

REP 18

Referat af Dansk Socialrådgiverforeningens repræsentantskabsmøde, 22.-23. november 2018

Velkomst

Formand Majbrit Berlau bød velkommen og erklærede mødet for åbent.

1.1 Valg af stemmeudvalg

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om stemmeudvalg

Stemmeudvalg 1: Hanne Ryelund Sørensen, Mathilde Lundegaard, Peter Hedenborg Kruse

Stemmeudvalg 2: Heidi Poulsen, Sune Pretzmann Kirketerp, Mie Backmann

Suppleanter: Benny Madsen, Sisi Ploug Pedersen

Beslutning:

De foreslåede stemmeudvalg blev valgt med akklamation.

1.2. Valg af dirigenter

Hovedbestyrelsen foreslog Per Westersø og Karina Rohr Sørensen som dirigenter.

Beslutning:

Dirigenterne blev valgt med akklamation.

Dirigenterne takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabet var lovligt indkaldt.

1.3 Forretningsorden

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om forretningsorden. Dirigenterne gennemgik forretningsordenen.

Beslutning:

Forretningsordenen blev enstemmigt godkendt.

1.4 Dagsorden

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om dagsorden.

Beslutning:

Dagsordenen blev enstemmigt godkendt.

1.5 Tidsplan

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om tidsplan.

Beslutning:

Tidsplanen blev enstemmigt godkendt.

1.6.1 Mødeudvalg

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om 3 mødeudvalg

Mødeudvalg 1. Organisatoriske forhold, herunder love, vedtægter og resolutioner

Formand: Rasmus Hangaard Balslev

HB-medlem: Susanne Grove

Repræsentanter: Morten Ejgod Nielsen, Jesper Nissen, Mie Backmann

Sekretariatsmedarbejdere: Elisabeth Huus Pedersen, Lene Kastaniegaard

Mødeudvalg 2. Budget og kontingenter

Formand: Mads Bilstrup

HB-medlem: Anne Jørgensen, Anders Bruun Andersen,

Repræsentanter: Jeppe Hvass Andersen, Benny Madsen

Sekretariatsmedarbejdere: Søren Buhl, Magne Vilshammer, Lars Madsen

Mødeudvalg 3. Øvrige forslag (principprogram, socialpolitik, udtalelser o.a.)

Formand: Trine Quist

HB-medlemmer: Trine Quist, Charlotte Vindeløv, Birthe Povlsen

Repræsentanter: Sisi Ploug Pedersen, Hanne Sørensen, Oskar Norrhäll

Sekretariatsmedarbejdere: Henrik Egelund, Mette Laurberg, Janne Tynell

Beslutning:

Mødeudvalgene blev valgt med akklamation.

2. Beretning

Dirigenterne gav ordet til formand Majbrit Berlau, der fremlagde den mundtlige beretning.

Beslutning:

Efter debat om den skriftlige og den mundtlige beretning, blev beretningen enstemmigt godkendt.

3. Regnskab

3.1-3.7

Formand Majbrit Berlau fremlagde foreningens årsrapport for 2016-2017, herunder regnskabet for aktionsfonden 2016-2017.

Beslutning:

Regnskabet 2016-2017 blev enstemmigt godkendt.

3.8 Budgetrevision 2018 til orientering

Orienteringen blev taget til efterretning.

4. Budget

4.1 Budget for 2019-2020

OK18 viste med al tydelighed, at det er nødvendigt, at vi har et stærkt konfliktberedskab. Med budgettet for 2019 og 2020 styrkes dette konfliktberedskab markant, så vi står endnu stærkere ved kommende overenskomstforhandlinger.

Samtidig indeholder budgettet midler til det fortsatte arbejde under DS 2022 med at organisere og rekruttere flere socialrådgivere og styrke de lokale fællesskaber. Endelig indeholder budgettet midler til at styrke arbejdsmiljøarbejdet og sikre en fortsat god medlemsservice, i en situation, hvor medlemstallet vokser.

Budgettet for 2019 og 2020 er lagt ud fra en forventning om en medlemsfremgang på 1.000 medlemmer i perioden. Prognoserne ser fornuftige ud, men hvis vi skal nå i mål, kræver det en indsats af hele foreningen. En forudsætning for medlemsprognosen er, at der fortsat investeres i organisering og rekruttering.



I budgettet hæves kontingentet med 10 kroner fra 518 kr. til 528 kr. for ordinære medlemmer. De 10 kroner går direkte til DS' Aktionsfond og til styrkelsen af konfliktberedskabet ved kommende overenskomstforhandlinger.

Driftsudgifterne er fremskrevet med Det Økonomiske Råds forventninger til prisudviklingen i 2019 og 2020, samt foreningens forventninger til lønudvikling.

Budgettet er blevet tilpasset på områder, hvor der historisk har været et mindre forbrug end budgetteret.

Driftsbudgettet giver et overskud efter finansielle poster på 0,5 mio. kr. i 2019 og 0,1 mio. kr. i 2020. Aktionsfondens budget giver et overskud efter finansielle poster på 2,6 mio. kr. i 2019 og 2,7 mio. kr. i 2020. Efter finansielle poster er det et samlet overskud på i alt 3,1 mio. kr. i 2019 og 2,8 mio. kr. i 2020. Det vil sige, at DS' egenkapital vokser med i alt 5,9 mio. kr. i perioden 2019-20.

1. Indtægter

Medlemsprognosen viser et stigende medlemstal på i alt 1.000 medlemmer i perioden 2019-20. Der er budgetteret med kontingentindtægter på 86,7 mio. kr. i 2019 og 90,3 mio. kr. i 2020.

Kontingentindtægten er budgetteret med en kontingentstigning på 10 kr. fra 518 kr. til 528 kr. for ordinære medlemmer. De 10 kr. går ubeskåret til at styrke DS' konfliktberedskab.

Der er budgetteret med en annonceindtægt på 3 mio. kr. i 2019 og 2020.

DS betaler husleje til Aktionsfonden (DS' strejkekasse) for at bruge Toldbodgade 19. Huslejen er på ca. 1 mio. kr.

Herudover budgetteres med en indtægt fra de lønnede politikeres deltagelse i bestyrelsesarbejde og honorarer for oplæg og artikler (indtægter herfra anvendes til særlige projekter og Den Gyldne Socialrådgiver).

2. Udgifter

Politisk organisation

Politiske aktiviteter dækker alle udgifter til det politiske niveau, dvs. Daglig Ledelses løn og øvige omkostninger, frikøb til hovedbestyrelsesmedlemmer, mødeudgifter, rejseomkostninger, en række HB bestemte udgifter, internationale aktiviteter og særlige projekter.

De politiske aktiviteter er budgetteret til 5,8 mio. kr. i 2019 og 5,1 mio. kr. i 2020.

For at finde rum til de nødvendige investeringer i den regionale medlemsservicering, er HB's strategiske pulje reduceret fra 1 mio. kr. i 2019 til 0,5 mio. kr. i 2020. Desuden har det vist sig muligt at reducere omkostningerne til repræsentantskabet med 0,15 mio. kr. i 2019 og 2020. Endelig foregår urafstemningerne i DS nu i langt overvejende grad elektronisk, hvilket medfører en besparelse på ca. 0,1 mio. kr.

Da DS' kommende formand er bosiddende i Jylland, er der afsat midler til at stille en bolig til rådighed til ham i Købehavn. Der er ligledes reserveret midler til bolig til næsformanden, hvis hun kommer fra Jylland. Der er tale om en praksis, som tidligere har været brugt, når et medlem af Daglig Ledelse har været bosiddende i Jylland.



Faglige aktiviteter og medlemsydelse

Faglige aktiviteter og medlemsydelse dækker Socialrådgiverdage, rekruttering og fastholdelse, faggrupper, landsklubber og sektioner, herunder studenterorganisationen SDS, og uddannelse af statslige tillidsrepræsentanter.

De faglige aktiviteter og medlemsydelse er budgetteret til 4,2 mio. kr. i 2019 og 4,9 mio. kr. i 2020.

Socialrådgiverdage gennemføres i 2019. Det er Hovedbestyrelsens hensigt, at de skal give et overskud på 200.000 kr. fra indtægter fra salg af stande og lignende.

Som en del af det organisatoriske udviklingsprojekt DS 2022, besluttede REP16 at der skal ske en revision af DS' TR-uddannelse. Den nye uddannelse træder i kraft med indgangen til 2019. Da vi har fået flere tillidsfolk og den nye uddannelse indeholder flere undervisningsdage, foreslår Hovedbestyrelsen af der afsættes 0,4 mio. kr. i 2019 og 0,9 mio. kr. i 2020 til den nye uddannelse.

Som den del af der organisatoriske udviklingsprojekt DS 2022, besluttede REP16, at der skulle ske en forbedring af uddannelsesmulighederne for faggrupperne. Derfor foreslår Hovedbestyrelsen, at der anvendes 0,25 mio. kr. til en faggruppeuddannelse i både 2019 og 2020. 0,2 mio. kr. af disse findes i ikke anvendte aktivitets midler hos faggrupperne, mens der tilføres yderligere 0,05 mio. kr.

Siden 2012 er organiseringsgraden blandt de socialrådgiverstuderende faldet med 5 pct. Det skyldes bl.a. et øget optag på uddannelsen som vi ikke har formået at organisere. For at imødegå denne udfordring foreslår Hovedbestyrelsen, at man afsætter 0,6 mio. kr. i 2019 og 0,6 mio. kr. i 2020 til at ansætte en konsulent, der kan understøtte SDS.

Drift af sekretariatet

Drift af sekretariatet dækker udgifter til løn til medarbejderne, kommunikation, husleje, afskrivninger og øvrige driftsudgifter. Der budgetteres med 41,7 mio. kr. i 2019 og 42,7 mio. kr. i 2020.

Som et svar på en faldende organiseringsgrad blandt socialrådgivere, valgte Hovedbestyrelsen i begyndelsen af 2016, at ansætte fire organiseringskonsulenter i toårige projektstillinger. Konkret blev der ansat en konsulent i hver region og en konsulent i sekretariatet. Konsulenterne er ansat til at understøtte TR, klubber og andre gode kræfter i at organisere og rekruttere flere socialrådgivere, så organiseringsgraden igen kan stige og de lokale fællesskaber styrkes. De er ansat til 2018 ud. Ansættelsen af konsulenterne har været en succes og er en af grundene til den fortsatte medlemsvækst i DS. I budgettet for 2019-2020 foreslår Hovedbestyrelsen, at ansættelserne gøres permanente og at konsulenterne i REP-perioden også skal bidrage til at styrke DS' arbejdsmiljøindsats og implementeringen af den foreslåede arbejdsmiljø resolution. Hovedbestyrelsen foreslår, at der afsættes 0,7 mio. kr. i sekretariatet til at fastansætte en organiseringskonsulent.

Desuden foreslår Hovedbestyrelsen, at der afsættes 0,25 mio. kr. til at sikre, at DS lever op til den nye persondataforordning.

Drift af regionerne

Driften af regionerne dækker løn til medarbejderne og regionsformænd, husleje, medlemsarrangementer, drift af regionsbestyrelsen og øvrige driftsomkostninger.

HB har tidligere besluttet følgende model for fordeling af tilskud til regionerne:

- Hver region får en basistildeling svarende til løn og relaterede udgifter til 7 medarbejdere.

Det resterende budget fordeles således:

- 50 % fordeles efter antal aktive medlemmer i regionen (med undtagelse af statsansatte og selvstændige)
- 30 % fordeles efter antal kommuner i regionen
- 20 % fordeles ud fra regionens areal

I løbet af de sidste 4 år er antallet af medlemmer steget med 2.800. Denne tendens vil fortsætte i REP-perioden, hvor vi regner med en medlemsvækst på 1.000 medlemmer. Desuden har arbejdet med DS 2022 medført yderligere arbejdsopgaver til konsulenterne, ligesom den foreslåede arbejdsmiljøresolution også vil flere arbejdsopgaver. For fortsat at sikre god medlemsservicering indstiller Hovedbestyrelsen, at der ansættes en ekstra konsulent i hver region til medlemsservicering fra 2020.

Som et svar på en faldende organiseringsgrad blandt socialrådgivere, valgte Hovedbestyrelsen i begyndelsen af 2016, at ansætte fire organiseringskonsulenter i toårige projektstillinger. Konkret blev der ansat en konsulent i hver region og en konsulent i sekretariatet. Konsulenterne er ansat til at understøtte TR, klubber og andre gode kræfter i at organisere og rekruttere flere socialrådgivere, så organiseringsgraden igen kan stige og de lokale fællesskaber styrkes. De er ansat til 2018 ud. Ansættelsen af konsulenterne har været en succes og er en af grundene til den fortsatte medlemsvækst i DS. I budgettet for 2019-2020 foreslår Hovedbestyrelsen, at ansættelserne gøres permanente og at konsulenterne i REP-perioden også skal bidrage til at styrke DS' arbejdsmiljøindsats og implementeringen af den foreslåede arbejdsmiljø resolution. Hovedbestyrelsen foreslår, at regionerne tildeles et permanent tilskud på 1,9 mio. kr. i 2019 og 1,9 mio. kr. i 2020 til finansiering af tre organiseringskonsulenter - en i hver region.

3. Aktionsfonden (DS' strejkekasse)

HB's budgetforslag er som nævnt baseret på, at kontingentet stiger med 10 kr. fra 518 kr. til 528 kr. for ordinære medlemmer. Disse midler går ubeskåret til DS' aktionsfond og til at styrke vores konfliktberedskab. HB foreslår hermed også, at kontingentet til Aktionsfonden stiger med 10 kr., fra 5,75 kr. til 15,75 kr. pr. måned.

De budgetterede kontingentindtægter er på 2,1 mio. kr. i 2019 og 2,2 mio. kr. i 2020. Desuden budgetteres der med finansielle indtægter på ca. 0,5 mio. kr. i begge år. Aktionsfonden ejer Toldbodgade 19 A, og modtager husleje af foreningen og afholder udgifter på huset.

Aktionsfondens samlede udgifter er 1,4 mio. kr. i 2019 og 1,5 mio. kr. i 2020. De giver et overskud i Aktionsfonden efter finansielle poster på 2,6 mio. kr. i 2019 og 2,7 mio. kr. i 2020.

4. AKUT-midler

DS modtager midler fra AKUT-fonden til at uddanne kommunale og regionale tillidsrepræsentanter (midlerne aftales som en del af overenskomstforhandlingerne). DS forventer i 2018 at modtage ca. 7 mio. kr. Tallene for 2019 og 2020 kendes ikke endnu.

AKUT-midlerne anvendes til løn til undervisere på TR-kurser og -møder samt til ophold, forplejning, transport og frikøb til tillidsrepræsentanternes deltagelse i undervisningen. Herudover anvendes en del til administration af TR-uddannelsen.

5. Finansielle indtægter

DS' formue er placeret i banker og værdipapirer samt i Toldbodgade 19 A. DS får en forretning af formuen, som varierer afhængig af udviklingen på de finansielle markeder. DS budgetter fortsat med en indtægt på 1 mio. kr. om året i 2019 og 2020.

Dansk Socialrådgiverforening				
Budget 2019 og 2020				
Regnskab 2017 kr.		Budget 2018 Revision september 2018	Budget 2019	Budget 2020
INDTÆGTER				
78.711.882	Kontingentindtægter incl. Aktionsfonden	82.259.905	86.730.207	90.345.687
3.239.935	Kommunikationsindtægter	3.225.000	3.025.000	3.025.000
1.102.561	Øvrige indtægter	1.092.000	1.111.000	1.131.000
83.054.378	Indtægter i alt	86.576.905	90.866.207	94.501.687
DRIFTSUDGIFTER				
Den politiske organisation				
1.537.767	Hovedbestyrelsen	1.972.675	1.987.675	1.322.675
162.984	Forretningsudvalg	105.000	107.000	109.000
2.156.291	Daglig ledelse	2.421.000	2.839.000	2.897.000
546.045	Repræsentantskabsmøde	248.000	443.000	451.000
0	Urafstemning	376.000	-	96.000
0	Medlemsundersøgelse	166.000	169.000	-
434.596	Internationale aktiviteter	202.000	205.000	208.000
4.837.683	Den politiske organisation	5.490.675	5.750.675	5.083.675
3.108.689	Kontingenter til andre organisationer	3.258.000	3.599.000	3.964.000
Faglige aktiviteter				
296.916	Kontingent finansierede TR aktiviteter	989.000	658.000	1.169.000
1.107.874	Faggruppe- og landsklubaktiviteter	1.493.000	1.570.000	1.598.000
1.286.279	SDS og sektioner	1.467.000	2.088.167	2.026.000
-107.100	Socialrådgiverdage	-	-200.000	-
89.000	Øvrige faglige aktiviteter	131.000	135.000	139.000
4.050.343	AKUT finansierede aktiviteter	5.625.000	5.805.000	5.805.000
-4.050.343	Dækket af AKUT pulje	-5.625.000	-5.805.000	-5.805.000
2.672.969	Faglige aktiviteter	4.080.000	4.251.167	4.932.000
416.550	Medlemsydelse	496.000	508.000	520.000
Drift af DS sekretariatet				
25.880.387	Øvrig drift af sekretariatet	26.759.205	27.338.699	27.996.495
9.639.967	Blad, hjemmeside, presse	9.809.000	9.926.000	10.176.000
2.966.004	Ejendom drift/leje	3.022.000	3.077.000	3.133.000
1.102.538	Afskrivning	1.400.000	1.400.000	1.400.000
39.588.896	Drift af DS sekretariatet i alt	40.990.205	41.741.699	42.705.495
50.624.787	Samlet driftsudgifter DS Centralt	54.314.879	55.850.540	57.205.169

	Regioner:			
	Region Nord			
10.271.115	Ordinært tilskud	10.235.224	11.108.027	11.957.008
	Ekstra regionstilskud	545.513		
	Region Syd			
8.316.033	Ordinært tilskud	8.296.032	9.108.352	9.914.334
	Ekstra regionstilskud	545.513		
	Region ØST			
10.060.738	Ordinært tilskud	10.144.051	11.015.629	11.862.623
	Ekstra regionstilskud	545.513		
	Regionalt forbrug i alt	30.311.847	31.232.008	33.733.965
	Regionalt resultat i alt			
28.647.886	Regionale udgifter/tilskud i alt	30.311.847	31.232.008	33.733.965
	Aktionsfonden			
58.000	- Den politiske organisation	59.000	60.000	61.000
376.896	- Ejendomsdrift mv.	485.000	494.000	503.000
507.069	- Advokatomkostninger	500.000	509.000	518.000
366.493	- Afskrivning (incl. leasing)	373.114	380.114	387.114
1.308.458	Samlet udgifter Aktionsfond	1.417.114	1.443.114	1.469.114
80.581.131	DRIFTSUDGIFTER I ALT	86.043.840	88.525.662	92.408.248
-111.642	Afskrivning opkrævet kontingent	-379.000	-286.000	-291.000
	Resultat før finansielle poster - Aktionsfonden	475.065	2.103.257	2.203.920
	Resultat før finansielle poster - driften	-321.000	-48.712	-401.481
2.361.605	RESULTAT FØR FINANSIELLE POSTER MV	154.065	2.054.545	1.802.439
1.956.443	Finansielle indtægter & udgifter i alt	1.000.000	1.000.000	1.000.000
4.318.048	KONCERNRESULTAT før ekstraordinære poster	1.154.065	3.054.545	2.802.439
	Ekstraordinære poster			
323.125	Ny styring af offentlige sektor	2.000.000	0	0
323.125	Ekstraordinære poster i alt	2.000.000	0	0
3.994.923	KONCERNRESULTAT før ovf. Aktionsfond	-845.935	3.054.545	2.802.439
-2.445.583	Overført til Aktionsfond	-949.565	-2.577.757	-2.678.420
-86.508	Dækket af regionernes egenkapital			
1.462.832	RESULTAT efter ovf. Aktionsfond	-1.795.500	476.788	124.019
31. dec. 2017	Egenkapital			
41.204.775	Fri egenkapital	39.409.275	39.886.063	40.010.082
32.454.390	Aktionsfond egenkapital	33.403.955	35.981.712	38.660.132
73.659.165		72.813.230	75.867.775	78.670.214

4.1.1 Appendiks til Forslag til budget 2019-2020

I forlængelse af møderne i delegationerne forud for REP18, har det vist sig, at der er enkelte elementer i budgettet, der ikke fremgår tydeligt af den skriftlige fremstilling. Det retter dette appendiks op på. Der er altså ikke tale om ændringer i selve budgettet, men en række opklarende kommentarer.

I budgetforslaget er der – ud over hvad der fremgår af den skriftlige fremstilling i *Forslag til budget 2019-20* – indeholdt følgende forslag til investeringer.

Den politiske organisation

Forslag til DS' love om faggruppernes deltagelse på REP

HB stiller forslag om, at faggrupperne kan sende en repræsentant til REP. Det vil medføre øgede udgifter til Repræsentantskabet. I dag har faggrupperne mulighed for at deltage som gæster, hvilket kun sker i begrænset omfang. Derfor er der i budgettet indregnet en øget udgift på 35.000 kr., svarende til, at en tredjedel af faggrupperne fremadrettet vil sende repræsentanter.

Kontingent til andre organisationer

Sektioner i Fagbevægelsens Hovedorganisation

Hovedbestyrelsen foreslår, at der afsættes 150.000 kr. i 2019 og 350.000 kr. i 2020 til medlemskab af sektionerne i den nye Hovedorganisation – Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Dansk Folkehjælp og Initiativet Danmark for Velfærd

Hovedbestyrelsen foreslår, at der afsættes hhv. 40.000 kr. til vores medlemskab af Dansk Folkehjælp og 40.000 kr. til Initiativet Danmark for Velfærd.

Faglige aktiviteter

Øget tilskud til seniorsektionen

Da antallet af medlemmer i seniorsektionen er vokset, foreslår hovedbestyrelsen, at der gives et ekstraordinært tilskud på 100.000 kr. til seniorsektionen i 2019. For at finde midler til den nødvendige investering i den regionale medlemsservicering i 2020, er det ikke muligt også at give det ekstraordinære tilskud til seniorsektionen i 2020.

Regioner

Øget tilskud til DS' regioner i 2019

Desuden foreslår hovedbestyrelsen, at der gives et øget tilskud til regionerne i 2019 på i alt 190.000 kr. til at dække regionsbestyrelsesmedlemmernes deltagelse i Politikerskole og Soci- alrådgiverdage.

Beslutning:

Det samlede budget med de vedtagne ændringsforslag blev vedtaget.

4.1.2

Ændringsforslag til budget 2019 – 2020

Vi stiller forslag om at advokatudgifterne rykkes fra budgetposten Aktionsfonden til budgetposten Drift af DS-sekretariat.

Begrundelse

I lyset af diskussionen om Aktionsfonden og behovet for en fremtidig buffer mener vi det er vigtigt, at advokatudgifterne lægges under driftsudgifterne, hvor de reelt set hører til.



Forslagsstillere

Rikke Helk
Susanne Both
Katja Hoffmann Barfod
Malene Thackrah
Vinnie Eliassen
Maria Tiedemann
Mia Heick
Majken Tingstrøm
Helene Hansen
Marie Pallesgaard Vithen
Rikke Janaki Troelsen
Maria Kumari Lauridsen
Marianne Sommer
Charisma Fries
Niels Ole Simonsen
Toni Hauch Hansen Djurhuus
Linda Schäffer
Anna Sofie Vedersø Larsen
Mie Backmann
Christine Nørgaard Simonsen
Christoffer Appel Hansen
Oskar Norhäll
Anni Spiele

Beslutning:

Forslaget faldt som følge af vedtagelsen af 4.1.2. A

4.1.2.A

Ændringsforslag til Ændringsforslag til budget fra Øst vedrørende advokatudgifter til medlemssager

Advokatombudsningerne til Medlemssager flyttes fra Aktionsfonden til Centrale konti og eventuelle udgifter dækkes af den frie egenkapital. HB er ansvarlig for konkrete indarbejdelse af udgiften i budgettet efter REP.

Begrundelse

Med forslaget imødekommer mødeudvalget ændringsforslaget fra Øst, fordi udgiften flyttes til Centrale konti. Ved at lade udgiften dække af den frie egenkapital, tager man højde for at udgiften historisk set har været svær at styre budgetmæssigt.

Beslutning:

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

4.1.3.

Ændringsforslag til budget 2019-2020

Seniorsektionen forslår en ændring i budgettet, så der under "SDS og sektioner" (underpunkt til "Faglige aktiviteter") – afsættes yderligere 50.000 kr. i budget 2019-2020, øremærket til Seniorsektionen

Tildelingen til Seniorsektionen er i det af HB fremlagte budgetforslag øget med 100.000 kr. i 2019, men uændret i 2020 – i alt 100.000 kr.

Dette forslag går ud på, at tildelingen øges med 75.000 kr. i hvert af årene 2019 og 2020 – i alt 150.000 kr., altså en merudgift på 50.000 kr. i forhold til HB's fremsatte budgetforslag.

Tildelingen til Seniorsektionen har i 2017/2018 været 176.000 kr. pr. år. Med forslaget vil den herefter udgøre 251.000 kr. årene 2019 og 2020.

Begrundelse:

Seniorsektionen har brug for øget tildeling for at kunne opretholde aktivitetsniveau og gøre en yderligere indsats for rekruttering og fastholdelse af seniormedlemmer. I indeværende REP-periode har vi skubbet et underskud på ca. 20.000 foran os, og det har været nødvendigt at skære ned på antal arrangementer i Region Øst, lige som der også i Region Øst ved nogle arrangementer er venteliste.

Seniormedlemmerne er et økonomisk aktiv for DS

Det nuværende antal medlemmer genererer aktuelt et årligt kontingent til DS på næsten 1.1 mio. kr. Udgifterne er dels tildelingen på de foreslåede 276.000 kr. pr. år samt udgifter til fagbladet *Sociarådgiveren* på ca. 220.000 (trykning og porto). Så selv efter en øget tildeling, vil DS have et overskud på seniorerne på 6-700.000 kr. årligt.

Det betaler sig at investere i seniorerne!

Seniorsektionen organiserer socialrådgivere der er på føretidspension, pension og efterløn og der er et stigende antal medlemmer - aktuelt er der 1132 medlemmer. Seniorsektionen er rammen om socialfagligt fællesskab for seniorer, og sektionen tilbyder socialfaglige og kulturelle møder/arrangementer i hver region. Typisk 5-6 tilbud pr. år i hver region. Hertil kommer landsdækkende årsmøde og generalforsamling.

Anslået samlet deltagertal i arrangementerne er ca 700 medlemmer. Der opkræves deltagerbetaling på ca. 50 pct. af udgifterne ved de enkelte arrangementer, der ydes kun transportgodtgørelse ved en udgift på mere end 150 kr. i transport.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

4.2 Kontingent for 2019-2020

Forslag til kontingent for 2019 og 2020

Repræsentantskabet skal beslutte kontingentets størrelse (jf. DS' love § 4, stk. 1).

Hovedbestyrelsens budgetforslag for 2019 og 2020 bygger på en stigning til 528 kroner, hvor hele stigningen på 10 kroner vil gå direkte til Aktionsfonden, så der hver måned vil blive indbetalt 15,75 kroner fra hvert medlem på normalkontingent.

Normalkontingentet indeholder en kontingentandel til driften af DS, en andel til Aktionsfonden samt en andel til international solidaritet.

Andelene kan specificeres således i forslag til 2019 og 2020

Normal Kontingent (medlemmer i arbejde)

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			511,25	511,25
Aktionsfond			15,75	15,75
Intern. solidaritet			1,00	1,00
I alt			528,00	528,00

Barsels-, deltids- og ledighedskontingent

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			357	357
Aktionsfond			11	11
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			369	369

Dimittendkontingent

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			280	280
Aktionsfond			8	8
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			289	289

Fuldtidsstuderende socialrådgivere på videreuddannelse:

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			1	1
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			34	34

Senior- og efterlønskontingent samt passiv kontingent:

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			78	78
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet ¹			1	1
I alt			79	79

Socialrådgiverstuderende

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet			0	0
I alt			32	32

Dimitterede socialrådgivere der har været medlem af SDS i mindst de sidste 12 måneder af uddannelsen.

Kontingentet betales indtil medlemmet kommer i beskæftigelse efter uddannelsens afslutning, dog maks. 3 måneder.

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet			0	0
I alt			32	32

Kontingentperioden er fra den 1. januar 2019 til 31. december 2020. Hovedbestyrelsen har vedtaget, at kontingentet opkræves kvartalsvis, socialrådgiverstuderende dog halvårligt.

Beslutning:

Forslaget faldt som følge af vedtagelsen af 4. 2.2.

4.2.1 Ændringsforslag til kontingent 2019-2020

Ændringsforslaget ligger i Dimittendkontingentet, hvor andelen til Aktionsfonden er ændret fra 10 til 8 kr.

Repræsentantskabet skal beslutte kontingentets størrelse (jf. DS' love § 4, stk. 1).

Hovedbestyrelsens budgetforslag for 2019 og 2020 bygger på en stigning til 528 kroner, hvor hele stigningen på 10 kroner vil gå direkte til Aktionsfonden, så der hver måned vil blive indbetalt 15,75 kroner fra hvert medlem på normalkontingent.

Normalkontingentet indeholder en kontingentandel til driften af DS, en andel til Aktionsfonden samt en andel til international solidaritet. Andelen kan specificeres således i forslag til 2019 og 2020

Normal Kontingent (medlemmer i arbejde)

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			511,25	511,25
Aktionsfond			15,75	15,75
Intern. solidaritet			1,00	1,00
I alt			528,00	528,00

Barsels-, deltids- og ledighedskontingent

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			357	357
Aktionsfond			11	11
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			369	369

Dimittendkontingent

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			280	280
Aktionsfond			8	8
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			289	289

Fuldtidsstuderende socialrådgivere på videreuddannelse:

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			1	1
Intern. Solidaritet			1	1
I alt			34	34

Senior- og efterlønskontingent samt passivt kontingent:

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			78	78
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet ¹			1	1
I alt			79	79

Socialrådgiverstuderende

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet			0	0
I alt			32	32

Dimitterede socialrådgivere der har været medlem af SDS i mindst de sidste 12 måneder af uddannelsen.

Kontingentet betales indtil medlemmet kommer i beskæftigelse efter uddannelsens afslutning, dog maks. 3 måneder.

Pr. måned			Forslag 2019	Forslag 2020
Driftskontingent			32	32
Aktionsfond			0	0
Intern. Solidaritet			0	0
I alt			32	32

Kontingentperioden er fra den 1. januar 2019 til 31. december 2020. Hovedbestyrelsen har vedtaget, at kontingentet opkræves kvartalsvis, socialrådgiverstuderende dog halvårligt.

Beslutning:

Forslaget faldt som følge af vedtagelsen af 4.2.2.

4.2.2. Ændringsforslag til kontingent 2019-2020

Forslaget er stillet af et flertal af repræsentanter i region Nord.

Baggrund

Der foreslås stigning af kontingent med 20 kr. pr. måned pr. fuldtidsmedlem, tilsvarende stigning for øvrige gruppe ift. forslaget stillet af hovedbestyrelsen.

Begrundelse:

Vi er enige med hovedbestyrelsen i forhold til årsagerne bag deres forslag omkring en stigning i kontingentet. Vi mener dog, at deres forslag til en kontingentstigning er for lav, og derfor stiller vi dette forslag.

Kontingentet har været fastfrosset siden 2012. I denne periode har vi gennem overenskomstforhandlingerne haft en lønstigning på 8,5 % - eller mere end 2.000 kr. pr. måned uanset hvilket løntrin man som socialrådgiver ligger på. I samme periode har kontingentet været uændret, og er blevet fastholdt på det nuværende niveau ved hvert repræsentantskabsmøde.

Vedlagt er en oversigt over lønstigningen for hvert løntrin i "Gruppe 0" siden 2012.

Set i lyset af en lønstigning på over 2.000 kr. om måneden mener vi, at det er rimeligt, at vi hæver kontingentet med 20 kr. om måneden – med det klare formål, at disse midler går direkte i aktionsfonden og dermed er klar til en potentiel strejke eller lockout i fremtiden.

Samtidigt vil vi også gerne fremhæve, at vi i Dansk Socialrådgiverforening faktisk har et lavere månedligt kontingent end blandt andre Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Dansk Psykologforening og Jordemoderforeningen.

20 kr. ekstra om måneden er samlet set cirka 3,2 mio. kr. ekstra som vi indbetaler til aktionsfonden om året. Vi mener at dette er et beløb, som vil kunne gøre en forskel ved en kommende konflikt, samtidig med at vi fortsat har et kontingent som er lavere end Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Dansk Psykologforening og Jordemoderforeningen.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med 48 stemmer for, 45 stemmer imod og 9 der undlod at stemme.

4.2.3. Ændringsforslag, Kontingent SDS

Baggrund

Der foreslås en stigning af kontingentet for medlemmer af SDS på 3 kr./md, således at kontingentet bliver på 35 kr. månedligt.

Begrundelse

SDS er en organisation i stor udvikling og medlemsfremgang. For at imødekomme de krav dette stiller til organisationen, bl.a. i form af en fuldtidsmedarbejder. Vi ønsker at sikre, at der er en økonomi, som er bæredygtig i forhold til et øget aktivitetsniveau.

Tre kroner svarer til en kontingentstigning på 9,3 %. Selvom dette er en procentvis høj stigning, er det vores klare opfattelse, at vi kan forklare dette over for nuværende medlemmer og at det ikke vil have en effekt på rekrutteringen af nye medlemmer.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

5. Principprogram

Der er ikke foreslået ændringer til principprogrammet

6. Resolutioner

6.1. Resolution om arbejdsmiljø – 'Mere fag og arbejdsglæde'

Når vi i år 2022 kigger ud over socialrådgiverarbejdspladserne, ser vi, at socialrådgiverne på den enkelte arbejdsplads har bedre arbejdsvilkår, bedre betingelser for det socialfaglige arbejde og oplever øget arbejdsglæde.

Socialrådgivernes arbejdsglæde udspringer af et godt arbejdsmiljø med tid og ressourcer til at bringe socialfagligheden i spil til gavn for borgerne og samfundet - og hvor den enkelte socialrådgiver oplever, at det er meningsfuldt at gå på arbejde. Et arbejdsmiljø, der skaber tryghed om socialrådgivernes arbejdsliv, med plads til faglig udvikling og hvor fællesskabet er med til at skabe gode samarbejdsrelationer med kollegaer og ledelse.

Selvom mange socialrådgivere i dag er glade for at gå på arbejde, har alt for mange ondt i arbejdslivet. I forbindelse med udtagelsen af krav til OK18 stod det klart, at arbejdsmiljøet er under massivt pres ude på arbejdspladserne, og at det er afgørende for DS' medlemmer at få gjort noget ved problemerne. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ligger socialrådgivere i top tre over de mest stressede faggrupper i Danmark. Og nye undersøgelser fra FTF viser, at hver tredje socialrådgiver er stresset, hver fjerde har haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet, og hver femte oplever, at muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er lav.

I DS ser vi langvarigt sygefravær, arbejdsskader, jobskifte og afskedigelser som direkte følge af de pressede vilkår på arbejdspladserne. Vi får henvendelser fra medlemmer, der oplever, at deres faglighed, etik og kvalitet i arbejdet er under pres og mærker, hvordan det skaber et yderligere pres fra frustrerede borgere og utilfredse politikere.

Den nuværende situation er helt uacceptabel og har alvorlige menneskelige og samfundsmæssige omkostninger. Derfor må og skal vi sætte ind for at vende udviklingen og bidrage til en markant forbedring af socialrådgivernes arbejdsmiljø.

Formålet med resolutionen

Repræsentantskabet pålægger Hovedbestyrelsen at prioritere arbejdet med denne resolution som den vigtigste tværgående indsats i DS i de kommende år.

Vi skal intensivere og udbygge vores arbejdsmiljøindsats. Der skal arbejdes på tværs af hele organisationen for at udvikle en strategi og gennemføres relevante aktiviteter, der på sigt skal munde ud i mere fag og større arbejdsglæde blandt socialrådgiverne.

Hovedbestyrelsen bemyndiges til at udforme en projektplan på Repræsentantskabets vegne med afsæt i Repræsentantskabets økonomiske ramme.

Denne resolution lægger op til en toårig indsats, men det forudses, at mange af de aktiviteter, der vil blive udviklet og sat i værk i perioden, vil og skal strække sig langt ud i fremtiden.

Indsats på flere niveauer

Arbejdet med resolutionen tager afsæt i et forarbejde, som Hovedbestyrelsen sammen med arbejdsmiljøkonsulenterne har gennemført i første halvdel af 2018, hvor mange forskellige aktører i DS har bidraget med at kortlægge barrierer, udfordringer og ideer til arbejdsmiljøindsatsen.

Kortlægningen peger på, at årsagerne til det pressede arbejdsmiljø er mange, og at arbejdsmiljøproblemerne på arbejdspladserne ofte består af komplicerede problemstillinger, som er meget tids- og ressourcekrævende at få løst op for.



Der er tale om politiske, økonomiske og strukturelle forhold, der slår igennem som styringsproblemer, bureaukrati, omstruktureringer, nedskæringer, ledelsesudfordringer, dårlige IT-systemer, alt for store arbejdsmængder (for høje sagstal) og mangel på indflydelse og samarbejde om arbejdsopgaverne.

Arbejdsgiveren har ansvaret for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og medarbejderne har ansvar for at sige til og fra, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet. Med denne resolution skal DS intensivere indsatsen for at understøtte medlemmernes muligheder for at forandre situationen.

DS' indsats for at forbedre arbejdsmiljøet skal derfor foregå på flere forskellige niveauer.

På arbejdspladsniveau skal DS' konsulenter i tæt samarbejde med de tillidsvalgte arbejde for at styrke medlemmernes handlekraft til i fællesskab at italesætte problemer med arbejdsmiljøet og medvirke til løsninger på arbejdspladsen. Det vil give medlemmer og tillidsvalgte bedre mulighed for at stille krav om at arbejde mere i overensstemmelse med socialrådgiverfagligheden, øge arbejdsglæden og bevare tilknytningen til jobbet/faget. Fælles problemløsning og handlekraft opbygges gennem tidlige forebyggende organiserende indsatser på arbejdspladserne.

Desuden skal DS sætte fokus på hvordan det enkelte medlem, der rammes af sygdom efter stress, vold, m.v., bedst muligt kan opnå fysisk og psykisk individuel genopretning.

På det politiske niveau skal DS arbejde for, at både politikere og arbejdsgivere investerer i det sociale arbejde, i nedsatte sagstal, i nye måder at arbejde på – tættere på borgerne - og i socialrådgiverfagligheden. En række kommuner er godt i gang, men der er potentiale for at langt flere kommuner følger trop. I arbejdet for at udbrede investeringstankegangen skal DS have et særligt fokus på, at der også investeres i medarbejdernes arbejdsmiljø og vilkår og i gode omstillingsprocesser, sådan at alle medarbejdere får mulighed for at deltage i udviklingen.

Endelig skal DS i samarbejde med den nye hovedorganisation arbejde for at politikerne tager fat på de samfundsskabte og strukturelle årsager til stress og dårligt arbejdsmiljø. Der er brug for en forpligtende national handleplan med fokus på forebyggelse og håndtering af stress i bred forstand.

Visionen er en fremtid, hvor færre medlemmer oplever et dårligt arbejdsmiljø med mistrivsel, stress og sygdom, og hvor flere medlemmer skal opleve arbejdsglæde, tryghed, holde fast i faget og fagligheden og være i stand til i fællesskab at finde og foreslå og gennemføre gode løsninger i samarbejde med deres ledere. Det er ambitiøst, det kræver et hårdt benarbejde på begge niveauer og det tager tid at komme dertil.

En stærk og synlig indsats kræver medvirken fra alle dele af DS - medlemmerne, ledermedlemmerne, de tillidsvalgte, faggrupperne, de ansatte og valgte politikere. Vi har en fælles opgave! Og vi er et fagligt fællesskab som har gode forudsætninger for at løfte den opgave, som kræver kreativitet, engagement, håb og mod.

6.1.1. Ændringsforslag til Arbejdsmiljøresolution

Resolution om arbejdsmiljø – 'Mere fag og arbejdsglæde'

Når vi i år 2022 kigger ud over socialrådgiverarbejdspladserne, ser vi, at socialrådgiverne på den enkelte arbejdsplads har bedre arbejdsvilkår, bedre betingelser for det socialfaglige arbejde og oplever øget arbejdsglæde.

Socialrådgivernes arbejdsglæde udspringer af et godt arbejdsmiljø med tid og ressourcer til at bringe socialfagligheden i spil til gavn for borgerne og samfundet - og hvor den enkelte socialrådgiver oplever, at det er meningsfuldt at gå på arbejde. Et arbejdsmiljø, der skaber



tryghed om socialrådgivernes arbejdsliv, med plads til faglig udvikling og hvor fællesskabet er med til at skabe gode samarbejdsrelationer med kollegaer og ledelse.

Selvom mange socialrådgivere i dag er glade for at gå på arbejde, har alt for mange ondt i arbejdslivet. I forbindelse med udtagelsen af krav til OK18 stod det klart, at arbejdsmiljøet er under massivt pres ude på arbejdspladserne, og at det er afgørende for DS' medlemmer at få gjort noget ved problemerne. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ligger socialrådgivere i top tre over de mest stressede faggrupper i Danmark. Og nye undersøgelser fra FTF viser, at hver tredje socialrådgiver er stresset, hver fjerde har haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet, og hver femte oplever, at muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er lav.

I DS ser vi langvarigt sygefravær, arbejdsskader, jobskifte og afskedigelser som direkte følge af de pressede vilkår på arbejdspladserne. Vi får henvendelser fra medlemmer, der oplever, at deres faglighed, etik og kvalitet i arbejdet er under pres og mærker, hvordan det skaber et yderligere pres fra frustrerede borgere og utilfredse politikere.

Den nuværende situation er helt uacceptabel og har alvorlige menneskelige og samfunds-mæssige omkostninger. Derfor må og skal vi sætte ind for at vende udviklingen og bidrage til en markant forbedring af socialrådgivernes arbejdsmiljø.

Formålet med resolutionen

Repræsentantskabet pålægger Hovedbestyrelsen at prioritere arbejdet med denne resolution som den vigtigste tværgående indsats i DS i de kommende år.

Vi skal intensivere og udbygge vores arbejdsmiljøindsats. Der skal arbejdes på tværs af hele organisationen for at udvikle en strategi og gennemføres relevante aktiviteter, der på sigt skal munde ud i mere fag og større arbejdsglæde blandt socialrådgiverne.

Hovedbestyrelsen bemyndiges til at udforme en projektplan på Repræsentantskabets vegne med afsæt i Repræsentantskabets økonomiske ramme.

Denne resolution lægger op til en toårig indsats, men det forudses, at mange af de aktiviteter, der vil blive udviklet og sat i værk i perioden, vil og skal strække sig langt ud i fremtiden.

Indsats på flere niveauer

Arbejdet med resolutionen tager afsæt i et forarbejde, som Hovedbestyrelsen sammen med arbejdsmiljøkonsulenterne har gennemført i første halvdel af 2018, hvor mange forskellige aktører i DS har bidraget med at kortlægge barrierer, udfordringer og ideer til arbejdsmiljøindsatsen.

Kortlægningen peger på, at årsagerne til det pressede arbejdsmiljø er mange, og at arbejdsmiljøproblemerne på arbejdspladserne ofte består af komplicerede problemstillinger, som er meget tids- og ressourcekrævende at få løst op for.

Der er tale om politiske, økonomiske og strukturelle forhold, der slår igennem som styringsproblemer, bureaukrati, omstruktureringer, nedskæringer, ledelsesudfordringer, dårlige IT-systemer, alt for store arbejdsmængder (for høje sagstal) og mangel på indflydelse og samarbejde om arbejdsopgaverne.

Arbejdsgiveren har ansvaret for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og medarbejderne har ansvar for at sige til og fra, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet. Med denne resolution skal DS intensivere indsatsen for at understøtte medlemmernes muligheder for at forandre situationen.

DS' indsats for at forbedre arbejdsmiljøet skal derfor foregå på flere forskellige niveauer.

DS skal opstille målbare resultater for arbejdsmiljø arbejdet.

DS skal støtte op om nul tolerance politik i forhold til mobning, chikane og trusler på arbejdspladserne.

DS skal arbejde for at der kommer flere arbejdsmiljørepræsentanter som er socialrådgiver.

Dette ved at forbedre forholdene for arbejdsmiljørepræsentanten, - løntillæg, - beskyttelse i forhold til fyring etc.

DS skal arbejde for at såvel nuværende arbejdsmiljørepræsentanter som kommende skal efteruddannes, således at de er rustet til at klare de krav og forandringer der er på arbejdsmarkedet.

DS skal arbejde for at den enkelte socialrådgiver, kan arbejde under forhold som ikke er skadelige.

DS skal sammen med arbejdstilsynet stille krav i forhold til storrumskontorer.

DS skal på tværs af fagskel arbejde for bedre arbejdsmiljø.

DS skal sikre, at der også arbejdes lokalt med problematikken. Dette i samarbejde med de øvrige faglige organisationer, repræsenteret på arbejdspladsen.

DS skal forpligte sig på at arbejde med at kvalificere tilbud til socialrådgivere ledere til at arbejde målrettet med arbejdsmiljø.

- Iblandt ledergruppen selv, som skal behandle det pres som de selv befinder sig i.

- Som gode rollemodeller for medarbejdere grupperne og hvordan man skal/kan arbejde med arbejdsmiljø aktiv i organisationernes daglige ledelse.

På arbejdspladsniveau skal DS' konsulenter i tæt samarbejde med de tillidsvalgte arbejde for at styrke medlemmernes handlekraft til i fællesskab at italesætte problemer med arbejdsmiljøet og medvirke til løsninger på arbejdspladsen. Det vil give medlemmer og tillidsvalgte bedre mulighed for at stille krav om at arbejde mere i overensstemmelse med socialrådgiverfagligheden, øge arbejdsglæden og bevare tilknytningen til jobbet/faget. Fælles problemløsning og handlekraft opbygges gennem tidlige forebyggende organiserende indsatser på arbejdspladserne.

Desuden skal DS sætte fokus på hvordan det enkelte medlem, der rammes af sygdom efter stress, vold, m.v., bedst muligt kan opnå fysisk og psykisk individuel genopretning.

På det politiske niveau skal DS arbejde for, at både politikere og arbejdsgivere investerer i det sociale arbejde, i nedsatte sagstal, i nye måder at arbejde på – tættere på borgerne - og i socialrådgiverfagligheden. En række kommuner er godt i gang, men der er potentiale for at langt flere kommuner følger trop. I arbejdet for at udbrede investeringstankegangen skal DS have et særligt fokus på, at der også investeres i medarbejdernes arbejdsmiljø og vilkår og i gode omstillingsprocesser, sådan at alle medarbejdere får mulighed for at deltage i udviklingen.

Endelig skal DS i samarbejde med den nye hovedorganisation arbejde for at politikerne tager fat på de samfundsskabte og strukturelle årsager til stress og dårligt arbejdsmiljø. Der er brug for en forpligtende national handleplan med fokus på forebyggelse og håndtering af stress i bred forstand.

Tilføjelse:

Samfundstendensen med det grænseløse arbejde rammer også offentlige arbejdspladser. Selvom vi har tilkæmpet os 37 timers arbejdsuge, kan arbejdet fortsat have konsekvenser for den enkeltes balance mellem arbejde- og familieliv. Derfor skal DS sammen med den nye hovedorganisation kæmpe imod det grænseløse arbejde og sikre at alle socialrådgivere ikke arbejder mere end den aftalte arbejdstid.

Visionen er en fremtid, hvor færre medlemmer oplever et dårligt arbejdsmiljø med mistrivsel, stress og sygdom, og hvor flere medlemmer skal opleve arbejdsglæde, trykthed, holde fast i faget og fagligheden og være i stand til i fællesskab at finde og foreslå og gennemføre gode



løsninger i samarbejde med deres ledere. Det er ambitiøst, det kræver et hårdt benarbejde på begge niveauer og det tager tid at komme dertil.

En stærk og synlig indsats kræver medvirken fra alle dele af DS - medlemmerne, ledermedlemmerne, de tillidsvalgte, faggrupperne, de ansatte og valgte politikere. Vi har en fælles opgave! Og vi er et fagligt fællesskab som har gode forudsætninger for at løfte den opgave, som kræver kreativitet, engagement, håb og mod.

Beslutning:
Forslaget blev trukket.

6.1.2. Ændringsforslag til Arbejdsmiljøresolution

Resolution om arbejdsmiljø – 'Mere fag og arbejdsglæde'

Når vi i år 2022 kigger ud over socialrådgiverarbejdspladserne, ser vi, at socialrådgiverne på den enkelte arbejdsplads har bedre arbejdsvilkår, bedre betingelser for det socialfaglige arbejde og oplever øget arbejdsglæde.

Socialrådgivernes arbejdsglæde udspringer af et godt arbejdsmiljø med tid og ressourcer til at bringe socialfagligheden i spil til gavn for borgerne og samfundet - og hvor den enkelte socialrådgiver oplever, at det er meningsfuldt at gå på arbejde. Et arbejdsmiljø, der skaber tryghed om socialrådgivernes arbejdsliv, med plads til faglig udvikling og hvor fællesskabet er med til at skabe gode samarbejdsrelationer med kollegaer og ledelse.

Selvom mange socialrådgivere i dag er glade for at gå på arbejde, har alt for mange ondt i arbejdslivet. I forbindelse med udtagelsen af krav til OK18 stod det klart, at arbejdsmiljøet er under massivt pres ude på arbejdspladserne, og at det er afgørende for DS' medlemmer at få gjort noget ved problemerne. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ligger socialrådgivere i top tre over de mest stressede faggrupper i Danmark. Og nye undersøgelser fra FTF viser, at hver tredje socialrådgiver er stresset, hver fjerde har haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet, og hver femte oplever, at muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er lav.

I DS ser vi langvarigt sygefravær, arbejdsskader, jobskifte og afskedigelser som direkte følge af de pressede vilkår og grænseløst arbejde på mange arbejdspladser. Vi får henvendelser fra medlemmer, der oplever, at deres faglighed, etik og kvalitet i arbejdet er under pres og mærker, hvordan det skaber et yderligere pres fra frustrerede borgere og utilfredse politikere.

Den nuværende situation er helt uacceptabel og har alvorlige menneskelige og samfundsmæssige omkostninger. Derfor må og skal vi sætte ind for at vende udviklingen og bidrage til en markant forbedring af socialrådgivernes arbejdsmiljø.

Formålet med resolutionen

Repræsentantskabet pålægger Hovedbestyrelsen at prioritere arbejdet med denne resolution som den vigtigste tværgående indsats i DS i de kommende år.

Vi skal intensivere og udbygge vores arbejdsmiljøindsats. Der skal arbejdes på tværs af hele organisationen for at fastsætte klare målsætninger, udvikle en strategi og gennemføre relevante aktiviteter, der på sigt skal munde ud i mere fag og større arbejdsglæde blandt socialrådgiverne.

Hovedbestyrelsen bemyndiges til at udforme en projektplan på Repræsentantskabets vegne med afsæt i Repræsentantskabets økonomiske ramme.

Denne resolution lægger op til en toårig indsats, men det forudses, at mange af de aktiviteter, der vil blive udviklet og sat i værk i perioden, vil og skal strække sig langt ud i fremtiden.



Indsats på flere niveauer

Arbejdet med resolutionen tager afsæt i et forarbejde, som Hovedbestyrelsen sammen med arbejdsmiljøkonsulenterne har gennemført i første halvdel af 2018, hvor mange forskellige aktører i DS har bidraget med at kortlægge barrierer, udfordringer og ideer til arbejdsmiljøindsatsen.

Kortlægningen peger på, at årsagerne til det pressede arbejdsmiljø er mange, og at arbejdsmiljøproblemerne på arbejdspladserne ofte består af komplicerede problemstillinger, som er meget tids- og ressourcerkrævende at få løst op for.

Der er tale om politiske, økonomiske og strukturelle forhold, der slår igennem som styringsproblemer, bureaukrati, omstruktureringer, nedskæringer, ledelsesudfordringer, dårlige IT-systemer, alt for store arbejdsområder (for høje sagstal) og mangel på indflydelse og samarbejde om arbejdsopgaverne.

Arbejdsgiveren har ansvaret for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og medarbejderne har ansvar for at sige til og fra, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet. Med denne resolution skal DS intensivere indsatsen for at understøtte medlemmernes, herunder ledermedlemmernes, muligheder for at forandre situationen.

DS' indsats for at forbedre arbejdsmiljøet skal derfor foregå på flere forskellige niveauer.

På arbejdspladsniveau skal DS' konsulenter i tæt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter arbejde for at styrke medlemmernes handlekraft. I fællesskab skal vi italesætte problemer med arbejdsmiljøet, såvel psykisk som fysisk, og medvirke til løsninger på arbejdspladsen - også på tværs af fagskel. Det vil give medlemmer og tillidsvalgte bedre mulighed for at stille krav om at arbejde mere i overensstemmelse med socialrådgiverfagligheden, øge arbejdsglæden og bevare tilknytningen til jobbet/faget. Fælles problemløsning og handlekraft opbygges gennem tidlige forebyggende organiserende indsatser på arbejdspladserne.

Et centralt element i at dette kan lykkes, er, at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har gode vilkår og mulighed for kompetenceudvikling indenfor arbejdsmiljø. Det samme gælder lederne på arbejdspladserne.

Også ledere skal inddrages i løsningen og have ordentlige vilkår for at kunne løse deres opgave.

Desuden skal DS sætte fokus på hvordan det enkelte medlem, der rammes af sygdom efter stress, vold, trusler, chikane, mobning, m.v., bedst muligt kan opnå fysisk og psykisk individuel genopretning.

På det politiske niveau skal DS arbejde for, at både politikere og arbejdsgivere investerer i det sociale arbejde, i nedsatte sagstal, i nye måder at arbejde på - tættere på borgerne - og i socialrådgiverfagligheden. En række kommuner er godt i gang, men der er potentiale for at langt flere kommuner følger trop. I arbejdet for at udbrede investeringstankegangen skal DS have et særligt fokus på, at der også investeres i medarbejdernes arbejdsmiljø og vilkår og i gode omstillingsprocesser, sådan at alle medarbejdere får mulighed for at deltage i udviklingen.

Endelig skal DS i samarbejde med den nye hovedorganisation arbejde for at politikerne tager fat på de samfundsskabte og strukturelle årsager til stress og dårligt arbejdsmiljø. Der er brug for en forpligtende national handleplan med fokus på forebyggelse og håndtering af stress i bred forstand.

Visionen er en fremtid, hvor færre medlemmer oplever et dårligt arbejdsmiljø med mistrivsel, stress og sygdom, og hvor flere medlemmer skal opleve arbejdsglæde, tryk, holde fast i faget og fagligheden og være i stand til i fællesskab at finde og foreslå og gennemføre gode

løsninger i samarbejde med deres ledere. Det er ambitiøst, det kræver et hårdt benarbejde på begge niveauer og det tager tid at komme dertil.

En stærk og synlig indsats kræver medvirken fra alle dele af DS - medlemmerne, ledermedlemmerne, de tillidsvalgte, faggrupperne, de ansatte og valgte politikere. Vi har en fælles opgave! Og vi er et fagligt fællesskab som har gode forudsætninger for at løfte den opgave, som kræver kreativitet, engagement, håb og mod.

Beslutning:
Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

7. Lovændringsforslag

7.1 Regionsbestyrelserne som fødte repræsentanter

Baggrund

Det foreslås, at regionsbestyrelserne blive "fødte medlemmer" af repræsentantskabet.

Ny tekst

§7, stk. 2

Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 79 repræsentanter der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. De første pladser i hver region tilfalder regionens bestyrelse (ekskl. Studenterrepræsentanter). Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger, jf. § 29.

Nuværende tekst

§ 7 Stk. 2

Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 79 repræsentanter der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger jf. § 29.

Begrundelse

Ændringen i forhold til at gøre regionsbestyrelserne til "fødte" medlemmer sikrer indflydelse og ejerskab til de beslutninger, der tages på repræsentantskabet, som regionsbestyrelserne skal være med til at implementere i den næste 2-årige periode. Samtidig sikrer det også en sammenhængskraft i organisationen.

Ændringen påvirker ikke demokratiet i foreningen. Medlemmer, der har lyst til at være repræsentanter kan fortsat stille op på regionernes generalforsamlinger og lade sig vælge dér.

Beslutning:
Forslaget er trukket, men opretholdes af dirigenterne af hensyn til behandling af 7.1.1.

7.1.1 Ændringsforslag, regionsbestyrelser som fødte repræsentanter

Baggrund

Det foreslås at udvide sammensætningen af repræsentanter således, at repræsentantskabet udvides med medlemmerne af regionsbestyrelserne.

Ny tekst

§7, stk. 2

Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 10 regionsbestyrelsesmedlemmer fra hver af de 3 regioner, jf. § 33 stk. 1
- 79 repræsentanter der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger, jf. § 29.

Nuværende tekst

§ 7 Stk. 2

Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 79 repræsentanter der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger jf. § 29.

Begrundelse

Ændringen i forhold til at gøre regionsbestyrelserne til "fødte" medlemmer sikrer indflydelse og ejerskab til de beslutninger, der tages på repræsentantskabet, som regionsbestyrelserne skal være med til at implementere i den næste 2-årige periode. Samtidig sikrer det også en sammenhængskraft i organisationen. Udvidelsen skal også ses som et udtryk for, at der er blevet flere medlemmer af DS og at man fortsat forventer en medlemsstigning.

Ændringen påvirker ikke demokratiet i foreningen. Medlemmer, som har lyst til at være repræsentanter, kan fortsat stille op på regionernes generalforsamlinger og lade sig vælge dér. Forslaget vil give en forøgelse af budgettet til REP på ca. kr. 174.000,- da der regnes med ca. kr. 5800,- pr deltager fordelt på 2 år.

Beslutning:

Forslaget trukket af forslagsstillerne.

7.2 Udvidelse af antallet af repræsentanter med faggruppebestyrelser

Baggrund

Det foreslås at udvide sammensætningen af repræsentanter således, at repræsentantskabet udvides med en repræsentant fra hver af faggrupperne.

Ny tekst

§7 Sammensætning og kompetence

stk. 2 Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 1 repræsentant fra hver af DS's faggruppebestyrelser
- 79 repræsentanter, (ekskl. studenterrepræsentanter) der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger, jf. § 29.

Nuværende tekst

§ 7 Sammensætning og kompetence

Stk. 2. Repræsentantskabet består af

- foreningens afgående forretningsudvalg,
- afgående hovedbestyrelsesmedlemmer (ekskl. studenterrepræsentanterne),
- 8 studerende valgt af bestyrelsen for SDS,
- 2 medlemmer af seniorsektionen valgt af seniorsektionens generalforsamling,
- formanden for ledersektionen, valgt på ledersektionens generalforsamling,
- 79 repræsentanter der fordeles til regionerne efter forholdstal udregnet på baggrund af regionernes andel af aktive medlemmer pr. 1. september i lige år. Repræsentanterne vælges på de regionale generalforsamlinger jf. § 29.

Begrundelse

Faggrupperne spiller en afgørende rolle i rekrutteringen og organiseringen af medlemmer i DS. På grund af den specifikke viden, de rummer, har de endvidere afgørende betydning for udformningen af DS' socialpolitiske initiativer. Med inddragelse af repræsentanter fra faggruppebestyrelserne vil fagprofessionsvinklen og beslutningsgrundlaget i det politiske arbejde derfor blive styrket. Forslaget vil sikre indflydelse, skabe sammenhæng og give større ejerskab til beslutninger truffet på repræsentantskabsmødet samt bidrage til formidling af disse til en større medlemsskare.

Det har hidtil været kutyme at invitere formanden for hver faggruppe til at deltage i repræsentantskabet med taleret men ikke med stemmeret.

Beslutning:

Hovedbestyrelsen trak forslaget.

7.3 Stemmeret til studerende ved regioners generalforsamling

Baggrund

Forslag om ændring af vedtægten for stemmeberettigede medlemmer til regionernes generalforsamlinger, så der også gives stemmeret til studerende.

Ny tekst

§ 27 Generalforsamlingens kompetence og stemmeret

Stk. 2 Kun aktive medlemmer, studentermedlemmer og seniormedlemmer har stemmeret. Seniormedlemmer har dog ikke stemmeret ved valg af repræsentanter.

Nuværende tekst § 27 Generalforsamlingens kompetence og stemmeret

Stk. 2 Kun aktive medlemmer og seniormedlemmer har stemmeret. Seniormedlemmer har dog ikke stemmeret ved valg af repræsentanter.

Begrundelse

Studerende har repræsentanter i regionernes bestyrelser, men har som vedtægterne ser ud pt ikke mulighed for at afgive stemme vedrørende beslutninger omkring fx regionale handleplaner, budgetter o.a., som diskuteres på generalforsamlingerne. Dette forslag vil råde bod på dette, således studerende i højere grad inkluderes i DS på det regionale niveau.

Beslutning:

**Forslaget sendes i mødeudvalg sammen med ændringsforslaget 7.3.1.
Efter behandling i mødeudvalg trak hovedbestyrelsen forslaget.**

7.3.1. Ændringsforslag, stemmeret til studerende ved regionernes generalforsamlinger

Baggrund

Forslag om ændring af vedtægten for stemmeberettigede medlemmer til regionernes generalforsamlinger, så der også gives stemmeret til studerende.

Ny tekst

§ 27 Generalforsamlingens kompetence og stemmeret

Stk. 2 Kun aktive medlemmer, studentermedlemmer og seniormedlemmer har stemmeret. Seniormedlemmer har dog ikke stemmeret ved valg af repræsentanter.

Stundermedlemmer har dog heller ikke stemmeret ved valg af regionsbestyrelser og repræsentanter.

Nuværende tekst § 27 Generalforsamlingens kompetence og stemmeret

Stk. 2 Kun aktive medlemmer og seniormedlemmer har stemmeret. Seniormedlemmer har dog ikke stemmeret ved valg af repræsentanter.

Begrundelse

Studerende har repræsentanter i regionernes bestyrelser, men har som vedtægterne ser ud pt ikke mulighed for at afgive stemme vedrørende beslutninger omkring fx regionale handleplaner, budgetter o.a., som diskuteres på generalforsamlingerne. Dette forslag vil råde bod på dette, således studerende i højere grad inkluderes i DS på det regionale niveau.

Beslutning:

**Forslaget blev sendt i mødeudvalg sammen med forslag 7.3.
Efter behandling i mødeudvalg blev forslaget vedtaget med overvældende flertal.**

7.4 Ændring af tidspunkt for valg til hovedbestyrelse og forretningsudvalg

Baggrund

Der fremsættes forslag om at fremrykke tidspunktet for valg i DS, så udfaldet af valg til forretningsudvalg er kendt på tidspunktet for regionernes generalforsamlinger.

Ny tekst

§ 15 Urafstemning

Stk. 4. Repræsentantskabet fastsætter vedtægter for urafstemning i forbindelse med valg af hovedbestyrelsesmedlemmer, forretningsudvalg og regionsformænd. Sidste frist for opstilling af kandidater er mandag i uge 33 i lige år. Valghandlingen gennemføres i uge 37-39.

Nuværende tekst

§ 15 Urafstemning

Stk. 4. Repræsentantskabet fastsætter vedtægter for urafstemning i forbindelse med valg af hovedbestyrelsesmedlemmer, forretningsudvalg og regionsformænd. Sidste frist for opstilling af kandidater er mandag i uge 35 i lige år. Valghandlingen gennemføres i uge 39-41

Begrundelse

Ved at fremrykke datoen for valg af foreningens politiske ledelse 14 dage sikres det, at udfaldet af valget af Forretningsudvalg er kendt på tidspunktet for afholdelse af regionernes generalforsamlinger.

Beslutning:

Forslaget bortfalder som følge af vedtagelsen af 7.4.1.

7.4.1 Ændringsforslag til tidspunkt for valg til hovedbestyrelsen og forretningsudvalg

Baggrund

Der fremsættes forslag om at fremrykke tidspunktet for valg i DS, så udfaldet af valg til forretningsudvalg er kendt på tidspunktet for regionernes generalforsamlinger og samtidig afkorte valgkampperioden.

Ny tekst

§ 15 Urafstemning

Stk. 4. Repræsentantskabet fastsætter vedtægter for urafstemning i forbindelse med valg af hovedbestyrelsesmedlemmer, forretningsudvalg og regionsformænd. Sidste frist for opstilling af kandidater er mandag i uge 36 i lige år. Valghandlingen gennemføres i uge 38-39.

Nuværende tekst

§ 15 Urafstemning

Stk. 4. Repræsentantskabet fastsætter vedtægter for urafstemning i forbindelse med valg af hovedbestyrelsesmedlemmer, forretningsudvalg og regionsformænd. Sidste frist for opstilling af kandidater er mandag i uge 35 i lige år. Valghandlingen gennemføres i uge 39-41

Begrundelse

Baggrunden for ændringsforslaget er, at 7 uger er en meget lang valgkampperiode – både for de opstillede kandidater, som jo sideløbende med valgkampen skal passe deres arbejde. Og så har vi oplevet gennem mange valgkampe nu, at det er meget svært at "holde gryden i kog". Medlemmerne mister interessen og deltager ikke i debatten eller tager stilling overhovedet. Der går en måned i dag, fra opstillingsfristen til medlemmerne får fremsendt stemmeseddel. Det er alt for lang tid og kan være en medvirkende faktor til, at stemmeprocenten er så lav. Når vi har forhørt os i andre organisationer omkring deres valg, varer en valgkamp ofte kun 3-4 uger.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

7.5 Konstituering af næstformand ved formandens fravær

Ny tekst

§ 16 Konstituering og valg

Stk. 6. Hvis formanden afgår eller skønnes at være fraværende i mere end 6 uger, konstitueres næstformanden som formand, indtil formanden vender tilbage.

Ved længerevarende fravær træffer Hovedbestyrelsen afgørelse om:

1. at konstitueringen varer indtil førstkommande ordinære urafstemningsvalg eller
2. udskrivelse af ekstraordinært urafstemningsvalg med henblik på at vælge en ny formand

Nuværende tekst

§ 16 Konstituering og valg

Stk. 6. Hvis et dagligt ledelsesmedlem afgår eller langvarigt er fraværende træffer hovedbestyrelsen afgørelse om:

1. Konstituering af et hovedbestyrelsesmedlem som forretningsudvalgsmedlem eller efter indstilling fra forretningsudvalget, at opgaverne varetages af det tilbageværende Forretningsudvalgsmedlem (daglig ledelsesmedlem) indtil førstkommande urafstemningsvalg eller,
2. Udskrivelse af ekstraordinært urafstemningsvalg med henblik på at vælge et andet forretningsudvalgsmedlem.

Begrundelse

"Formand og næstformand er valgt af alle medlemmer ved urafstemning, og det ligger implicit i næstformandsvalget, at denne skal overtage formandsposten, hvis formanden får forfald. Det vil være at nedgradere næstformandens rolle og dermed valgets betydning, hvis det er op til HB at afgøre, om denne er kvalificeret til at overtage formandsposten. Den overvejelse må vi, af hensyn til respekten omkring valget og vores demokratiske magtdelingsprincipper, forvente er sket hos det enkelte medlem ved stemmeafgivning. Der kan dog være helt ekstraordinære situationer, hvor HB vurderer, at det simpelthen ikke er bæredygtigt, at næstformanden konstitueres som formand. I de tilfælde, fx ved politisk uenighed ml. HB og næstformanden, kan HB beslutte at udskrive nyvalg til posten".

Beslutning:

Forslaget blev trukket.

7.5.1 Ændringsforslag, konstituering af næstformand ved formandens fravær

Ny tekst

§16 konstituering og valg

Stk. 6. Hvis formanden afgår eller skønnes at være fraværende i mere end 6 uger, konstitueres næstformanden som formand, indtil formanden vender tilbage.

Hvis næstformanden afgår eller skønnes at være fraværende i mere end 6 uger træffer Hovedbestyrelsen afgørelse om:

1. Konstituering af et hovedbestyrelsesmedlem som forretningsudvalgsmedlem eller at opgaverne varetages af det tilbageværende forretningsudvalg indtil næstformanden, vender tilbage.
2. Ved længerevarende fravær af enten formand eller næstformand kan Hovedbestyrelsen træffe afgørelse om udskrivelse af ekstraordinært urafstemningsvalg med henblik på at vælge en ny formand eller næstformand.

Nuværende tekst

§ 16 Konstituering og valg

Stk. 6. Hvis et dagligt ledelsesmedlem afgår eller langvarigt er fraværende træffer Hovedbestyrelsen afgørelse om:

1. Konstituering af et hovedbestyrelsesmedlem som forretningsudvalgsmedlem eller efter indstilling fra forretningsudvalget, at opgaverne varetages af det tilbageværende Forretningsudvalgsmedlem (daglig ledelsesmedlem) indtil førstkommande urafstemningsvalg eller,

2. Udskrivelse af ekstraordinært urafstemningsvalg med henblik på at vælge et andet forretningsudvalgsmedlem.

Begrundelse:

Dette er en tilføjelse til forslag 7.5 om konstituering af næstformand ved formandens fravær og begrundelse herfor. Der mangler stillingtagen til, hvad der organisatorisk skal ske ved næstformandens fravær.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

7.6. Medlemmer af forretningsudvalget kan ikke være partipolitikere

Baggrund

Det foreslås, at medlemmer af forretningsudvalget i Dansk Socialrådgiverforening fratræder deres post, såfremt de vælges til Folketinget.

Ny tekst

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør Forretningsudvalget. Såfremt et medlem af forretningsudvalget vælges til Folketinget, fratræder vedkommende automatisk sin post i foreningsforretningsudvalget.

Nuværende tekst

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør Forretningsudvalget.

Begrundelse

Dansk Socialrådgiverforening er partipolitisk neutral. Såfremt et medlem af forretningsudvalget samtidig er valgt ind i Folketinget, vil der kunne stilles spørgsmål ved, om vedkommende har en delt loyalitet, der evt. kan være i modstrid med foreningens værdier eller interesser.

Beslutning:

Forslaget blev forkastet.

7.7 Medlemmer af forretningsudvalget kan ikke søge partipolitisk karriere

Baggrund:

Det foreslås, at frikøbte politikere i DS fratræder deres post og fraskriver sig retten til at modtage løn og eftervederlag, når de tilkendegiver deres kandidatur til hhv. kommunal-, regions- og folketingsvalg.

Nuværende tekst:

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør forretningsudvalget.

Ny tekst:

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør forretningsudvalget. Medlemmer af forretningsudvalget må ikke aktivt søge en partipolitisk karriere ved at stille op til kommunal-, regions- og folketingsvalg, så længe de er ansat i DS. Ved at søge en politisk karriere ophører retten til at modtage løn samt eftervederlag fra DS.

Begrundelse:

Dansk Socialrådgiverforening skal fortsat være partipolitisk neutral og skal ikke finansiere valgkampen for enkeltpersoner via løn eller eftervederlag. Hvis frikøbte politikere i DS ønsker en politisk karriere i et politisk parti, skal deres ansættelsesforhold være ophørt inden de tilkendegiver deres kandidatur til hhv. kommunal-, regions- og folketingsvalg.

Det skaber tvivl om DS' holdninger og partipolitisk neutrale status blandt medlemmer og offentligheden, når medlemmer af forretningsudvalget offentligt tilkendegiver deres kandidatur til et politisk parti samt fremsætter udtalelser, der går imod DS generelle holdning.

Beslutning:

Forslaget blev trukket.

7.7.1 Ændringsforslag: Medlemmer af forretningsudvalget kan ikke søge partipolitisk karriere

Baggrund:

Det foreslås, at frikøbte politikere i DS fratræder deres post og fraskriver sig retten til at modtage løn og eftervederlag, når de tilkendegiver deres kandidatur til hhv. kommunal-, regions- og folketingsvalg.

Nuværende tekst:

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør forretningsudvalget.

Ny tekst:

§ 16 Konstituering og valg

Stk.2. Formand og næstformand og de tre regionsformænd er frikøbte og udgør forretningsudvalget. Medlemmer af forretningsudvalget må ikke aktivt søge en partipolitisk karriere ved at stille op til kommunal-, regions- og folketingsvalg, så længe de er ansat i DS. Såfremt frikøbte politikere i DS ønsker en politisk karriere i et politisk parti, skal deres ansættelsesforhold være ophørt inden de offentligt tilkendegiver deres kandidatur til hhv. kommunal-, regions- og folketingsvalg. Ved at søge en politisk karriere ophører retten til at modtage løn samt eftervederlag fra DS.

Begrundelse:

Dansk Socialrådgiverforening skal fortsat være partipolitisk neutral og skal ikke finansiere valgkampen for enkeltpersoner via løn eller eftervederlag. Det skaber tvivl om DS' holdninger og partipolitisk neutrale status blandt medlemmer og offentligheden, når medlemmer af forretningsudvalget offentligt tilkendegiver deres kandidatur til et politisk parti samt fremsætter udtalelser, der går imod DS' generelle holdning.

Beslutning:

Forslaget blev forkastet.

8. Vedtægtsændringsforslag

8.1 Ændring af tegningsret, Aktionsfonden

Baggrund:

Under konfliktforberedelser ved OK18 stod DS i en situation, hvor der evt. skulle optages betydelige lån. I den forbindelse blev sekretariatet opmærksom på, at tegningsretten for Aktionsfonden og dermed hvem der skulle underskrive et lån, ikke var tilstrækkelig tydelig. Der er et behov for at få præciseret, hvem der har tegningsretten for Aktionsfonden.

Det foreslås at tage udgangspunkt i DS' vedtægter §19 –" Foreningen tegnes af formanden eller ved dennes forfald af næstformanden" - og tilføje, at også et bestyrelsesmedlem skal tegne aktionsfonden. Ved at sætte et bestyrelsesmedlem på opnås parallelitet i forhold til den måde, godkendelse i øvrigt foregår i DS.

Ny tekst:

§8 Bemyndigelse

Stk.2 Aktionsfonden tegnes af formanden eller ved dennes forfald af næstformanden, samt et bestyrelsesmedlem.

Nuværende tekst:

§ 8 Bemyndigelse

Stk. 2. Fondens midler frigives efter underskrift fra formanden og et bestyrelsesmedlem.

Beslutning:

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

8.2 Ændring af karenperioden til 1 måned

Baggrund:

På baggrund af situationen omkring forhandlingerne om OK18 fremsættes forslag om ændring af karenperioden til 1 måned for alle.

Ny tekst - Aktionsfondsvedtægterne

§ 2 Konfliktstøtte

Stk. 2. Det er en forudsætning for udbetaling af konfliktstøtte, at medlemskabet har været mindst 1 måned den dag, konflikten træder i kraft.

Nuværende tekst - Aktionsfondsvedtægterne

§ 2 Konfliktstøtte

Stk. 2. Det er en forudsætning for udbetaling af konfliktstøtte, at medlemskabet har været mindst 3 måneder den dag, konflikten træder i kraft. For socialrådgivere, der er uddannet mindre end 4 måneder før konfliktens ikrafttræden, er karenperioden 1 måned.

Begrundelse

Erfaringerne fra OK18 viste, at der var en del socialrådgivere, der meldte sig ind eller egentlig havde et ønske om at blive medlem, fordi de ikke ønskede at bringe sig i en situation, hvor de fortsatte med at arbejde, mens kollegerne strejkede eller var lock outet. Selvom de indmeldte derved ville blive omfattet af konflikten, ville de ikke kunne modtage konfliktstøtte, idet de ville blive omfattet af karenperioden, hvilket igen gjorde, at en del holdt sig tilbage fra at melde sig ind.

Ved at ændre karenperioden til 1 måned, vil flere kunne se deres fordel i at melde sig ind, når der er opræk til konflikt. Det vil efterfølgende være en vigtig opgave for DS at fastholde

disse medlemmer. Samtidig vil karensbestemmelsen følge samme retningslinjer som i HK/Kommunal.

Beslutning:
Forslaget blev forkastet.

8.3 Ændring af ordlyden om konfliktstøtte

Baggrund

OK18-konfliktens potentielle omfang var så stort, at DS traf beslutning om, at konfliktstøtten ydes som konfliktlån helt i overensstemmelse med aktionsfondens vedtægter. Der var imidlertid en del reaktioner på, at konfliktstøtten blev ydet som konfliktlån og ikke ved fuld dækning af det enkelte medlems løntab. Medlemmerne udtrykte både skuffelse og forargelse, da de følte de havde en berettiget forventning om kompensation for det fulde løntab. De nuværende formuleringer omkring konfliktstøtte i Aktionsfondens vedtægter **kan** lige nu give medlemmerne en forventning om fuld dækning af løntab uanset konfliktens omfang og varighed. Det foreslås derfor, at formuleringerne omkring konfliktstøtten justeres, så det er tydeligt, at der er flere former for konfliktstøtte, og at HB ved en overenskomstvarslet konflikt skal fastlægge den konkrete konfliktstøtte. Formuleringen om, at der "principielt ydes fuld dækning for løntab" udgår dermed i forslaget nedenfor. Men det er fortsat muligt med fuld løndækning, men det vil være HB, der beslutter dette ud fra konfliktens omfang, særlige forhold og varighed.

Ny tekst - Aktionsfondsvedtægterne

§ 2 Konfliktstøtte

NYT stk. 1 Ved overenskomstmæssig varslet konflikt ydes der konfliktstøtte til de konflikttende medlemmer, som opfylder betingelser i stk. 2. Konfliktstøtten kan ydes som konfliktlån, udbetaling af et beløb svarende til det fulde løntab eller et reduceret beløb. Hovedbestyrelsen er bemyndiget til at fastlægge den konkrete konfliktstøtte ved en overenskomstmæssig varslet konflikt.

Gammel tekst - Aktionsfondsvedtægterne

§ 2 Konfliktstøtte

Stk. 1. Ved overenskomstmæssig varslet konflikt ydes principielt fuld dækning for løntab for konflikttende. Nærmere retningslinjer og eventuel fravigelse fra princippet vedtages af repræsentantskabet. Hovedbestyrelsen er dog bemyndiget til at beslutte nedsættelse af konfliktstøtten og/eller at konfliktstøtten ydes som lån.

Begrundelse

For ikke at skabe unødige høje forventninger eller skuffelser omkring hvilken form og niveau for konfliktstøtte i en given konfliktsituation, man som medlem af DS kan opnå, foreslås aktionsfondens vedtægter om konfliktstøtte ændret. Med den nye formulering bemyndiges HB ved en hver konkret overenskomstvarslet konflikt at fastlægge den konkrete konfliktstøtte. Med ændringen er det intentionen, at det er helt tydeligt, at konfliktstøtte **kan** være i form af konfliktlån. Det er ikke hensigten, at konfliktstøtten altid vil blive ydet som konfliktlån, men at konfliktstøtten vil bero på en konkret vurdering af en overenskomstvarslet konflikts omfang, særlige forhold og forventninger til varighed.

Beslutning:
Forslaget blev enstemmigt vedtaget

8.4 Forslag til lønningsvedtægt

Hovedbestyrelsen skal i henhold til § 14 stk. 2 i Lønningsvedtægten fremsætte forslag til Repræsentantskabet om lønningsvedtægt for valgte politikere.

Hovedbestyrelsen indstiller, at de lønnede politikeres pensionsprocent stiger fra 18,0 procent til 18,55 procent pr.1. april 2019.

Gammel tekst:

§ 3 stk. 1 der ydes pension med 18,0 procent

Ny tekst:

§ 3 stk. 1 Der ydes pension med 18,55 procent

Begrundelse

Hovedbestyrelsen finder ikke grundlag for at stille forslag om yderligere lønstigninger. Ved den vurdering har hovedbestyrelsen lagt vægt på følgende lønprincipper i DS:

Lønnen skal afspejle

- At frikøbte politikere har et ledelsesansvar svarende til kommunale chefer indplaceret på samme lønniveauer
- At de frikøbte politikere ikke har nogen øverste arbejdstid, samt at det forventes, at politikerne arbejder på skæve tidspunkter, samt i weekender og ferieperioder

Desuden ligger følgende principper til grund for DS' lønniveau og fremtidig lønudvikling

- DS ønsker, at lønniveauet for de frikøbte politikere skal have et niveau, hvor DS ikke er lønførende i forhold til andre lønmodtagerorganisationer
- DS ønsker, at politikernes lønniveau ikke skal udgøre en forholdsvis stor del af organisationens driftsbudget.

Hvad angår pensionsprocenten finder HB, at den bør stige med 0,55 procent pr. 1. april 2019 svarende til pensionsprocenten på det kommunale og statslige område jf OK18.

Beslutning:

Forslaget bortfaldt på grund af vedtagelsen af 8.4.1.

8.4.1 Ændringsforslag til lønningsvedtægt

Hovedbestyrelsen skal i henhold til § 14 stk. 2 i Lønningsvedtægten fremsætte forslag til Repræsentantskabet om lønningsvedtægt for valgte politikere.

Hovedbestyrelsen indstiller i bilag 8.4, at de lønnede politikeres pensionsprocent stiger fra 18,0 procent til 18,55 procent pr.1. april 2019.

Ovennævnte forslagsstillere indstiller, at de lønnede politikeres pensionsprocent fra 1.april 2019 følger procentsatsen jf. overenskomsten for ledere på det kommunale.

Ny tekst:

§ 3 stk. 1 Der ydes en pensionsprocent svarende til procentsatsen jf. overenskomsten for ledere på det kommunale område.

Nuværende tekst:

§ 3 stk. 1 der ydes pension med 18,0 procent

Begrundelse

Dette vedtægtsændringsforslag sikrer en løbende regulering af pensionsprocenten svarende til det kommunale område for ledere. Lønnen for de frikøbte politikere skal afspejle, at de har et ledelsesansvar svarende til kommunale chefer og skal derfor indplaceres på samme lønniveau. Deres løn lægger sig op ad løntrin på det kommunale område og derfor foreslås det, at det samme skal gælde pensionsprocenten.

Susanne Both
Peter Kruse Hedenborg
Malene Thackrah
Mie Ryborg-Larsen
Roar Mohammed Johansen
Maria Kumari Lauridsen
Linda Schäffer
Selina Petersen
Mia Heick
Mette Brix
Anni Spiele
Katja Hoffman Barfod
Marie Vithen
Maria Wemmelund
Anna Sofie Vedersø Larsen
Christine Nørgaard
Nadja Priis Ludvigsen
Nina Run Nielsen

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med stort flertal.

8.5 Stemmeret til studerende ved overenskomster, vedtægter for urafstemning Baggrund:

Forslag om ændring af vedtægten for stemmeberettigede medlemmer, der giver studerende stemmeret ved urafstemninger om overenskomster.

Ny tekst

§ 4 Vedtægter for urafstemning

Stk. 2 Stemmeberettiget er de medlemmer, der på startdagen for valghandlingen er opført i foreningens kartotek som aktive medlemmer samt de medlemmer, der på startdagen for valghandlingen er opført i foreningens kartotek som medlemmer, der betaler studiekontingent.

Nuværende tekst

§4 Vedtægter for urafstemning

Stk. 2. Stemmeberettiget er de medlemmer, der på startdagen for valghandlingen er opført i foreningens kartotek som aktive medlemmer.

Begrundelse

Som socialrådgiverstuderende er det vigtigt, at vi forholder os til det arbejdsmarked vi skal ud på når vi er færdige med studiet. Herunder hvilke arbejdsforhold, lønvilkår samt rettigheder vi har som færdiguddannede socialrådgivere. Studerende bør have indflydelse på, hvilken overenskomst de bliver ansat på.



Privatansatte socialrådgivere har stemmeret til de offentlige overenskomster, og argumentet herfor lyder, at socialrådgivere ofte skifter mellem privat ansættelse og offentlig ansættelse, og dermed skal have mulighed for medbestemmelse over en mulig fremtidig overenskomst.

Dette argument mener vi er overførbart til de studerende. Studerende bliver for tiden ansat på en overenskomst, de ikke har haft medbestemmelse over. Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende, og dermed også DS, fik flere hundrede ekstra medlemmer under OK18-perioden sammenlignet med samme periode året forinden. Dette viser et engagement hos de studerende, interesse for fagbevægelsen samt en vilje til at sætte sig ind i arbejdsmarkedet og dets vilkår. Dette bør anerkendes og ses som mulighed for at styrke tilhørsforholdet for studerende i fagbevægelsen.

Beslutning:
Forslaget blev forkastet

9. Udtalelser

9.1. Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en faglig nødvendighed - ikke et medarbejdergode!

Gennem de seneste årtier har den enkelte socialrådgivers formelle muligheder for efter- og videreuddannelse udvidet sig markant. I dag har en socialrådgiver - på papiret - muligheder for at videreudvikle kompetencer, færdigheder og viden til gavn for både den enkelte og fagets fortsatte udvikling.

Socialrådgivere har formelt mulighed for at videreudanne sig på både diplom, kandidat og master-niveau, ligesom vi ser ph.d'er med socialrådgiverbaggrund. Dette er en helt nødvendig udvikling af faget. Vi skal som socialrådgivere selvfølgelig være med til at skabe den viden, de analyser og den kontekst, der sætter rammerne for fagets virke med udgangspunkt i vores indblik, erfaring og faglighed.

Desværre er det i praksis langt sværere for socialrådgivere at få adgang til at udvikle kompetencer via efter- og videreuddannelse, end det burde være. På trods af initiativer som Kompetencefonden, der har været med til at sætte efteruddannelse på dagsordenen, vælger beslutningstagere alt for ofte at se socialrådgiveres kompetenceudvikling i et særdeles kortsigtet og snævert driftsorienteret perspektiv. Der mangler et reelt fokus på udvikling af den enkeltes faglige kompetencer og blik for de samlede, langsigtede konsekvenser for den enkelte socialrådgiver, for organisationen, og for faget som helhed.

Efter- og videreuddannelse er en investering i såvel den enkelte socialrådgiver som i organisationen. Når man ser på den kompleksitet i det faglige arbejde, som socialrådgivere på tværs af faget i dag udfører, er det altafgørende, at socialrådgiverne løbende får udviklet deres kompetencer, viden og faglighed. I den sammenhæng er det væsentligt at bemærke, at socialrådgiveruddannelsen er en generalistuddannelse, der fordrer efterfølgende specialisering - dels i form af praksiserfaring, men også, og ikke mindst, gennem efter- og videreuddannelse. Det er netop i denne kobling mellem praksis og efter- og videreuddannelse, at der åbnes for en mere veludviklet og nuanceret faglighed til gavn for den enkelte socialrådgiver, organisationen og borgerne.

Derfor skal efter- og videreuddannelse ikke ses som blot en udgiftspost blandt mange, men altid som en helt nødvendig investering i at sikre et fortsat velfungerende fagligt arbejdsmiljø.

Dertil kommer den stadigt stigende pensionsalder i vores samfund, som også gør efter- og videreuddannelse nødvendig. Yngre socialrådgivere forventes i dag at skulle være på ar-



bejdsmarkedet i 50 år. Det kræver en løbende udvikling af kompetencer, hvis den enkelte socialrådgiver skal kunne holde til et fuldt arbejdsliv. Også derfor bør beslutningstagerne begynde at opfatte kompetenceudvikling som en basal og faglig nødvendighed - og ikke blot som et medarbejdergode.

Det er imidlertid ikke kun på den enkelte arbejdsplads, at der skal arbejdes på at forbedre socialrådgiveres generelle muligheder for efter- og videreuddannelse. På grund af stramninger har det siden 2015 for eksempel ikke været muligt at starte på kandidatuddannelsen i socialt arbejde på deltid. Derfor er det i dag særdeles svært for socialrådgivere med flere års praksiserfaring, som ikke længere har mulighed for at klare sig på SU, at videreuddanne sig på dette niveau. Det er særdeles uheldigt for socialrådgiverfaget, da det svækker den væsentlige kobling mellem praksis og teori, erfaring og udvikling. Samtidig kan det være med til at svække den enkelte socialrådgivers muligheder for at skifte karrierespor og dermed holde til et langt arbejdsliv.

DS vil arbejde for, at efter- og videreuddannelse i langt højere grad opfattes som en basal og faglig nødvendighed af beslutningstagere og ledelsen i den enkelte organisation. Ligeledes vil DS arbejde for, at efter- og videreuddannelse understøttes strukturelt, så det i højere grad bliver muligt at efter- og videreuddanne sig på deltid under ordentlige vilkår. Det vil både styrke koblingen mellem praksis og videreuddannelse og forbedre den enkelte socialrådgivers muligheder for at søge nye karriereveje gennem et langt arbejdsliv.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

9.2 Færre hjemløse

Færre hjemløse kræver en sammenhængende strategi med billigere boliger

En ny undersøgelse fra tænketanken Kraka viser, at Danmark er det nordiske land, hvor hjemløsheden er steget mest – særligt blandt unge. Det er en førsteplads, som vi i Dansk Socialrådgiverforening ikke er særligt stolte af – men desværre heller ikke overraskede over. Dansk Socialrådgiverforening mener, at det er nødvendigt at stille spørgsmålet, om stigningen i hjemløshed blandt unge hænger sammen med, at man har indført de lave ungeydelse – samtidigt med, at det aktuelle boligmarked gør det særdeles vanskeligt at finde en bolig, som udsatte unge kan finansiere.

Danmark har igennem sin tilslutning til FN's verdensmål samt den europæiske søjle for sociale rettigheder forpligtet sig til at arbejde for passende boliger og social støtte til alle hjemløse. At indføre et kontanthjælpsloft og de lave integrationsydelse gør kampen om de billige boliger endnu større.

Vi har i Danmark med hjemløsestrategien arbejdet på at omlægge indsatsen til bekæmpelse af hjemløshed ved hjælp af Housing First, som er en tilgang, der både herhjemme og internationalt har vist gode resultater. At sikre udsatte borgere en permanent bolig med den nødvendige støtte hjælper 8 ud af 10 borger ud af hjemløshed.

Den største udfordring ved Housing First-tilgangen, både under Hjemløsestrategien og de forskellige efterfølgende projekter, har været en markant mangel på billige boliger. Kommunerne har i mange tilfælde ikke har kunnet anvende Housing First, da de ikke har formået at skaffe tilstrækkeligt med billige boliger, som målgruppen har kunnet betale. Dette har særligt været en udfordring for unge hjemløse.

Dansk Socialrådgiverforening opfordrer regeringen til at sikre en sammenhængende hjemløsestrategi, hvor sikring af billige boliger - eller alternativt sociale ydelse, som gør det muligt

at sikre udsatte borgere en bolig - står øverst på dagsorden, så vi ikke i fremtiden indtager en førsteplads i ungdomshjemløshed.

Beslutning:
Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

9.3. Udtalelse om behov for styrkede uddannelser

Dansk Socialrådgiverforening er dybt bekymrede over de fortsatte nedskæringer på socialrådgiveruddannelsen. Det er på uddannelsesinstitutionerne, at fremtidens socialrådgivere støbes, og når nedskæringer er så langvarige og massive som ved omprioriteringsbidraget går det unægteligt ud over kvaliteten af det fremtidige sociale arbejde. Forringelsen af uddannelsen ses for eksempel ved mindre vejledning, feedback og undervisning. Samtidig foregår undervisningen i højere grad foregår i auditorier, hvor der holdes forelæsninger, frem for inddragende, diskuterende og reflekterende undervisning. Et andet eksempel er undervisning, der livestreames til en anden by, så undervisere for at spare tid underviser to steder på én gang.

Man kan ikke kun læse sig til at blive socialrådgiver - det kræver en uddannelse, hvor øvelser i at omsætte viden til praktisk socialt arbejde i skrift, samtale og handling er centralt i undervisningen.

En ny omfattende undersøgelse foretaget af Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende i samarbejde med Dansk Socialrådgiverforening viser, at mindst 70 % af de studerende efterspørger mere træning i samtale og træning i skriftlighed. Mindre tid til forberedelse, praktiske øvelser i undervisningsrummet og feedback samt holdsammenlægninger gør det umuligt for underviserne på socialrådgiveruddannelsen at leve op til forventningerne til uddannelsen.

Dansk Socialrådgiverforening kræver, at der skal mere praksis ind i uddannelsen, og at det kræver investeringer i bedre læringsmiljøer - ikke mindst flere ressourcer til praksisnær træning og undervisning samt fordybelse og konstruktiv feedback. Derfor skal nedskæringerne på uddannelserne stoppes og i stedet skal der tilføres midler.

Beslutning:
Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

9.4. Stramningerne på udlændingområdet, et angreb på velfærdsmodellen

Politikerne på tværs af partier kæmper om at stramme udlændingereglerne mest muligt. Men stramninger på udlændingereglerne er nået et punkt, hvor det reelt er et angreb på de værdier, det danske samfund er bygget op omkring og på de værdier, som socialrådgiverfaget bygger på samtidigt med, at det forringer vores arbejdsmiljø og muligheder for at anvende vores faglighed. DS siger fra overfor angrebet på de grundlæggende værdier i vores samfund.

Ligesom vi siger tydeligt fra overfor kontanthjælpsloftet og 225 timers reglen, siger vi også klart og tydeligt fra overfor integrationsydelsen. Tiltag, der øger uligheden i samfundet og reelt er et angreb på børn og voksnes mulighed for at leve et liv med en ordentlig bolig og mad på bordet. Og som fjerner grundlaget for, at man kan klare sig, integrere sig, gå i skole og opbygge ressourcer til at komme ud på arbejdsmarkedet.

Vi siger fra, når børn interneres i lejre som Sjælsmark, hvor de ikke kan få den fornødne skolegang, ikke kan få mad, som passer til børns behov, og ikke kan leve et værdigt liv med forældre som levnes mulighed for rent faktisk at være forældre.



Vi siger fra overfor 7-års reglen, som nu kommer til at betyde, at mennesker på arbejdsmarkedet, der har meldt sig ind i en A-kasse, ikke kan optjene rettigheder til dagpenge på lige fod med deres kollegaer, blot fordi deres pas har en anden farve. Et hvert angreb på A-kasse rettigheder er et angreb på fagbevægelsen.

Vi siger fra, når der under dække af at ville bekæmpe ghettoer og sikre integrationen bliver nedlagt almene boliger, som er til at betale for de økonomisk dårligst stillede.

Vi siger fra, når man overvejer at fratage borgere deres permanente opholdstilladelse, blot fordi der opstår fred i det land de eller deres forældre flygtede fra for mange år siden.

Når alle disse grupper presses, fordi der skabes så stor usikkerhed for deres eksistens og livsvilkår, er det os som socialrådgivere, der møder dem i hverdagen. Det er os der skal anbringe børnene og hjælpe forældrene med at finde veje til overlevelse, når de skal vælge mellem husleje, mad, tøj og medicin.

Vi kan ikke udfolde vores faglighed, når de mennesker vi skal støtte er så pressede, at de ikke engang har til de mest basale behov, og vi er magtesløse når de reagerer med vrede vendt mod repræsentanterne for samfundet, hvilket ofte er os i frontlinjen.

Når man lovgiver for at ramme en enkelt befolkningsgruppe, sådan som det sker på udlændingeområdet, ændrer man også vilkårene for mange andre befolkningsgrupper, fx de danskere som vil rejse ud i verden for at arbejde og lære andre kulturer at kende. Dermed angribes hele den danske velfærdsmodel.

DS siger fra når grundlæggende værdier om lighed og medborgerskab i det danske samfund udfordres.

Beslutning:
Forslaget blev trukket.

9.4.1.

Ændringsforslag, Udtalelse om stramninger på udlændingeområdet

Socialrådgiverne er bekymrede og siger fra over for de mange stramninger på udlændingeområdet, som en stor del af folketinget har gennemført de seneste år.

Stramningerne af udlændingereglerne er nået et punkt, hvor det reelt er et angreb på de værdier, det danske samfund er bygget op omkring og på de værdier, som socialrådgiverfaget bygger på – og det forringer vores muligheder for at anvende vores faglighed.

DS siger fra, når grundlæggende værdier som lighed og medborgerskab i det danske samfund udfordres. Vi siger fra, når integrationsydelsen spænder ben for børn og voksnes muligheder for at leve et liv med en ordentlig bolig, penge til medicin og mad på bordet. Det fjerner grundlaget for, at man kan klare sig, integrere sig, få en ordentlig skolegang og opbygge ressourcer til at komme ud på arbejdsmarkedet, og det øger uligheden og dermed sammenhængskraften i samfundet.

Vi siger fra, når børn tvangsmæssigt placeres i lejre som Sjælsmark, hvor de ikke kan få den fornødne skolegang, ikke kan få mad, som passer til børns behov og ikke kan leve et værdigt liv med forældre som levnes mulighed for rent faktisk at være forældre.



Vi siger fra overfor 7-års reglen, som kommer til at betyde, at mennesker på arbejdsmarkedet, der har meldt sig ind i en A-kasse, ikke kan optjene rettigheder til dagpenge på lige fod med deres kollegaer, blot fordi deres pas har en anden farve. Et hvert angreb på A-kassee rettigheder er et angreb på fagbevægelsen.

Vi siger fra, når man under dække af at ville bekæmpe ghettoer og sikre integrationen, nedlægger almene boliger, som er til at betale for de økonomisk dårligst stillede.

Vi siger fra, når man overvejer at fratage borgere deres permanente opholdstilladelse, fordi der ikke længere er krig i det land, de eller deres forældre flygtede fra for mange år siden. Når alle disse grupper presses, fordi der skabes så stor usikkerhed om deres eksistens og livsvilkår, er det os som socialrådgivere, der møder dem i hverdagen – i børne-familie-arbejdet, integrationsarbejdet, i beskæftigelsesindsatsen osv.

Vi kan ikke udfolde vores faglighed, når de mennesker vi skal støtte, er så pressede, at de ikke engang har til de mest basale behov og når forældre skal vælge mellem husleje, mad, tøj og medicin osv. Og vi er magtesløse, når de reagerer med vrede vendt mod repræsentanterne for samfundet, hvilket ofte er os i frontlinjen.

Når man lovgiver for at ramme en enkelt befolkningsgruppe, sådan som det sker på udlændingeområdet, ændrer man samtidig også vilkårene for mange andre befolkningsgrupper, f.eks. danske statsborgere, som vil rejse ud i verden for at arbejde og lære andre kulturer at kende.

Vi udtrykker vores dybe bekymring for de konsekvenser, som stramningerne medfører – for borgerne, vores mulighed for at arbejde med borgerne såvel som sammenhængskraften i vores samfund.

Beslutning:

Forslaget blev vedtaget med overvældende flertal.

10. Øvrige forslag

Der var ikke fremsat forslag under dette punkt.

11. Valg

11.1 Valg af revisorer

Hovedbestyrelsen foreslog Deloitte som ekstern teknisk revisor

Beslutning:

Deloitte blev valgt som ekstern teknisk revisor.

Valg af intern kritisk revisor

Hovedbestyrelsen foreslog Majken Tingstrøm

Beslutning:

Maiken Tingstrøm blev valgt med applaus og jubel.

Valg af suppleant for intern kritisk revisor

Hovedbestyrelsen foreslog Jesper Nissen

Beslutning:

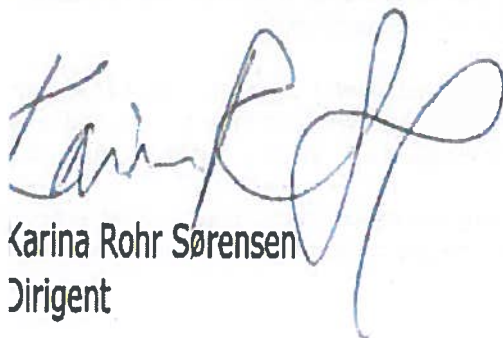
Jesper Nissen blev valgt med applaus og jubel.

11.2 Valg til hovedbestyrelsen

Valgrapporten er udsendt til orientering.

Referatet er godkendt:

København 7-12-18



Karina Rohr Sørensen
Dirigent

København 10/12-18



Mads Bilstrup
Formand

Århus 7-12-18



Per Westersø
Dirigent