

EMNE

Ændringsforslag Arbejdsmiljøresolution

FORSLAGSSTILLER

[Region Øst Mødeudvalg 1](#)

REGNSKAB

BUDGET

RESOLUTION x

LOVÆNDRING

ÆNDRINGSFORSLAG x

VEDTÆGTSÆNDRINGER

UDTALELSE

ØVRIGE FORSLAG

ANDET

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](#) 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 [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 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 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.

~~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 arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter](#) arbejde for at styrke medlemmernes handlekraft, [til Vi skal](#) i fællesskab ~~at~~ 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.

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, 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.