



GUIDE:

Sådan skaber vi forandring på arbejdspladsen



I Dansk Socialrådgiverforening arbejder vi – både tillidsvalgte, politisk valgte og ansatte – for at gøre arbejdsvilkårene bedre for socialrådgivere landet over. Nogle vilkår skal forhandles ved de centrale overenskomstforhandlinger, andre på Christiansborg – men rigtig meget kan faktisk også ske ude på lige netop jeres arbejdspladser.

Helt grundlæggende er det den lokale ledelse, som har retten til at lede og fordele arbejdet og opgaverne. Så det er via dem, I har mulighed for at skabe de forandringer, som I og jeres kollegaer drømmer om.

Der er flere veje til indflydelse på arbejdspladserne:

I DET FORMELLE RUM

De klassiske måder at få indflydelse på går gennem tillidsrepræsentanter, MED-udvalget, arbejdsmiljørepræsentanter og lønforhandlinger. Her er der fastlagte spilleregler, pligter og rettigheder for både ledelse og medarbejdere, og det er mest de tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter, som er på banen – klædt på til opgaven af DS.

I DET UFORMELLE RUM

Selvom man ikke sidder i en forhandlingssituation, kan I som medarbejdere sagtens gøre ledelsen opmærksom på ønsker om forandringer gennem forskellige utraditionelle handlinger. Her kan I virkelig komme i spil, for der er ikke de samme fasttømrede spilleregler som i det formelle rum. Dog er alt ikke tilladt – forpligtelserne som ansat gælder naturligvis stadig.

SÅDAN KAN I GØRE

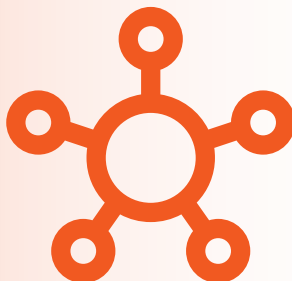
Det kan have en stor effekt at bruge utraditionelle måder til at vise jeres ledelse, hvad I gerne vil have forbedret. Det kræver ikke nødvendigvis meget arbejde, for I kan nemlig skrue op og ned for omfanget, kreativiteten og mængden af kollegainvolvering alt efter, hvad der kan lade sig gøre på jeres arbejdsplads. Så sæt ind der, hvor energien er på netop jeres arbejdsplads – og husk, at intet er for småt!

I hæftet finder I en række eksempler på handlinger, som socialrådgivere og andre faggrupper allerede har lavet for at få bedre forhold. Fælles for dem er, at effekten har været overraskende stor – uanset om det var en mindre eller større indsats, der skulle til.

Handlingerne kan sorteres i tre kategorier:



**AKTIVISTISKE
HANDLINGER**



**ORGANISATIONS-
STYRKENDE
HANDLINGER**



**DEBATSKABENDE
HANDLINGER**



AKTIVISTISKE HANDLINGER

er typisk lette at føre ud i livet, involverer kollegerne på arbejdspladsen og er især gode til at gøre problemer og løsninger synlige. De har ofte stor effekt trods en mindre indsats og kan være kreative og opstå spontant.

INSPIRATION

- * Vi hængte en planche op et centralt sted på arbejdspladsen, fordi vi oplevede en fælles frustration over IT-systemer. Vi skrev eksempler på planchen, hver gang tiden til vores kerneopgave blev ædt af problemet.
- * Vi stillede en papfigur op i foyeren med informationsskilt, kaffe og vand, fordi der manglede en god modtagelse af borgerne.
- * Vi har vist, at vi er bagud på lønnen ved at hænge et danmarkskort op, hvor vi har skrevet, hvad lønnen er andre steder.
- * Vi skrev, hvad der var godt, og hvad vi gerne ville have forbedret, på små sedler, og lagde dem i balloner, som vi pustede op og afleverede som en buket til ledelsen.
- * Vi optog en video om, at vores sygepolitik var blevet syg. Den blev lavet med en humoristisk tilgang, og både ledere, borgmester, HR-chef og fællestillidsrepræsentant var med i den. Videoen viste vi til den årlige julefrokost.
- * Vi lavede en julekalender til ledelsen, hvor vi bag hver låge skrev et ønske til en forbedring på arbejdspladsen.



ORGANISATIONS- STYRKENDE HANDLINGER

går ud på, at medarbejderne ændrer deres egen praksis – individuelt eller sammen – på områder, som man egentlig ville forvente, at ledelsen tog op.

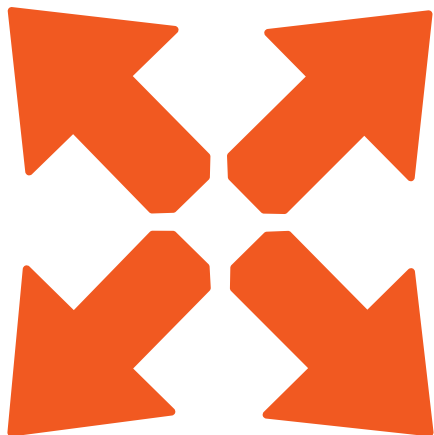
INSPIRATION

 Vi har selv skrevet målsætninger og retning for vores arbejde ned, fordi vi ikke fik det fra ledelsen. Der blev skruet ned for målene, så de blev realistiske.

 Vi holdt et møde mellem os medarbejdere og ledelsen, hvor alle kom med input om arbejdspladsens problemer og ønsker til forbedringer. Det blev til en rapport på 15 sider med citater, som vi kunne arbejde videre med sammen med ledelsen og tage med videre til den øverste ledelse og politisk udvalg.

 Vi lavede en planche med vores 'socialt kapital-træ', som stadig hænger synligt på vores arbejdsplads. Bladene beskriver de værdier og måder at være sammen på, som er vigtige for os, eksempelvis tillid.

 Vi gjorde vores egne prioriteringer synlige, for eksempel på plancher.



DEBATSKABENDE HANDLINGER

er kendetegnet ved, at de er rettet ud mod verden – for eksempel gennem medier, sociale medier, byråd, regioner og Folketinget. Her handler det typisk også om at bruge sin ytringsfrihed som offentligt ansat – læs mere om reglerne, når I vil sige fra, på socialraadgiverne.dk/ulovligpraksis. Tænk gerne på at involvere andre faggrupper, hvis problemet også rammer dem.

INSPIRATION

- ✚ Vi lavede en 'flash mob' i et indkøbscenter, hvor vi på samme tid stoppede op og stod helt stille i et minut – hver med et skilt med vores budskaber. Vi gentog det flere gange, så flest mulige så os.
- ✚ Vi skrev læserbreve til vores lokale dagblad og landsdækkende aviser om de forhold, vi gerne ville forandre, med en forklaring på, hvorfor vi gerne ville det.
- ✚ Vi deltog i byrådsmøder og skrev høringsvar.
- ✚ Vi skrev et brev til lokale og nationale politikere, hvor vi inviterede dem på besøg på vores arbejdsplads, så vi kunne vise dem omfanget af vores arbejde.

SÆT I GANG!

Har I fået lyst til selv at kæmpe for bedre forhold på jeres arbejdsplads? Så er det bare at sætte i gang. Nogle handlinger kan I sagtens selv kaste jer over, men i de fleste tilfælde er et godt første skridt at tage fat i en eller flere af jeres kollegaer, jeres tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant, som kan være med til at sætte handlingen i gang.

Handlingerne kan derefter involvere alt fra jer selv til et klubmøde, en arbejdsgruppe eller et møde på tværs af faggrupper på arbejdspladsen – alt efter, hvad I ønsker at forandre, og hvor mange problemet vedrører. Kontakt jeres region eller regionskonsulent, hvis I har brug for input eller sparring til, hvad I kan gøre for at sætte jeres problemer på dagsordenen.

REGION NORD

87 30 91 91

ds-nord@socialraadgiverne.dk

REGION SYD

87 47 13 00

ds-syd@socialraadgiverne.dk

REGION ØST

33 38 62 22

ds-oest@socialraadgiverne.dk

Find mere inspiration på:

socialraadgiverne.dk/handlingeridetuformellerum

I KAN OGSÅ...

Lave en lønforhandling for ledelsen, så de ser et eksempel på det.

Vise jeres problemer ved at skrive dem på bolde og binde dem sammen til en problemslange.

Stille jer op langs byens indfaldsveje op til budgetforhandlinger eller lignende med budskaber på skilte, for eksempel 'Nej tak til velfærdsforringelser'.

Invitere ledelsen i praktik hos medarbejderne.

Bære et skilt med jeres løn på tøjet i en uge.

Lave en happening, for eksempel på den lokale gågade, hvor I illustrerer, hvordan socialrådgivere drukner i bureaukrati ved at stille jer i et svømmebassin fyldt med papir.

Invitere til lyttemøder, hvor beslutningstagere lytter til jer.



Dansk Socialrådgiverforening
www.socialraadgiverne.dk