

11/14

SOCIALRÅDGIVEREN

FRA UDSAT TIL ANSAT

**Virksomheds-
praktik skaffer
job til
udsatte unge**

**DS advarer mod
at spare i psykiatrien**

**Kommunalt angreb på
DS-overenskomst skudt ned**

**Beretning: Få indblik i
din fagforenings arbejde**



Kommunerne er de vigtigste, når indvandrere skal i job

Antallet af ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse er vokset med 35 procent siden krisen ramte i 2008. Det viser ny analyse fra Ugebrevet Mandag Morgen. Kommunerne har central rolle for at få dem i gang, siger Torben Møller-Hansen fra Foreningen Nydansker.

Hvad tænkte du, da du hørte resultatet af analysen – at op mod 100.000 fuldtidspersoner af ikke-vestlig afstamning er på offentlig forsørgelse?

Jeg blev temmelig bekymret. Sammenhængskraften i det danske samfund er betinget af, at vi møder hinanden, og arbejdsmarkedet er det sted, hvor vi kan mødes på en fælles platform på tværs af kulturer.

Hvad betyder det at have håndfaste tal på udviklingen?

Jeg er ikke fortalende for, at vi taler problemerne op. Men omvendt er det svært at styre en bil, når forruden er snavset – og her får vi for første gang et fuldstændigt billede, vi kan handle på.

Hvordan har Foreningen Nydansker mærket, at det er blevet sværere for ikke-vestlige indvandrere at komme ud på arbejdsmarkedet?

Når arbejdsmarkedet er truet på eksistensen, så strammer man op overalt. Hvor man førhen havde overskud til at ansætte mennesker, der måske skulle trænes for at være helt kvalificerede, så går man nu efter den bedst kvalificerede med det samme.

Hvordan kan man løse det?

Gribskov-modellen er et godt bud på en løsning: En kommune, der finansierer en træningsperiode for en gruppe ikke-vestlige indvandrere, så de får præcist de kompetencer, der er nødvendige for eksempel at passe et rengøringsjob – og virksomheder, der står klar med job bagefter. Den model gav job, og deltagerne blev fastholdt i jobbet.

Så hvilken rolle spiller kommunerne?

Kommunerne har en central rolle. De skal dels motivere de ikke-vestlige indvandrere, der skal ud på arbejdsmarkedet. Dels skal kommunerne have et godt erhvervsnetværk og vise virksomhederne i netværket, at det kan være overskueligt at integrere, for det orker de ikke selv at sætte sig ind i. Men hvis det bliver gjort nemt, så vil og kan virksomhederne sagtens. Det så vi især masser af eksempler på før krisen.



Torben Møller-Hansen, direktør i Foreningen Nydansker. Foreningen arbejder for at bane vejen for nydanskere på arbejdsmarkedet og gøre mangfoldighedsledelse til et naturligt og værdsat element i dansk erhvervsliv. Foreningen har over 100 private og offentlige medlemsvirksomheder.

"Metoderne i Randers Kommune skal helst ikke gentage sig og ledelsen bør prøve at efterleve det, der står i tillidsreformen. Hvis man begynder at flytte rundt på folks arbejdstider, betyder det en massiv forringelse af et i forvejen psykisk dårligt arbejdsmiljø"

Fællestillidsrepræsentant Henrik Hald

24



Foto: Kissen Møller Hansen

Mig og mit arbejde

Socialrådgiver Charlotte Bøcher tilbringer meget fritid på sidelinjen, mens sønnerne spiller fodbold

10

Socialrådgiveren

udgives af
Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19B
1253 København K
Telefon 7010 1099
ds@socialraadgiverne.dk
www.socialraadgiverne.dk

Ansvarshavende redaktør
Majbrit Berlau
mbb@socialraadgiverne.dk
Redaktør
Mette Ellegaard
me@socialraadgiverne.dk

Journalister
Susan Paulsen
sp@socialraadgiverne.dk
Jesper Nørby
jn@socialraadgiverne.dk
Kommunikationsmedarbejdere
Martin Hans Skouenborg
mhs@socialraadgiverne.dk
Birgit Barfoed
bb@socialraadgiverne.dk

Annoncer
DG Media a/s
Studiestræde 5-7
1455 København K
Telefon 7027 1155
Fax 7027 1156
epost@dgmedia.dk
Grafisk design
Salomet grafik
Pernille Kleinert

Tryk
Datagraf
Årsabonnement
700 kr. inkl. moms
Løssalg
37 kr. pr. nummer plus
forsendelse

Socialrådgiveren udkommer
15 gange om året
Dette nummer udkommer
25. september 2014.
Artikler og indlæg er ikke
nødvendigtvis udtryk for
organisationens holdning.
Kontrolleret oplag: 14.639
Trykt oplag: 15.191
ISSN 0109-6103

14

Foto Ulrik Tofte



FRA UDSAT TIL ANSAT

- Hvor blev jeg glad, da min chef gerne ville ansætte mig, og jeg er rigtig taknemmelig for jobcenterets indsats. Det er dejligt at komme på en arbejdsplads, hvor man også får grinet ud.

28-årige Michael Halberg,
ansat i hælebar

- 02 5 hurtige**
- 05 Spareplaner**
DS advarer imod at spare i psykiatrien
- 06 Kort Nyt**
- 08 Krav til OK 15**
Jobcenter Frederikssund diskuterer krav til OK 15.
- 10 Mig og mit arbejde**
Charlotte Bødker leder et kollegium for udsatte, studerende mødre.
- 11 Juraspalten**
Kommuner er ikke arbejdsgivere ved BPA.
- 12 Ejerskab i egen sag**
Empowerment-projekt skal styrke udsatte borgere.
- 14 Fra udsat til ansat**
Tre kommuner får de mest udsatte unge i job og uddannelse
- 22 Fair proces**
Medarbejderne skal involveres.
- 24 Alarm i Randers**
Randers Kommune forsøgte at ophæve varselskrav i overenskomst.
- 25 Valg i DS**
På socialrådgiverne.dk/valg kan du stille spørgsmål til kandidaterne.
- 26 Beretning: Indblik i DS**
Udpluk fra beretning 2013-14
- 30 Kommentar**
Har beskæftigelsesområdet lavstatus hos studerende?
- 35 Pensionskasse**
Få indflydelse på din pension, bliv delegeret i PKA
- 32 Debat**
- 47 Klumme fra praksis**
Her er grimt, men vi er flinke.
- 48 Leder**

Få mere sul på pensionen...



I 2014 får du
7,6%
i rente

Se hvilken forskel en supplerende
pensionsopsparing kan gøre
www.pka.dk/mer



Sammen giver
vi mere tilbage

DS advarer mod at spare på socialrådgivere i psykiatrien. Det kan få alvorlige konsekvenser for udsatte borgere

I Region Hovedstadens budget for 2015 er der lagt op til at spare syv procent af socialrådgiverstillingerne i psykiatrien - heraf alene tre stillinger på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center. Fællestillidsrepræsentant Helle Andersen, Psykiatrisk Center Nordsjælland i Hillerød, siger:

- Socialrådgiverne i psykiatrien spiller en vigtig rolle som brobyggere i forhold til kommunen. Det er ofte nogle af de mest udsatte borgere, vi har i behandling, og de kan ikke overskue, hvor de skal henvende sig i kommunen for at få den rigtige hjælp. Ofte vil patienterne slet ikke være kendt af kommunen, og hvis kommunen ikke får kendskabet til patienterne via socialrådgiverne, får patienten ikke den fornødne støtte. Socialrådgivere i psykiatrien spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre en sammenhængende tværsektoriel indsats, der forkorter indlæggelsesperioden og forebygger genindlæggelser.

Social indsats får patienter udskrevet hurtigere

Helle Andersen understreger, at den sociale indsats omkring en patient gør det lettere for patienterne at tage imod behandling - hvilket betyder, at patienterne bliver hurtigere udskrevet. Det sparer centrene for omkostninger, og patienten kommer som oftest videre til det ambulante behandlersystem, hvor socialrådgivere, som er ansat der, hjælper patienterne videre med de sociale forhold.

- Det betyder meget, at vi i forbindelse med en indlæggelse kan tage kontakt til kommunen og sikre, at patienten ikke mister sin bolig. Eller at vi ved en udskrivning eksempelvis har taget kontakt til patientens kommune for at gøre opmærksom på, at vedkommende skal have øget sine kontaktpersonstimer - både for at styrke og støtte patienten, men også for at forebygge genindlæggelse, pointerer Helle Andersen.

Spareplaner hviler på en myte

Også formanden for Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst, Annemette El-Azem, udtrykker bekymring over regionsrådets spareplaner.

I et åbent brev til regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen (A), som blev bragt i Frederiksborg Amts Avis, skriver Annemette El-Azem blandt andet:

- Begrundelsen for at udtage socialrådgiverne

"Konsekvensen af færre socialrådgivere i psykiatrien kan betyde længere indlæggelser og flere genindlæggelser på grund af den manglende koordinering.

Annemette El-Azem, formanden for Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst

hviler på en myte om, at socialrådgiverne laver kommunernes arbejde, men intet kunne være mere forkert.

Frygter flere genindlæggelser

Annemette El-Azem understreger, at spareplanerne ikke giver mening, hvis borgerne skal sikres en sammenhængende og helhedsorienteret indsats.

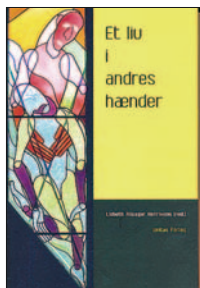
- Socialrådgivere er en helt afgørende forudsætning for virkeliggørelsen af en sammenhængende indsats til gavn for udsatte mennesker med psykiske lidelser. Kommunerne er efter reformen specialiseret i et omfang, som gør det vanskeligt at sikre et helhedssyn på den psykiatriske patient. Derfor er det så vigtigt, at socialrådgivere koordinerer den sundhedsfaglige og socialfaglige indsats.

Hun vurderer, at det i sidste ende kan blive dyrere, hvis spareplanerne realiseres.

- Konsekvensen af færre socialrådgivere i psykiatrien kan betyde længere indlæggelser og flere genindlæggelser på grund af den manglende koordinering. Så politikerne bør tænke sig rigtig godt om, inden de kaster sig ud i den spareøvelse.

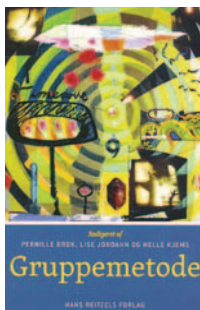
Region Hovedstaden lukker budgettet

den 23. september efter dette blads deadline.



Et liv i andres hænder af Lisbeth Riisager Henriksen (red.), Forlaget Unitas, 300 sider, 300 kroner.

BORGERE UNDER PRES
Når man er afhængig af andres hjælp, er det afgørende, at både samfund og nøglepersoner viser omsorg og rettidig omhu. Der har i årtier været ført en solidarisk politik, og borgere med nedsat funktionsevne har modtaget den nødvendige hjælp og opmærksomhed. Men i de seneste år er velviljen afløst af mistillid og mistænkeliggørelse, og hjælpemulighederne er blevet væsentligt forringet.



Gruppemetode af Lise Jordahn, Helle Kjems, Pernille Nørlund Brok (red.), Hans Reitzels Forlag, 300 sider, 300 kroner.

BRUGSBOG OM GRUPPEMETODE
Denne introduktion til arbejdet med gruppemetode er redigeret af tre socialrådgivere. Indledende gennemgås, hvordan man planlægger et gruppeforløb og hvilke potentialer og faldgruber, man skal være opmærksom på. Og derefter sættes fokus på centrale metoder og tilgange. Gennem hele bogen er der fokus på praksis, så den kan bruges direkte i arbejdet med grupper.



Inklusion - et socialpolitisk indspark af Niels Aagaard m.fl. (red.) Frydenlund forlag, 364 sider, 299 kroner.

INKLUSION MED SUCCES
16 innovative og vellykkede danske inklusionsprojekter viser, at inklusion ikke behøver være sat i gang af politikere, forskere og organisationer. Grupper, som i praksis har været opgivet af systemet, lykkes det nogle steder projekter, institutioner og enkeltpersoner at inkludere, så de igen får et socialt netværk, en meningsfyldt hverdag og et personligt ståsted i samfundet.

RAPPORT KASTER LYS OVER MINORITETSDRENGES GADELIV

Statens Byggeforskningsinstitut (SBI) har udgivet "Gadeliv blandt unge mænd fra Nørrebro" af sociolog Haikan Kalkan, som bygger på otte års forskning i gadelivet blandt minoritetsunge på Nørrebro i København. En af Haikan Kalkans hovedpointer er, at de unge mænd bliver draget mod gadelivet, fordi det er en vej til at opnå en anerkendelse, som de ellers savner. Selvom de egentlig gerne vil klare sig godt og blive til noget, har de

svært ved at begå sig indenfor skolens normer. Derfor danner de en modkultur, hvor de kan dele deres frustrationer og skabe alternative kriterier for succes. Rapporten viser dog også, at selv om de unge mænd selv finder anerkendelse i gadelivet, så ønsker de ikke at trække de yngre drenge med. Alligevel bliver de ofte idoler netop i kraft af deres status på gaden.

Rapporten kan downloades fra sbi.dk/gadeliv

Socialt udsatte viser rundt i deres København

"Gadens stemmer" er en social virksomhed, der tilbyder foredrag, byvandring og kanalfart i København med socialt udsatte, som foredragsholdere og guider, og hvor det er de socialt udsattes eget liv og kendskab til byen, der er emnet. Gadens stemmer er en not-for-profit virksomhed. Det vil sige, at overskuddet udelukkende bruges til drift og udvikling af virksomheden eller til almenyttige formål.

Læs mere på gadensstemmer.dk

DANMARK TIL VM I CHILE

Det danske hjemmelandshold i fodbold er med, når der er VM i Chile sidst i oktober. Det blev sikret, da fodboldspilleren Daniel Agger donerede de sidste 20.000 kr., som holdet manglede for at kunne komme afsted.

Det koster 200.000 kr. at få holdet med til VM-slutrunden. Der ydes ikke offentlige tilskud, så hvert år må Ombold forsøge at rejse pengene ad andre veje. I år har mere end 700 donorer støttet - her iblandt DS, som har ydet 5.000 kroner.

Læs mere på ombold.dk

DANMARK KORT

Randers

Næsten seks procent af Randers-borgerne er i RKI, så en gældsrådgivning, som KFUM åbner i oktober, kan nok ikke dække behovet.

Vejen

Bliver et barn ved med at have lus i en længere periode, sættes en socialrådgiver på familien, for det kan være tegn på omsorgssvigt.

Kerteminde

Kerteminde har en af de største andele af indbyggere, der har mistet retten til dagpenge - og danmarksrekord i at få dem i arbejde igen.

Aarhus

Kirkens Korshærs varmestue på Spanien er forbeholdt grønlændere, der her kan søge beskyttelse og holde fast i den grønlandske identitet.

Lolland

Gode erfaringer med talegenkendelse, betyder at 250 medarbejdere mod tidligere 100, nu skal tale til deres pc i stedet for at taste.

Odsherred

I 2013 fik hver femte 18-årige kontanthjælp i en periode. Det er dobbelt så mange som i resten af Østdanmark.

København

18.000 henvendelser er det blevet til, siden Borgerrådgiveren slog dørene op i august 2004. Og nu er der bedre fokus på borgernes retssikkerhed.

Ishøj

"Straxen", et nyt tværfagligt team, kan akut tage hånd om familier, der har problemer, og forebygge, at problemerne vokser sig større.

GRATIS KURSER OG MATERIALER OM LUDOMANI

Center for Ludomani har i forbindelse med den nationale forebyggelsesindsats for området udarbejdet en række gratis materialer og kursusforløb. Det hele er samlet i kampagnen "Tal om det", der er målrettet personale med direkte borgerkontakt.

De nye tilbud omfatter blandt andet en række gratis kursusdage, e-læring i små moduler og en "mødekasse" med film, dialogkort og vejledning. Materialer og kurser er testet af frontpersonale og udformet på baggrund af en lang række interviews med ludomaner, socialfaglige medarbejdere og fagligt personale.

"Tal om det" er finansieret gennem en pulje, der blev afsat på Finansloven for 2014 og som Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse fordelte i januar 2014. Ud over støtten til den forebyggende indsats på i alt 8,1 mio. kr., er der givet 21,8 mio. kr. til behandling af ludomani.

Læs mere på talomludomani.dk

DS I PRESSEN

"Når vi socialrådgivere presser på for, at regeringen skal finde en løsning på dagpengeproblemet, er det også, fordi vi kan se, at de borgere, der falder ud af dagpengesystemet, risikerer en social og økonomisk deroute. Og det giver absolut ikke mening, at borgerne skal helt ned på bunden af samfundet, før de hjælpes".

Majbrit Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening i debatindlæg om dagpenge i Politiken 11. september.

DET SKREV VI FOR 40 ÅR SIDEN



I **Socialrådgiveren 8-1974** i lederen: Vort arbejdspress er stigende, og vi må arbejde mere for den enkelte klient, fordi de sociale problemer er blevet forværret. Men faren for at vi vil undertrykke os selv – og hinanden, blive passive og undlade kritik over for systemet og den

socialle sektor er også større, fordi vi bliver bange for at miste ansættelsesmuligheder og gode placeringer.

Så længe vi står alene, kan vi ikke undgå opgiveness eller kynismen. Nu gælder det om at stå sammen

■ Som ansat socialrådgiver i et jobcenter vil jeg nødig undvære socialrådgivere i psykiatrien. De har en vigtig funktion og får ting til at spille sammen.

Socialrådgiver Jane Andersen på Dansk Socialrådgiverforenings facebookprofil i debat om en række hovedstadskommuners planlagte nedskæringer på socialrådgivere i psykiatrien.



Dagpengereformen fra 2010 har højst fået 1 procent af dagpengemodtagerne i beskæftigelse hurtigere end de ellers ville være kommet. Det viser ny SFI-undersøgelse.

OK15 Arbejdsgiverne ønsker færre pauser, socialrådgiverne vil beskytte sig selv mod stress

Mødelokalet på Jobcenter Frederikssund er stuende fuldt. Der er trommet til fagligt klubmøde om de kommende OK15-forhandlinger, og mange er mødt frem for at høre formand for Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst, Annemette El-Azem, fortælle om udsigterne til de kommende forhandlinger.

Det store fremmøde er glædeligt, selvom det presser luftfugtigheden i rummet op på et niveau, der næppe overholder Arbejds miljøtilsynets anbefalinger. For mødet indgår i den afgørende fase af Dansk Socialrådgiverforenings arbejde med at indsamle input fra medlemmerne forud for den formelle udveksling af OK15-krav med KL 22. oktober.

Allerede nu er der udsigt til et arbejdsgiverønske om ændringer i socialrådgiverne arbejdstid. Desuden lurder en BDO-rapport, der foreslår besparelser på over en halv milliard kroner i jobcentrene via færre pauser og højere sagstal, i horisonten.

"Krisen er slut - men ikke for jer"

Økonomerne er så småt begyndt at tale om, at finanskrisen er et overstået kapitel, og det stiller regeringen i et dilemma, vurderer Annemette El-Azem.

- På den ene side vil regeringen gerne have det til at fremstå som om, de har løst krisen ved at hive i de rigtige politiske og finansielle håndtag. Men samtidig vil de ikke have, at lønmodtagerne skal tro, at krisen er endegyldigt slut.

De kommunale arbejdsgivere er også under politisk pres inden OK-forhandlingerne. Regeringen vil undgå vækst i udgifterne til den offentlige sektor, og netop derfor er der både på Christiansborg og hos KL interesse i dæmpet optimisme i folkedybet forud for de kommende forhandlinger med lønmodtagerorganisationerne.

KL overvejer kamp mod betalt frokost

Forårets kommuneøkonomiaftale indgået mellem KL og regeringen henviser til en rapport, som lægger op til at spare over en halv milliard på indsatsen i landets jobcentre. Rapporten foreslår, at pengene blandt andet skal spares ved at fjerne pauser og hæve sagstallene. Dette afviste Dansk Socialrådgiverforenings formand Majbrit

Berlau blankt allerede ved rapportens offentliggørelse.

I hvor høj grad, KL henter inspiration i rapporten forud for de kommende OK-forhandlinger, vides endnu ikke. Dog forventer den samlede fagbevægelse, at arbejdsgiver vil forsøge at ændre arbejdstidsreglerne, fortæller Annemette El-Azem til Frederikssund-forsamlingen.

Hvordan kravet specifikt vil udmønte sig er det dog for tidligt at konkludere på, påpeger hun.

- Ofte lancerer arbejdsgiver en række krav på dette tidspunkt i forløbet. Mange af dem er bare raslen med sablen. Men arbejdstiden er noget, som fagbevægelsen generelt forventer, at arbejdsgiver vil angribe.

Et muligt scenarie er, at KL ønsker at afskaffe den betalte frokostpause, hvor socialrådgivere og andre offentligt ansatte står til rådighed for deres arbejdsplads. Dette vil naturligvis ændre sig, hvis frokostpausen fremover skal holdes uden løn, understreger Annemette El-Azem.

Brug for beskyttelse mod stress

Blandt tilhørerne er der da også skepsis i forhold til, om en sådan ændring overhovedet vil være en fordel for deres arbejdsgiver.

- Hvis konsekvensen er, at arbejdsdagen bliver en halv time længere, fordi der indlægges en halv times tvunget ubetalt frokostpause, kan det blive endnu sværere for Frederikssund Kommune at tiltrække folk, siger en af tilhørerne.

Hun pendler selv fra København og har svært ved at se, hvordan hun skal få en halv times ekstra arbejde om dagen til at hænge sammen med transporttid og familieliv.

Hendes sidemand påpeger, at pauserne i hverdagen er vigtige for at sikre "orden i hovedet."

- Det betyder rent ud sagt mere end penge, at vi beskytter os mod stress. Arbejdsgiver har jo heller ingen interesse i at medarbejderne går ned.

Annemette El-Azem understreger, at socialrådgiverne skal have noget til gengæld, hvis arbejdsgiver for eksempel insisterer på at afskaffe den betalte frokost.

- Vi forventer, at der kommer et slag om arbejdstiden, men det er slet ikke sikkert, at KL i sidste ende mener, at afskaffelse af frokosten er en god forretning. Det afhænger af forhandlingsforløbet, vurderer hun.

Efter lockout: Ingen skal efterlades

Lærerlockouten i foråret 2013, hvor også en gruppe DS-medlemmer blev ramt, har fået fagbevægelsen til at koordinere langt tættere end ved de seneste OK-forhandlinger, fortæller Annemette El-Azem.

- Der var en masse diskussion af sympatiaktioner dengang,

”Ofte lancerer arbejdsgiver en række krav på dette tidspunkt i forløbet. Mange af dem er bare raslen med sablen. Men arbejdstiden er noget, som fagbevægelsen generelt forventer, at arbejdsgiver vil angribe.

Annemette El-Azem, formand for Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst

men lærernes fagforening vurderede, at det var bedst, at de tog konflikten selv. Problemet var, at mens lærerne var lock-outede, tjente arbejdsgiverne penge. Derfor fokuserer fagbevægelsen denne gang langt tidligere i forløbet på, at ingen faggrupper skal kunne isoleres af arbejdsgiver og efterlades alene på perronen.

De tættere relationer i fagbevægelsen kommer da også til udtryk ved, at de to forhandlingsfællesskaber KTO og Sundhedskartellet efter mange års adskillelse er gået sammen i det nye Forhandlingsfællesskabet.

Har knækket nakken på KL-forslag

KL har også luftet ønske om højere individuel arbejdstid, hvor medarbejdere og arbejdsgivere individuelt kan aftale højere arbejdstid end 37 timer om ugen.

Dette forslag har DS dog ikke den store interesse i, understreger Annemette El-Azem for tilhørerne, som er ganske enige.

- Arbejdsmængden følger naturligvis med, og vi har set flere eksempler på medarbejdere, som har knækket nakken på det. De er gået ned med stress, og så står man i afdelingen og skal dække af for x antal 42 timers stillinger.

Manglen på interesse for mere individuel arbejdstid deles af flere samarbejdspartnere i fagbevægelsen, fortæller Annemette El-Azem.

Work-life-balance over et helt arbejdsliv

Til gengæld overvejer Dansk Socialrådgiverforening en model med en timebank, hvor medarbejdere i samarbejde med arbejdsgiver over et helt arbejdsliv kan skrue op og ned for arbejdstiden. På den måde kan man arbejde på nedsat tid i perioder, hvor man har brug for det, og til gengæld arbejde mere på andre tidspunkter. Modellen er endnu i sin spæde fase, forklarer Annemette El-Azem, og tanken møder både optimisme og skepsis blandt tilhørerne.

- Det imødekommer jo et ønske om fleksibilitet fra arbejdsgiver. Og det er godt at have noget konstruktivt at spille ind med her, mener en.

- Ja, men det kan være hårdt at vide, at man ”skylder” sin arbejdsgiver timer, hvis man er på nedsat tid, fordi man har



små børn. Og selvom mine egne børn ikke længere er små, har jeg ikke lyst til at arbejde for eksempel 40 timer om ugen, siger en anden.

Større lønfokus end ved OK13

OK15-debatten rundes af med diskussion om, hvorvidt kræfterne i de kommende forhandlinger skal fokuseres på løn eller på pension.

Lotte Bjørnstad Jacobsen, fællestillidsrepræsentant for socialrådgiverne i Frederikssund er klar i spytet:

- Vores pension er ikke god nok, når vi sammenligner os med HK. Samtidig har vi faktisk formået at hive nogle gode lokale lønftaler hjem på det seneste. Derfor mener jeg, det er pensionen, vi skal fokusere på, siger hun.

Et flertal - særligt blandt de mere erfarne tilhørere - er enige. Et par af især de unge socialrådgivere peger dog på, at der ikke er nok i lønningsposen.

Billedet ligner det, Annemette El-Azem har mødt på tidligere OK15-klubmøder.

- Ved OK13 pegede alle på at styrke pensionen, når vi tog rundt på arbejdspladserne. Denne gang er det langt mere blandet, siger hun, inden hun takker det rekordstore antal tilhørere for opmærksomheden og pakker de nedskrevne noter, som skal drøftes i DS' forhandlingsdelegation, sammen. **S**

Sidste chance for at sende dine OK-krav til DS

I løbet af sommeren og efteråret har socialrådgivere og tillidsrepræsentanter landet over debatteret muligheder, forventninger og krav til OK15-forhandlingerne, som finder sted i vinteren 2015, med Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsdelegation.

På www.socialrdg.dk/OK15 kan du frem til 1. oktober indsende dine krav og prioriteringer til OK15.

Her serverer vi nyheder og vigtig information om de kommende forhandlinger.



Ryhave Kollegiet er et kommunalt dagtilbud i Bispehaven i Århus med plads til 12 udsatte, studerende mødre og deres børn. De 12 små hjem bliver til januar flyttet 100 meter til en nyopført del af Bispehaven, hvor yderligere 128 kollegieboliger vil stå indflytningsklar. Siden 2012 har socialrådgiver og afdelingsleder CHARLOTTE BØCHER stået i spidsen for Ryhave Kollegiet.

Der er lang tid til januar, men flytningen er en stor proces, der fylder meget allerede nu. "Vores" mødre har ikke økonomi til dobbelt husleje. Derfor skal både ind- og udflytning ske fra den ene dag til den anden. Der er meget, der skal planlægges: Hvornår flyttefirmaet kommer og rengøring og alt det - og samtidig har mødrene jo en hverdag som studerende, der skal tages hånd om.

Det er en stor fordel, at mødrene flytter ind samtidig med de 128 andre studerende. Udenomsarealer og fællesområder skal først anlægges og planlægges efter indflytning-

gen, så mødrene får mulighed for at være med i det hele fra starten af. Når alle er nye, så tror jeg, at det er lettere at komme ind i fællesskabet. Det kan blive en ny rolle i forhold til den gæsterolle, som man ofte får taget på sig, når man bliver placeret i noget allerede etableret.

Som socialrådgiver oplever jeg at have en god vej ind til at få det tværfaglige i vores indsats til at fungere. Det er mit ansvar som leder, at få både psykologen, socialrådgiveren og sundhedsplejersken i vores lille team i spil, så vi når hele vejen rundt i vores støtte til mødre. Det perspektiv kan jeg nog-



**"Når jeg så
står der på
sidelinjen
med en kop
kaffe i hånden,
så føler jeg,
at jeg har
weekend."**

le gange savne i vores samarbejde med uddannelsesstederne, der af og til glemmer, at dem vi arbejder med ikke bare er studerende men også udsatte mødre.

Det meste af min fritid går med at støtte mine børn i deres fritidsinteresser. Jeg har min yoga og efteruddannelse, men med to drenge, der begge er meget aktive med deres fodbold, går der meget tid med at få fulgt drengene til træning og kamp. Når jeg så står der på sidelinjen med en kop kaffe i hånden, så føler jeg, at jeg har weekend. **S**

Kommuner er ikke arbejdsgivere for hjælpere i BPA-ordninger

Kommunerne er ikke arbejdsgivere for hjælperne i sager om Borgerstyret personlig assistance (BPA-ordningerne). Det blev konklusionen, da Vestre Landsret 20. maj 2014 afsagde dom en i sag anlagt af FOA mod Kolding Kommune. Sagen drejede sig bl.a. om, hvorvidt Kolding Kommune anses for at være arbejdsgiver for en person, der siden juni 2007 havde været ansat som personlig hjælper for en borger, der som følge af et alvorligt trafikuheld var lam fra halsen og ned.

Dette spørgsmål er og har været helt centralt i forhold til disse sager, idet arbejdsgiveransvaret omfatter en hel del forpligtelser. Videre ville en placering af arbejdsgiveransvaret hos kommunen betyde, at de overenskomster, der er indgået mellem KL og FOA, skulle følges.

Der blev samlet rejst et krav på knap en halv million kr., som dels blev opgjort som godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, efterbetaling af løn, feriegodtgørelse, pension og godtgørelse for krænkelse af ligebehandlingsloven.

Her belyses kravet om efterbetaling af løn mv. og den deraf følgende diskussion om arbejdsgiverforpligtelsen.

Det følger af Servicelovens § 96, at hjælpen udbetales som et kontant tilskud til borgeren, der på grund af en betydelig og varig fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne har behov for hjælp

Efter stk. 2 er det endvidere en betingelse, at borgeren kan fungere som arbejdsleder og arbejdsgiver for sine hjælpere. Sidstnævnte funktion kan dog efter aftale overføres til en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed. I de situationer, hvor borgeren eller en nærtstående selv har påtaget sig arbejdsgiverforpligtelsen, skal kommunen tilbyde at varetage lønudbetalingen.

Landsretten fastslår, at Kolding Kommune ikke har kunnet anses for at være arbejdsgiver for den pågældende hjælper uagtet, at kommunen har påtaget sig lønudbetaling m.m.

Landsretten fastslår endvidere, at det retsgrundlag, som ligger til grund for BPA-ordningerne, regulerer forholdet mellem kommunen og den handicappede borger, og ikke ansættelsesforholdet mellem den personlige hjælper og den handicappede borger. Derfor er de overenskomster, der anvendes mellem KL og FOA, heller ikke anvendelige i disse situationer.

Dommen er ikke anket til Højesteret.

Du kan læse hele dommen på Vestre Landsrets hjemmeside: <http://www.domstol.dk/VestreLandsret/Documents/Afgørelser/Foa.pdf>

JURASPALTEN SKRIVES

PÅ SKIFT AF JURISTERNE

KAREN ELMEGAARD,

JANNIE DYRING

IDAMARIE LETH SVENDSEN

JURA



32 kommuner er udvalgt til stort empowerment-projekt, som skal styrke udsatte borgeres mulighed for at tage ejerskab i egen sag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har på foranledning af blandt andre Dansk Socialrådgiverforening igangsat et forsøgsprojekt om empowerment af kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb.

I reformen er der afsat 25,4 millioner kroner til projektet, som ifølge planen skal løbe fra 1. oktober 2014 til 30. september 2016, og STAR har udvalgt de 32 kommuner, som skal deltage.

Forsøgsprojektet har et klart overordnet mål: De medvirkende borgere skal søge indflydelse og tage ejerskab i indsatsen med at komme i job eller uddannelse.

Tæt samarbejde om udsatte unge

I Esbjerg - en af de kommuner, der er udvalgt til projektet - har man ansat to koordinerende sagsbehandlere. Med baggrund i en coaching-uddannelse skal de få de unge til at åbne sig og spille ind med deres egne ønsker og behov

sulenter og så videre. Vi laver et tæt samarbejde om de unge mellem myndighedspersonerne, hvor kommandovejene bliver meget kortere end før.

Færre sager skal sikre opfølgning

I Esbjerg Kommune kan sagstallet ligge på 90-130 for almindelige sagsbehandlere, men i projektet får man tilknyttet højst 40 borgere, fortæller Mette Marie Sørensen.

Antallet lever op til Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal på beskæftigelsesområdet, som ligger på 40-55 sager.

- Det skulle gerne give rum til at følge op på hver enkelt af de unge og bruge tid på det tværfaglige samarbejde, hvor vi især gerne vil styrke båndet til sundhedsområdet, fortæller Mette Marie Sørensen.

I indstillingen til STAR har Esbjerg Kommune sat som mål, at mindst 125 unge skal igennem projektet i løbet af to år, og at godt en tredjedel af dem kommer i uddannelse eller alternativt i beskæftigelse.

DS til kommuner: Prioritér indsats

Dansk Socialrådgiverforenings formand, Majbrit Berlau, håber, at projektet vil skabe ny viden og nye erfaringer, som kan styrke socialrådgivernes praksis og fundamentet for at arbejde med empowerment.

Hvis projektet skal lykkes, kræver det dog, at kommunerne prioriterer indsatserne og skaber de nødvendige rammer, understreger hun.

- Kommunerne har selv givet bud på, hvilke indsatser de vil igangsætte i forbindelse med projektet.

Det giver muligheder for, at kommunerne på den måde kan skræddersy deres indsats.

Men det giver også den enkelte kommune et enormt ansvar for at bære projektet igennem og sørge for, at den enkelte borger virkelig inddrages i indsatsen, understreger hun:

- Hvis der bare tages udgangspunkt i muligheder, der i forvejen er defineret af systemet, nytter det ikke noget. Vi tror på, at det er borgeren, der har den største indsigt i sit eget liv, og derfor også ved bedst, hvor skoen trykker. **S**

Her er de 32 kommuner i empowerment-projektet

Ballerup
Bornholm
Brønderslev
Esbjerg
Fredensborg
Frederikshavn
Faaborg-Midtfyn
Gentofte
Greve
Haderslev
Hedensted
Horsens
Jammerbugt
Kalundborg
Kolding
København
Lolland
Lyngby-Taarbæk
Middelfart
Norddjurs
Næstved
Odder
Randers
Silkeborg
Skive
Slagelse
Stevns
Svendborg
Sønderborg
Vallensbæk
Vordingborg
Aalborg

”Vi laver et tæt samarbejde om de unge mellem myndighedspersonerne, hvor kommandovejene bliver meget kortere end før.

Mette Marie Sørensen, socialrådgiver og faglig koordinator i Jobcenter Esbjerg.

i forhold til indsatsen, fortæller Mette Marie Sørensen, socialrådgiver og faglig koordinator i Jobcenter Esbjerg.

Målet er at involvere de unge i langt højere grad end tidligere og styrke deres muligheder og motivation for at handle aktivt på egne vegne.

- Desuden laver vi et tværfagligt team, hvor en gruppe socialrådgivere kommer til at arbejde i samme bygning som mentorer, underviser, jobkon-

K O N F E R E N C E :

Resultater, dokumentation og evidens på det specialiserede område

Videnscenter for socialt arbejde og udviklingsprojektet 'Hvad Virker' har hermed den glæde at invitere til konference omkring dokumentation af resultater og evidens på det specialiserede sociale område.

Dato: torsdag d. 29. januar 2015

Tid: kl. 9-16

Sted: Severin, Skovsvinget 25, 5500 Middelfart

Tilmelding på: www.socialviden.nu

OPLÆGSHOLDERE:

- **Den sociale konstruktion af resultater**
v./ Peter Dahler-Larsen, Københavns Universitet.
- **Hvad Virker – på hvilket grundlag:
Sammenhængen mellem viden, metoder og
refleksion**
v./ Karin Kildedal, Aalborg Universitet.
- **Erfaringer fra udviklingsprojekt omkring, hvad der
virker i socialt arbejde**
v./ Michael Christensen, Projektleder VSA og Martin
Madsen, Projektkonsulent VSA
- **Gør evidens mere skade end gavn?**
v./ Hanne Warming, Roskilde Universitet
- **Kritiske tanker omkring evalueringsfeber og
evidensforhoppethed**
v./ Steen Nepper Larsen, Institut for Uddannelse og
Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet.

Videnscenter for socialt arbejde
& Projekt Hvad Virker



Videnscenter
for socialt arbejde

Projekt Hvad Virker er
finansieret af LOS,
Socialministeriet,
Bikubenfonden,
Helsefonden og VSA



FRA UDSAT TIL ANSAT

Trods en fortid med stoffer og småkriminalitet har 28-årige Michael Halberg i dag fået sit drømmejob som ansat i en hælebar. Ansættelsen er et resultat af Odder Kommunes deltagelse i beskæftigelsesprojektet Route 25, der har fokus på en virksomhedsrettet og koordineret indsats for udsatte unge. Michael Halberg har gjort sig uundværlig for sin arbejdsgiver, der har kunnet overlade papirarbejdet til jobcenteret.



le og såler mens de venter



Projekt med udsatte unge har givet tre kommuner en "tyvstart" på den tværfaglige reformindsats

Via beskæftigelsesprojektet "Route 25 – Virksomhedsrettet og koordineret ungeindsats" har kommunerne Egedal, Ikast-Brande og Odder fået en "tyvstart" på den tværfaglige og helhedsorienterede indsats med en koordinerende sagsbehandler, som unge aktivitetsparate har fået krav på i forbindelse med beskæftigelsesreformerne.

I de tre kommuner har 220 unge deltaget i projektet. 25 er kommet videre i job, og 45 er begyndt på en uddannelse, viser en rapport fra Rambøll Management, som har evalueret projektet.

"Med en række metodiske forbehold in mente indikerer analysen, at man set over ét i gruppen af unge med beskæftigelsesbarrierer i de deltagende kommuner ser en øget afgang til selvforsørgelse efter endt virksomhedspraktik," står der i evalueringen.

Forspring til reformer

I Egedal Kommune har 33 unge været igennem Route 25-projektet. Heraf er otte kommet i job, mens 15 er begyndt på en uddannelse. Samtidig har erfaringerne fra projektet givet kommunen et forspring i forhold til implementeringen af reformerne på beskæftigelsesområdet, mener kommunens jobcenterchef, Lars Bonde.

- Vi har ændret vores måde at arbejde med udsatte ledige i Jobcenter Egedal som følge af projektet, og resultaterne viser helt klart, at vores indsats er lykkedes, og at den betaler sig. Det er altså unge med svære problemer, vi har arbejdet med, så vi er bestemt tilfredse.

Stiller store krav til ledelsen

Erfaringerne viser altså, at indsatsen er mulig, og at man kan rykke de unge inden for de ressourcemæssige rammer i de deltagende kommuner.

- Men det kræver, at de kommunale ledelser styrker koordineringen på tværs af forvaltninger og prioriterer ressourcerne til det, understreger Bente Nissen, seniorkonsulent ved Cabi, som har været tovholder på gennemførelsen af projektet i kommunerne.

Indsatsen udspringer af jobcentrene, og erfaringerne fra projektet har vist, at det nogle steder har været svært at få for eksempel børne- og familieafdelingerne til at prioritere ressourcer til den, fordi den umiddelbare gevinst har været størst for jobcentrene.

Indsatsen udspringer i jobcentrene, og erfaringerne fra projektet har vist, at kommunerne har haft svært ved at få

for eksempel Børne- og Familieafdelingerne til at prioritere ressourcer til den.

- Det er umiddelbart et problem, langt de fleste kommuner støder på i forbindelse med beskæftigelsesreformerne.

Succeshistorier giver motivation

De forskellige forvaltninger i deltagerkommunerne har brugt tid på at lære hinanden at kende, skabe et fælles sprog og opbygge en reel fælles indsats. Den tid har været godt givet ud i forhold til at sikre effektivitet, mødekultur og inddragelse af medarbejdernes forskellige fagligheder, vurderer Bente Nissen

Den betragtning er socialrådgiver og faglig koordinator ved Ikast-Brande Jobcenter, Heidi Kulmbach, enig i.

- Nu vil jeg i højere grad tage ansvar og ringe ned til min kollega – og gå i dialog om borgerens behov, siger hun om det tættere samarbejde i kommunen.

I forlængelse af Route 25 og kontanthjælpsreformen har Ikast-Brande samlet hele ungeindsatsen for de 18 til 30-årige borgere i et ungeteam, hvor ungerådgivere, som før sad i den almindelige kontanthjælpsafdeling, i dag sidder sammen med UU-vejlederne.

- Nu er vi kolleger med hinanden uanset, om man har myndighed eller vejledning, og det er en stor fordel, at vi kan sparre med hinanden uden først at skulle arrangere deciderede møder.

Samtidig har kommunernes egne succeshistorier vist sig at være en enorm motivationsfaktor, fortæller Bente Nissen fra Cabi.

- De får et synligt bevis på, at det her er en god idé og rent faktisk skaber udvikling hos de borgere, som medvirker. Det giver en utroligt stærk motivation for at fortsætte arbejdet.

DS: Succes skal inspirere

Dansk Socialrådgiverforenings formand Majbrit Berlau opfordrer andre kommuner til at lade sig inspirere af erfaringerne fra Route 25-projektet. Hun påpeger dog, at for eksempel kontanthjælpsreformen burde være bakket op af ressourcer fra centralt hold.

- Route 25 har vist rigtigt positive resultater. Men de deltagende kommuner har også haft overskud til at sige "Ja, vi vil være med i det her". Kommuner, som er presset på ressourcer, har ikke de samme muligheder for at løfte den tværfaglige indsats, og det kan få store konsekvenser for de unge, som kontanthjælpsreformen har lagt økonomisk pres på, siger hun.

Majbrit Berlau håber, at de nye midler til styrkelse af rehabilitering og tværfagligt samarbejde i beskæftigelsesindsatsen vil give endnu flere kommuner erfaringer og ny viden om tværfaglighed og helhedsorienterede forløb.

- Den viden skal bruges, så politikerne ser, at det kan betale sig at investere i indsatsen. **S**



Sådan foregik Route 25

Projektet startede i 2011 med fire deltagerkommuner: Egedal, Ikast-Brande, Odder og Tønder. I november 2012 trak Tønder Kommune sig for at prioritere ressourcerne på deltagelse i "Brug for Alle"-projektet, som omhandler fleksjob. Projektet blev afsluttet i foråret 2014 og blev evalueret af Rambøll Management hen over sommeren.

Reform: Hver 10. unge væk fra kontanthjælp

På landsplan er antallet af kontanthjælpsmodtagere under 30 år faldet med 11 procent, fra godt 54.000 i maj 2013 til omkring 48.000 i maj 2014.

Det viser Beskæftigelsesministeriets første opgørelse af kontanthjælpsreformens effekt for unge under 30 år. Hovedparten af de godt 6000 unge er kommet i uddannelse, andre i arbejde, mens en mindre del er registreret som selvforsørgende.

Michael blev uundværlig

For to måneder siden blev Michael Halberg ansat i sit drømmejob på Hælebaren i Horsens. Jeg blev glad, da min chef gerne ville ansætte mig, og jeg er rigtig taknemmelig for jobcenterets indsats, siger han.

Siden 28-årige Michael Halberg nåede i mål og blev ansat på ordinære vilkår, havde han gennem ca. halvandet år været først i virksomhedspraktik i "Hælebaren" og siden ansat med løntilskud.

- Jeg kan rigtig godt lide at arbejde med hænderne og at snakke med andre mennesker. Det er fantastisk, og jeg lærer noget nyt hver dag. Kunderne har gode og dårlige dage, og det skal jeg jo ikke reagere på, så på den måde er jeg blevet mere rummelig, siger Michael og forklarer:

- Nogle af kunderne bliver frustrerede, når de har glemt deres nummer, og derfor ikke kan få deres støvler eller sko udleveret. Og så må jeg jo bare forklare dem, at det er hælebarens politik, at vi ikke må udlevere noget, uden at de har deres nummer med. Det handler om psykologi og dagligdagskommunikation, og det er jeg blevet god til. Jeg lytter meget efter, hvad folk siger. Og jeg bruger meget tid på at være høflig.

Drømmen om egen hælebar

Det har langt fra været nemt at finde et job, som Michael Halberg trives med. Han har tidligere været i praktik i forskellige virksomheder, uden at det har ført til noget job.

Michael Halberg lægger ikke skjul på, at høflighed ikke altid har været hans stærke side. Siden han gik ud af 9. klasse, har han med egne ord tumlet noget rundt - uden mål og retning. Han har altid haft svært ved dansk og matematik og fik konstateret ADHD som 21-årig.

- Efter 9. klasse vidste jeg ikke, hvad jeg skulle. Jeg ville gerne i militæret, men det kunne jeg ikke

på grund af astma. Jeg havde lidt løst arbejde hist og pist og fandt sammen med nogle trælse kammerater. Jeg kedede mig, og på et tidspunkt lavede jeg et biltyveri, som blev opdaget. Derfra gik det mere og mere skævt.

Følte sig udnyttet af arbejdsgiverne

I flere år røg Michael Halberg ind og ud af kontanthjælpssystemet. I korte perioder arbejdede han på mekanikerværksted og havde andre småjobs. Han fandt sig dog ikke til rette, men havde ofte en opfattelse af, at arbejdsgiverne udnyttede ham. Eksempelvis blev han på mekanikerværkstedet sat til at gøre rent i stedet for at reparere biler.

På et tidspunkt havde han et dagligt forbrug af hash, og kom ud i mere kriminalitet ved at sælge amfetamin. I den sammenhæng blev han udsat for vold.

Så psykisk var han ikke i den bedste tilstand, da hans daværende mentor hjalp ham med at formulere sine fremtidsdrømme. Og den største drøm var at åbne sin egen hælebar.

- Derfor siger jeg til dem nede på kommunen, at jeg gerne vil i praktik hos Thomas (indehaveren af hælebar, red.), og det syntes kommunen var en fin idé. Jeg er rigtig taknemmelig for jobcenterets indsats. Min sagsbehandler har undersøgt og undersøgt og undersøgt for at få tingene til at gå op i en højere enhed - ud fra mine ønsker.

Faste rammer

Michael Halberg er nu ansat på ordinære vilkår 25 timer om ugen, og efter skat får han ca. 11.000 kr. udbetalt. Ud over lønnen oplever han at få en masse igen ved at komme på job.

- Det bedste er at komme ned at snakke med chefen og min kollega. De har rigtig meget humor, og det er dejligt at komme på en arbejdsplads, hvor man også får grinet ud.

I starten af ansættelsesforholdet var der et par detaljer,



”Jeg kedede mig, og på et tidspunkt lavede jeg et biltyveri, som blev opdaget. Derfra gik det mere og mere skævt.

”Det bedste er at komme ned at snakke med chefen og min kollega. De har rigtig meget humor, og det er dejligt at komme på en arbejdsplads, hvor man også får grinet ud.

som skulle falde på plads. Det handlede blandt andet om at møde til tiden.

- Vi havde en aftale om, at jeg selv måtte bestemme, om jeg ville arbejde fra om morgenen eller først efter frokost, men det kunne jeg ikke administrere. Når du giver mig et valg, så bliver det svært for mig. Jeg trives bedst med helt faste rammer.

- Thomas sagde til mig, at nu måtte jeg bestemme mig for, om jeg ville arbejde der, eller om jeg bare ville gå og holde fri sådan lidt hist og pist. Han var ærlig og lagde kortene på bordet, og det kan jeg godt lide. Han er nok en af de bedste arbejdsgivere, jeg har haft. Han er ærlig og vil det bedste for en. Han tænker på dig, inden han tænker på sig selv.

Bliver snart far

Drømmen om at åbne sin egen hælebar er stadig intakt. Derfor skal Michael Halberg sideløbende med jobbet gå på EGU (Erhvervsgrunduddannelsen) for at forbedre sine kundskaber i dansk og matematik.

Men lige nu er det en helt anden drøm, der snart bliver til virkelighed - Michael Halberg skal være far.

- Til december bliver jeg far til en lille dreng, og jeg glæder mig rigtig meget. Min kæreste og jeg har været sammen i tre år, og vi er nu ved at finde en lejlighed i Horsens, så jeg slipper for tre kvarters transporttid hver vej, fortæller Michael Halberg.

Øg han har holdt øje med tiden under interviewet, som skal slutte nu. Bussen kører lige om lidt fra Odder mod Horsens. Klokken 11.56. I dag skal han møde klokken 13. **S**

Nej tak til papirarbejde. Jeg har ikke været i jobcenteret en eneste gang. Når der har været det mindste, så er de kommet springende, fortæller arbejdsgiver

ndehaver af Hælebaren, Thomas Porsgaard, havde ikke planer om at ansætte mere personale, men han sagde alligevel ja til at tage Michael Halberg i virksomhedspraktik.

- Jeg har gjort opmærksom på, at jeg hverken havde tid eller lyst til at bruge en masse tid på papirarbejde, og jeg har ikke brugt en time sammenlagt på at udfylde noget som helst. Hvis jeg skulle bruge en masse tid på papirarbejde, så kunne jeg lige så godt bruge de tre timer på selv at lave noget af det arbejde, som Michael i hvert fald i starten ville være 10 timer om.

- Jobkonsulenten har ringet til mig mange gange for at høre, hvordan det gik med Michael. De har virkelig været oppe på tæerne, og det har jeg været noget imponeret over, siger Thomas Porsgaard.

ard og tilføjer: - Har der været det mindste, så er de kommet springende.

Vi skal kunne stole på hinanden

Og der har været en række udfordringer undervejs.

- På et tidspunkt var jeg ved at sige stop. Der var lige lovlig mange sygedage, og han mødte ikke på de tidspunkter, som vi havde aftalt. Så holdt vi en alvorlig samtale sammen med jobcenteret her i Hælebaren.

- Mit budskab til Michael var, at hvis man skal være i en virksomhed af den størrelse her, så er vi alle enormt afhængige af hinanden. Og hvis vi ikke kan stole på hinanden og møde til tiden, så lægger vi arbejdet over på hinanden. Vi bliver alle syge ind imellem, men ikke hver uge, og vi sover heller ikke over hver uge, forklarer Thomas Porsgaard.

Han har gjort sig uundværlig

Siden den alvorlige samtale har Michael været enormt stabil, lyder rosen fra arbejdsgiveren.

- Vi fik ham gjort klart, at han er en uundværlig del af virksomheden. Og det gik hurtigt op for ham, at hans hverdag ser bedre ud, når han overholder sine aftaler.

Da virksomhedspraktikken sluttede, var det meningen, at Michael Halberg skulle stoppe igen. Men der blev i stedet etableret en ordning med løntilskud i første omgang i seks måneder, som så blev forlænget med yderligere seks måneder.

- Jeg spillede med åbne kort og sagde til jobcenteret, at de ikke umiddelbart skulle forvente, at det ville munde ud i en fastansættelse, forklarer Thomas Porsgaard.

I dag har han dog ansat Michael Halberg på ordinære vilkår - med en aftale med jobcenteret om at være hans mentor i to timer pr. uge.

- Michael har gjort sig selv uundværlig. Han er blevet en rigtig god medarbejder, som man kan regne med. **S**

"På et tidspunkt var jeg ved at sige stop. Der var lige lovlig mange sygedage, og han mødte ikke på de tidspunkter, som vi havde aftalt



Jobcenterchef i Odder Kommune er tilfreds med udbyttet af Route 25, men det er en stor udfordring, at få det tværfaglige samarbejde til at fungere

Odder Kommune er en af de tre kommuner, som har deltaget i projektet "Route 25 – virksomhedsrettet og koordineret ungeindsats". Resultatet for Odder Kommune har været, at fire udsatte unge er kommet i uddannelse, fire andre har fået job, og flere andre har taget de første skridt væk fra ledighed og i retning af arbejdsmarkedet.

Jobcenterchef Ole Stounbjerg, som er uddannet socialrådgiver, pointerer, at kommunen har fået nogle vigtige input, som man vil bygge videre på.

- Vi har gjort os nogle erfaringer med det tværfaglige samarbejde. Om hvad der virker, og hvad der ikke gør. Det er meget værdifuldt, og vi kommer også til at bruge det over for andre målgrupper end udsatte unge," siger Ole Stounbjerg.

Han pointerer, at det har været en øjenåbner for ham, at der skal rigtig meget ledelse til for at sætte scenen for tværfaglighed. Det kan handle om, hvor ofte man skal mødes i det tværfaglige ungeteam, om der er mødepligt, og hvilke roller de enkelte deltagere på mødet skal have.

- Det er en stor udfordring at få det tværfaglige samarbejde til at fungere. Det kræver noget af de andre forvaltninger, at især vi på jobcentrene skal arbejde tværfagligt og helhedsorienteret. Det kræver, at man stiller beredvilligt op til de møder, der skal sikre, at man reelt arbejder tværfagligt.

- Indirekte betyder det, at man kommer til at skulle lave ledelse ind i de andre organisationer. Så uanset hvor godt vi samarbejder, så er det en udfordring, især med den stramme økonomi som er alle steder, forklarer Ole Stounbjerg.

Netværk af praktikvirksomheder

Ole Stounbjerg fremhæver, at jobcenteret har taget initiativ til at etablere et klyngenetværk for virksomheder, som har fokus på ungegruppens særlige behov, og dermed gjort det muligt at øge brugen af virksomhedspraktik i bestræbelserne for at få de unge i job og blive selvforsørgende.

En af gevinsterne ved netværket er, at hvis en ung ikke fungerer eller trives i sin praktik i den ene virksomhed, så kan han qua netværket flytte praktikplads uden nødvendigvis at skulle starte helt forfra. **S**

VIRKSOMHEDER: God dialog med jobcentre

● Cabi har spurgt udvalgte virksomheder om deres oplevelse af at have unge i praktik og samarbejdet med jobcentret. Virksomhederne betegner overordnet samarbejdet som tilfredsstillende. De fremhæver, at dialogen har været god, at jobcentrene har været behjælpelige, og at kendskabet er blevet øget for begge parter.

● Praktikstederne har forskellige opfattelser af jobcentrenes opfølgning på den unge, og blandt de adspurgte virksomheder har ca. halvdelen af virksomhederne haft kontakt med jobcentret 1-2 gange undervejs, mens den anden halvdel af virksomhederne har haft kontakt 3-4 gange undervejs.

● Generelt efterspørges mere initiativ fra jobcentrene, fx i form af opsøgende telefonsamtaler samt feedback på den unges progression efter afsluttet praktikophold.

● I Egedal har man i forbindelse med Route 25 valgt at sætte ekstra ressourcer af til netop den opfølgende del af virksomhedsindsatsen, så det har været muligt at følge op enten hver eller hver anden uge.

Kilde: Route 25 – virksomhedsrettet koordineret ungeindsats", slutevaluering, Cabi

Læs mere på www.route25.dk
og på www.cabiweb.dk/udgivelser

Virksomhedspraktik - obligatorisk i mulighedsviften

● I alle de tre projektkommuners ungeteams har siddet en jobkonsulent eller virksomhedskonsulent, som har kunnet bidrage til sagerne med kendskab til muligheder for praktik.

● Den kontinuerlige tilstedeværelse af det virksomhedsrettede perspektiv i den tværfaglige behandling af sagerne har bidraget til, at virksomhedspraktik ikke glemmes i mulighedsviften.

● Ikast-Brandø oplyser, at man inden Route 25 anså virksomhedspraktik som et vigtigt værktøj, der kunne vælges til, mens man i ungeteamet har vendt denne praksis om, så man nu skal argumentere for, hvorfor det ikke er en mulighed at anvende værktøjet.

Kilde: Route 25 – virksomhedsrettet koordineret ungeindsats", slutevaluering, Cabi

Læs mere på www.route25.dk
og på www.cabiweb.dk/udgivelser

Hvis forandringer skal lykkes, skal medarbejderne opleve processen som retfærdig og føle sig involveret. Det var budskabet på temadag for ledere i DS

”Øg kvaliteten, servicér nogle flere og spar nogle penge. På samme tid og gerne frem til 2050.”

At dømme efter latteren i lokalet hos de omkring 30 deltagere, var det ikke første gang, de hørte nøjagtig den melding, som udviklingskonsulent Bo Vestergaard fyrede af som indledning til temadagen, arrangeret af Ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening.

For alle ved, at riget fattes penge, og livremmen skal strammes. Men også, at kravene og forventningerne til fremtidens velfærdsydelser ikke spændes tilsvarende ind. Så den udfordring kan lederne i det offentlig lige så godt indstille sig på at få skovlen under på bedst mulig vis. Men de forandringsprocesser og -projekter, som er forudsætningen for at skabe mere værdi og kvalitet for færre penge, lykkes kun i et ud af tre tilfælde, viser forskning.

- Og det er jo træls, så: Hvordan får I de forandringsprocesser til at lykkes, var dagens overordnede spørgsmål fra Bo Vestergaard.

Ifølge ham er der kun én vej at gå: Involver medarbejderne.

- Hvis de føler ejerskab for målet med forandringen og er involverede i at udvikle og afprøve løsninger, lykkes det i otte ud af ti tilfælde, viser undersøgelser.

Hvad er en fair proces?

I Bo Vestergaards univers hedder måden at gøre det på ”fair proces,” og det har han skrevet en bog om, som også var udgangspunkt for dagens oplæg. Og, hævder han, blot ved at komme på besøg i organisationen og se på medarbejdernes adfærd, kan han afgøre, om lederne vil lykkes med forandringsprocessen:

- Kan jeg se, at medarbejderne er i gang med at udvikle – helt konkret? Hvis de er det, og også føler ejerskab til formålet med forandringen, så øges chancen markant for, at processen vil skabe den forandring, man ønsker.

Den påstand underbyggede han med

en af 1990’erne store forskningsprojekter i ledelse, Blue Ocean Strategy, som blandt andet undersøgte, hvorfor store forandringer mislykkes.

- De fandt frem til, at hvis man som medarbejder oplever, at processen er retfærdig, er der større chance for komme i mål. Ofte skal man jo i gang med noget, ikke alle er enige i eller synes giver mening, og det giver to mulige slags adfærd: Aktiv og frivillig i at afprøve løsninger. Eller passiv og modvillig i implementeringen af beslutningerne.

Og – hævder Bo Vestergaard – udfaldet afhænger helt af, hvordan processen bliver ledet.

Hvad har du som leder fået med hjem fra dagens ”Fair proces”?



Jeppe Bülow Sørensen, leder af Socialcenter Integration i Aalborg Kommune:

- Jeg er blevet opmærksom på betydningen af at tilrettelægge en forandringsproces mere bevidst – udstikke rammer og retning gør vi jo allerede, men jeg er blevet klarere på, hvornår og i hvilken grad man skal inddrage medarbejderne, og hvornår det måske ikke er så nødvendigt. Jeg kan se, at nogle af de processer, vi har haft og er i gang med hos os, kunne have været planlagt mere bevidst og måske med et andet resultat. Det tager jeg med hjem i dag.



Marianne Beck-Hansen, leder af Børne- og Ungecentret Østervang i Holstebro Kommune:

- Jeg stillede spørgsmålstegn ved, at en forandringsproces kan foregå på otte uger. På mit område taler vi om interaktionen mellem mennesker og om at arbejde med forskellige pædagogiske retninger, som vil være udfordrende at planlægge, iværksætte og effektivt udføre på så kort tid. Men ud fra de kommentarer og svar jeg fik, har jeg alligevel fået mod på at prøve sådan en proces af.

- Men det kan vi heldigvis gøre noget ved! I Blue Ocean Strategy fandt man ud af, at succesraten hang tæt sammen med tilliden til lederne: Kan vi stole på dem, passer det, hvad de siger? Og så af tillid til beslutningens kvalitet, fordi som man som faglig medarbejder jo også ved noget om noget.

Forandring efter otte uger

Måden at tilrettelægge forandringen på, involvere medarbejderne og skabe ejerskab for formålet kan ifølge Bo Vestergaard gøres i et strategisk procesdesign med fem faser. Og allerede efter otte uger kan man se forandringen tage form. Modellen rummer også forskellige bud på, hvor meget eller lidt medarbejderne skal involveres, afhængig af vilkår, rammer og muligheder for projektet.

- De fem faser kører over otte uger og er brudt op i mindre bidder, fordi man bedre kan håndtere forandringen, når den brydes ned i mindre cyklusser. Delprocesserne skal være så overskuelige, at man kan udvikle en løsning, der kan afprøves allerede på mandag. Efter de otte uger gør man det til drift, hvis det virker. Og det ved, I om det gør,

fordi I fra starten har formuleret et mål: Hvad skal kunne lade sig gøre nu, som ikke kunne lade sig gøre før?

Lederen har ikke altid svarene

At dømme efter den højlydte summen ved bordene i første pause, havde Bo Vestergaard fat i noget.

- Det er jo svært at uenig i, at man skal involvere medarbejderne, men det kræver ressourcer at holde alle de møder, lød en kommentar.

- Ja, og det er ofte de samme medarbejdere, vi involverer, fordi vi har erfaring for, at så bliver det godt.

- Jeg synes, det er svært at finde niveauet for involvering.

- Og hvordan får vi tid til det - vi er i gang med den tredje reform på beskæftigelsesområdet?

Det er, erkendte Bo Vestergaard, ikke altid muligt som leder at besvare alle spørgsmål i en sådan proces.

Der kan være vilkår og beslutninger højere oppe i systemet, som ikke er til at påvirke. Men det betyder ikke, at processen ikke kan blive fair alligevel.

- Sig det højt. Vær gennemsigtig i din ikke-viden. Opfordr medarbejderne til at spørge igen, hvis der er noget, de ikke synes, de har fået svar på. Og stil selv de spørgsmål opad i systemet, fordi hvis du som leder skal kunne stå på mål for det, den øverste ledelse har besluttet, skal cheferne også kunne svare på dine spørgsmål. **S**

Bo Vestergaards bog "Fair proces" er udgivet på www.fairproces.dk, hvor man også kan læse mere om metoden.



Susan Sylvest, indehaver af virksomheden Socialfagligt Fokus i Svendborg, som sælger ydelser til jobcentre:

- I det daglige er jeg udfordret af, at jeg udøver distanceledelse. Mine medarbejdere sidder rundt om på jobcentrene, så jeg ser dem ikke i hverdagen, men jeg gør, hvad jeg kan, for at involvere og motivere dem, også når vi skaber forandringer i virksomheden. I dag har jeg fået sat ord, metode og begreber på noget af det "jeg bare gør" som leder. Det har været godt.



Anders Fløjborg, leder af Børn og Familie i Vordingborg Kommune og formand for Ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening:

- Bo Vestergaards bog er ikke bare en akademisk diskussion, den er skrevet til os ledere. I DS' Ledersektion er vi meget optaget af netop den essens - de fair processer - fordi vi ganske enkelt er nødt til at have et fælles projekt ledere og medarbejdere imellem, hvis vi skal lykkes med udfordringerne. Jeg mener, at MED-systemet er et fremragende sted at forankre en sådan proces, men personalemøder og andre fora kan også bruges.

Da Randers Kommune ville ophæve varselskravene i socialrådgivernes overenskomst, slog DS alarm. Nu har ministeriet afvist kommunens ansøgning

Somet led i en spareøvelse sendte Randers Kommune en ansøgning til Økonomi- og Indenrigsministeriet, hvor den kommunale ledelse forsøgte at ophæve varselskravene i socialrådgivernes overenskomst. Ændringen ville betyde, at kommunen uden varsel ville kunne flytte socialrådgivere fra dag- til nattejob, og ansøgningen til ministeriet var lavet uden, at socialrådgiverne var blevet inddraget.

Fællestillidsrepræsentanten for socialrådgiverne i Randers Kommune, Henrik Hald, kritiserede

"Hvis man begynder at flytte rundt på folks arbejdstider, betyder det en massiv forringelse af et i forvejen psykisk dårligt arbejdsmiljø."

Fællestillidsrepræsentant for socialrådgiverne i Randers Kommune, Henrik Hald

på det kraftigste kommunens fremgangsmåde, og nu har Økonomi- og Indenrigsministeriet afvist sagen.

Afvisningen vækker stor glæde hos den randrusianske fællestillidsrepræsentant.

I Dansk Socialrådgiverforening glæder vi os over, at de godt 60 socialrådgivere på familie- og døgnområdet kan ånde lettet op og gå på arbejde, som de

plejer. Det er svært at finde den specifikke forklaring på, hvorfor ministeriet har afvist ansøgningen fra Randers Kommune, men efter at DS sendte en pressemeddelelse ud, har sagen haft stor mediebevågenhed og været diskuteret vidt og bredt her i Region Nord, da den jo er en trussel mod overenskomsten og arbejdstidsaftalen, siger Henrik Hald.

Skidt arbejdsmiljø yderligere presset

Både han og politikerne i Dansk Socialrådgiverforening har råbt vagt i gevær overfor kommunen for at undgå, at medarbejderne var blevet prøveklud for, hvor langt ledelsesretten kan strækkes.

Vi har fået rigtig mange positive tilkendegivelser fra medlemmer i regionen, der er glade for vores indsats i sagen. Men vi ærgrer os dog forsat

over, at kommunen ikke går i dialog med os for at drøfte de økonomiske udfordringer, der er, siger Henrik Hald.

Familie- og døgnområdet er allerede præget af et meget dårligt og psykisk belastende arbejdsmiljø, understreger fællestillidsrepræsentanten.

Hvis man begynder at flytte rundt på folks arbejdstider, betyder det en massiv forringelse af et i forvejen psykisk dårligt arbejdsmiljø. Det har stor betydning for de mennesker, der arbejder på området, siger Henrik Hald.

"Ikke basis for dialog i øjeblikket"

Selvom om Randers Kommune har meldt ud, at sagen er afblæst, tør fællestillidsrepræsentant Henrik Hald ikke udelukke, at kommunen i fremtiden vil forsøge at udfordre overenskomsterne og de gældende aftaler:

Metoderne i Randers Kommune skal helst ikke gentage sig, og ledelsen bør prøve at efterleve det, der står i tillidsreformen. Vi ved jo godt, at der er økonomiske udfordringer - men hvis der skal laves besparelser eller ændringer, der berører en stor gruppe mennesker, så fordrer det, at vi har en åben dialog helt fra start.

Ifølge Henrik Hald viser sagen med varselskravene, at der på nuværende tidspunkt ikke er basis for denne åbne dialog.

Kommunen skal arbejde med sin ledelsesform og ikke bruge ledelsesretten som argumentation for, at det er i orden at lave forandringer uden at samarbejde og uden at involvere de implicerede parter, påpeger FTR Henrik Manero Hald.

DS: Randers Kommune går imod tillidsreformen

Også formand for Dansk Socialrådgiverforenings Region Nord, Mads Bilstrup, har undret sig over, at Randers Kommune har søgt om fritagelse fra overenskomsten uden at drøfte det med lokale repræsentanter.

Det er klart i modstrid med tillidsreformen, som har til formål at sikre et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem kommunale ledere og medarbejdere. Nok har vi en forståelse for, at den kommunale økonomi er klemmt, men at det skal finansieres ved at sætte dele af vores overenskomst ud af kraft, er helt ude af proportion, siger han. **S**

Valg i DS - kandidaterne svarer for sig

På socialraadgiverne.dk/valg kan du stille spørgsmål til de kandidater, der stiller op til efterårets valg i DS.

Ikke mange havde dog benyttet sig af muligheden inden bladets deadline.

Vi bringer udvalgte spørgsmål og svar herunder.



BIRTHE POVlsen

- stiller på til næstformandsposten og hovedbestyrelsen

Peter Marsling skriver:

"Godt og sundt grundlag du stiller op på, men har du clearet med Forkvinden, at der kommer et bedre samarbejde med dig end den tidligere?"

OG det lyser ikke igennem for mig, hvor du står politisk - så hvem stemmer du på ved et folketingsvalg?"

Birthe svarer:

"Hej Peter

Jeg er glad for din kommentar om mit grundlag - og ja jeg har clearet med Forkvinden, at vi kan finde en god samarbejdsform, hvis jeg bliver valgt som næstformand - vi kender hinanden fra HB-arbejdet og har mange ens holdninger. Med hensyn til hvem jeg stemmer på, kan jeg sige, at jeg ikke er partipolitisk organiseret, men at jeg tilhører venstrefløjen er vist ingen hemmelighed for dem som kender mig."



MAJBRIIT BERLAU

- genvalgt som formand uden modkandidater

Helle Frank skriver:

"Hvem af de to næstformænd kan bedst muligt komplementere dig som formand? Hvis det var dig, der var mig, hvem vil du så stemme på som næstformand?"

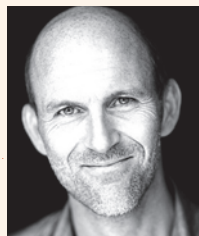
Majbrit svarer:

"Kære Helle

Jeg vælger ikke at anbefale en af kandidaterne - også efter aftale med dem.

I DS har vi kutyme for, at en siddende formand ikke blander sig i valget, men overlader det til kandidaterne selv at motivere for deres kandidatur.

Så selvom jeg er glad for og værdsætter, at du ønsker min vurdering, så følger jeg den kutyme, der er i DS, og lader kandidaterne selv argumentere for, om de er den bedste til at bestride posten som næstformand." **S**



NIELS CHRISTIAN BARKHOLT

- genopstiller til næstformandsposten

Også Niels Christian Barkholt har af Peter Marsling fået ros for sit valggrundlag og spørgsmål om sit politiske ståsted og sit samarbejde med Majbrit Berlau. Niels' svar kan læses under hans valggrundlag

på socialraadgiverne.dk/valg.

Hanne Poulsen skriver:

"Hejsa Niels

Jeg vil gerne høre om du i en evt. ny periode som næstformand vil tænke andre fagområder indover. Jeg tænker bl.a. på beskæftigelsespolitikken. Kunne også godt tænke mig at vide, om du og Majbrit har tænkt på, at vi socialrådgivere på SOSU-skolerne også gerne vil have jeres opmærksomhed, især efter at lov 409 er trådt i kraft. Flere af mine socialrådgiverkollegaer opsiges deres medlemskab netop pga. den manglende synlighed på vores område."

Niels Christian svarer:

"Kære Hanne - jeg vil rigtig gerne tænke andre fagområder ind. Vi har flere brændpunkter samtidigt, som vi skal gøre noget ved. Mellem Majbrit og mig har vi også en arbejdsdeling. Det betyder, at vi hver især har hovedansvaret for forskellige områder. Majbrit har fx beskæftigelsesområdet, og jeg har børneområdet, som er de to største i foreningen. Det betyder ikke, at vi ikke overlapper hinanden eller sparrer med hinanden, men det betyder, at det især er Majbrit, der tegner lige dette område. Det er min erfaring, at medlemmernes stemme har stor betydning i foreningen. Der bliver lyttet, når der kommer input fra medlemmerne. Derfor er vi selvfølgelig parate til at se på SOSU-skolerne. Lad os skrive sammen om, hvordan vi kan løfte den udfordring. Håber det besvarer spørgsmålet. Du kan også stille spørgsmål på min Facebook-profil. Dialogen er afgørende for at diskutere, hvad der er vigtigt for medlemmerne og foreningen. Derfor skriv endelig på min væg, hvor alle kan være med. "

Valgmøder

Frem til valget tager kandidaterne også rundt til valgmøder i regionerne og møder medlemmerne ansigt til ansigt.

Du kan finde tid og sted for valgmøderne på socialraadgiverne.dk/valg. Selv om tilmeldingsfristen for de fleste valgmøder er overskredet ved dette blads udgivelse, er du stadig velkommen til at kigge forbi og møde kandidaterne.

Læs også eventuelle indlæg på debatsiden her i bladet og følg valget på facebook. com/dansksocialraadgiverforening

Hovedbestyrelsens beretning 2013-2014

– giver indblik i DS' arbejde

På de følgende sider kan du læse udpluk fra den skriftlige beretning, som Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse præsenterer på repræsentantskabsmødet 28-29. november.

Klik ind på socialraadgiverne.dk/rep14, hvor du kan læse hele beretningen

Kære medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening



Siden repræsentantskabet 2012 har reformerne stået i kø. Den ene reform har afløst den anden og socialrådgivere over hele landet er i hele perioden blevet stillet over for nye krav, ny lovgivning og ændrede arbejdsbetingelser.

I den næste tid vil reformtempoet nok blive sat ned, men vi skal ikke sætte hverken tempoet eller ambitionsniveauet ned. I de næste år handler det om at få implementeret reformerne på en ordentlig måde og om at få rettet op på reformernes fejl og mangler.

Det er ikke kun på Christiansborg, at der har været damp på kedlerne - i vores egen organisation har der også været fart på. Vi har håndteret medlemssager, lavet lokale lønforhandlinger og aftaler, været stærkt til stede i mediedebatten, drøftet fag og vilkår ved klubmøder, forhandlet OK13, lobbyet politikere og holdt faggruppemøder og meget, meget mere.

Det er alt sammen beskrevet i beretningen. Der er kort sagt gang i den i Dansk Socialrådgiverforening - og det er vidunderligt inspirerende at være en del af.

Majbrit Berlau

Formand, Dansk Socialrådgiverforening

FLERE VIL VÆRE TR OG AMIR

Antallet af tillidsrepræsentanter (TR) på socialrådgivernes område er vokset med fem procent fra 2012 til 2014. Det samme gælder for gruppen af arbejdsmiljørepræsentanter, som er vokset med knap 12 procent i samme periode.

KOMMUNER SIGER FRA OVER FOR UDHÆNGNING

I sommeren 2013 lagde Odsherred Kommune sag an mod ejeren af hjemmesiden Det Sorte Register. Sagen førte til, at han blev dømt for injurier mod socialrådgivere og ledere i kommunen. Andre kommuner har siden startet lignende sager på vegne af udhængte medarbejdere. I forbindelse med sagen mod Det Sorte Register roste DS-formand Majbrit Berlau Odsherred Kommune for at leve op til deres arbejds-giveransvar og tage hånd om deres medarbejdere.

Dansk Socialrådgiverforening har udarbejdet gode råd til ledere og medarbejdere, der udsættes for udhængning i det offentlige rum. Se socialraadgiverne.dk/udhaengning.

Flere arbejdsskadesager

Lovgivningens øgede pres på borgerne og arbejdsgivernes stadigt større krav til socialrådgiverne er belastende for medlemmernes psykiske arbejdsmiljø, og det øger antallet af arbejdsskadesager. Sagerne fordeler sig næsten ligeligt mellem stresssygdomme og vold, trusler eller ulykker.

I 2012 skete der en markant stigning i antallet af arbejdsskadesager blandt Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer. Det år kom der 46 nye sager ind mod tidligere cirka 20 årligt. Tendensen er fortsat i 2013 og 2014.

I 2013 fik medlemmerne fem mio. kroner udbetalt i erstatninger som resultat af DS' arbejdsskadeindsats.

I visse tilfælde lykkes det at fastholde arbejdsskadede socialrådgivere i fleksjob, mens andre er så syge, at de må førtidspensioneres. I 2012 og i 2014 er socialrådgivere blevet dræbt i forbindelse med deres arbejde. DS har i samarbejde med en advokat sørget for erstatninger til de efterladte.

Løntjek gav tusindvis af kroner til socialrådgivere

Dansk Socialrådgiverforening har tjekket medlemmernes lønsedler. Her blev fundet - og rettet - fejl, som har skaffet tusindvis af kroner hjem til socialrådgiverne.

I forbindelse med lockouten af SOSU-underviserne i foråret 2013 gennemgik Dansk Socialrådgiverforening de lockoutedes medlemmers lønsedler. Her blev der blandt andet fundet fejl på et medlems pensionsindbetaling, som indtil videre havde kostet medlemmet omkring 24.000 kroner. Takket være løntjekket fik hun udbetalt de penge, hun havde til gode.

I forbindelse med Er Du OK-kampagnen foretog DS i efteråret 2013 en række løntjek. Her fik et medlem med tilbagevirkende kraft indbetalt et ekstra løntrin, hun havde forhandlet sig frem til, men som ved en fejl aldrig var blevet indberettet.

Ny arbejds- miljøstrategi

Generelt er socialrådgivere glade for deres arbejde - det er meningsfuldt og rummer mulighed for personlig og faglig udvikling. Men sammenlignet med andre fag er det psykiske arbejdsmiljø dårligere. Højt arbejdspress og store følelsesmæssige krav, risiko for trusler, mobning og chikane er hverdag for mange socialrådgivere. Konstante lovændringer, detailregulering og bureaukratisering af arbejdet, hyppige omstruktureringer og ledelsesproblemer hører også med til billedet.

Tilsammen giver det stress, dårligt helbred, højt sygefravær og arbejdsskader og en lav social kapital, viser en undersøgelse af socialrådgivernes arbejdsmiljø fra 2013.

I det lys har Dansk Socialrådgiverforening i år vedtaget en ny arbejdsmiljøstrategi, som skal fremme et godt, sundt og udviklende arbejdsmiljø, der understøtter trivsel, forebygger sygdom og løfter mulighederne for at yde god kvalitet i arbejdet.

Strategien indebærer en handleguide til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, og den vil blandt andet indeholde gode råd om, hvordan man kan tage arbejdsmiljøproblemer op i MED-udvalget/samarbejdsudvalget.

- Det er vigtigt, at de tillidsvalgte på arbejdspladsen tager fat på problemerne, inden de vokser sig for store, og det vil vi gerne hjælpe med, forklarer formand Majbrit Berlau.

Hun pointerer, at Dansk Socialrådgiverforening også har fokus på arbejdsmiljø, når organisationen er i dialog med politikerne om reformer på socialrådgivernes område - lige som Dansk Socialrådgiverforening vil bruge flere kræfter på at rådgive og vejlede de tillidsvalgte om implementering og konsekvenser af de mange reformer på socialrådgivernes arbejdspladser.



UDVIDET STØTTE TIL LEDERNE

Offentlige ledere skal håndtere de voksende krav, udfordringer og forandringer på velfærdsområderne og samtidig lede medarbejdere og arbejdspladser i en tid med få ressourcer og stram styring. Det kræver, at de selv har gode vilkår, indflydelse og et tilstrækkeligt ledelsesrum.

Derfor har Dansk Socialrådgiverforening, som organiserer ledere med socialrådgiverbaggrund på alle niveauer, vedtaget en ny lederpolitik. Den skal være fundamentet for arbejdet på lederområdet de kommende år. Politikken fokuserer på lederuddannelse og netværk, løn og arbejdsvilkår samt samarbejde med ledermedlemmerne. Lederpolitikken understøttes af handleplaner på de enkelte fokusområder.

- Lederpolitikken er meget ambitiøs og forpligter foreningen, og jeg forventer, at vi med lederpolitikken kan være med til at sætte dagsordenen for god offentlig ledelse, siger Anders Fløjborg, formand for Ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening.

DS har lavet oversigt over privatansattes løn- og øvrige ansættelsesvilkår

På baggrund af en medlemsundersøgelse fra efteråret 2013 har DS lavet en oversigt over løn- og øvrige ansættelsesvilkår i den private sektor.

Undersøgelsen omfatter 46 % af alle registrerede privatansatte medlemmer og dækker både lederstillinger og basisstillinger. Oversigtens tabeller giver et godt billede af, hvordan lønniveauerne fordeler sig på henholdsvis brancher, geografi, stillingsbetegnelse med videre, men tallene skal tages med forbehold. På grund af den store spredning i ansættelsesområder er nogen af tallene baseret på meget få besvarelser, mens det andre steder har været nødvendigt at lave nogle relativt brede grupper for at sikre anonymiteten i besvarelsene.

DS håber, at oversigten kan komme medlemmerne til hjælp, når de skal forhandle løn og øvrige vilkår i ansættelsen med en privat arbejdsgiver.

Oversigten kan findes på socialraadgiverne.dk under "Lønsatser"

- hvilket alle privatansatte medlemmer er blevet oplyst om pr. mail.



Ny politik på børne- området

Hovedbestyrelsen besluttede i 2013 at nedsætte en 'børnearbejdsgruppe', der skulle se på omstillingen af børneområdet og afklare DS' position. Arbejdsgruppen har produceret flere politiske forslag og politikpapirer, herunder om forsøg med lavere sagstal, om udbygning af skolesocialrådgiver-ordninger, om efteruddannelsen på børneområdet, om det forebyggende arbejde, om arbejdet med de mest vanskelige børnesager og et om socialfaglig ledelse på området.

På baggrund af gruppens arbejde har der været en forstærket dialog med Socialministeriet, Børne- og Kulturchefforeningen og DS' faggrupper om børneområdet. I efteråret 2014 holdes en DS-konference, der skal sætte fokus på udviklingen i kommunerne ud fra de konklusioner, børnearbejdsgruppen er nået frem til.

Bureaukrati på jobcentre er vokset

Bureaukrati belaster socialrådgivere i jobcentre, og knap otte ud af ti oplever, at de i dag bruger mere tid på bureaukrati og administration end for to år siden. Det viser en undersøgelse, som Dansk Socialrådgiverforening har udført i samarbejde med Ugebrevet Mandag Morgen. Undersøgelsen blev offentliggjort i begyndelsen af 2014 lige op til forhandlingerne om reform af den aktive beskæftigelsesindsats på jobcentrene. DS' formand kaldte udviklingen meget bekymrende.

MEDLEMMERNE ER VILDE MED TEMADAGE

Det er ikke nok kun at møde kollegerne hvert andet år til Socialrådgiverdage og måske Repræsentantskabsmøde. Tilslutningen til de regionale temamøder og arrangementer er voksende, og der må ofte meldes udsolgt til både Minisocialrådgiverdage i Øst og Fagligt Udsyn i Region Nord.

VIDSTE DU AT...

- Karrieretelefonen bliver brugt af 75-100 medlemmer årligt
- Facebook nu har 5.000 følgere
- Dansk Socialrådgiverforening har 24 faggrupper
- Der udgives 25 nyhedsbreve og 15 fagblade årligt
- Medierne hvert år bringer 40-50 debatindlæg skrevet af politikere i Dansk Socialrådgiverforening
- Dansk Socialrådgiverforening skrev 24 høringsvar til lovforslag i 2013

DS i medierne

Dansk Socialrådgiverforenings synspunkter og vurderinger af de mange nye reformer på social- og beskæftigelsesområdet er efterspurgt af medierne. Hvad er konsekvenserne af dagpenge-reformen, kontanthjælpsreformens gensidige forsørgerpligt og den lave uddannelsesydelse til unge?

De spørgsmål har politikerne i Dansk Socialrådgiverforening kommenteret på rigtig mange gange. Og naturligvis også på en række andre temaer.

I 2013 var Dansk Socialrådgiverforening således omtalt i landsdækkende og lokale medier ca. 2400 gange. Og alene i første halvår af 2014 var tallet oppe på godt 1400 - ifølge mediedatabasen Infomedia.

SOCIALRÅDGIVERNE TAGER DEL I FREMTIDENS DS

I DS har vi fortsat medlemsfremgang, men den danske fagbevægelse er under pres, og det påvirker selvfølgelig også DS. Derfor vedtog Repræsentantskabsmødet 2012 en resolution om, at DS skal udvikle en strategi for, hvordan vi også i 2022 står som en stærk, attraktiv og handlekraftig fagforening, som organiserer alle socialrådgivere.

Det projekt har fået navnet DS 2022 - Fremtidens DS, og det helt centrale punkt har været at høre, involvere og mobilisere medlemmerne.

- Tak til alle jer, som har taget jer tid til at bidrage på Socialrådgiverdage, TR-konference, på klubmøder, bestyrelsesmøder, til fredagsbar, faggruppe-møder, som DS-ambassadør, i fokusgrupper eller inde på Facebook med ideer, skæve og lige tanker eller små filmklip. DS har nu et solidt fundament for den retning, vi ser for Fremtidens DS, siger næstformand Niels Christian Barkholt.

Har beskæftigelsesområdet lavstatus hos socialrådgiverstuderende?

I mit videnscenterprojekt Beskæftigelsespolitik og socialrådgiverprofession har jeg undersøgt socialrådgiverstuderendes opfattelser af beskæftigelsesområdet. Socialrådgivere er oversættere af den statslige politik til borgeren, så nye politiske paradigmer griber dybt ind i professionen. Dette tematiseres også tit i forskningen og den offentlige debat.

kommentar



Daværende beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen slog i 2003 til lyd for, at beskæftigelsesperspektivet skulle prioriteres hos socialrådgiverne. Siden er beskæftigelsesområdet blevet opprioriteret i uddannelsen senest med reformen i 2011, og flere socialrådgivere opnår ansættelse inden for området

Fra en række jobcenterchefer høres undertiden en kritik af, om socialrådgiverne har den rette profil, de rette kompetencer og den rette indstilling til arbejdet (Baadsgaard m. fl. 2011). Og vi har også set en offentlig kritik af uddannelsen af socialrådgivere; de holdninger og den faglighed, de udstyres med. Maya Flensborg Jensen og Anna Katinka Hansen udtaler for eksempel på baggrund af deres undersøgelse: Socialrådgivere på jobcentre – i krydsfeltet mellem beskæftigelsespolitik og profession til dagbladet Information at ”der er tydeligvis nogle værdier i uddannelserne, som ikke spiller sammen med den aktuelle beskæftigelsespolitik” (25/1-2010).

Fra en uddannelsesposition hører vi lignende synspunkter, når vi møder garvede praktikere inden for beskæftigelsesindsatsen. Det har altid undret os, da vi som ansvarlige undervisere brænder for, at de studerende opnår et godt og nuanceret grundlag samt solide kompetencer til at indgå konstruktivt i praksis.

Det har således pirret min nysgerrighed, hvordan de studerende ser på det sociale arbejde på beskæftigelsesområdet, og jeg har derfor udført en spørgeskemaundersøgelse af de studerendes opfattelse af beskæftigelsesfeltet blandt fire årgange på socialrådgiveruddannelsen i Aarhus – to årgange tidligt i studiet og to årgange sidst i studiet. Det er blevet til 265 besvarelser ud af cirka 350 mulige.

De studerendes motivationen

Det er antageligvis de færreste studerende, der søger ind på uddannelsen med den motivation, at de helt sikkert vil arbejde

indenfor beskæftigelsesindsatsen. Vi ser derfor ret lav motivation fra de studerende om at komme i praktik inden for beskæftigelsesindsatsen, og også forholdsvis lave ønsker til, at beskæftigelsesindsatsen bliver det fremtidige arbejdsfelt. Det er kun cirka 10 procent af de studerende tidligt på uddannelsen, der helt sikkert tænker på beskæftigelsesområdet som praktiksted og kun 25 procent, der er godt motiverede for, at beskæftigelsesindsatsen skal være fremadrettet jobfelt. De studerende sidst på uddannelsen er dog mere positivt stemt end de studerende tidligt på uddannelsen.

Det stemmer imidlertid overens med, at kun 2 procent (5 studerende) anser beskæftigelsesindsatsen som det mest prestigefyldte og anseelsesværdige sociale arbejde. Her svarer hele 40 procent (106 studerende), at socialt arbejde indenfor familier, børn og unge er det mest prestigefyldte. Cirka 40 procent anser alle typer af socialt arbejde som lige anseelsesværdigt eller tager ikke stilling. Resten prioriterer andre særlige felter.

Samlet tegner det til, at mange studerende ikke tænker sig selv ind i beskæftigelsesindsatsen. Derimod er selvfølelsen i top på professionens vegne. De studerende er ikke i tvivl om, at beskæftigelsesindsatsen er et felt for socialrådgivere, og de er heller ikke i tvivl om, at de er den bedst uddannede profession til feltet.

Skeptiske studerende

Der er hos de studerende en stor reservation overfor, om det er muligt at udføre et tilfredsstillende socialt arbejde på beskæftigelsesområdet. Jeg har derfor spurgt til de studerendes forforståelser. Et klart flertal mener, at det er vanskeligt at arbejde efter etiske professionsstandarder, og at det er vanskeligt at anvende helhedssynstænkningen. Næsten alle erklærer sig enige i, at den økonomiske styring gør det vanskeligt at udføre en socialfaglig indsats. De studerende har derfor en forforståelse af, at det er svært som fagprofessionel at være ansat inden for beskæftigelsesindsatsen.

Det er klart, at der foreligger forskning med et kritisk blik, der kan understøtte en så-

”De studerende er ikke i tvivl om, at beskæftigelsesindsatsen er et felt for socialrådgivere, og de er heller ikke i tvivl om, at de er den bedst uddannede profession til feltet.



dan udlægning. Vi oplever dog vores uddannelse som betydeligt mere nuanceret. Det er derfor også interessant at spørge, hvorfra de studerende danner deres forståelser. For den mindre gruppe af studerende, der har været i prak-

tik på feltet, har praksiserfaringen været den mest betydningsfulde. Men den vigtigste kilde til de studerendes syn er medierne. Herefter følger familien skarpt fulgt af undervisningen og underviserne. Som mindre væsentlige kil-

der indgår Dansk Socialrådgiverforening, medstuderende og netværk uden for skolen.

Som uddannelsesinstitution er det dybt foruroligende, at medier og familier er mindst lige så centrale som vores undervisning i dannelsen af de studerendes syn.

Perspektiver

Der er ikke tvivl om, at disse resultater er opsigtsvækkende for vores uddannelse og også bør være det for professionen og praksisfeltet. Vi arbejder derfor på uddannelsesfeltet med at forstærke samarbejdet med praksis, så de studerendes for forståelser også bliver kvalificeret ad denne vej.

Der kan også arbejdes med rekruttering af studerende. Idéen om at uddannelsen også retter sig mod at bidrage i beskæftigelsesindsatsen kunne måske blive tydeligere i rekrutteringen.

Men der er også nogle udfordringer til professionen i forhold til at blive skarpere på, hvilken type af faglighed, der gør sig gældende i beskæftigelsesindsatsen; hvilke typer af målgrupper og jobfunktioner, som det sociale arbejde og socialrådgiverne retter sig mod, ligesom et mere grundlagsteoretisk spørgsmål om relationen mellem politikens udvikling og professionens rolle og faglighed også forekommer væsentlig. **S**

KILDER:

Baadsgaard, Kelvin; Henning Jørgensen; Iben Nørup og Søren Peter Olesen (2011): *Praksis, krav og kvalifikation. Rapport 2. CARMA*. Hjort Frederiksen, Claus (2003): *Tale til socialrådgiverdag 2003*.

Information 25/1-2010: "Speciale: Socialrådgivere modarbejder beskæftigelsespolitikken".

Anders Bøggild Christensen er lektor ved socialrådgiveruddannelsen på VIA University College i Aarhus.

Det handler om din hverdag

Hvorfor skal du interessere dig for valg til næstformandsposten og hovedbestyrelsen i Dansk Socialrådgiverforening? Hvad kommer det dig ved? Betyder det overhovedet noget?

Svaret er ja, det gør en forskel. På flere måder.

Med det kryds, du sætter, tager du aktivt stilling til den retning, DS skal tage. De menesker, der sidder på topposterne i DS, er ikke bureaukrater eller embedsfolk. Det er mennesker, der brænder for vores fag, men-

nesker hvis holdninger og handlinger har stor betydning for de politiske kampe og mærkesager, der kommer til at præge DS de næste to år.

Med dit kryds er du med til at give stemme til alle de socialrådgivere, der hver dag kæmper for at gøre en forskel for medborgere, der af forskellige årsager er blevet udsatte eller marginaliserede. Det er nemlig vores evne til at stå sammen og at have en fælles stemme, der er afgørende for, hvor stærkt vi

står, både nationalt, regionalt, kommunalt og på din arbejdsplads.

Du skal stemme, fordi det i den sidste ende handler om din hverdag og dine muligheder for at gøre et ordentligt stykke socialt arbejde. En stemme på mig som næstformand er en stemme på at vælge fremtiden og at tage nye tilgange i brug for at nå i mål.

Med venlig hilsen
Niels Christian Barkholt

Proaktive regionspolitikere ønskes

Efter en artikel i Kristelig Dagblad om socialrådgiverdækning i det danske sygehusvæsen og især mangel på ditto, både inden for somatik og psykiatri, bør Dansk Socialrådgiverforening rette yderligere fokus på denne problematik. Både fordi socialrådgiverfunktionen er særdeles vigtig i den samlede behandlingsindsats og for at varetage en af Dansk Socialrådgiverforenings kerneopgaver, nemlig at bevare relevante arbejdspladser for foreningens medlemmer.

I denne tid arbejder de danske regioner meget på at nedbringe udgifter til driften, og det er mit indtryk, at der forsvinder socialrådgiverstillinger rundt om i landet ofte ganske uden, at det bliver særligt bemærket?

Hvordan denne nedskæringsmekanisme foregår kunne være interessant at få analyseret: En teori om processen kunne være, at man ser sygehusvæsenet som et hierarkisk system, hvor politikerne som arbejdsgivere ønsker at nedbringe udgifterne til driften. De beder så deres embedsmænd om at effektuere besparelserne. Disse embedsmænd videregiver ønsket ned i systemet, hvilket kan betyde at beslutningen om, at det er en socialrådgiverstilling, der kan undværes, træffes af mellemledere, som er pålagt at pege på den direkte personalebesparelse. Det vil sige, at den politiker, der faktisk ønsker, at der skal være ansat det antal socialrådgivere, der er nødvendigt, ikke selv er med til at træffe afgørelsen om nedlæggelse af en social-

rådgiverstilling stik mod hans/hendes eget politiske ønske.

Hvis denne teori holder, bør Dansk Socialrådgiverforening tage dialogen op med de politikere, der kan se problematikken, hvor socialrådgiverstillinger nedlægges, og gøre disse folkevalgte opmærksomme på, at de bør udvise en mere proaktiv indsats for at imødegå denne uheldige udvikling. Især for de patienter, der har brug for socialfaglig støtte i forbindelse med tiden under indlæggelse og selve udskrivningsprocessen og for at fastholde et højt socialfagligt niveau med henblik på optimal recovery.

Anders Rasmussen,
sygehusocialrådgiver

Kære Anders Rasmussen

Du har fuldstændigt ret, og det er også det, vi gør. Vi arbejder både på politisk niveau og gennem MED-systemet via tillidsrepræsentanterne. Desuden deltager ansatte socialrådgivere i forskning/undersøgelser til afdækning af resultater af socialrådgiverindsatsen på hospitalerne, der tages kontakt til patientforeninger og andre organisationer, og afholdes møder med direktører og direktion. Der er mange veje til at dokumentere socialrådgiverindsatsen, og dem bruger vi.

Jeg deler også din vurdering af, at det til stadighed er et arbejde for DS at søge indflydelse. Det er det nu og har været det i rigtig mange år. At være en lille faggruppe i en stor monofaglig dominerende kultur vil nok altid være den udfordring, du beskriver.

Med venlig hilsen
Annemette El-Azem
Formand for DS Region Øst

Breaking news uden kritisk vinkel

Jeg har på det seneste undret mig over Socialrådgiverforeningens tilgang til problematikkerne omkring mange studerende på socialrådgiveruddannelsen især i Aalborg.

I uge 35 kunne man således læse i nyhedsbrevet, at der var mange studerende, der ikke kunne komme i praktik og måtte "nøjes" med en projektpraktik.

Det viste sig at være en storm i et glas vand mest af alt båret frem af rygter på de studerendes facebook og viderebragt unuanceret og ukritisk af skribenterne på nyhedsbrevet - i disse breaking news tider kunne man fra Socialrådgiverforeningens side ikke vente, til man havde AAU's vinkel på historien, men måtte bare trykke send på nyheden med det samme, de studerende var blevet hørt. Det viste sig senere, at der var praktikplads til alle, og nu ser det endda ud til, at der er praktikpladser i overskud i Aalborg.

Den manglende kritiske vinkel går

igen i Socialrådgiveren 10/14, hvor de studerende fra Aalborg er ude med en historie om, hvor umuligt det er at lære at være socialrådgiver under forhold, hvor man er samlet på store undervisningshold og ikke har mulighed for at øve cases og faglige rollespil.

Som gæsteunderviser kan det godt undre mig, at de studerende er så nervøse for deres mulighed for at lære i store auditorier med mange andre studerende tilstede, for de gange jeg har undervist på studiet efter kl. 14, har der kun været omkring 50 ud af 200 studerende tilbage, selvom der skulle undervises i praksisnære emner og arbejdes med cases fra den virkelige verden.

Min opfordring til jer skribenter på Socialrådgiveren er derfor at være mere grundige og udvise større kildekritik... det er et fagblad og ikke Ekstrabladet, I skriver til.

Med venlig hilsen

Per Svanholm Christensen

Socialrådgiver og underviser

Kære Per Svanholm Christensen.

I forbindelse med nyheden om praktikken kontaktede vi Socialrådgiveruddannelsen ved AAU for at få en kommentar. Som det fremgik af den oprindelige nyhed, lykkedes det ikke inden deadline, men efter nyhedsbrevet var sendt ud, kom redaktionen i kontakt med dekanen ved det samfundsvidenskabelige fakultet ved AAU, og nyheden blev opdateret.

Socialrådgiveren nr. 10/14 havde deadline inden det omtalte nyhedsbrev blev sendt ud. Artiklen om studieoptaget følger blandt andet op på udtalelser fra studienævnsformanden for Socialrådgiveruddannelsen på AAU, som har understreget, at de store optag hverken var bæredygtige for studiet eller hensigtsmæssige for de studerendes jobmuligheder efter endt uddannelse.

Der er altså ikke tale om, at kun den ene part er blevet hørt.

Med venlig hilsen

Redaktionen

Niels Christian Barkholt skal fortsætte som næstformand i DS fordi:

Niels har i de to år, han har været næstformand, formået at bringe nyt liv til Dansk Socialrådgiverforening. Vores fagforening er blevet nærværende.

Niels formår at samle interessen for professionen, udviklingen af socialrådgiverfaget og socialrådgiveridentiteten. Han når ud til socialrådgivere, som ikke i forvejen engagerer sig fagpolitisk. Niels taler direkte med os medlemmer, spørger til hvordan fagligheden er på netop din arbejdsplads. Han undersøger, hvilke barrierer der er for at udøve din og dine kollegaers faglighed. Den viden bruger han i netværk til vidensdeling og til at sætte os i forbindelse med hinanden på tværs af kommune- og regionsgrænser.

De sociale medier - Facebook, blogs og grupper - har Niels udnyttet på en ny måde. Flere medlemmer er blevet engageret i den fagpolitiske og socialpolitiske dagsorden. Det er nyt i en fagforening, som traditionelt cirkler om løn- og arbejdsforhold.

Det skal DS stadig gøre, solidt understøttet af TR-netværk, regionskontorer/-bestyrelser, hovedbestyrelse og Sekretariat. Men afstanden til DS kan for det enkelte medlem føles stor, hvis fagforeningens ansigt er den lokale TR og bladet Socialrådgiveren - og dét er det for mange.

Ved den direkte kontakt til medlemmerne, sætter Niels sig ind i og nuancerer debatten om vores arbejdsvilkår.

Han bruger den viden han får, om det der virker og ikke virker, i den offentlige debat.

Niels har fokus på værdien af socialrådgiverens arbejde, som forringes af bureaukrati, alt for vidtgående administrationskrav, for høje sagstal og uhenigtsmæssige organisatoriske sagsgange. Han fremhæver, at det relationelle arbejde er en forudsætning for kvalitet, at vi skal bruge os selv som redskab - som socialrådgivere!

Brug din socialrådgiver-stemme til at fastholde Niels som næstformand i DS.

Anbefalet af Sisi Ploug Pedersen, Rikke Wezelenburg, Rikke Ludvigsen og Helle Korsholm.

Jeg gøder jorden, hvad gør du

Valgkampen er i gang. Til den betydningsfulde post som næstformand, falder mit valg på Niels Christian Barkholt. Jeg synes, han formår at skabe initiativer som klarlægger, hvad vi som faggruppe bidrager til. En viden som efterfølgende kan bruges i dialogen med andre aktører og dermed åbne og forbedre muligheden for bedre arbejdsvilkår og en fremtid, hvor vores arbejde er baseret på kvalitet og hvad der virker i praksis i socialt arbejde.

Jeg ønsker med mit indlæg at gøre opmærksom på det fundament, som jeg ser Niels Christian Bakholt, sammen med DS og os medlemmer, har grundlagt for at skabe den udvikling.

I de sidste to år er der blevet iværksat flere initiativer. Fælles for dem alle er, at vi er

blevet inviteret til dialog. Udgangspunktet er taget i anerkendelse af, at vores faglige og personbårne personlige erfaringer er vigtige for udviklingen af vores fagforening og arbejdsforhold. Der er blevet skabt faglige, sociale, fysiske rammer og et virtuelt rum, hvor vi kan mødes på tværs af arbejdsområder. Indholdet strækker sig fra indflydelse på, hvad DS skal arbejde med i fremtiden, mulighed for at bidrage med perspektiver på, hvordan viden kan anvendes, udvikles og systematiseret relevant i forhold til praksis, projekter på børneområdet og muligheden for at synliggøre konkrete eksempler på uhenigtsmæssige praksisregler som snupper ressourcerne.

Jeg erfarer, at der bliver lyttet, og det viser, at visionen

bærer frugt, når jeg hører, at det for DS med Niels Christian Bakholt i spidsen, er lykkedes at skabe et samarbejde med centrale aktører som ministeriet, Børnekulturchefforeningen, Professionshøjskolerne, SFI og Socialstyrelsen, hvor der fokuseres på, at socialrådgiverne bliver medskabere af løsninger.

Det arbejde kræver mere tid og en helt særlig leder, der også formår at begå sig blandt adskillige aktører. Det kan Niels Christian Barkholt. "Så skal vi ikke gøde grunden som er lagt med et X, give tid til at forsætte det gode arbejde og høste frugterne?"

Ønsker dig en god dag,

Med venlig hilsen

Stina Kruise Bredtoft, socialrådgiver

Socialrådgiverne på Instagram

DS er socialrådgivernes fagforening. Men DS er også et fagligt og socialt fællesskab. Vi vil gerne vise, hvad livet som socialrådgiver og medlem af Dansk Socialrådgiverforening indebærer. Du kan dele dine oplevelser ved at tage et billede med din mobiltelefon og sende det til redaktionen@socialrdg.dk.

Billederne vil blive uploadet på Dansk Socialrådgiverforenings Instagram-konto med hashtagget #MitDS. Desuden bringer vi nogle af billederne her.

VIGTIGT: Hvis du sender os billeder, accepterer du samtidig Instagrams retningslinjer og regler vedrørende ophavsret, som kan findes på [instagram.com/legal/terms](https://www.instagram.com/legal/terms)



Intro for de nye og nysgerrige studerende på uddannelsen i Holstebro.
Mads Bilstrup

Få indflydelse på din pensionskasse.

Du kan nu stille op som delegeret i Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale

Pension er kedeligt, fjernt og kun for ældre mennesker, siger mange. Men pension er vigtig, også mens du er ung, for pensionen skaber økonomisk tryghed for dig og din familie, hvis du for eksempel mister arbejdsvenen eller rammes af sygdom. Her er din pensionsordning et økonomisk sikkerhedsnet under din familie.

Som delegeret er du med til at bestemme, hvad sikkerhedsnettet skal indeholde.

Investeringer i fællesskabet

Som delegeret er du desuden med til at sætte rammerne for, hvordan de fælles pensionskroner skal investeres, så opsparingen ikke blot bliver bedre for den enkelte, men samtidig arbejder til gavn for samfundet. Som delegeret diskuterer du spørgsmål som: skal penge investeres i vindmøller, eller skal de sættes i olie eller aktier? Eller måske arbejde for samfundet ved investering i de såkaldte OPP-projekter, hvor pensionskassen investerer i bygning af fx nye sygehuse?

Du bliver uddannet

For at du bedst muligt kan være med til at udvikle og sætte dit præg på pensionskassen, bliver du uddannet på kurser, hvor du både får et stort kendskab til pensionsordningen, men også et større indblik i de samfundsmæssige perspektiver ved pension og investeringer. Du kommer så at sige med i maskinrummet og stifter bekendtskab med de daglige beslutninger om blandt andet pensionsordningen og investeringerne.

Bindeled mellem kolleger og pensionskassen

Pensionsordningen er en del af overenskomsten. Og som delegeret i pensionskassen bruger du din viden om din og

dine kollegers hverdag, så det får sammenhæng med pensionskassen. Man kan sige, at du bliver bindeledet mellem pensionskassen og dine kolleger, og du tager beslutninger på vegne af dine kolleger.

For Majbrit Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening, er det afgørende, at du som delegeret er motiveret og har lyst til at skabe de trykkest rammer for unge og ældre og har en holdning til samfundet.

Majbrit Berlau pointerer, at det er vigtigt, at alderssammensætningen blandt de delegerede afspejler alderssammensætningen blandt alle socialrådgivere for at få den bedste balance.

Sådan stiller du op

Har du lyst til at gøre en forskel for dine kolleger, så stil op som delegeret i pensionskassen. Det er nemt at stille op: gå ind på valg-pka.dk og udfyld opstillingsblanketten inden den 10. oktober kl. 16.

Efter fusionen med Pensionskassen for Kontorpersonale skal der vælges 33 socialrådgivere til delegeretforsamlingen. **S**



LARS GADEGAARD, socialrådgiver.

Hvorfor blev du delegeret?

Grunden til at jeg stillede op som delegeret, er min interesse for medlemsdemokratiet, og at jeg derigennem kan få indflydelse på de beslutninger, der tages for fx etiske investeringer. Jeg har interesse for, at vi får det størst mulige afkast. Så der må godt være en modvægt til alt det grønne.

Er der noget, der har overrasket dig i arbejdet som delegeret?

Jeg synes, at vi bliver inddraget meget i de beslutninger, der tages. Og vi bliver orienteret fint via nyhedsbreve. Så hvis man har tiden til det, så kan man godt følge med i, hvad der sker i pensionskassen.

"Som delegeret i pensionskassen, arbejder du hele tiden for at skabe tryghed for dine kolleger på den korte og lange bane. Og du er med til at sætte rammerne for, hvordan de mange pensionskroner investeres, så de påvirker samfundet og afspejler socialrådgivernes holdninger på samme tid.

Majbrit Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening

GENERALFORSAMLING I ADOPTIONSFAGGRUPPEN

Adoptionsfaggruppen indkalder til generalforsamling 22. oktober 2014 kl. 18-19 på Hotel Australia, Dæmningen 6, Vejle.

Dagsorden ifølge lovene. Punkter til dagsorden skal være bestyrelsen i hænde senest 9. oktober - læs mere på faggruppens side på socialraadgiverne.dk/fagfaeller.

Adoptionsfaggruppen

Adoptionsfaggruppen i Dansk Socialrådgiverforening inviterer til temadage om "Et fælles socialrådgiverfagligt fundament i adoptionsarbejdet"

Lars Røgilds holder oplæg og giver input til gruppearbejde med afsæt i sit arbejde og erfaringer som PAS-konsulent samt med fokus på godkendelsens fase 3-undersøgelse og socialrådgiverens arbejde - nu og i fremtiden.

Det sker 22.-23. oktober på Hotel Australia, Dæmningen 6 i Vejle.

Seniorsektionen i Nord

4. november besøger

Seniorsektionen Steno Museet, det videnskabs- og medicinhistoriske museum i Aarhus, og væksthuse i Botanisk Have. Undervejs er indlagt kaffepauser og frokost.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/seniorsektionen og tilmeld dig senest 25. oktober til aagemogensen@me.com eller evt. på mobil 2680 7450.

Velkomstmøde i PKA

Er du nyt medlem i PKA, og vil du vide mere om, hvad din pensionsordning indeholder? Så kom til et af PKA's velkomstmøder for nye medlemmer.

Du hører, at din pensionsordning indeholder meget mere end alderspensionen. Du hører om dækninger ved sygdom og børnepension, og der vil desuden blive fortalt om dine muligheder for supplerende opsparring.

Tilmeld dig via pka.dk. Log på og vælg: Din pensionskasse > Aktiviteter > Aktuelle aktiviteter. Husk at framelde dig samme sted, hvis du ikke kan deltage alligevel.

Hellerup

12. november kl. 17-20,
Forca, Tuborg Boulevard 3,
Odense

17. november kl. 17-20,
Scandic Odense, Hvidkærvej 25,
Aarhus

24. november kl. 17-20,
Scandic Aarhus City, Østergade 8-10.

Temadag for AMiR og TR om chikane og brølere på internettet

Dansk Socialrådgiverforening tre temadage, der har grænseoverskridende adfærd på internettet som omdrejningspunkt.

Vi sætter først og fremmest fokus på, hvad arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter kan gøre, når medarbejdere på arbejdspladsen bliver udsat for chikane eller krænkende ytringer om deres arbejde på internettet.

Journalist og kommunikationsrådgiver Abeline Glahn introducerer til hvad internetchikane er for noget, om de forskellige typer på forskellige platforme, som f.eks. Facebook, Twitter, SMS, osv. Hun kommer ind på, hvordan man kan håndtere det i selve situationen, og hvordan man kan forebygge og håndtere internetchikane på arbejdspladsen.

Socialrådgivere kan selv være hurtige på aftrækkeren og komme til at ytre sig negativt om arbejdspladsen og ledelsen på de sociale medier. Og det kan godt få alvorlige konsekvenser. Konsulent og jurist i Dansk Socialrådgiverforening Lone Valentin Kjær gennemgår reglerne og kommer med bud på, hvordan man som TR og AMiR kan håndtere sådanne sager.

Region Nord:

Tirsdag den 11. november i Randers

Region Syd:

Torsdag den 13. november i Fredericia

Region Øst:

Tirsdag den 25. november i Roskilde

Læs mere og tilmeld dig senest 27. oktober på socialraadgiverne.dk/kalender.

Satspuljemidler til kvalitetsløft, ikke til at maskere besparelser

regionsleder



Regeringen meldte før sommer ud, at der var indgået aftale om en forbedret psykiatri. Psykiatrien skal fra 2015 til 2018 have tilført ekstra midler fra satspuljen.

I den indgåede aftale står der, at psykiatrien skal sidestilles med det somatiske område, ventelister skal nedbringes, der skal være mere tværfaglighed, bedre kompetencer, mere behandling af høj kvalitet, øget effektivitet, nedbringelse af overdødelighed, bedre sammenhæng, færre akutte indlæggelser, større patientsikkerhed, bedre sikkerhed for ansatte, udbygning af brobygning særligt i børne- og ungdomspsykiatrien og endelig systematisk inddragelse af pårørende. Flotte og rigtige ambitioner.

Der tilføres 2,2 mia. fra puljen, som fordeles til regionerne som bloktilskud hen over perioden. En gang årligt skal den enkelte region redegøre for, hvordan midlerne er brugt. Det indgår i aftalen, at satspuljepartierne en gang årligt vil blive orienteret om regionernes realisering af målsætningen.

Så langt så godt – psykiatrien trænger så meget til et kvalitetsløft og flere penge er vigtigt.

Ved en rundringning til regionerne har jeg kunnet konstatere, at næsten alle regioner er indstillet på at psykiatrien skal tilføres flere ressourcer fra satspuljen, og at midlerne ikke skal bruges til at maskere besparelser.

Alle undtagen Region Hovedstaden. Her er psykiatrien påført en besparelse på 43 mio. alene i 2015. Med dette store sparekrav kan det være umuligt at indfri regeringens målsætning om en forbedret psykiatri.

Det er min klare opfattelse, at det havde klædt Region Hovedstaden at friholde psykiatrien for besparelser og lade satspuljemidlerne udgøre et tiltrængt kvalitetsløft til området og således følge eksemplet fra øvrige regioner. **S**

TEKST ANNEMETTE EL-AZEM, FORMAND REGION ØST

DSKALENDER

Læs mere om arrangementerne – og se flere – på www.socialraadgiverne.dk/kalender

30. september, København

Socialrådgiverklubben i Københavns Kommune holder generalforsamling.

1. oktober, Fredericia

Fyraftensmøde om pensionsordningen med PKA Pension.

2. oktober, Middelfart

Ledersektionen holder konference og generalforsamling.

2. oktober, Odense

Revalideringsfaggruppen holder temadag om sygedagpengereformen.

3. oktober, Viborg

Generalforsamling i DS Region Nord

3. oktober, Fredericia

Generalforsamling i DS Region Syd

3. oktober, København K

Generalforsamling i DS Region Øst

6. oktober, Odense

Advokat Line Barfod giver en indføring i regler om gældssanering.

8.-10. oktober, Vejle

TR-uddannelse: TR og medlem.

9. oktober, Vibbjerg

Seniorsektionen besøger Møltrup Optagelseshjem.

20. oktober, Næstved

Seniormøde for dig, der måske er på vej på pension.

20. oktober, Esbjerg

Advokat Line Barfod giver en indføring i regler om gældssanering.

21.-22. oktober, Vejle

Uddannelse: TR og AMiR i samspillet om den gode arbejdsplads.

22. oktober, Vejle

Et fælles socialrådgiverfagligt fundament i adoptionsarbejdet

29.-30. oktober, Vejle

TR-uddannelse: TR i DS.

29. oktober, Esbjerg

Fyraftensmøde om pensionsordningen med PKA Pension.

3.-4. november, Kolding

Konference for TR, AMiR og ledere om, hvordan deres samarbejde kan optimeres.

10. november, Roskilde

TRs bisidderrolle i sygefraværssamtaler – Region Øst holder TR-temadag

MASTER I UDSATTE BØRN OG UNGE

Bliv Master i udsatte børn og unge

Fokus på retsgrundlaget, levevilkår, udvikling, praksisforandring, ledelse og paradigmer om udsatte børn og unge.

Målrettet dig, der arbejder inden for området som leder, teamleder eller faglig konsulent.

Uddannelsen er 2-årig med månedlige seminarer og online læring, så du kan passe dit arbejde, mens du bliver Master.

Studiestart primo februar.

Læs mere på: www.mbu.aau.dk



AALBORG UNIVERSITET

Døve og hørehæmmede i arbejde?

- Gratis rådgivning
- Individuel vejledning
- Afklaring og udredning
- Ressourceforløb
- Særlige tilbud til unge

Castberggård Job- og Udviklingscenter er et landsdækkende tilbud med stor erfaring i at tackle de udfordringer, der kan forhindre døve og hørehæmmede i at etablere sig på arbejdsmarkedet.

Kontakt

Tlf. 7658 7317

Mail: jobcenter@cbg.dk

Læs mere på www.cbgjob.dk



CASTBERGGÅRD
JOB- OG UDVIKLINGSCENTER

Søg om DS' Jubilæumslegat

Dansk Socialrådgiverforening uddeler på repræsentantskabsmødet i november 2014 sit Jubilæumslegat på 10.000 kroner til et medlem, der udvikler socialrådgiverfaget via projekter eller forskningsmæssige initiativer.

Medlemmer af DS, der har taget eller ønsker at tage initiativer, der ligger inden for legatets formål kan nu søge om at modtage det.

Ansøgningen, som skal redegøre for, hvilket fagligt initiativ der er tale om, og for hvordan de ansøgte midler tænkes anvendt, skal være forningen i hænde senest 6. oktober.

Send ansøgninger til Aase Madsen via aam@socialrdg.dk eller Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19B, 1253 København K, att. Aase Madsen.

NARRATIVEPERSPEKTIVER

anne@narrativeperspektiver.dk

Østerbrogade 29 3sal
2100 København Ø
tlf 22160065

NARRATIV FAMILIETERAPI

NÅR FAMILIEN BESKRIVER HINANDEN IND I POSITIONER

Workshop • 29 - 30 Okt. 2014 • København • Pris: 3.700,-

Workshop om familiefortællingerne og hvordan de kan være både skabende og magtfulde, betydningsfulde og berigende, tyngende og problematiske i deres diskursive formerier.

Der vil blive introduceret et helt nyt udviklet "familie kort", som er udarbejdet igennem samtaler med familier over en årerække. Samtaler med store familier, mindre familier og sammenbragte familier. Familier ramt af sorg/krise eller bekymringer for børnenes trivsel. Familier hvor en eller flere familiemedlemmer responderer med aggressivt sprog.

Underviser:

Cand.psych supervisor og specialist i psykoterapi Anne Saxtorph

narrativeperspektiver.dk

Vand og By

Vi er et socialpædagogisk opholds- og bosted
Vi har eksisteret siden 1983
Hos os kan man bo fra man er 14 år og
til man kan klare sig selv
Vi bor tæt på både by og natur



Vand og By · Kontor: Hovedvejen 4B (Hjarnø),
7130 Juelsminde
Tlf: 86 13 72 11 · Mail: pgh@vandogby.dk
Hjemmeside: www.vandogby.dk



Casa Blanca Bo & Erhverv
Individuel tilpasset bo støtte - midt i København

Målet er livskvalitet – et bosted midt i København For unge mellem 18 og 28 år.

Unge med sindslidelser, udviklingsforstyrrelser eller lettere forbrug af rusmidler kan støttes til at opnå bedre levevilkår. Vi hjælper dem med at finde sig tilrette i tilværelsen med udgangspunkt i deres individuelle ressourcer og potentialer.

De unge støttes blandt andet i at:

- udvikle deres psykiske og sociale funktioner
- træffe selvstændige beslutninger for eget liv
- klare daglige gøremål som rengøring, indkøb og økonomi
- løse problemer ved egen hjælp.

Prisen for opholdet er 62.007,- per måned.

Vi giver de unge et holdepunkt

Casa Blanca er et godkendt opholdssted, bosted og bofællesskab.

Du kan læse mere om vores tilbud, kompetencer og metoder på www.cbbe.dk.

Kontakt visitator Anders Christiansen
på 29 23 91 03

Casa Blanca Bo & Erhverv
Valby Langgade 227, 2500 Valby
www.cbbe.dk



Bliv Professionel Coach og Stresscoach



Aarhus og Nuuk

Få effektive værktøjer til at:

- Håndtere stress / opnå trivsel
- Opnå personlig og faglig udvikling
- Få tilfredshed med egen indsats
- Tage vigtige og rigtige valg
- Mærke ny energi og balance
- Motivere andre til at tage ansvar
- Bryde uhensigtsmæssige vaner



Jytte Dalgaard
Coach Focus
Past President
ICF
Danmark 2014



Uddannelsesstart:

Aarhus: 13.01.15
21.04.15
Nuuk: 10.03.15
14.08.15

Bestil materiale / tilmeld dig:
Professionel Coachuddannelse
Stresshåndtering og Personlig Power



www.coachfocus.dk

tlf. 26817500 • mail@coachfocus.dk

Albatros



Supervisoruddannelsen

En pædagogisk diplomuddannelse på 60 ECTS point. For fagprofessionelle, der vil erhverve eller kvalificere evnen til at arbejde i professionelle samtale- og supervisionsrum. Udbydes i samarbejde med VIA University College.

- Praksisnær, anvendelsesorienteret undervisning og træning - du GØR uddannelsen.
- Fokus på både dine personlige og professionelle kommunikations- og relationskompetencer.
- Skærpet blik på individers og grupper kommunikation.

- Mulighed for at søge støtte til uddannelsen hos Den Kommunale Kompetencefond
www.denkommunalekompetencefond.dk

Klosterport 4L, 8000 Århus C, Tlf.: 86 18 57 55, www.albatros.dk

2. december 2014

KONFERENCE

på Nyborg Strand

VIDEN TIL GAVN

Oplev formand for Børnerådet **Per Larsen** og næstformand i Dansk Socialrådgiverforening **Niels Christian Barkholt** og mange andre specialister på det socialfaglige felt.

Deltag i minikonferencerne og få specialiseret viden og erfaring fra praksis. For ledere og fagpersoner inden for handicap- og udsatteområdet.

**LÆS MERE OG TILMELD DIG PÅ
WWW.SOCIALSTYRELSEN.DK/VISO**

Fællesskabet Fanefjord Fond

– en anbringelse med perspektiv

Væksthusmodel

FSA

Der er mulighed for at anbringe børn og unge på et hvilket som helst niveau i VÆKSTHUSET.

Enkeltmands projekt

skærpnings-, udrednings og behandlingsprojekter

Opholdsstedet "Knoppen"

3 unge og 8,5 medarbejdere
Dyssocial adfærd og adfærdsforstyrrelser

Opholdsstedet "Fanefjord"

6 unge og 6 medarbejdere
sociale, emotionelle, familiemæssige, neurologiske, og psykiske vanskeligheder

Udslusning/efterværn

Individuelt tilpasset

Intern
skole
"Tjørnen"

I takt med, at de unges sociale kompetencer udvikles, avancerer de i VÆKSTHUSMODELLEN og dermed reduceres de økonomiske omkostninger ifm. anbringelsen, samtidig med at de forbliver tilknyttet deres velkendte og trygge miljø samt skoletilbud.

www.fanefjord-fond.dk – faellesskabet@fanefjord-fond.dk – Telefon 55 86 12 98



Gør en forskel – tal om ludomani

Som fagperson med borgerkontakt har du mulighed for at forebygge ludomani. Spilleproblemer har alvorlige konsekvenser for mange aspekter af et menneskes liv. Tal med borgere om spilleproblemer og hjælp dem på rette vej.

Få viden og værktøjer om ludomani for fagpersoner på talomludomani.dk



**CENTER FOR
LUDOMANI®**

Center for Ludomani tilbyder gratis kognitiv behandling i Odense, Århus og København.

Få yderligere information på 70 11 18 10 eller talomludomani.dk

Leading from one step behind

LØSNINGSFOKUSERET, SYSTEMISK UDDANNELSE

En engagerende og ressourcerorienteret tilgang til problemløsning, som øger dit fokus på dine egne og dine klients kompetencer og som giver dig værktøjer til:

- arbejde med forandringsprocesser
- samarbejde med voksne, familier, børn og unge
- arbejde med udsatte børn og deres familie
- løbende evaluering af effekten af samarbejdet
- projektledelse og -udvikling

133 timers undervisning, supervision og seminarer. For rådgivere inden for familiebehandling, revalidering, misbrugsbehandling, sundhedsarbejde... Uddannelsen starter d. 12.01.2015

SOLUTION

Solution • Pile Allé 6 • 2840 Holte • Tlf. 45 87 40 35
solution@solutionfocus.dk • www.solutionfocus.dk

LØSNINGSFOKUSERET TERAPEUT & UDDANNELSE

Signs of safety

ARBEJDE MED UDSATTE BØRN OG DERES FAMILIER

En praksisnær uddannelse, som giver dig redskaber til håndtering af den svære balance mellem myndighedsudøvelse og forandringsarbejde, herunder redskaber til at:

- Risikovurdere barnets situation
- Engagere familien i samarbejdet
- Fastholde fokus på barnets trivsel og sikkerhed
- Facilitere engagerende og netværksmøder
- Afholde konstruktive børnesamtaler
- Løbende evaluere effekten af arbejdet med familien

I alt 140 timers undervisning, supervision og seminarer. For rådgivere inden for familieområdet. Uddannelsen starter d. 12.1.2015.

SOLUTION

Solution • Pile Allé 6 • 2840 Holte • Tlf. 45 87 40 35
solution@solutionfocus.dk • www.solutionfocus.dk

LØSNINGSFOKUSERET SAMTALE OG UDDANNELSE

Mentorordninger og individuelt tilrettelagte forløb med støtte- og kontaktpersoner

- Ressourceafklaring, bostøtte og familiesupervision.
- Mulighed for telefonisk kontakt hele døgnet, støtte i weekenden og i forbindelse med skole/uddannelse.
- Efterværn. Støtte i forbindelse med møder, økonomisk overblik og fritidsliv.
- Statusrapporter, administration og tovholderfunktion.

Det er ikke nødvendigt at være elev på skolen.

Krumtappen har også helt særlige skoletilbud med praktikforløb, værksteder og individuelt tilrettelagt undervisning. Her er ro, plads og voksne, der har tid. Forældrevejledning og mulighed for transport mellem skole og hjem.



HELDAGSSKOLEN
KRUMTAPPEN

Krumtappen har få ledige skolepladser efter sommerferien

Kontakt Morten Lyngbak
på 2213 9006 eller
mail@krumtappen.net
Horsensvej 18, 8660 Skanderborg
www.krumtappen.net



Fonden Koloni Holbæk Landevej 42 4350 Ugerløse Tlf: 41951840 www.kolo9.dk



DIABETIKERHJEMMET SOLGLIMT

Solglimt er landets eneste behandlingshjem, specifikt for børn og unge med svært regulerbar diabetes i alderen fra 10 til 23 år.

Vi har 47 års erfaring i arbejdet med denne målgruppe, som ofte også har psyko-sociale vanskeligheder.

Behandlingen bygger i væsentlighed på fornuftig kost, mangfoldige motionstilbud og massiv støtte i regulering af insulin.

Vores mål er at gøre børnene og de unge bedre regulerede samt at lære dem at leve med og tage ansvar for deres diabetes. Denne indsats sker i tæt samarbejde med forældrene, skole, uddannelsesinstitution m.fl.

Solglimt tilbyder tillige udredning og rådgivning som VISO-leverandør.

Interesserede er velkomne til at kontakte os og aftale et besøg.

Kontakt

Forstander Ole Hansen
på telefon 5965 3233
eller mail på solglimt@odsherred.dk
Adresse: Solglimtvej 13, 4540 Fårevejle

Yderligere oplysninger på www.solglimt.net



Stillingsannoncer

Send din annonce til **DG Media as**,
St. Kongensgade 72, 1264 København K,
tlf: 70 27 11 55, fax 70 27 11 56 eller
epost@dgmedia.dk

Deadline kl. 12

SIDSTE FRIST FOR INDLEVERING

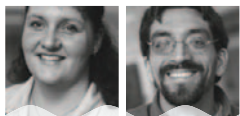
UDKOMMER

Socialrådgiveren nr. 12	3. oktober	16. oktober
Socialrådgiveren nr. 13	24. oktober	6. november
Socialrådgiveren nr. 14	14. november	27. november
Socialrådgiveren nr. 15	5. december	18. december
Socialrådgiveren nr. 15	5. december	18. december



Halsnæs
Kommune

Natur og Udvikling



Socialrådgivere/socialformidlere Foranstaltningsteamet

Foranstaltningsteamet, som er en del af Familieafdelingen, søger sagsbehandler til fast stilling snarest muligt og børselsvikar fra 1. januar 2015. Du bliver en del af en afdeling med 45 engagerede medarbejdere i rivende udvikling. Vores mål er at komme i den faglige superliga og arbejder tæt sammen med Socialstyrelsen og Den Sociale Ankestyrelse om at forbedre kvaliteten af sagsbehandlingen.

Kontakt leder af Familieafdelingen, Steen Bager,
telefon 51 67 55 01.

Der forventes afholdt samtaler onsdag den 22. oktober 2014.

Ansøgningsfrist fredag den 10. oktober 2014.

Læs mere og se flere ledige
stillinger på www.halsnaes.dk

Redelighed
Helhed
Mulighed

Ansøgningen sendes online via www.halsnaes.dk - se under job -
ledige job eller til Halsnæs Kommune, Rådhuspladsen, Frederiksværk



H.C. Vestergaard
LEDELSE STYRING UDVIKLING

To ledere søges til Børne- og Familierådgivningen

I Jammerbugt kommune mener vi, at den faglige og direkte ledelse gør en forskel, og vi ønsker derfor at styrke ledelsesressourcerne i vores Børne- og familierådgivning. Vi opnormerer således med yderligere en leder.

Ny og spændende Udviklingsstrategi

Som oplæg til budget 2015 har vi udarbejdet en udviklingsstrategi, der omhandler 3 nye tiltag: Socialrådgivere på skoler og i dagtilbud, en "Sverigesmodel" og en ansøgning om satspuljemidler til at blive partnerskabskommune. Vore to nye ledere vil sammen med den øvrige ledelse være centrale aktører i den konkrete udformnings- og handleplan, implementering samt rekruttering af flere medarbejdere. En spændende opgave for dig som ønsker at være med i spidsen for fagligt udfordrende udviklingstiltag indenfor ledelse og socialt arbejde i en kommunal kontekst.

Leder i Børn- og ungeafsnittet

Denne stilling indeholder udover personaleansvar overfor 13 myndighedsrådgivere det faglige ansvar vedrørende arbejdet med socialt udsatte børn og unge. Tjenestestedet er som udgangspunkt i Pandrup, men der vil være fastlagte ugentlige arbejdsdage i Fjerritslev. Der kan efter konkret aftale stilles hjemmearbejdsplads til rådighed

Leder i Visitationen og Specialafsnittet

Denne stilling indeholder udover personaleansvar overfor 9 myndighedsrådgivere det faglige ansvar vedrørende arbejdet med socialt udsatte børn og unge i vor Visitation og børn/unge med funktionsnedsættelser i vor Specialafsnit. Tjenestestedet er som udgangspunkt i Fjerritslev. Der kan efter konkret aftale lejlighedsvis stilles faciliteter til rådighed i Pandrup eller som hjemmearbejdsplads.

Kvalifikationer

Vi vil gerne have, at du

- har leder- og socialfaglig uddannelse
- tænker ledelse som dit fag og har erfaring med ledelse
- er fagligt og lovgivningsmæssigt velfunderet indenfor området
- har et godt greb om teori og metode samt kendskab til eller erfaring med ICS
- har fokus på tidlig indsats, tværfagligt samarbejde og stram økonomisk styring
- har erfaring med faglig sparring og med at stå i marken

Kontakt

Vi rekrutterer i samarbejde med konsulentfirmaet H.C. Vestergaard aps. Hvis du vil vide mere om stillingerne, kan du kontakte chefkonsulent Hans Christian Vestergaard på tlf. 70220272/hcv@hcvestergaard.dk eller leder af Børne- og familierådgivningen Helle Drue Laursen på tlf. 72577471/hdr@jammerbugt.dk.

Du kan se det fulde stillingsopslag på www.jammerbugt.dk og www.hcvestergaard.dk

Ansøgningsfrist: Fredag den 17. oktober 2014

Dansk Socialrådgiverforening søger professionel og udviklings- orienteret administrationschef



Dansk Socialrådgiverforening er en professionsfagforening med over 15.000 medlemmer, og medlemstallet er stigende. Vi arbejder med socialrådgivernes løn og arbejdsvilkår og med at udvikle socialrådgiverfaget. Vi er foreningen for alle socialrådgivere: Medarbejdere og ledere, selvstændige, studerende samt socialrådgivere med en akademisk videreuddannelse.

Dansk Socialrådgiverforening er opbygget af tre selvstændige regioner, som varetager hovedparten af den direkte medlemsbetjening på arbejdspladserne. Herudover er der et sekretariat, som betjener den politiske ledelse, servicerer regionerne, foretager interessevaretagelse, overenskomstforhandlinger og har en række medlemsrettede opgaver som f.eks. rådgivning af de statsansatte medlemmer, uddannelse af tillidsrepræsentanter, fagbladet "Socialrådgiveren", økonomi og hjemmeside, mv.

Vi er en forening i udvikling, og vi søger derfor en administrationschef, der på en og samme tid kan sikre en stabil og professionel drift og samtidig har mod på at tænke nyt og visionært.

Opgaverne for administrationschefen er:

- Lede, motivere og begejstre administrationsafdelingens otte medarbejdere
- Sikre en professionel og omkostningsbevidst økonomistyring, herunder at implementere nyt økonomisystem
- I samarbejde med regionerne at sikre en ensartet, effektiv og omkostningsbevidst administration, herunder at implementere nyt medlems- og dokumenthåndteringssystem
- Bistå sekretariatschefen i arbejdet med at servicere repræsentantskabet, hovedbestyrelsen og forretningsudvalg
- Bidrage til at udvikle organisationen i forhold til foreningens strategiske pejlemærker, herunder at udvikle foreningens administrationsafdeling
- Bistå sekretariatschefen i forbindelse med håndtering af personalesager, herunder udarbejde ansættelseskontrakter, forhandling, m.m..

Vi forventer, at du har politisk forståelse og deler værdier med Dansk Socialrådgiverforening, har gode samarbejdsevner, er positiv af natur og at du har erfaring med ledelse, administration, økonomistyring og organisationsudvikling på højt niveau fra tidligere stillinger.

Som leder forventer vi, at du kan involvere og engagere vores dygtige og selvkørende medarbejdere. Din arbejdsplads vil blive på DS' sekretariat i København, men der vil også være møder og aktiviteter rundt om i landet.

Hvis du har spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte sekretariatschef Rasmus Meyer på telefon 5173 2873 eller mail rm@socialraadgiverne.dk

Send din ansøgning til ds@socialraadgiverne.dk **senest onsdag den 1. oktober kl. 12.** Vi forventer at holde samtaler i uge 41.

Læs mere om Dansk Socialrådgiverforening på **www.socialraadgiverne.dk**



Middelfart
KOMMUNE

Middelfart Kommunes Familieafdeling søger børn og ungesagsbehandler til Ungeteamet

Vi har brug for en ny kollega i vores ungeteam i Familieafdelingen. Ungeteamet består af seks sagsbehandlere, der hovedsagligt arbejder med børn og unge over 12 år.

Familieafdelingen er en del af Børn og Familieafdelingen, der ud over myndighedsarbejdet består af vores Unghus, Familiehus og Brohus.

Børn og Familieafdelingen udarbejder hvert år et arbejdsgrundlag, så vi hele tiden er sikker på at vores visioner svarer til den virkelighed, som vi arbejder i.

Vi er en afdeling hvor,

- der er plads til socialfaglig sparring og refleksion mellem kollegaer, og mellem medarbejdere og ledere. I vores arbejdsgrundlag vil du kunne læse at "vi vil være de bedste til at blive bedre".
- vi forventer, at vores sagsbehandlere vil arbejde relationelt. Det betyder,
 - o at du er bevidst om, at dit myndighedsarbejde giver familierne tryghed i at du vil hjælpe dem til at skabe forandringer, og
 - o at dit arbejde er med til, at familien erkender behovet for at få hjælp.Det vil udfordre dig fagpersonligt, og derfor lægger vi vægt på god supervision og tæt ledelsesmæssig opbakning i de komplicerede sager.
- vi netop har opnormeret, fordi vi lægger vægt på, at god socialfaglig sagsbehandling hænger sammen med et realistisk sagstal.

Du kan finde mere om stillingen på Middelfart Kommunes hjemmeside, og du kan få flere informationer om stillingen ved at kontakte Teamleder Karen Gerdes (8888 5326/ 2018 0127) eller koordinator Jonna Christoffersen (88885299/ 40321480).

Ansøgningen skal sendes elektronisk fra Middelfart Kommunes hjemmeside.

Ansøgningsfrist: Ansøgningen skal være Børn og familieafdelingen i hænde den 8. oktober 2014.

Ansættelsessamtalerne vil finde sted den 20. oktober 2014.

En OK fagforening giver dig et stærkt fællesskab om dit fag

Du kan dele glæden og stoltheden over dit fag og arbejde i et fagligt fællesskab. Du får ny viden og et netværk med kolleger gennem hele livet. Sammen sikrer I ordnede forhold for jeres arbejde.

Du får et stærkt fagligt fællesskab i en OK fagforening, der kender dit fag.

Find dit faglige fællesskab på ErDuOK.dk



Det er os med overenskomster og faglige fællesskaber



Her er grimt, men vi er flinke

klumme



"Det kan godt være, at her er grimt, men vi er flinke". Sådan hørte jeg mig selv sige til en ny beboer, da jeg viste ham det noget slidte værelse, vi havde ledigt. Vores værelser er små, vores rammer er slidte – også mere end at det kan afhjælpes med en bøjte maling. Heldigvis bor vi på landet og har en stor have, masser af grønne marker og udsigt til nuttede dyr.

Jeg har tidligere arbejdet virkeligt pæne steder, hvor den fede sofa, de lækre billeder og den gode belysning var med til at understøtte vores arbejde med at skabe tillid, få brugerne til at føle sig godt tilpas, få dem til at have det godt med at være indskrevet.

Grimme rammer er en udfordring for relationsarbejdet. Når man flytter ind på et værelse, hvor nogen har brændt mærke i bordet, er det sværere at få sig selv til at gøre det hyggeligt, gøre det til et (midlertidigt) hjem. Det er simpelthen lettere at få beboeren til at føle sig som noget værd, hvis omgivelserne, vi skal hjælpe i, understøtter, at her er der rart at være, her har jeg lyst til at opholde mig.

Det kommer til at tage tid, før vi kan slå dørene op til et nyrenoveret forsorgshjem.

Indtil da må vi kompensere – netop ved at gøre det godt at være her, trods de nedslidte rammer. Det er her, det hjælper, at vi er flinke.

Det at møde et system, der ikke bare gør det korrekte, der ikke bare giver nøjagtigt det, brugeren har krav på, er vigtigt. Det er vigtigt, at de mennesker, der kommer for at få hjælp, møder de mennesker, vi har ansat. Mennesker, der er til stede, mennesker, der er nærværende, mennesker der yder omsorg.

For at vores medarbejdere skal kunne levere det ekstra overskud, trods stramme budgetter og grimme rammer, er det mere end væsentligt at have fokus på arbejdsmiljøet. På at give plads til, at medarbejderne udfolder og udvikler sig. Give tid og plads til faglig feedback, give rum til et arbejdsliv, hvor mennesker kan trives. Men det at kunne det, er også et ressourcespørgsmål.

Jeg håber, at de ansvarlige, der diskuterer hvordan de skal få budgetterne til at hænge sammen, har blik for den kvalitet, der kan tabes på gulvet, hvis der skæres så meget, at medarbejderne ikke orker at være til stede med deres menneskelighed. Og jeg håber, at vi som faggruppe også fremover gennem DS får sat fokus på, at det kun er gennem ordentlige løn- og arbejdsvilkår, at vi kan yde det gode, sociale arbejde.

Klumme af Karina Rohr Sørensen

tanker fra praksis

KLUMMEN SKRIVES PÅ SKIFT AF SOCIALRÅDGIVERNE LONE KIDMOSE, KARINA ROHR SØRENSEN, ANNE SKOV KRAMER MIKKELSEN OG HENRIK CHRISTENSEN

DS:kontakt

Telefonerne er åbne
mandag-fredag kl. 9-14

SEKRETARIATET
Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19B
1253 København K
Tlf: 70 10 10 99
ds@socialraadgiverne.dk

REGION ØST
(dækker Region Hovedstaden
og Region Sjælland)
Dansk Socialrådgiverforening
Region Øst
Algade 43, 2
4000 Roskilde
Tlf: 33 38 62 22
ds-oest@socialraadgiverne.dk

REGION SYD
(dækker Region
Syddanmark)
Dansk Socialrådgiverforening
Region Syd
Vesterballevej 3A
Snoghøj
7000 Fredericia
Tlf: 87 47 13 00
ds-syd@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Odense
Lumbyvej 11, opgang C, 2th.
Postboks 249
5100 Odense C
Tlf: 87 47 13 00

REGION NORD
(dækker Region
Nordjylland
og Region Midtjylland)
Dansk Socialrådgiverforening
Region Nord
Søren Frichs Vej 42 H, 1.th
8230 Åbyhøj
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Holstebro
Fredericiagade 27-29
7500 Holstebro
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Aalborg
Hadsundvej 184 B
Postboks 764
9000 Ålborg
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN
(Jobformidling)
FTF-A (hovedkontor)
Snorregade 15, Boks 220
0900 København C
Tlf: 70 13 13 12

PENSIONSKASSEN PKA
Pensionskassernes
Administration
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup
Tlf: 39 45 45 45

For øvrige kontaktoplysninger
henvises til hjemmesiden
socialraadgiverne.dk.
Se under "Om DS" eller under
"Medlemsgrupper".

Styrk fællesskabet - brug din stemme



Den 25. september blev jeg genvalgt som formand for DS. Jeg vil gerne takke for den tillid, I endnu engang har vist mig. Det er en særlig oplevelse at være formand for DS. Jeg kan hver dag mærke ansvaret, men også opbakningen til vores forening. Både i mødet med omverdenen, hvor DS står stærkt - vores størrelse taget i betragtning - men jeg oplever også en stigende interesse for, hvad vi kan sammen ude på arbejdspladserne.

Jeg har brugt en del af min arbejdstid de første to år på at være ude til mange klubmøder. Formålet har selvfølgelig været at lære mange flere af jer at kende, men lige så vigtigt har det været at have en samtale med jer om, hvad vores forening er og skal være. For på mange måder var min oplevelse, at vi lidt havde glemt, at DS var vores fællesskab. At DS ejes, ledes og udvikles kun, hvis vi, der er socialrådgivere og medlemmer, beslutter os for det.

Det er jo essensen af et fællesskab. At vi kun er så stærke, som vi i fællesskab beslutter os at være. Så har nogle af os valgt at tage et ekstra ansvar som tillidsvalgte. Og det forpligter, det ved jeg. Jeg vil derfor sammen med alle andre tillidsvalgte i DS arbejde videre for, at vores fællesskab skal danne rammen for, at vi sammen opnår resultater, som skaber tryghed, mere i løn, bedre arbejdsmiljø, bedre rammer for det sociale arbejde samt udvikling af vores socialfaglighed.

Alt sammen for at skabe gode socialrådgiverarbejdsliv, hvor man går glad på arbejde, gør en forskel med sin faglighed og går hjem, mens der endnu er energi til familie og fritid.

For at blive ved med at udvikle vores fællesskab, så er der to vigtige begivenheder i DS, som jeg håber, at du vil prioritere. Først og fremmest valget af hovedbestyrelsen og næstformand. Husk at brug din stemme, for det er ikke ligegyldigt, hvem der leder DS.

Og så er der generalforsamling i din region den 3. oktober, hvor der også vælges repræsentanter til repræsentantskabsmødet den 28.-29. november. Repræsentantskabet er den øverste myndighed i DS, og det er her, vi udstikker kursen for, hvordan DS skal udvikle sig i fremtiden. Der er tale om reel indflydelse, så har du en ambition for vores forening, så duk op til generalforsamlingen – og meld dig som repræsentant.

Jeg tror på, at vi sammen kan gøre en forskel.

leder



Dansk Socialrådgiverforening