

17/12

SOCIALRÅDGIVEREN

Don't insult my intelligence

"Selvfølgelig kan kvinder
tænke korridorstrategisk."

Mette Herlin Gregersen, jobchef i Helsingør Kommune - om kvinder og magt

**Aftale om akutjob
er et fint initiativ**

**Unge med psykisk syge
forældre får hjælp**

**Profession:
Socialrådgiver
- og biavler**



Unge på kanten skal have en voksen, der holder fast

Mere end hver tiende 16-29-årige er i dag på dagpenge eller kontanthjælp. En ny analyse slår fast, at en fast tovholder og bedre koordinering kan hjælpe de unge til uddannelse eller job, fortæller socialrådgiver **Marianne Saxtoft, CABI**

Er der nogle fælles kendetegn for de unge på kontanthjælp eller dagpenge?

- Mange af de unge mangler voksne, der kan guide dem inden for ungelivets komplekse rammer. Uddannelsessystemet er for eksempel blevet meget mere sammensat, og der er et hav af støttesystemer. Det kræver ofte professionel hjælp at finde den rette vej.

Hvilke krav stiller det til indsatsen?

- Det kræver, at der etableres en base for den unge. Det er afgørende med en gennemgående tovholder, der - i hvert fald i begyndelsen af et forløb - har meget tid sammen med den unge, så de lærer hinanden rigtig godt at kende. Den unge skal bruge tovholderen som guide, når hun de kommende år skal tage de næste skridt på vejen til uddannelse eller job.

Det lyder som en meget ressourcekrævende indsats?

- Min påstand er, at hvis de unge ikke er i ét sammenhængende, koordineret forløb, er de bare i syv forskellige, usammenhængende forløb. Og når der først er etableret en god kontakt til den unge, skal man ikke bruge mange kræfter på at starte forfra hver gang. Man kender hinanden, forhistorien og målet. Nogen gange kan det måske klares med en sms.

Hvordan sikrer man, at de forskellige parter rundt om den unge støtter indsatsen?

- Det er rigtig vigtigt, at UU-vejleder, sagsbehandler, jobkonsulent, bostøtte osv. kender hinanden, deltager i fælles kompetenceudvikling og mødes rent fysisk og bliver enige om den rette vej for den unge til uddannelse og beskæftigelse. Den unge skal kunne mærke, at de forskellige parter trækker i samme retning og bakker op.

Hvilke krav stiller det til ledelsen for disse medarbejdere?

- Indsatsen kræver nærværende og entydig ledelse på tværs af forvaltninger. Ledelsen skal sikre, at der er en klar strategi, og at organiseringen af den konkrete indsats matcher denne strategi mest hensigtsmæssigt. Når rammerne ændrer sig - lovgivning, budgetter og konjunkturer - skal ledelsen sikre, at medarbejderne ved, hvad ændringerne betyder for strategien og indsatsen i forhold til de unge.

CABI, Center For Aktiv Beskæftigelsesindsats, har lavet analysen i samarbejde med rådgivningsvirksomheden COWI.

Læs mere her: kortlink.dk/bkv2



Myter om magten Kun seks procent af topledere i dansk erhvervsliv er kvinder. Det er spild af talent og svækker både innovationskraften og indtrykket af Danmark som et moderne, ligestillet samfund, hedder det i bogen "Myter om magten" om kvinder i topledelse. Hør fem socialrådgivere og topledere syn på magt.

14

"I min barndom har jeg været meget angst for, at han skulle gøre mig eller min mor noget. Hans tanker har ofte kredset om, at han ville dræbe min mor - og han fortalte mig også om sine seksuelle fantasier om min mor. Og ofte sagde far, at han snakkede med folk fra en anden planet."

Sofie, 23 år, har en psykisk syg far og har fået hjælp i en samtalegruppe for unge i Region Nordjylland.

11



Mig og mit arbejde

Christina Kjellerup Nielsen arbejder som specialist ved Specialrådgivning om Epilepsi, Filadelfia og har som den første socialrådgiver en master i rehabilitering fra SDU. Fritiden bruger hun blandt andet på biavl.

12

02 5 hurtige

04 Nyhed

Kommunernes spareplaner rammer ikke socialrådgivere i så høj grad som frygtet

06 Kort Nyt

08 Nyhed

Kritiske forhold i 77 ud af 100 børnesager i Esbjerg

10 Nyhed

Forældres psykiske sygdom forstyrrer livet for unge, men samtalegrupper hjælper dem.

12 Mit & mit arbejde

Christina Kjellerup Nielsen, master i rehabilitering

13 Respons på bladet

14 Magtens korridor

Kvinder på toppen

22 Udpluk fra DS' beretning

24 Kommentar

At være særlig sensitiv - og socialrådgiver

26 Debat

28 DS NU

30 Regionsleder

Er fagbevægelsen ved at blive helt væk?

39 Klumme

Jeg har fået en pakke af Karen H

40 Leder

Socialrådgiveren

udgives af

Dansk Socialrådgiverforening
Tolbodgade 19B
1253 København K
Telefon 7010 1099
ds@socialrdg.dk
www.socialrdg.dk

Ansvarshavende redaktør

Bettina Post
bp@socialrdg.dk
Redaktør
Mette Ellegaard
me@socialrdg.dk

Journalister

Susan Paulsen
sp@socialrdg.dk
Ida Skytte
is@socialrdg.dk
Martin Hans Skouenborg
mhs@socialrdg.dk
Kommunikationsmedarbejder
Birgit Barfoed
bb@socialrdg.dk

Annoncer

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

Forside

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

Socialrådgiveren udkommer 19 gange om året. Dette nummer udkommer 8. november 2012. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning.
Kontrolleret oplag: 14.269
Trykt oplag: 15.000
ISSN 0109-6103

Kommunernes budgetter er på skrump, men spareplanerne rammer ikke socialrådgivere i så høj grad som frygtet

Kommunernes budgetter for 2013 er nu forhandlet på plads, og socialrådgivernes fællestillidsrepræsentanter i landets største kommuner fortæller, at spareplanerne ikke rammer socialrådgivere i så høj grad som frygtet.

I Københavns Kommune sikrer budgetforliget opnormeringer i børnefamiliecentre og jobcentre. Der er for eksempel afsat knap 10 millioner

"Det er positivt, men også nødvendigt, at der afsættes penge til ansættelser på både jobcentre og børne- og familieområdet.

kroner til Børnefamiliecenter København, hvoraf cirka halvdelen går til otte nye stillinger i de såkaldte undersøgelsesteams, som modtager underretninger. Fire millioner kroner skal sikre, at projektet med socialrådgivere i daginstitutioner kan fortsætte.

Derudover afsættes tre millioner kroner til, at jobcentrene kan have hyppigere kontakt med langtidsledige samt ledige, der er i risiko for at miste dagpengeretten – og to millioner kroner til opnormering.

Rasmus Hangaard Balslev, fællestillidsrepræsentant i socialforvaltningen siger:

- Det er positivt, men også nødvendigt, at der afsættes penge til ansættelser på både jobcentre og børne- og familieområdet. Set i lyset af, at Københavns Kommune – lige som mange andre kommuner – modtager flere underretninger, er det helt oplagt, at der skal opnormeres.

Bekymring over besparelser i Aarhus

Anderledes ser det ud i Aarhus, hvor budgetforliget dikterer besparelser for 151 millioner kroner. Det foruroliger fællestillidsrepræsentant Trine Quist.

- Det kommer til at gå bredt ud over alle de udsatte borgere endnu engang. På vores område skal der spares 58 millioner kroner, og det kan man ikke, uden at det får personalemæssige konsekvenser, men det ser ikke ud til, at så mange i vores faggruppe bliver ramt denne gang.

- Indtil videre er et par socialrådgivere udpeget som "overskydende". I løbet af en måneds tid håber jeg, at vi har overblik over, hvem der kan omplaceres, og hvem der eventuelt bliver opsagt, vurderer Trine Quist.

Hun fortæller, at den største bekymring i klubben i øjeblikket er en administrativ besparelse på 25 millioner kroner, som skal gælde fra 2014.

- Der er en risiko for, at det kommer til at gå ud over socialrådgivere. Alt myndighedsarbejde bliver nemlig betragtet som administrativt arbejde, så lige nu bruger vi mange kræfter på at forklare den politiske ledelse, at myndigheds-socialrådgivere i høj grad har borgerkontakt. En socialrådgiver i familieafdelingen, jobcenteret eller handicapafdelingen er i lige så borgernær kontakt som dem, der arbejder i en behandlingsinstitution.

Fem stillinger reddet i Aalborg

Også i Aalborg svinges sparekniven. Kommunen har indgået en budgetaftale med besparelser på i alt 128 millioner kroner. Først var der udsigt til, at otte socialrådgiverstillinger skulle nedlægges, men ifølge fællestillidsrepræsentant Claus Teisen har høringsvar samt debat og artikler i den lokale dagspresse fået politikerne til at ændre planer.

- Selv om det var dramatisk på et tidspunkt, så er vi nået frem til det gode resultat, at fem socialrådgiverstillinger er reddet – tre i et kræftrehabiliteringstilbud og to netværkskoordinatorer i det boligsociale arbejde. Der er dog stadig tre socialrådgivere, der påtænkes afskediget som følge af budgetaftalen. Vi forventer, at de bliver tilbudt en omplacering.

Odense uden for farezonen

I Odense skal der også spares, men fællestillidsrepræsentant Berit Wolff forventer, at socialrådgiverne ikke bliver ramt af afskedigelser i 2013.

- Der er afskediget rigtig mange i jobcenteret de sidste to år, hvor vi har været igennem tre fyringsrunder. Der er skåret helt ind til benet, hvilket flere og flere stress-sygemeldte vidner om. Vi håber, at vi ikke kommer i farezonen denne gang hverken i jobcentrene eller socialcenteret, lyder det fra Berit Wolff. **S**

Kommuner sparer mere

Kommunerne lægger op til at bruge knap 1,9 mia. kroner mindre – svarende til en procent – end de har aftalt med regeringen ved den seneste kommuneaftale. Dagtilbud, ældreområdet og administration er typiske områder, kommunerne vælger at spare på. Det viser et foreløbigt notat fra Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

HVER 5. AF OS FÅR EN PSYKISK SYGDOM

*Bliv støttemedlem
i PsykiatriFonden
og gør en forskel*

PsykiatriFonden hjælper mennesker med psykisk sygdom gennem:

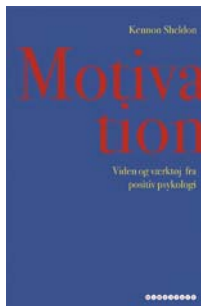
- mere end 10.000 samtaler i vores Telefonrådgivning hvert år
- daglig dialog med skolebørn i vores Informationsbusser
- vores bøger, kurser og kampagner om psykisk sygdom

Som støttemedlem er du med til at sikre bedre vilkår for alle med psykiske problemer.

**Bliv støttemedlem på
psykiatrifonden.dk**

FOR MERE VIDEN
FOR BEDRE VILKÅR
FOR ALLE





"Motivation"
af Kennon Sheldon,
forlaget Mindspace,
144 sider, 248 kroner.

Lysten driver værket

"Bogen du sidder med, handler om motivation. Det er en praktisk anvendelig, forskningsbaseret bog, hvilket er lidt usædvanligt." Sådan lyder det i forordet på bogen, som behandler komplekse spørgsmål, for eksempel hvorfor vi ikke lige fik løbet den morgentur, vi havde lovet os selv, og besvarer dem, så alle kan få udbytte af svarene.

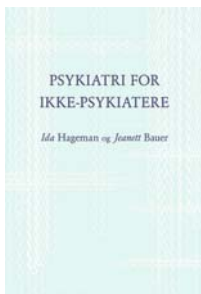


"Mødekunst
- autentisk engagement i møder og samtaler" af Craig og Patricia Neal,
Gyldendal
Business, 214 sider,
300 kroner.

Autentisk arrangement

Vi siger ofte, at møder er spild af tid, men møder fører os sammen som mennesker.

"Mødekunst" er en bog om møder og samtaler i al dens oprigtighed. Den introducerer redskaber, der hjælper dig til at mestre både de indre og ydre dimensioner i mødet - både ansigt til ansigt og virtuelt.



"Psykiatri for ikke-psykiatere" af Ida Hageman og Jeanett Bauer (red.), Hans Reitzels Forlag, 248 sider, 275 kroner.

Guide for ikke-psykiatere

Skizofreni, angstlidelser og spiseforstyrrelser er et udpluk af de psykiske lidelser, bogen giver en lettilgængelig beskrivelse af. Den er særligt henvendt til de faggrupper, der er i kontakt med psykiske syge samt deres pårørende.

FLERE MANDLIGE SOCIALRÅDGIVERE?

Projekt "Mænd på socialrådgiveruddannelsen" har fået støtte fra Kirke og Ligestillingsministeriet. Gennem interviews og spørgeskemaer skal der indsamles viden om, hvordan de mandlige studerendes bevæggrunde, karriereønsker osv. spiller sammen med studievejledning, studiemiljø og pædagogiske og faglige tilgange, så man kan blive klogere på, hvad der virker, når det gælder om til at tiltrække og fastholde mandlige studerende på uddannelsen. Als Research står bag projektet.

Flere kommuner får SISO-støtte

Flere kommuner gør brug af SISO, der yder gratis rådgivning til fagfolk om håndtering af sager med børn, der bliver udsat for seksuelle overgreb og vold. 29 kommuner har allerede udarbejdet skriftlige beredskaber med hjælp fra SISO og yderligere 20 kommuner er i gang med arbejdet. Herunder har fem kommuner efter deres samarbejde fulgt op på, hvordan beredskaberne har fungeret i deres konkrete sager.

Må vi be' om lidt respekt!?

Hvordan føles det at være ung arbejdsløs i dagens Danmark? Det spørgsmål stiller 16 ungdomsorganisationer, blandt andet S sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende, SDS, skarpt på i uge 46. Fokus er særligt på de personlige og menneskelige konsekvenser af måden at tale om arbejdsløshed på, som organisationerne oplever er meget negativ i den offentlige debat i øjeblikket. Sammen med Socialpolitisk Forening holder ungdomsorganisationerne et seminar den 14. november, en fest med musik på Rådhuspladsen den 16. november og diskuterer ungdomsarbejdsløshed intetst hele ugen.

Vær med og følg debatten på facebook.com/MaViBeOmLidtRespekt

DANMARK KORT

Hedensted Kommune:

Behandlingscenter Gudenåen i Tørring tilbyder som det første i landet misbrugsbehandling af døve og hørehæmmede alkoholikere, pile- og stofmisbrugere på tegnsprog.

Jammerbugt Kommune:

Kommunen har succes med at sende unge ledige med psykiske sygdomme i virksomhedspraktik. I år er kommunens unge dobbelt så ofte i praktik som sidste år.

Kolding Kommune:

Som den første i Danmark har Kolding valgt at teste metoden "borgerstyret budgetlægning". Borgerne i bestemte områder afgør selv, om de vil have cykelkurser, plante tomater eller noget tredje for en øremærket del af kommunens midler. Målet er at mindske hærverk og kriminalitet i et boligområde.

Odense Kommune:

For 15 år siden blev en aktiv misbruger typisk kun 25-30 år, men i dag dør misbrugere som 50-60 årige, fortæller gadepræsten i Odense, Peder Thyssen. Han mener, at det især skyldes den kommunale indsats.

Frederiksberg Kommune:

Behandlingsstedet Frederiksberg Centeret åbner som noget nyt et helhedsorienteret støtteprojekt med samtalegrupper og kurser for børn og forældre i misbrugerfamilier.

Københavns Kommune:

Social- og Sundhedsforvaltningens SundhedsTeam til hjemløse og udsatte borgere har modtaget 16.700 kroner fra Dansk Sygeplejeråd. Pengene går til mobiler og taletidskort til syge hjemløse.

Reform af statsforvaltninger SVÆKKER retssikkerhed

Regeringens forslag til ny struktur for statsforvaltningerne betyder blandt andet, at behandlingen af klager, der i dag varetages af Beskæftigelsesansættelsen og De Sociale Nævn, bliver overført til Ankestyrelsen, og de to ankeinstanser, der findes i dag, slås sammen til én.

Regeringen kalder sit nye forslag om at fjerne en ankeinstans for en styrkelse af borgernes retssikkerhed. Formand for Dansk Socialrådgiverforening, Bettina Post, har svært ved at se, at det kan styrke borgernes retssikkerhed at halvere deres klageadgang. Hun mener, at rigtig mange borgere føler sig magtesløse over for til systemet, og det vil det nye klagesystem kun gøre værre.

Læs mere om regeringens strukturforslag på side 9

Du kan nå det endnu!

Fristen for at stemme på, hvem som skal tegne Dansk Socialrådgiverforening de kommende år – som formand, næstformand, regionsformænd og medlemmer af hovedbestyrelsen – udløber snart. Men du kan stadig nå at stemme elektronisk inden den 11. november kl. 24.00 eller pr. brev. Det skal være DS i hænde senest den 12. november med morgenposten.

Læs mere om valg og kandidater på www.socialrdg.dk/valg2012

1,7 MILLIARDER KRONER

har FTF-A siden 2. april udbetalt til de medlemmer, der har ønsket at forlade efterlønsordningen. 37.000 eller 48 procent af FTF-A's efterlønsbetalere har fravalgt muligheden for at gå på efterløn.

Kilde: FTF-A

DS I PRESSEN

"Man skal være hug-og-stiksikker på, at de biologiske forældre ikke kan forbedre deres forældreevne, for det at kappe båndet er meget dramatisk".

Bettina Post 6. oktober i Jyllandsposten som kommentar til, at syv børn siden årsskiftet er blevet tvangsadopteret.

"Det er meget bekymrende, at man allerede nu forventer en nedgang i tilkendelsen af førtidspension på op til 67 procent i nogle af kommunerne. Det er voldsomt."

Bettina Post 12. oktober i dagbladet Information samt en række andre medier om tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

DET SKREV VI FOR 30 ÅR SIDEN

I Socialrådgiveren 17/1982: Socialt arbejde i en landkommune: Ofte forvirrende, men sjældent kedeligt. I Arden Kommune i Nordjylland arbejder tre socialrådgivere med hver 150 sager af vidt forskellig art.

Ofte forvirrende men sjældent kedeligt

I Arden Kommune i Nordjylland arbejder tre socialrådgivere med hver 150 sager af vidt forskellig art

af Søren Uthensholt
socialrådgiver
Arden Kommune

Ofte forvirrende – men sjældent kedeligt. I mit arbejde som socialrådgiver i Arden Kommune har jeg ofte hørt denne vending: Forfærdigt, det er et nemt og angiveligt bekymrende ord, når kolleger og andre udefrakommende har udtrykt: "Det må da være hårdt at arbejde der".

I Arden Kommune i Nordjylland er en arbejdsplads lille enhed, og det er en typisk landkommune. Arbejdssituationen er lidt større end de syv andre kommuner, der er spredt i den øvrige del af

kommunen. Der er kun en større industrivirksomhed, men en del mindre håndværksindustri og mange landbrug. Der bor i alt ca. 8.000 mennesker i kommunen, og arbejdsledigheden er meget stor – i april 1982 var den 23,3 pct. omregnet til fuldtidsledige.

En staldet større andel af de mange ledige er forhenstående selvstændige landmænd eller håndværksmestre, som enten selv har lukket deres virksomhed, eller den er endt på tvangsauktion.

Da jeg blev uddannet for fem år siden, havde jeg sammen med flere andre fra mit hold forberedt mig meget på at skulle ud og være arbejdsled.

men vi har været udsat for en række af disse sager, der har været meget forvirrende, og det har været meget svært at arbejde med. Det var tider dengang!

Sidelæns ind af døren
Det var usædvanligt en barsk omvæltning fra skolen til virkeligheden i et lille kommunehus. Hørdningen til socialt arbejde og til socialrådgiveren er ofte meget negativ – så negativ, at mange mennesker, der til sidst ikke har andet udvej end at søge hjælp hos os, nærmest kommer sidelæns ind af døren af skam.

Norrmønt har vi langt sværere end f.eks. på Christianshavn, men det betyder også, at det sociale netværk er mere forsvundet. Det er svært at få hjælp til at falde igennem, fordi kommunens reaktion markerer på et meget tidligt tidspunkt. Det er ofte i form af hjælpemidler, men om det er en reaktion, der kan strække sig helt fra modsigelse til direkte afvisning og fordomme. Jeg lærte i starten – og har siden i vid udstrækning erfaret – at to af de vigtigste opgaver i et samfund som vores er at sørge for, at de til enhver tid er sund og veludrustet arbejdskraft til rådighed for arbejds-



"Jeg har i dag været til valg-møde i Ålborg til en spændende debat med formands- og næstformandskandidaterne. Jeg syntes, det er dejligt at se så stort et engagement fra både kandidater og medlemmer - tak for en spændende eftermiddag til alle."

Sisse Kit Jensen på Dansk Socialrådgiverforenings Facebookside

En ny rapport fra Ankestyrelsen om sagsbehandlingen på børneområdet i Esbjerg viser, at der er kritiske eller stærkt kritiske forhold i 77 ud af 100 børnesager

Som i lignende sager blev pilen hurtigt drejet hen på kvaliteten af socialrådgiveruddannelsen, da sagsbehandlingen på børneområdet i Esbjerg Kommune i en rapport for nylig blev udsat for hård kritik. Den viste fejl i 77 ud af 100 af de mest komplekse sager. Men at de mange fejl i sagsbehandlingen skyldes, at en bestemt personalegruppe ikke er dygtige nok til det, de er uddannede til, er en forsimplet forklaring, mener Bettina Post, formand for Dansk Socialrådgiverforening.

- Vi skal selvfølgelig hele tiden sørge for, at vi er så veluddannede som muligt, men vi er pinedød nødt til at anlægge et bredere perspektiv på denne vanskelige opgave, hvis den skal løses bedre. End ikke verdens dygtigste socialrådgivere kan trylle mere tid frem.

Socialrådgivere har for mange sager

Det var lektor Karin Kildedal fra Aalborg Universitet, der efter rapportens offentliggørelse den 27. oktober udtalte følgende til dagbladet Politiken:

- Vi, der uddanner socialrådgivere, ved, at de ikke er tilstrækkeligt kvalificerede.

Men man bliver ikke dygtigere til at løse sociale problemer, fordi man har siddet længere på skolebænken, understreger Bettina Post.

- Jeg ved ikke præcis, hvordan det er i Esbjerg, men helt generelt handler det altså om noget andet, når der sker fejl i

den kommunale sagsbehandling. Nemlig at der er for mange sager, økonomiske skrævtvinger og for lidt tid og faglig sparring, siger socialrådgiverformanden.

Hun tilføjer, at man i Sverige har færre af den type børnesager, og at svenske socialrådgivere da også kun sidder med halvt så mange sager som i Danmark.

Esbjerg ansætter flere sagsbehandlere

Rapporten er resultatet af det stykke arbejde, som blev sat i værk i kølvandet på kommunens manglende reaktion på advarsler i den såkaldte "Esbjerg-sag", og som et eksperthold fra Ankestyrelsen har været i gang med siden maj.

Esbjerg byråd har nu bevilget 24 millioner kroner ekstra til området over de næste fire år. Heraf skal nogle af pengene gå til ansættelse af flere sagsbehandlere.

De 100 sager er kun et udsnit. Nu vil Esbjerg Kommune screene for øvrige komplekse sager blandt de resterende cirka 1700 for at finde ud af, om der er flere fejl, der skal rettes. **S**

Ankestyrelsens rapport kan læses i sin fulde længde på Esbjerg Kommunes hjemmeside www.esbjergkommune.dk.

Regeringens aftale om akutjob, der sikrer 12.500 rigtige job reserveret til dem, der mister retten til dagpenge fra nytår, er et fint initiativ. Det mener Bettina Post, formand for Dansk Socialrådgiverforening

- Regeringen har holdt fast i dagpengereformen med et vedholdende mantra om, at job er bedre end dagpenge. Det er ingen jo uenige med dem i, men vi har ikke kunnet få øje på arbejdspladserne. Det er godt, at politikerne omsider følger op på det, de har sagt, med konkret handling. Ikke bare over for jobcentrene som i den første akutpakke, men nu også over for dem, som reelt har muligheden for at tilbyde job, nemlig arbejdsgiverne, siger hun.

Bettina Post understreger, at aftalen ikke løser alle problemer:

- Pakken giver håb for alle dem, som oplever, at den økonomiske katastrofe rykker nærmere og nærmere, uanset hvor mange job de søger. Jobpakken er et signal om, at rege-

ringen anerkender, at der er et problem. Men den løser ikke hele problemet. Det er en kortvarig indsats, og de, som får et akutjob i kun seks måneder eller mindre, kan ikke nå at genoptjene dagpengeretten, og så falder de alligevel ud af dagpengesystemet. Derfor er det stadig vigtigt, at genoptjeningskravet lempes.

Advarer mod at glemme de svage ledige

Selv om Bettina Post generelt er positiv over for initiativet, frygter hun, at pengene til jobpakken bliver taget fra andre ledige, som også har behov for en særlig indsats.

- Man kan ingen steder i aftalen læse, hvor de 115 millioner kroner til

jobpræmier til arbejdsgiverne skal tages fra. Jeg er bekymret for, at pengene bliver taget fra nogle af de konstanthjælpsmodtagere, som har andre behov. Det skete ved den seneste akutpakke i august, da man flyttede 500 millioner kroner fra aktivering til kompetenceløft for dagpengemodtagere, siger Bettina Post.

- Fagbevægelsen har naturligvis ansvar for at støtte sine medlemmer, men vi har efter min mening også et større samfundsansvar, som handler om at få dem med i fællesskabet, som står udenfor.

Cirka 20.000 mennesker står til at miste dagpengene i løbet af 2013 - og foreløbige tal fra FTF-A viser, at her iblandt er cirka 40 socialrådgivere. **S**

Ingen dialog om spareforslag i statsforvaltningerne

- Jeg var på kursus i Charlottenlund, da jeg modtog en sms fra min chef om, at jeg skulle ringe straks. Jeg fik at vide, at mine kolleger med meget kort varsel var indkaldt til informationsmøde om den nye struktur. Forinden var direktørerne med 30 minutters varsel indkaldt til videokonference, hvor planen blev fremlagt. Så først på det tidspunkt kunne direktørerne i de fem forvaltninger informere medarbejderne. Og folk blev fuldstændig chokerede, fordi det river tæppet væk under en, at ens arbejdsplads måske forsvinder.

Irene Jørgensen kan ikke genkende det billede af dialog med statsforvaltningernes ansatte, som økonomi og indenrigsminister Margrethe Vestager (R) har forsøgt at tegne i dagspressen.

- Vi har ikke været inddraget. Man er nødt til at stå ved, at det har været en lukket proces. Vi har flere gange bedt om at blive informeret, men så har vi fået at vide, at vi skulle spørge vores direktører – som ingenting vidste.

100 stillinger spares væk

Regeringen lægger med sit forslag op til, at statsforvaltningerne over de næste fire år skal slankes med 100 årsværk. De fem statsforvaltninger får én fælles ledelse med hovedkontor i Aabenraa. Afdelingskontorerne i Ribe og Ringsted nedlægges, mens en række arbejdsopgaver gradvist vil blive samlet i Aalborg i ét ankecenter.

Irene Jørgensen ved ikke hvor mange socialrådgivere der risikerer at miste deres job som følge af den ny struktur. På landsplan er der ansat cirka 70 i statsforvaltningerne

- De fleste socialrådgivere beskæftiger sig med børnesagkyndig rådgivning og adoptionssager, og de sagsområder bliver som udgangspunkt ikke flyttet. Min afdeling flytter til Aalborg, så jeg må finde et klubværelse, siger Irene Jørgensen, der pt. arbejder i Aabenraa, men bor i Odense.

Hun vil sammen med de øvrige faggruppers tillidsrepræsentanter i den kommende tid arbejde for at få de bedst mulige aftaler igennem.

Forslaget til ny struktur for statsforvaltningerne vil indgå i forhandlingerne om finansloven. **S**

AF SUSAN PAULSEN



løn
barsel
pension
ekstra ferie
uddannelse
fagligt fællesskab

Er du OK?

Det er OK at være medlem af en fagforening. Det giver dig både et fagligt fællesskab og en overenskomst. Hvis du selv er OK, så spørg dine kolleger og venner, om de også er OK.



Læs mere og tag testen på **ErDuOK.dk**



Det er os med overenskomster og faglige fællesskaber



Forældres psykiske sygdom forstyrrer unges følelser, tanker og handlekraft. I Region Nordjylland har en socialrådgiver været med til at etablere samtalegrupper for de 18-23-årige

Hver tirsdag fra klokken 16 til 18 er der dømt pause for de 18-23-årige, som har fået tilbud om at deltage i samtalegruppen Time Out+ sammen med andre unge voksne med en psykisk sygdom mor eller far. Pause fra ansvar, bekymringer, fra skyld og skam, mindreværd og modløshed.

Siden foråret har Psykiatrien i Region Nordjylland tilbudt samtalegrupper for unge voksne, der er vokset op i

drenes sygdom har påvirket og forstyret livet i familien, og hvad det er kommet til at betyde for den unge.

- Vores udgangspunkt er, at man ikke arver sygdommen – hvilket mange unge frygter – men man arver sårbarheden, så vi lærer de unge, hvordan de passer på sig selv, for eksempel ved at lade være med at starte et misbrug. I gruppen hører de unge fra hinanden, hvordan de tackler de forskellige ud-

"Vores udgangspunkt er, at man ikke arver sygdommen – hvilket mange unge frygter – men man arver sårbarheden, så vi lærer de unge, hvordan de passer på sig selv, for eksempel ved at lade være med at starte et misbrug.

en familie, hvor én eller begge forældre har en psykisk lidelse. Socialrådgiver Britt Bjergen, Aalborg Psykiatriske Sygehus, har været med til at etablere tilbuddet og har sammen med en kollega ansvaret for samtalegrupperne.

- Det at have en psykisk sygdom forstyrrer selvfølgelig den, der har den, men den forstyrrer også andre i familien. Forælderens sygdom kan forstyrre den unges følelser, tanker og handlekraft, for eksempel i forhold til at føle skyld og skam. Men især også i forhold til at føle et stort ansvar. Her tænker jeg på at tage ansvar for den syge, om den syge har det godt eller gør skade på sig selv. Bekymringerne kan gøre det svært at frigøre energi til at koncentrere sig om sit eget liv – og det kan få alvorlige konsekvenser, siger Britt Bjergen, der er ansat i Team Børn af Psykisk Syge, hvor hun ud over samtalegrupperne med de unge voksne også varetager familiesamtalerne.

Arver sårbarheden – ikke sygdommen

I samtalegrupperne bliver der lagt op til en åben dialog om, hvordan foræl-

dringer. Det er ikke os, der siger, at de skal afbryde kontakten med deres psykisk syge forældre, men de får inspiration til nye måder at handle på fra hinanden, fortæller Britt Bjergen og uddyber:

- En del af samtalerne i gruppen handler om det at blive ved med at påtage sig ansvar for, at ens mor eller far har det godt. Min mor har ikke andre end mig, men jeg kan ikke holde til det, så hvad gør jeg? Det er svært for alle at flytte hjemmefra, men for dem, der efterlader mindre søskende, er det rigtig hårdt. Når de får mere viden om forældrenes psykiske lidelse, forstår de måske familien og sig selv på en ny måde, som kan skabe mere forudsigelighed og nye måder at handle på.

En fordel at være forankret i psykiatrien

Baggrunden for at etablere tilbuddet har blandt andet været, at det blev efterspurgt af socialforvaltningerne og privatpraktiserende læger.

- Vi ønsker at give de unge en målrettet udviklingsstøtte på et tidspunkt i deres liv, hvor de står over for nye krav og forventninger, hvor de skal i gang med uddannelse, job og måske også skal have et parforhold til at fungere. Og de unge bliver lettet, når de hører, at de ikke falder for en aldersgrænse, men godt kan være med, selv om de er fyldt 18 år, lyder det fra Britt Bjergen.

Hun mener, at der er behov for at etablere lignende tilbud i hele landet.

- Vores force er, at vi er fast forankret i psykiatrien, hvor vores patienter er vant til at komme. Vi er et etableret tilbud og ikke et projekt. Vi har været her i mange år, og er her også i morgen. **S**

Time Out+

- er samtalegrupper for unge voksne fra 18-23 år, der er vokset op i en familie, hvor én eller begge forældre har en psykisk lidelse.
- er et specialforebyggende tilbud, der har til formål at yde udviklingsstøtte til unge, hvis opvækst har været kompliceret af forældrenes sygdom.
- har også til formål at mindske og forebygge psykiske og sociale vanskeligheder hos de unge – samt at styrke deres muligheder for at kunne gennemføre en uddannelse eller fastholde et job.
- fordrer, at den unge skal være indstillet på også at deltage i et forløb med familiesamtaler.
- skal have skriftelig dokumentation for forælderens psykiatriske diagnose.
- kan få unge henvist fra praktiserende læger, socialrådgivere, lærere, pædagoger, psykologer, trivselsmedarbejdere på uddannelsesinstitutioner og andre professionelle, der via deres arbejde møder de unge voksne.

Læs mere på boernafpsykisksyge.dk

Som barn har Sofie hørt på sin skizofrene fars seksuelle fantasier og planer om at dræbe hendes mor. I Time Out+ har hun fået mod til at sige fra over for sin far – og putte ham i en far-kasse

- **Jeg har sluttet fred** med at sige fra over for min far. Jeg har skabt en far-kasse, så han ikke fylder så meget hele tiden. Når jeg kommer til Time Out+ om tirsdagen, er der rum til at snakke om min far – og jeg kan lade ham ligge resten af ugen.

Det fortæller Sofie på 23 år, som er med i samtalegruppen Team Out+ for unge voksne på Aalborg Psykiatriske Sygehus.

Sofies far er skizofren, og hun har igennem det seneste år valgt ikke at se ham.

- Jeg har fundet ud af, at det ikke er mit job at tage mig af ham. Selvfølgelig skal man passe på hinanden, men min far er ikke mit ansvar. Det har været rigtig godt at gå i gruppen, mens bruddet med min far stod på. Jeg er blevet mere selvstændig og har fundet ud af, at det er vigtigt at have det godt. Det er svært, for min far er ikke kun sin sygdom. Men når han er så syg, så er han ikke til at være sammen med.

Døren skulle være låst

Sofies forældre blev skilt, da hun var et år gammel, og hun er kommet hos sin far i weekenderne, indtil hun blev syv år, hvor han blev for syg. Siden har hun set ham sporadisk - bortset fra det seneste år.

- Igennem min barndom har jeg været meget angst for, at han skulle gøre mig eller min mor noget. Hans tanker har ofte kredset om, at han ville dræbe min mor – og han fortalte mig også om sine seksuelle fantasier om min mor. Og ofte sagde far, at han snakkede med folk fra en anden planet.

- Angsten gjorde, at døren skulle være låst hele tiden. Og hvis jeg ikke kunne træffe min mor på telefonen, så tænkte jeg, at han havde slået hende ihjel. Oven i det har jeg hele tiden haft en bekymring for ham, fordi det er gået op og ned med hans sygdom hele tiden.

At slippe angsten – og håbet

Selv om Sofie tidligere har gået til psykolog for at bearbejde oplevelserne med sin far, synes hun, at der er mange fordele ved at komme i Time Out+.

- Det allervigtigste er at møde andre, som har oplevet det samme som mig. Min psykisk syge far har før været et tabu, som jeg ikke har snakket med andre om. Og det er fint og lærerigt at høre, hvordan de andre i gruppen har tacklet situationen med en psykisk syg forælder.

- Vi har haft besøg af en psykiater, som jeg spurgte, hvor sandsynligt det er, at en skizofren person, som er kommet med trusler i så mange år, vil gøre alvor af sine trusler? Hun kunne fortælle, at langt de fleste trusler er tomme trusler –

” Igennem min barndom har jeg været meget angst for, at han skulle gøre mig eller min mor noget. Hans tanker har ofte kredset om, at han ville dræbe min mor – og han fortalte mig også om sine seksuelle fantasier om min mor.

især når det har stået på i så mange år. Og det har hjulpet mig til at indse, at jeg er nødt til at slippe angsten, fortæller Sofie.

Indtil hun startede i Time Out+ har hun ind imellem ønsket at glemme problemerne med sin far og hans sygdom.

- I mange år har jeg gerne villet glemme problemerne med min far, så det har været hårdt at tage fat om det og bearbejde det. Og måske også at acceptere, at mit liv blev sådan. At jeg har en far, der er syg og nok vil være det resten af mit liv. Det har jeg haft svært ved at se i øjnene, for hver eneste gang han havde det lidt bedre, har jeg gået og troet, at han blev rask. Heldigvis har jeg en rigtig god mor, som har turdet sætte ord på det, der skete med min far.

Sofie læser psykologi på universitetet, og hun er glad for at kunne fordybe sig i netop det fag. Hun vil dog ikke undvære tilbuddet fra Time Out+.

- Jeg ville ønske, at jeg havde haft mulighed for at gå i en voksengruppe tidligere. Jeg har brug for det frirum, og det er svært at sige noget om, hvornår det skal slutte for mit vedkommende. **S**

Sofie har ønsket at være anonym, og derfor benyttes hendes rigtige navn ikke i artiklen. Redaktionen er bekendt med hendes rigtige identitet.



JEG DRØMMER OM ET MERE RUMMELIGT SAMFUND

LIGE NU ARBEJDER JEG MED, hvordan man laver rehabilitering i nærmiljøet for unge med epilepsi - hvordan vi opsporer dem og hjælper dem. Mange tror, at epilepsi kan klares med en pille. Men der er flere andre faktorer af psykosocial karakter, for eksempel uddannelse og identitet. Mange af de unge bliver ikke ordentligt udredt, de har ikke nok specialiseret viden i kommunerne.

EFTER EN TRAVL ARBEJDSDAG lader jeg op med familien. Mine børn er to og fem år, så hele familien er involveret i deres fritidsaktiviteter. Når jeg har tid selv, er det rart at strikke eller at bruge tid på biavl. I det hele taget nyder jeg meget at have fået mit fritidsliv tilbage. I to år var jeg væk hver anden weekend for at tage min master i rehabilitering. Det var først i sommer, da jeg afsluttede uddannelsen, at jeg fik fritiden tilbage.

SIDST JEG GJORDE EN FORSKEL var, da jeg afsluttede min master. Det synes jeg i hvert fald selv, da jeg er den første socialrådgiver, der har taget uddannelsen. Tidligere var det kun sundhedsprofessionelle, men på mit hold, var vi to - mig og en cand. mag. fra forsvaret. Det er på tide, at vi fra den sociale verden kommer mere på banen inden for rehabilitering.

DET, JEG DRØMMER OM, er mere rummelighed og forståelse. At vi som samfund kan rumme folk, der er anderledes. Det gælder både professionelt og politisk, og i alt det nære omkring mine børns liv. Vi skal være bedre til at inkludere folk og tage hensyn til for eksempel børn med mælkeallergi og diabetes. Jeg synes, at det er en samfundstendens i øjeblikket - at der ikke rigtigt er plads.

MIN YNDLINGSBESKÆFTIGELSE er at være kreativ. Om det så er at strikke eller bage en særlig kage, så kobler jeg af. Det er simpelthen hjernens balsam.

CHRISTINA KJELLERUP NIELSEN arbejder som socialrådgiver og specialist ved Specialrådgivning om Epilepsi, Filadelfia. Hun er 31 år og bor i Dianalund med sin mand og to børn. Udover sin socialrådgiveruddannelse har hun en master i rehabilitering fra SDU.

Det relancerede Socialrådgiveren er i det store og hele blevet godt modtaget af læserne. Tak for responsen, som blandt andet lyder:

"Du skal blot herfra høre et uforbeholdent "sejt", "godt gået" og hvor er det bare flot og frem for alt tjekket, og så har det en flot billedside og fedt format - det nye blad!"

"Tillykke. Det var på tide og er meget vellykket."

"Det er et meget flot nyt blad. Fint uden at være prangende, hedder det vist på jysk. Jeg har ikke spor forstand på design, men det er bare lækkert at få i hånden, indbydende format og nemt at læse for mig, som ikke gider læse for meget fag, når jeg har fri. Det der billede af professoren i studér-kammeret er brilliant."

"Jeg synes det nye design er flot. Dejligt format, godt med et lidt mere rå udtryk. Måske lige lovlig mange korte notater og mindre artikler."

Et enkelt medlem er dog temmelig skuffet:

"Plejer ikke at være den der farer i blækhuset, men ej, ej, ej ... Hvor blev mit ellers dejlige fagblad af L Ved første øjekast må jeg give jer ret i at tænke - I har tabt hovedet. Umiddelbart et rigtig keedeagtigt fagblad af udseende. Jeg lader høre fra mig, hvis jeg kommer til at vænne mig til det nye look."

Kommentarer modtages stadig meget gerne på me@socialrdg.dk



Kun seks procent af toplederne i dansk erhvervsliv er kvinder. Det er spild af talent, og det svækker både innovationskraften og indtrykket af Danmark som et moderne, ligestillet samfund, hedder det i bogen "Myter om magten" om kvinder i topledelse

K

an, vil og tør kvinder blive topledere i det private erhvervsliv? Det spørgsmål rejser bogen "Myter om magten," der udkom i sommer. Bogens forfattere – ni kvindelige topledere – har interviewet 200 kvinder, der alle er nået til tops i det private erhvervsliv samt en række markante mandlige erhvervsledere. Bogen udpeger ikke én barriere for, at der kommer flere kvindelige ledere. Men ud af bogen springer en række udsagn, som man – med lidt god vilje – kan samle i seks hovedpointer eller påstande, der ifølge bogen alle er med til at gøre kvinders vej til den absolutte top i erhvervslivet besværligere.

De seks hovedpointer er:

Mange kvinder tror, at beslutninger træffes på formelle møder. De tænker ikke strategisk, er ikke gode til korridorforhandlinger og bruger ikke de spille-regler, der får dem til tops.

Mænd er meget, meget bedre end kvinder til at pege på sig selv som lederemner. Kvinderne underspiller sig selv og deres kompetencer. En kvinde siger "vi", når hun og hendes medarbejdere har nået et resultat, mens en mand siger "jeg" og dermed også gør sig selv som person synlig opadtil og udadtil.

Mange kvinder vil gerne topledelse, men de orker ikke at blive små "minimænd" i processen. Men det er

ofte nødvendigt for at blive set og hørt. Mange kvinder viger tilbage for at tage magten (de vil have den forærende), fordi det at tage magten virker ukvindeligt.

Kvinder er uvillige til at adskille arbejde og privatliv totalt. De har svært ved at acceptere, at arbejdet aldrig må lide under, at de har børn. Samtidig skal de virkelig passe på mandlige chefer, der enten af misforståede hensyn eller af forældede kønsrolleidealer forbigår dem ved forfremmelser, mens de har små børn.

Kvinder netværker sjældent strategisk opad. De netværker med nogen, der ligner dem selv, eller for at få et pusterum.

Kvinderne kaster toplederambitionerne fra sig, når de har bakset med en mellemlederstilling i nogle år. De glemmer, at mellemlederjobbene er en uddannelse i at skubbe og puffe uden at vælte. Og de glemmer, at næste skridt på karrierestigen giver mere frihed og strategisk spillerum. **S**

Myter om magten. Om kvinder i topledelse, Gyldendal Business, 2012 af Rikke Christensen, Mette Boysen, Line Ramm Sandberg, Janne Molkte Leth, Christina Burgwald, Karen Wibling Solgård, Kirsten Harting, Sille Stener og Nanna-Louise W. Linde.

Lovforslag skal sikre flere kvinder en plads i toppen

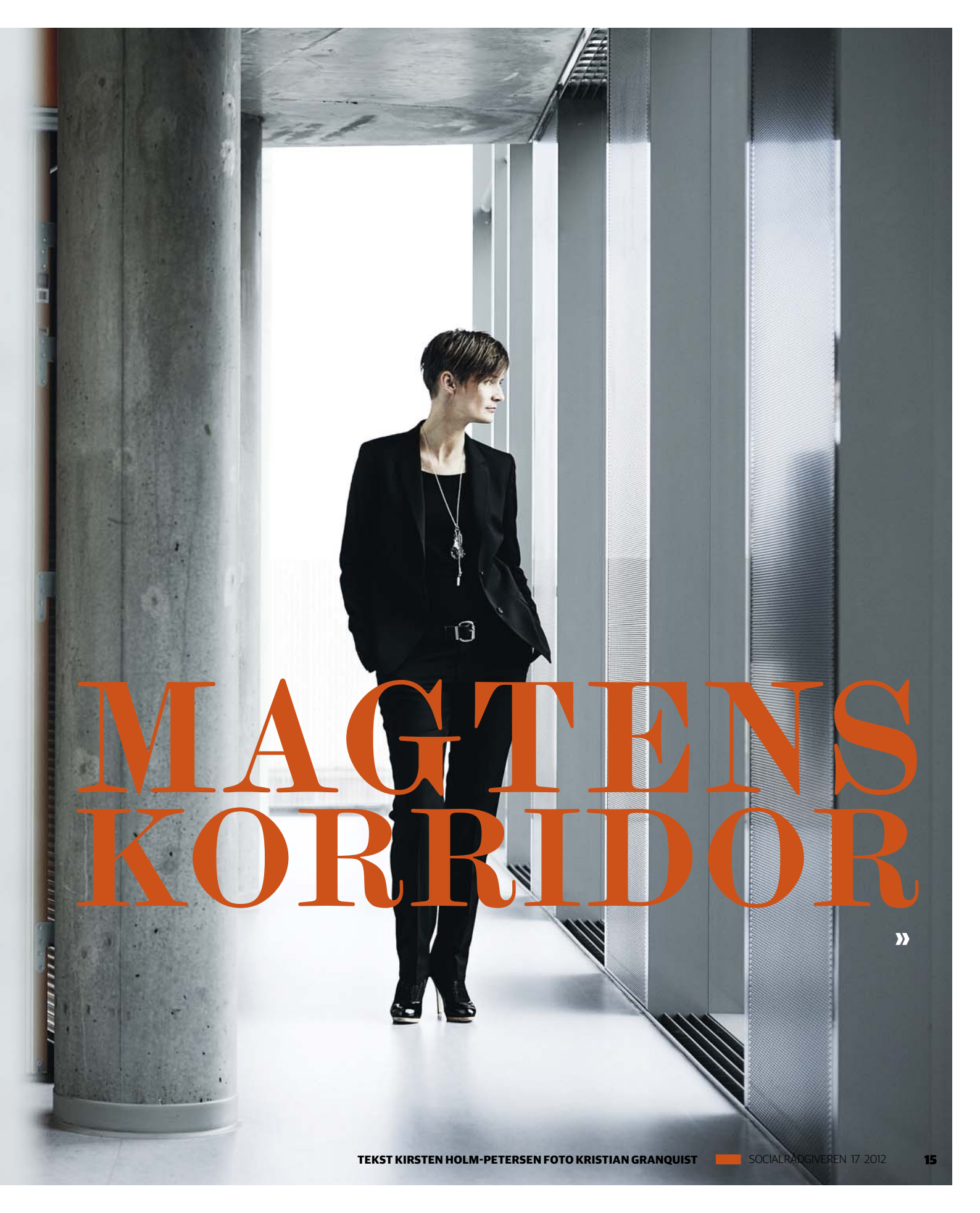
Regeringen har fremsat to lovforslag, der skal fremme kvinder i ledelse og bestyrelser i de 1.100 største virksomheder i Danmark og alle statslige virksomheder - den såkaldte danske model for flere kvinder i bestyrelser og ledelse, som forpligter virksomhederne til at sætte måltal for andelen

af kvinder i bestyrelsen og til at lave politikker for at opnå målene.

- Danmark har nogle af verdens bedst uddannede kvinder. Men alt for få af dem ender med at bruge deres gode uddannelse i en ledende stilling både på topchefniveau og i bestyrelser. Regeringens hold-

ning er, at det bliver vi simpelthen nødt til at handle på, siger minister for ligestilling og kirke Manu Sareen på ministeriets hjemmeside.

Læs mere om de to lovforslag på www.km.dk



MAGTENS KORRIDOR

»

Birgit Marie Graversgaard, 39 år, er afdelingschef for 65 medarbejdere i socialafdelingen, Vesthimmerlands Kommune. Hun er uddannet socialrådgiver i 2000. I gang med diplomuddannelse i ledelse.

Er det rigtigt, at du og andre kvindelige ledere er dårlige til at tænke i korridorstrategier?

- Jeg tror, der er en vis grad af sandhed i det. På den ene side er jeg som leder godt klar over, at der foregår forhandlinger i alle relationer, og at forarbejdet til en beslutning bliver lagt i alle mulige andre sammenhænge end møder. Sådan var det også, da jeg var TR - at lønforhandlingerne havde fundet sted inden de formelle møder. På den anden side er mange kvindelige ledere meget velstrukturerede. Vi kan godt blive overraskede over, at når der nu er lavet en dagsorden og lagt op til en drøftelse, så er beslutningen allerede truffet.

Er du lige så god som dine mandlige kolleger til at pege på dig selv som lederemne?

- Jeg er ikke god til at gøre opmærksom på, hvor god jeg er. Den første lederstilling, jeg fik, blev jeg udpeget til. Den havde jeg ikke selv tænkt på, for selv om jeg vidste, at jeg på et tidspunkt skulle have en lederstilling, havde jeg lige fået børn. Den lederstilling, jeg har nu, søgte jeg selv. På det tidspunkt havde jeg fået blod på tanden ...

Orker du magten, hvis du undervejs bliver en "minimand"?

- Man siger jo ikke ja til en lederstilling, hvis man ikke gerne vil have magt på en eller anden måde. Det med "minimand" siger mig ikke rigtigt noget. Til gengæld tænker jeg på, at der er grænser for, hvor meget magt og hvor stort ansvar, jeg har lyst til at tage. Jeg skal nok ikke ret meget højere, jeg har ikke ambition

om at blive forvaltningschef eller kommunaldirektør. Jeg befinder mig stadigvæk på et niveau, hvor jeg har en vis grad af fagligt fodfæste i det, jeg laver. Det ville jeg ikke have, hvis jeg steg så meget i graderne. Sådan har jeg det i hvert fald lige nu.

Head med barsel og små børn?

- Jeg ville aldrig være gået ind i at søge en lederstilling, hvis jeg ikke også mente, at det kunne hænge sammen med at være alenemor til to børn. Jeg strukturerer mig ud af meget. Samtidig ved min chef jo godt, hvem hun ansatte. Jeg ville ikke have søgt den her stilling, hvis jeg ikke en gang imellem kunne sige til min chef, at nu er jeg nødt til at prioritere mine børn.

Bruger du netværk strategisk på vej opad?

- Nej, der tror jeg, bogen har en pointe. For mit eget vedkommende netværker jeg for at få vendt faglige problemstillinger.

Hopper kvinderne af karrierestigen på mellemlederniveauet, fordi det er for hårdt, og fordi de glemmer, at næste niveau giver mere frihed?

- Det var lige præcis derfor, jeg søgte denne lederstilling - for at få et strategisk spillemål og slippe for at "bøvle" med sagsgennemgange og bevillingsbeslutninger og være begravet i papirarbejde, indstillinger og "daglig drift". **S**

**JEG
SKAL
NOK
IKKE
RET
MEGET
HØJERE**





SOM KVINDE SIGER JEG IKKE "HER ER JEG"

Bodil Nissen, 64 år, er kontorchef i Voksenrådgivning & visitation, Esbjerg Kommune. Hun er uddannet socialrådgiver i 1978. Færdig med den sociale kandidatuddannelse i Ålborg i 2001. Ingen formel lederuddannelse.

Sidder du parat ved møderne og bliver skuffet, når beslutningerne for længst er truffet – af mændene?

- Nej, hvis mændene har truffet beslutningerne, og du ikke har været klar over det, har du ikke gjort dit benarbejde godt nok. Jeg er ikke så naiv, at jeg ikke ved, at det meste besluttet uformelt og så konfirmeres på formelle møder. Så den virkelighed er jeg selvfølgelig klædt på til.

Har du været god til at pege på dig selv til lederstillinger? Og til at sige "jeg" og ikke "vi"?

- Jeg er ikke gået målrettet efter min lederstilling. Og jeg vil som kvinde nok ikke sige, at "her er jeg." Det er jeg for ydmyg til, og jeg vil tænke: "Kan jeg nu det her?" I stedet vil jeg vise mine evner gennem mine handlinger. Så min lederstilling skyldes tilfældighed, nysgerrighed og det, at jeg kan gøre en forskel. Når jeg siger "vi" om min afdelings resultater, er det helt bevidst, for jeg kan jo ikke nå det alene.

Hvordan har du det med begrebet en "minimand"? Og med at tage magten?

- Magt er et tabu-ord hos mange af os kvinder. Qua min position må jeg jo erkende, at der er et magtelement, men på mit niveau går vi ikke i dialog om det. Jeg tænker,

at der selvfølgelig er kvinder i den offentlige sektor, der går efter topposter for at få magten, men min personlighed er ikke til det. Det vil gøre mig til en lille minimand og være at øve vold på mig selv. Jeg tror ikke, jeg ville kunne komme til tops, det er ikke mig.

Børn og barsel, hvad tænker du om det?

- Da jeg havde mindre børn, gik jeg ikke efter lederstillinger. Det var ikke et bevidst fravalg, det lå bare ikke i kortene. I dag er der en stor fleksibilitet i afdelingen for dem, der har små børn.

Netværker du strategisk opad?

- Det ville jeg aldrig gøre for at få en højere stilling. Jeg netværker for at få prøvet fravalg, det lå bare ikke i kortene. I dag er der en stor fleksibilitet i afdelingen for dem, der har små børn.

Tænker du, at mange kvinder knækker nakken på mellemlederjobbene og det er derfor, de ikke kommer videre?

- Nej. Det gælder ikke for mig selv, i hvert fald. Min kontakt til praksisområdet er virkeligt livgivende for mig. Den ville jeg miste, hvis jeg kom højere op. Jeg skal ikke lænere op, end at de beslutninger, jeg træffer, og den magt, jeg har, baserer sig på viden og dialog med praksisfeltet. **S**

"Jeg hører ikke i min hverdag og i mine samtaler med kvindelige og mandlige ledermedlemmer i DS, at det er et problem. Vi er i gang med at udvikle en lederpolitik i DS. Hvis kvinders vej til topledelse var et problem, så ville det være et af de fokusfelter, vi havde fået frem. Det har ikke været nævnt med et ord, faktisk..."

Cand. jur. og konsulent i Dansk Socialrådgiverforening, Charlotte Holmershøj - kontaktperson for DS' ledersektion

VEL KAN VI SÅ!

Lone Vandborg, 54 år, er socialfaglig leder af Familieafsnittet, Børn og Unge Rådgivningen i Solrød Kommune. Hun blev færdig som socialrådgiver i 1984. Diplomuddannelse i ledelse i 2009.

Er det rigtigt, at du og andre kvindelige ledere er dårlige til at tænke korridorstrategisk?

- Jeg er enig i, at man er nødt til at have med i sin bevidsthed, at der foregår rigtigt meget uden for mødelokalet. Men det mener jeg sådan set også, at jeg er opmærksom på. Det er uden for mødelokalet, man er sammen og uden for mødelokalet, at man danner relationer. Dermed ikke sagt, at der ikke træffes beslutninger på mødet – der er bare foregået meget forinden.

Hvordan har du det som leder med at sige "jeg" contra at sige "vi"?

- Jeg formulerer jo altid et "vi", men det gør en mandlig skoleleder da også. Måske er beatet et andet i det private erhvervsliv. Jeg har faktisk ikke lagt mærke til før, om kvinder oftere siger "vi," men det vil jeg formentlig gøre fremover ...

Og hvad med det her med at pege på sig selv som lederemne?

- Det er nok rigtigt, at nogle mænd har et andet ego end mange kvinder. Vi kvinder er nok med til at underspille os selv mere, end det er nødvendigt. Når jeg ser på mit cv, har jeg de samme kvalifikationer, men jeg er nok mere usikker på, om jeg kan leve op til forventningerne. Vi kvinder skal blive meget dygtigere til at profilere os og vise det, vi kan. Vi skal lade være med at tro, at vi ikke kan – vel kan vi så! Men samtidig må vi jo sige, at der er rigtigt mange kvindelige ledere i den kommunale verden også – især i den sociale sektor.

Er kvinder dårlige til at tage magten? Måske fordi de ikke har lyst til at blive "minimænd"?

- Jeg tænker ikke sådan. Jeg tænker mere, at man – når man bliver leder – skifter fra én rolle til en anden. Og alligevel ... Måske vil vi kvinder gerne behage ... Men jeg valgte selv at blive leder, jeg er aldrig blevet prikket til at blive leder. Så det handler jo om, om man kan gå ind og tage teten. Og i den proces tænker jeg ikke over, hvordan andre ser mig.

Hvad tænker du, når jeg siger børn og barsel? Er det vigtigt som kvindelig leder at kunne skille det 100 procent fra arbejdet?

- Jeg har ikke været leder, mens jeg havde små børn. Men jeg er helt enig i, at man skal skille børn og arbejde ad, det er nødvendigt, hvis man skal være leder. Til gengæld mener jeg, at det er en myte blandt mændene, at man nødvendigvis har ammejerne, når man lige er kommet tilbage fra barsel. Hvis du vil dit arbejde, kan du sagtens skille det ad.

Er du og andre kvinder gode til at netværke strategisk opad?

- Det tror jeg, mænd er mere bevidste om. De kvindelige ledere, jeg netværker med i forskellige sammenhænge, er mere eller mindre på mit eget niveau, og jeg bruger netværkene til faglig sparring, blandt andet i forhold til personalet. Jeg har nok ikke tænkt det strategiske element ind.

Står kvinder – som du – af, når mellemlederjobbene bliver besværlige? Glemmer I, at mellemlederjobbene er en uddannelse i at kunne stå for mosten, og at der er mere frihed højere oppe?

- Jeg kan sagtens forstå det med det evindelige krydspres, det har man sandelig som mellemleder, hvor man både har bevågenhed fra medarbejderne og det politiske niveau. Det skal du faktisk ret højt op i systemet for ikke at have. Men det er nogle andre ting, der afgør for mig, om jeg vil højere op, for eksempel et valg, jeg skal træffe med mig selv og min familie. **S**

"Grundlæggende er problemet med den skæve repræsentation i toppen endnu større i den kommunale sektor end i den private, fordi der er så mange kvinder ansat i kommunerne. Det kan jo ikke passe, at de ikke har evner og kapacitet. Kvinderne klarer sig bedst i uddannelsessystemet, så det er trist og tankevækkende at "pipelinen" op til toppen er så utæt."

Professor i økonomi ved Aarhus Universitet, Nina Smith

Kirsten Wedel, 65 år, er leder af Værebros Rådgivning i Bagsværd med fire ansatte. Hun er uddannet socialrådgiver i 1973. Har gået på årskursus. Har ingen formel lederuddannelse.

Er det rigtigt, at du og andre kvindelige ledere er dårlige til at tænke korridorstrategisk. Sidder du parat ved møderne og bliver skuffet, når beslutningerne er truffet – af mændene?

- Nej, det kan jeg ikke genkende. Tværtimod bruger jeg rigtigt mange ressourcer på at påvirke beslutningerne uden om møderne. Når jeg for eksempel er indkaldt til møde på rådhuset i et lederforum, går jeg i god tid inden mødet rundt på gangene og mingler for at være på forkant. På andre tidspunkter banker jeg på døren til socialdirektøren og spørger: "Har du tid?" – det har jeg tjekket op på forinden, at hun har – og så giver jeg hende en briefing på, hvordan verden ser ud fra min stol og påvirker hende på den måde i hendes beslutningsproces. Jeg får mere og mere lyst til at arbejde strategisk.

Er du lige så god som dine mandlige kolleger til at pege på dig selv som lederemne?

- I min generation kan der nok være noget om, at man først skulle "ses", og først derefter kunne man fortælle om sig selv. For mange år siden var vi to – en mand og så mig – der blev ansat her i rådgivningen. Først bagefter opdagede jeg, at det var ham, der formelt stod som leder. Dengang havde jeg faktisk en ambition om at blive leder, men jeg råbte ikke op. Jeg blev nok i stedet lidt Maude-agtig og tøsefornærmet, og det gik ud over min arbejdsglæde. Først for 12 år siden, da stillingen som leder blev ledig, sagde jeg, at enten fik jeg den, eller også skred jeg.

Hvad med barsel og små børn?

- Dengang min mandlige kollega fik lederjobbet, begyndte jeg - i stedet for at tage kampen op - at bruge mere tid på min familie og på at være mor. Hvis nogen havde bakket mig op i kampen, kunne verden godt have set meget anderledes ud, for det har sådan set aldrig været inde i mine overvejelser, at jeg ikke kunne være leder, samtidig med at jeg havde små børn.

Orker du magten, hvis du undervejs bliver en "minimand"?

- Jeg kan godt lide at bestemme og have magten. Men jeg vil jo helst, at det foregår ordentligt, så jeg ikke efterlader lig på vejen. Men nogle gange bliver rivalisering blandt kvinder på topposter lidt teenage-fnidder-agtigt.

Netværker du strategisk opad?

- Nej.

Knækker kvinderne på mellemlider-jobbene?

- Det har jeg set ske omkring mig, ja. Jeg har set kvinder i mellemlederjobs, der er kommet i klemme, opgive og straks tænke: "Hvor har jeg fejlet" - i stedet for at være mere konfronterende. Og jeg tænker, at mænd ville have klaret det anderledes, for eksempel have halet deres fagforening ind og smøget ærmerne op til kamp. **S**



HVIS
JEG VAR
40 ÅR
I DAG,
VILLE
JEG NOK
STILE
HØJERE

A portrait of Mette Herlin Gregersen, a woman with short dark hair and blue eyes, wearing a black blazer. She is standing with her arms crossed, smiling slightly. The background is a bright, out-of-focus window.

Mette Herlin Gregersen, 44 år, er job- og arbejdsmarkedschef i Helsingør Kommune med 140 ansatte. Hun er uddannet socialrådgiver fra 1993, har en proceskonsulentuddannelse fra DISPUK, en Master i Management of Development fra CBS og et to-årigt talentudviklingsprogram fra Københavns Kommune og CBS.

**DON'T
INSULT MY
INTELLIGENCE**

Er det rigtigt, at du og andre kvindelige ledere er dårlige til at tænke korridorstrategisk?

- Det var dog en devaluering af kvinderne. Helt grundlæggende mener jeg, at ledelse handler om at etablere hensigtsmæssige relationer, om at tænke strategisk og være på de rette steder på de rette tidspunkter. Men at vi skulle være sådan nogle pæne piger med spidse blyanter... don't insult my intelligence. Det er muligt, det fungerer på den måde i det private erhvervsliv, men i den kommunale verden er kvinderne snu til at få tingene igennem.

Siger du "vi" mere end "jeg"?

- Jeg er intet i mig selv som leder. Jeg siger "vi" om mine 140 medarbejdere og "vi" om ledelsesniveauet. Jeg kender mange mænd, der siger "vi", det handler om ledelsesstil og om at få medarbejderne med dig. Når en leder af 500 ansatte siger "jeg", bliver jeg bekymret. Og hver gang, de der bøger om ledelse i det private erhvervsliv kommer frem, så tænker jeg: "Hvad er det for en verden ...?"

Tænker du, at man som kvinde skal være en "minimand" for at komme til tops?

- Det kan godt være, at kvinderne i det private erhvervsliv hopper på den, men jeg er helt uenig. Jeg går da også i jakkesæt og stiletter, men det gør jeg, fordi jeg kan lide det. Nej, det er personlig integritet, der tæller. Og så kan du altså ikke tage magten, den skal medarbejderne give dig.

Barsel og børn – er det hindringer for at nå til tops?

- Jeg er primært blevet prikket og udpeget – af mænd. Jeg har to børn, og jeg har aldrig siddet med følelsen af, at "tror du, du kan klare det" i forhold til balancen mellem arbejdet og børn. Når jeg er på arbejde, er jeg totalt fokuseret, og jeg taler ikke meget om mine børn og min familie. Jeg har ofte oplevet, at især kvinderne ikke altid er så fokuseret. De skal være bedre til at fokusere, de kvinder der, hvis det er noget, de mener ...

Netværker du strategisk opad?

- Jeg netværker for at udvikle mig og få sparring, jeg tænker ikke på, om det er med folk, der er over eller under mig. Jeg har aldrig tænkt strategisk i det næste karriereniveau, jeg tænker på, hvad der er spændende. Men det er ikke det samme som, at jeg ikke kan tænke strategisk ...

Knækker kvinderne nakken på mellemlederjobbene?

- Jeg mener, at den største ledelsesmæssige læring ligger i mellemlederniveauet. Jeg er til gengæld ikke enig i, at kvinder generelt synes, at mellemlederjobbet er besværligt. Men selvfølgelig skal de, der mener det, ikke være ledere. Og så er jeg enig i, at jo højere op, du kommer, jo mere frihed og jo mere strategiarbejde. Som mellemleder er du helt tæt på driften, hvor daglige sygdomsmeldinger mv. skal håndteres, det slipper du for, når du har et mere overordnet ledelsesansvar. **S**

"EU-forskning viser, at Danmark er det land i EU, der ligger lavest, når det gælder troen på, at kvinder er lige så interesserede som mænd i at påtage sig et ledelsesansvar. Jeg har lavet nogle specialkørsler på EU-tallene. De viser, at danske mænd og danske kvinder er ens på det punkt. Vi har i virkeligheden nogle utroligt traditionelle kønsroller i Danmark – meget mere end vi vil være ved."

**Professor i økonomi ved Aarhus Universitet,
Nina Smith**

"Fordomme og vanetænkning er noget af det, som vi desværre kan se, holder dygtige kvinder væk fra ledelsesposterne. Det betyder, at samfundet spilder en masse talent, og vi går glip af den vækst og værdi, som de dygtige kvinder kunne have skabt. Det er noget, som vi er meget opmærksomme på i Københavns Kommune, hvor vi arbejder aktivt for at sikre en ligelig fordeling af mænd og kvinder i alle ledelseslag. Det er et langt og sejt træk, men overordnet går det i den rigtige retning."

**Overborgmester i Københavns Kommune,
Frank Jensen**

Hovedbestyrelsens beretning 2012

Du kan her læse småbidder af den skriftlige beretning, som Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse præsenterer på repræsentantskabsmødet 23.-24. november. Hele beretningen ligger på socialrdg.dk/rep12

LØN OG EFTERUDDANNELSE ØVERST PÅ OK13-ØNSKESEDLEN

OK13 er i gang, og alt tyder på, at forhandlingerne også denne gang kommer til at bære præg af, at samfundsøkonomien er i krise. Medlemmerne har indsendt deres forslag til krav, og øverst på ønskesedlen står løn, efteruddannelse og mere i pension.

Medlemmernes forslag til krav matcher næstformanden Ulrik Frederiksen's forventninger.

- Det er ikke overraskende, at løn og pension ligger i toppen. Og jeg er positivt overrasket over, at der er så stort fokus på efteruddannelse. Jeg tolker det som en understregning af, at midlerne lokalt til efteruddannelse er små, så derfor er der et ønske om, at retten til efteruddannelse sikres gennem overenskomsten, siger Ulrik Frederiksen, der står i spidsen for forhandlingsdelegationen.

FIRE OK-TEMAER

Dansk Socialrådgiverforening har vedtaget fire målsætninger som grundlag for debat om OK13:

I VÆRN OM LØNNEN:

Der skal være fokus på at beskytte vores løn mod udhuling og sikre, at vi følger med de privatansattes lønudvikling.

I UDDANNELSE - HELE LIVET:

Det er afgørende for udviklingen af den offentlige sektor, at der investeres i socialrådgivernes kompetencer.

I SUNDE ARBEJDSPLADSER:

Socialrådgiverne er udsat for et stort arbejdspress. Hvad skal der til for, at vi kan holde hele arbejdslivet?

I INDFLYDELSE PÅ ARBEJDET:

Kvaliteten i socialt arbejde styrkes, når tillid til fagligheden vejer tungere end unødigt bureaukrati.

Hovedbestyrelsen har udtaget DS' krav, som skal koordineres med de øvrige organisationer, inden de udveksles med arbejdsgiverne formentlig i løbet af november.

Læs mere om OK13 på socialrdg.dk/OK13

NYE TIDER FOR LEDERNE

Knap 70 procent af lederne i Dansk Socialrådgiverforening var ifølge den seneste undersøgelse tilfredse med håndteringen af deres henvendelser til foreningen. Ud af Dansk Socialrådgiverforenings cirka 14.300 medlemmer er de cirka 950 ledere, og af dem deltog omkring 40 procent i undersøgelsen. De blev blandt andet bedt om at uddybe, hvad de ikke er helt tilfredse med. Et af svarene lyder: "Jeg var ikke klar over, at der fandtes noget specielt for ledere."

Flere af svarene afspejler, at lederne ikke kender tilbuddene fra deres fagforening. Blandt andet på den baggrund har Dansk Socialrådgiverforening støbt de første kugler til en ny lederpolitik, der blev sat i værk i forsommeren 2012.

Anders Fløjborg fra Dansk Socialrådgivers ledersektions bestyrelse forklarer, at der er behov for at se politikken efter i sømmene, fordi ledelsesbegrebet har ændret sig gennem årene.

- Sammenlægninger af institutioner, afdelinger og områder i den offentlige og private sektor samt en udbredt stor-driftstankegang har medført, at mange offentlige ledere har udviklet sig fra at være afdelingens mand i forvaltningen til at være forvaltningens mand i afdelingen. Det stiller ikke alene nye krav til lederen, men også fagforbundene må indstille sig på, at man har fået et "nyt" medlem med nye behov, siger han.

DYRT AT AFSKEDIGE TILLIDSREPRÆSENTANT

En tillidsrepræsentant ansat i en kommune i Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst ønskes afskediget med henvisning til, at kommunen ikke længere har tillid til vedkommende. Dansk Socialrådgiverforening vurderer, at der vil være tale om en uberettiget afskedigelse og går ind i sagen.

Og det har medlemmet, som ønsker at være anonym, været glad for. Frem for det almindelige opsigelsesvarsel på tre måneder, forhandler Dansk Socialrådgiverforening otte måneders opsigelse (hvor medlemmet fritstilles), fem måneders løn i godtgørelse samt 40.000 kroner til uddannelsesformål.

FLERE OG MERE TILFREDSE TILLIDSREPRÆSENTANTER

De seneste tre-fire år har Dansk Socialrådgiverforening arbejdet med at give tillidsrepræsentanter bedre grundlag for deres indsats. Uddannelsen er blevet ændret, så den er mere tidssvarende og i højere grad motiverer til TR-arbejdet. Blandt andet er undervisning i arbejdsmiljø og MED-sy-

stemet opprioriteret. Regionskonsulenterne støtter tillidsrepræsentanterne i at påtage sig lederskab af klubberne og i at påtage sig flere forhandlingsopgaver. I løbet af perioden er antallet af TR steget: 92 procent af medlemmerne har nu en tillidsrepræsentant mod 85 procent i 2009. Samtidig bliver flere TR på posten, og flere ønsker at genopstille end tidligere. Cirka halvdelen af tillidsrepræsentanterne savner dog et større fremmøde på klubmøderne, selv om klubarbejdet også har fået et boost – flere steder er opbakningen markant større i dag.

Der er også kommet flere arbejdsmiljørepræsentanter i perioden. En undersøgelse peger på, at de ønsker sig mere tid og bedre økonomi til arbejdet.

DS havde 1. juli 2012 420 tillidsrepræsentanter, 280 TR-suppleanter samt 220 arbejdsmiljørepræsentanter.

Den typiske tillidsrepræsentant

- er kvinde mellem 35 og 58 år
- har 20 til 50 medlemmer i klubben og under fem ikke-medlemmer blandt socialrådgiverne på arbejdspladsen
- bruger mindst to timer ugentligt på TR-arbejde plus typisk et par timer af fritiden
- har et godt samarbejde med ledelse, AMIR og øvrige TR på arbejdspladsen

DET GODE KLUBARBEJDE

En målrettet indsats fra Region Nord har sat skub i klubarbejdet på arbejdspladserne. Tillidsrepræsentanter er gået sammen og har dannet klubber, der holdes medlemsarrangementer lokalt, og succesen er til at tage og føle på, siger Mads Bilstrup, regionsformand i Nord.

- Som fagforening står vi stærkere på arbejdspladserne, når der bliver dannet klubber. Det skaber både fagligt og socialt sammenhold, og medlemmerne har glæde af at mødes på tværs af forvaltningerne. Klubberne har også lagt strategier for arbejdet, fundet fælles fodslag osv. Og fra regionens side har det været et bevidst og aktivt valg at booste denne indsats, som vi blandt andet har støttet økonomisk, så klubberne for eksempel kan søge penge til foredragsholdere til faglige arrangementer, siger han.

DEN NY UDDANNELSE

Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende arbejder for en socialrådgiveruddannelse med bredde og dyb-

de, både lokalt på uddannelsesstederne og nationalt. De seneste par år har SDS derfor arbejdet med udformningen og implementeringen af den ny socialrådgiveruddannelse. Den nye studieopbygning betyder blandt andet, at de studerende fremover kun får en praktikperiode. Derfor har SDS i 2012 gennemført en praktikundersøgelse, der med anbefalinger til praktikken kan bruges til at kvalitetssikre samme. Som studenterorganisation arbejder SDS dels med studenterindflydelse i professionshøjskolerne, dels med råd og vejledning til medlemmer, der kommer i klemme i praktikken, og udvikling af medlemstilbud. Derudover har SDS i år arbejdet sammen med den øvrige 'unge fagbevægelse' samt 'elev og studenterbevægelsen' om at sætte ungdomsarbejdsløshed og uddannelsespolitik på dagsordenen.

2.000 medlemmer er studerende

Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende (SDS) blev stiftet i januar 2007 og er en del af DS. De 2.000 medlemmer af SDS er samtidig medlemmer af DS.

DS SOM DEBATTØR

Dansk Socialrådgiverforening er en flittig debattør i danske medier. Fra 1. januar 2011 til 30. juni 2012 har foreningen skrevet 30 kronikker og debatindlæg. Debatindlæggene kommer blandt andet rundt om gule fagforeninger, kriminalitetsforebyggelse, ligeløn, førtidspensionsreformen, sagstal og aktivering.

HVAD ØNSKER MEDLEMMERNE?

I forbindelse med projekt "rekruttering og fastholdelse" fik Dansk Socialrådgiverforening i februar 2011 undersøgt medlemmernes tilfredshed og loyalitet hos MSI-research, Aarhus Universitet.

Det viste sig, at DS' medlemmer er ret loyale, men at tilfredsheden med DS' ydelser godt kunne ligge højere. Der, hvor det halter mest, er på den personlige rådgivning og vejledning af medlemmerne. Foreningen har derfor styrket sit fokus på at kvalitetssikre kontakten til medlemmerne. Om-dømme og synlighed viste sig også at være et vigtigt parameter for medlemmernes tilfredshed. Det er imidlertid et vanskeligt område at ændre på, uden at det afklares nærmere, hvilken form for synlighed medlemmerne savner.

Et valg, vi kan undre os over resten af livet

Som særligt sensitiv kan det synes som et naturligt valg at blive socialrådgiver, da vi jo allerede mener, at vi er så gode til at varetage andres problemer. Men de skærpede sanser er også en ulempe.

Vi har gennem vores barndom følt, at vi var lidt for os selv og har altid haft oplevelsen af, at vi er gode til at for- nemme, hvad det er, der er galt, og hvad det er, der skal til. Vi har aldrig tænkt, at de skærpede sanser er en med- født tilstand - og at de kan være en ulempe, der ikke bliver taget hensyn til i afde- lingernes arbejdsgange.

Vi oplever, at vi er gode til vores arbejde. Vi ople- ver, at loven ikke tillader, at vi gør det, der umiddelbart virker ligetil og logisk. Og vi kender alle følelsen af, at der er meget at lave og for lidt tid til at lave det. Vi kommer hjem fra arbejde drænet for energi - og finder vores tryg- hed i vante rammer og fore- tager vores daglige gøremål, så der igen er lidt overskud at bruge af.

Kalder dem ikke ved rette navn

Det, som er iøjnefalden- de, er, at der er en overhyp- pighed af sensitive perso- ner blandt socialrådgivere. Men faget er jo også netop et indlysende fag for sensitive personer, da vi her kan brue vores særlige og skærpe- de egenskaber til at råde og vejlede mennesker, der har brug for hjælp. Vi kan brue vores gode hukommel- se til at skabe sammenhæng i journaler, historier, profil- er og alt det, vi ikke når at få noteret. Vi får afdækket problemstillinger, sagte som usagte.

Det, der ofte glemmes, er

ulemperne ved vores skærpede sanser. Vi taler måske ofte om dem, men kalder dem sjældent ved rette navn eller kom- mer med konstruktive løsningsforslag.

Vi har mange kolleger, der går hjemme med stress, ud- brændthed og manglende lyst til at komme på arbejdsplad- sen, fordi de oplever, at der ikke er tilstrækkelig forståelse for at skabe de nødvendige rammer, så de kan rejse sig igen efter en nedtur.

Særligt sensitive socialrådgivere er ofte ikke bevidste om, at de har et karaktertræk, som 20 procent af befolkningen har, og som medfører en række styrker og svagheder. Og det er sjældent, at vores ledelse og politikere er opmærksomme på og finder anvendelse for disse særlige styrker.

Vi forvalter arbejdet fornuftigt

Af de styrker, der passer godt til forvaltningsarbejde er, at særligt sensitive socialrådgivere er vanemennesker, der har det godt med rutiner, gentagelser og konkret indhold. Vi sid- der på vores kontorer og kan i store træk selv planlægge ar- bejdet. Vi er loyale og har en god etisk sans for, hvad man kan tillade sig og hvad der er "uordentligt".

Egenskaber, der er mindre gunstige, er vores evne til at op- fatte alt - det betyder, at vi dag efter dag overfyldes med ind- tryk på samtlige sanser. Vi bombarderes med skrækkelige livshistorier til vi er ved at segne og bare ønsker, at vi havde en "det er synd for-§." Der er alt for mange informationer til vores korttidshukommelse, der i forvejen er svært belastet af at håndtere indtryk fra både arbejde og privatliv. Og når bæ- geret er fyldt, bliver vi alligevel ved med at fylde på. Og ja, vi er specielle, for vi kan stable vand oven på glasset, uden at det flyder over. For andre ville det flyde over, men vi gør no- get anderledes, hvorfor det så også går grueligt galt, når van- det vælter.

Vores skærpede sans for retfærdighed kompromitteres nemt af lovgivning og budgetter og kommunernes lokale ret- ningslinier, så når vi nu ser det hele tæt på og meget klart, kan det være svært at beholde den gode energi - selv om vi i den sidste ende har samme mål som arbejdsgiveren. Men vi slides af at arbejde under forhold, der ikke tilfredsstiller vo- res retfærdighedssans, eller når vi ikke bliver fyldestgørende orienteret, så vi kan leve med vilkårene.

Vores hukommelse er unik

Hukommelsen er et unikt træk ved de sensitive. Vi har sjæl- dent meget at give af på korttidshukommelsen, men det vi husker, sidder der som viden for evigt. Vi husker samtaler, vi havde for 10 år siden, og kan sidde og citerer fra dengang - til en måbende borger, der undrer sig over at vi kan huske hvem

kommentar





de er, og at vi husker hele deres historie. Så det, at chefen ikke har glemt hvordan "det var", er der ikke noget underligt ved.

Det er håbet, at jeg med denne kommentar kan skabe opmærksomhed om de særligt sensitive socialrådgivere og på, at små forandringer kan ændre meget, så vi kan få skabt et miljø, der tilgodeser vores små særheder og udnytter vores styrker, uden at vi bliver overdænget med belastende indhold. Vi er så gode til at føle vores borgere og

os selv, men vi gør kun noget ved vores borgere. Aldrig os selv.

Hvad kan vi gøre, når vi er blevet overbelastet? Ikke meget, for så er det for sent. Handlekraft er noget vi har, når vi har overskud. Det er min bedste anbefaling at tale med nærmeste ledelse om, at der laves en lille tommelfinger undersøgelse i afdelingen, for at få en føler på hvor stor en andel af rådgivergruppen der er særlig sensitiv, inden der startes noget op. Endvidere at der anmodes om, at der hentes konsu-

"Og ja, vi er specielle, for vi kan stable vand oven på glasset, uden at det flyder over. For andre ville det flyde over, men vi gør noget anderledes, hvorfor det så også går grueligt galt, når vandet vælter.

lentbistand ind for, sammen med ledelsen, at gennemarbejde forslag om forandring. Der kan her fra egen erfaring peges på vigtigheden i at det er konsulentbistand, der har kendskab til det at være særligt sensitiv, da det er et af nøglepunkterne for at få et bedre arbejdsmiljø.

Ikke alle forandringer er overgreb.

Mange steder er forandringer noget, der kommer ovenfra og trækkes ned over hovedet på socialrådgivere. Det behøves ikke at være sådan. Vi, der er særligt sensitive, har det bedst med at kunne overskue ting og vide, hvad der kommer. Det gør ikke noget, at der kommer en forandring, hvis vi ved hvad den forandring indebærer og har som mål. Det er først et overgreb, når den meldes ud kort før, og vi ikke føler at vi selv har deltaget i den. Den inkluderende proces skal ikke undervurderes, da den giver indblik i det, der kommer, så vi nemmere kan være en del af forandringen.

Så: Er du en af de særligt sensitive socialrådgivere, så husk, at du kan gøre noget for både dig selv, dine kolleger og din arbejdsplads ved at lære mere om, hvorfor du er normal på en anderledes måde. **S**

Særligt sensitive mennesker eller HSP (Highly Sensitive Person), har et mere sensitivt nervesystem overfor sanseindtryk som lyd, lys, syn og lugt. Information fra omgivelserne bearbejdes grundigere og man opfatter nuancer, som andre ikke opfatter. Denne forskel i nervesystemet synes for de fleste menneskers vedkommende at være nedartet og undersøgelser viser at 15-20% af befolkningen har dette karaktertræk.

Fremtidens fagbevægelse - tilvalg eller fravalg?

Som medlem af DS' hovedbestyrelse og regionsbestyrelse og som kandidat til regionsformandsposten i Øst er jeg klart af den holdning, at vi ikke kan eksistere uden en attraktiv fagforening. I min position som TR gennem fem år ser jeg samtidig, at det ikke længere er en selvfølge, at socialrådgivere melder sig ind. Men hvad kan vi gøre for at fastholde medlemmerne og rekruttere nye?

Som kommende regionsformand mener jeg, at vi skal samarbejde om at gøre fagbevægelsen attraktiv og tidssvarende. Alle socialrådgivere har gavn af fagforeningen i løbet af deres lange arbejdsliv. Udfordringerne er mange, og hvis vi skal kunne arbejde, til vi fylder 71 år, har vi behov for et stærkt fagligt fælleskab og en forening, der kan påvirke og passe på vores arbejdsvilkår og ansættelsesforhold.

Fagforeningen skal være der, når dine kollegaer har brug for det, og når du har.

Vi oplever, at fagligheden er under pres, og at der er ledighed blandt nyuddannede socialrådgivere og afskedigelser af kollegaer rundt om i landet - så måske er det vigtigere end nogensinde at begynde at fortælle, at 37 timers arbejdsuge, barselsorlov og barnets 1. og 2. sygedag ikke kom af sig selv,

eller som jeg læste i en undersøgelse, at nogle af de adspurgte troede, at det er regeringen, der bestemmer arbejdsvilkårene på vores arbejdspladser. Jeg ser det som en udfordring og en nødvendighed, at vi har et fagligt stærkt fælleskab og en attraktiv forening.

Jeg mener derfor, at det er vigtigt, at vi genfortæller gode historier om, hvad det er vi kan, især hvorfor det er så vigtigt at være medlem af et stærkt fælleskab og en handlekraftig fagforening. Nogen kender "den danske model" og "Septemberforliget", men måske er det mere afgørende end nogensinde, at fortælle de historier igen i en version 2. Der er socialrådgivere, som ikke er vokset op med fagbevægelsen som en selvfølge, og ikke mindst til dem, er det er vigtigt at fortælle, hvad vi kan.

Louise Dülch Kristiansen,

opstiller til regionsformand i Øst og genopstiller til hovedbestyrelsen.

Vi skal være dem, man ikke kan undvære

Det er barskt at være arbejdsløs i disse tider, hvor det hele tiden simrer med holdninger som: "De kan bare tage sig sammen og finde et arbejde." Og det skønt der er flere arbejdsløse end job. Samtidig kan de, der er ved at falde for varighedsbegrænsningen, frygte for deres eksistensgrundlag.

I virkeligheden stilles der langt større krav til de arbejdsløse end til dem, der passer deres vanlige job.

Den arbejdsløse befinder sig hele tiden i en eksamenssituation, hvor det ikke bare handler om at få topkarakter. Næh, man skal blive nr. 1 ud af mange for at få jobbet.

Når så afslaget kommer, skal man beherske sin sårbarhed og fortsætte med næste jobansøgning. Jeg tvivler på, at de fordomsfulde overhovedet kan forstå og sætte sig ind i, hvor hårdt det er.

Prognoser har i mange år vist, at Danmark på et tidspunkt kommer til at mangle arbejdskraft, hvilket var politikernes begrundelse for at halvere dagpengeperioden. Uanset hvad, så blev beslutningen truffet på et meget uheldigt tidspunkt midt i den værste økonomiske krise siden 1930'erne.

Vi kan som fagforening ikke ændre lovgivningen, men vi kan påvirke lovgiverne, hvilket jeg bestemt også mener, at

DS gør og har gjort i samarbejde med andre fagforbund. Derfor hilste jeg også borddækningen og demonstrationen på Christiansborg Slotsplads på Folketingets åbningsdag velkommen.

Vi skal også arbejde for at få ændret det forlængede genoptjeningskrav, som kan gøre det næsten umuligt for dagpengemodtagere, der er faldet for varighed, at generhverve deres dagpengeret. Ligeledes skal vi arbejde for at få ændret de urimelige regler vedrørende supplerende dagpenge, hvor man kun kan få understøttelse i seks måneder og ikke har ret til betalt uddannelse under ledighed.

Det er ikke kun nu, der skal kæmpes. Det skal vi også i fremtiden. Som næstformand vil jeg arbejde for, at vi får ansat flere socialrådgivere, så sagstallene falder, og vi alle kan overleve. Vi skal være dem, man ikke kan undvære.

Susanne Grove,

næstformandskandidat

DS' fremtidige berettigelse er et fremtidsperspektiv

I valgkampen har jeg været optaget af fagforeningens berettigelse nu og i fremtiden. Jeg har stillet spørgsmålet, fordi jeg som næstformandskandidat kommer med et program om fornyelse og at DS bliver proaktiv for at kunne fortsætte som en respekteret faggruppe nu og på længere sigt. Derfor slog jeg en debat op på DS' facebookside, hvor jeg opfordrede medlemmerne til at forholde sig til spørgsmålet.

Disse bud fortæller om, at der skal være plads til alle, hvor vi kæmper for egne rettigheder og gør det klart, hvad fagforeninger har forhandlet på plads. DS skal være nærværende og til gavn for medlemmerne. DS skal være solidarisk, tydelig og kæmpe for bedre arbejdsvilkår.

DS skal være der for faget og være styrkende for fællesskabet. Gode og vigtige budskaber, men jeg savner samfundsdimensionen i forhold til fagforeningers fremtidige berettigelse.

Jeg mener, at vi som socialrådgivere lige nu har en unik mulighed for at gøre vores indflydelse gældende. For at ska-

be et samfund, der netop er indrettet til at skabe gode resultater for borgerne. Der er de sidste 10 år sket en afmatning af praksis dels pga. mange nye regler, fragmentering af sociale indsatser og kedelige historier i pressen. Det har fremmedgjort både borgere og professionelle. Modreaktionen kommer nu – en bevægelse, der vil skabe meningsfulde og bæredygtige indsatser for udsatte. Praksiscenter.dk på facebook, Lisbeth Zornig Andersens tænketank og forvaltningspolitik.dk er eksempler herpå.

DS skal tæt på praksis for at indsamle og dele viden om socialrådgiveres dilemmaer. Det vil skabe et stærkt fællesskab og vi vil bidrage med løsningsforslag på samfundsudfordringer. Fx i forhold til højt arbejdspress og sagstal, serviceniveauer og socialrådgiveres beslutningskompetence. Så vil medlemmerne opleve, at DS er til for dem og vi vil blive opfattet som en konstruktiv samarbejdspartner, der tager et samfundsansvar. DS vil således opnå sin fremtidige berettigelse.

Niels Christian Barkholt

Næstformandskandidat og kandidat til HB i Dansk Socialrådgiverforening

Du kan løfte arven fra Bettina Post

Kære Majbrit

Bestyrelsen i Region Øst vil gerne takke dig for din tid som regionsformand. Du har med flid, ordholdenhed, gennemslagskraft og ikke mindst menneskelig varme og overskud formået at holde sammen på regionsbestyrelsen, holde styr på økonomien, holde fast i visionerne og holde begge ben på jorden.

Du takker af som regionsformand for at stille op som formand for DS – en beslutning vi bakker op om, fordi vi er sikre på, at du vil være i stand til at løfte arven fra Bettina Post. Vi mener også, at du er den, der fortsat kan sikre demokratiske og partipolitisk uafhængige beslutninger i DS. Da du desuden er en skarp forhandler, ved vi også, at vi med dig som formand vil kunne opnå det bedst mulige resultat til OK 13.

Vi håber at se dig som den næste formand for Dansk Socialrådgiverforening.

Regionsbestyrelsen i perioden 2010-2012

KARRIERETELEFONEN

Har du brug for hjælp til personlig afklaring og udvikling af dit jobforløb som socialrådgiver?

Ring til DS' Karrieretelefon. Du får en halv times coaching af en erfaren konsulent fra DS. Hensigten er at give støtte til og udfordre dine egne tanker om din jobmæssige fremtid.

Åben mandage kl. 15-18 på telefon 33 93 30 00

Læs mere på

socialrdg.dk/karrieretelefon.

Dansk Socialrådgiverforening



Kempler
INSTITUTTET

Uddannelser:

- Familierapeutuddannelse
- Supervisoruddannelse
- Konsulent- og organisationsudd.
- Procesorienteret Ledelse
- Sexologi for erfarne terapeuter

Kurser:

- Den professionelle samtale
- Supervisionskursus
- Rørt, ramt og rystet – Klientens traumer
- Forstå grupper – for ledere
- Teori- og metode i relationsarbejdet

Se mere på
www.kempler.dk

Afskedsreception for Bettina og Ulrik

Alle medlemmer og samarbejdspartnere inviteres til reception for afdøende formand Bettina Post og næstformand Ulrik Frederiksen fredag den 16. november 2012 kl. 14 - 17 i Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19 B, København K.

Der vil også være mulighed for at hilse på den nyvalgte ledelse ved receptionen.



Dansk Socialrådgiverforenings ordinære repræsentantskabsmøde afholdes den 23. og 24. november 2012 på Comwell Kolding

Under repræsentantskabsmødet kan der ikke stilles nye forslag, men der kan stilles ændringsforslag til de udsendte forslag. Ændringsforslag skal, for at kunne behandles, enten være af ren redaktionel art og/eller holde sig inden for det indhold/de intentioner, som er i det oprindelige forslag. Dette skal sikre, at repræsentanterne har mulighed for at være forberedte på det indhold, der behandles på repræsentantskabsmødet.

Uanset ovenstående vil der være mulighed for at stille ændringsforslag til det udsendte budgetforslag.

Læs mere om repræsentantskabsmødet og se forslagene på www.socialrdg.dk/rep12

Har du spørgsmål om repræsentantskabsmødet, så kontakt Aase Madsen i sekretariatet, telefon 33 38 61 43 eller mail aam@socialrdg.dk.

Seniorer i Nord og Syd

Galleri Galschiøt og Skibhuscentret: 27. november besøger vi billedhuggeren Jens Galschiøt, som viser rundt i værkstedet i Odense, hvor han og hans medarbejdere kreerer smykker og skulpturer i alle størrelser, butikken, galleriet og bronzestøberiet.

Bagefter tager vi til Skibhuscentret til en musik- og sangeftermiddag med spillekonerne Bente og Halgerd. Undervejs er der kaffe og frokost.

Julefrokosten i Nord: 29. november kl. 15 i Klostercaféen, Klostergade 37, Århus C.

For begge arrangementer gælder, at du kan læse mere på vores hjemmeside www.socialrdg.dk/seniorsektionen og tilmelde dig hos

Aage Mogensen (Nord), aagemogensen@stofanet.dk eller Haslehøjvej 23, 8210 Århus V, telefon 2680 7450 eller Bente Stig (Syd) på benthestig@gmail.com eller telefon 7585 3806.

For AMiR og TR

Dansk Socialrådgiverforening udbyder i efteråret temadage om forebyggelse af trusler og vold. Hvordan kan AMiR og TR sætte voldsforebyggelse på dagsordenen på arbejdspladsen? Hvordan kan man arbejde med effektiv voldsforebyggelse gennem faglig udvikling, risikovurdering, samarbejde og trygge rammer.

28. november, Fredericia - sidste tilmeldingsfrist er 19. november.

5. december, Roskilde - sidste tilmeldingsfrist er 26. november.

Tilmelding via kalenderen på DS' hjemmeside.

Revalidering: Fleksjob og førtidspensionsreform

Faggruppen Revalidering inviterer til temadag med fokus på handlemuligheder i beskæftigelseslovgivningen - inkl. revalidering - med cand. jur. Susanne Wiederquist. Det sker torsdag den 31. januar 2013 i Fagforeningshuset, Lumbyvej 11, Odense C.

Læs mere og tilmeld dig senest 15. januar på faggruppens hjemmeside på socialrdg.dk/faggrupper

Psykiatri: Brug humor - undgå stress

Psykiatrifaggruppen inviterer til temaeftermiddag med oplæg ved filosof John Engelbrecht, som har skrevet bogen "Livsmod og langsomhed" og har en ny på vej om "Livsmod i modvind". Han vil lære os at slippe anerkendelsen løs, lade os begejstre og bruge humor og etik til mere arbejdsglæde. Det sker tirsdag den 27. november i DS' lokaler, Algade 43, 2., Roskilde

Læs hele programmet og tilmeld dig senest 13. november på faggruppens hjemmeside på socialrdg.dk/faggrupper.

Alkoholbehandlere: Generalforsamlingen

Faggruppen af alkoholbehandlere indkalder til generalforsamling torsdag den 29. november 2012 kl. 15.30 -16 på Best Western Torvehallerne, Kirketorvet 10 - 16 i Vejle.

Dagsorden ifølge lovene. Forslag der ønskes drøftet sendes til formand Birgit Blum Andresen på mail bia@blaakors.dk senest 12. november. Skriv også hvis du ønsker at komme med i bestyrelsen, men ikke kan komme til generalforsamlingen.

Alkoholbehandlere: Den forstyrrede personlighed

Faggruppen af alkoholbehandlere holder temadag 29. november på Best Western, Torvehallerne i Vejle

Cand. psyk. aut. Anja Leavens kommer og fortæller om de forskellige personlighedsforstyrrelser og hvordan man kan arbejde med dem. Hvor man tidligere anså eks. bordelinediagnose som umulig at ændre på/arbejde med, ved man i dag at det er muligt.

Læs hele programmet og tilmeld dig senest 19. november på faggruppens hjemmeside på socialrdg.dk/faggrupper

Seniorer i Øst

Seniorsektionen i Øst besøger Kofoeds Skole, hvor vi hører om skolens historie og om, hvad der foregår i øjeblikket. Bagefter kører en bus os til Amager Kulturpunkt, hvor vi spiser julefrokost - læs detaljeret program på vores hjemmeside www.socialrdg.dk/seniorsektion. Pris incl. frokost, vin og kaffe er 230 kroner.

Tilmelding til kunstmann@privat.dk eller Jørgen Kunstmann, Vesterbro-gade 133, 4., 1620 København V. senest 18. november.



KAN EN GOD ARBEJDSPLADS ORDNE EN STIV NAKKE?

Nej, men det er en fælles opgave på arbejdspladsen at skabe god fysisk trivsel. Aftal derfor med ledelse, kolleger og arbejdsmiljørepræsentant, hvordan I sammen forebygger og håndterer smerter i muskler og led.

De fleste får indimellem ondt i ryg, skulder eller nakke. Når det sker, har du bedst af at være aktiv og bevæge dine muskler og led – også selv om det gør ondt. Det viser forskningen.

Scan koden, eller gå ind på jobogkrop.dk, og få fem gode råd, som kan hjælpe jer i gang.



Er fagbevægelsen ved at blive helt væk?



regionsleder



AF MADS BILSTRUP FORMAND REGION NORD

Det spørgsmål bliver sat under lup i mange medier, bøger og diskussioner i denne tid. Især tiden under og efter den såkaldte "Vejlegård-sag", hvor 3F konfliktede en restaurant i Vejle for overenskomstbrud, har den danske fagbevægelse været i fokus. Spørgsmålet om dens indflydelse på arbejdsmarkedet og "Den danske model" har også været til diskussion – og den har så været krydret med et medlemstab i LO-fagforeningerne, et tab der ikke er genkendelig i FTF (DS' hovedorganisation), og i DS ser vi endda en svag medlemsstigning.

I dette efterår deltager jeg igen i TR-netværksmøder i Region Nord. Her mødes tillidsrepræsentanter med tillidsrepræsentanter fra nabokommunerne til hel-dagsmøder, hvor både social- og fagpolitiske emner bliver drøftet. Her er der et stort engagement i at drøf-

te store og små socialpolitiske emner så som førtidspensionsreform, kommunernes tilsynssystem, evidens og vidensbaseret i socialt arbejde blandt andet, men også DS' fremtid som faglig organisation, vores organisering i foreningen, kontingentstørrelse og den service og de tilbud, vi skal yde til medlemmerne for fortsat at være en god og troværdig fagforening.

Lige netop det at være en succesfuld faglig organisation, beskæftiger cand. mag og forfatter Carsten Le Madsen sig med i sin nye bog "For medlemmernes skyld". Her spørger han: "Hvordan skaber de faglige organisationer værdi for medlemmerne?" Det, jeg især hæfter mig ved, er, at han finder frem til, at

især nærhed, inddragelse af medlemmerne samt oplevelse af en proaktiv og handlekraftig fagforening med klar og tydelig ledelsesmæssig retning, er det der for medlemmerne gør en god fagforening.

Dansk Socialrådgiverforening skal drøfte foreningens fremtid på repræsentantskabsmødet den 23. og 24. november, hvor resolutionsforslaget "DS-2022" kommer under behandling – altså hvor er DS i 2022 og hvordan kommer vi derhen. Med det engagement og den viden, der er blandt vores tillidsrepræsentanter og vores kollegaer, så er jeg ikke bekymret. Vi har et fagligt og organisatorisk solidt fundament at bygge videre på, men det kræver, at vi inddrager alle medlemmer, der har lyst, i arbejdet – i en tæt dialog og i en arbejdsproces, hvor alle kender de ledelsesmæssige mål.

Så, nej fagforeningen er absolut ikke ved at blive væk, den er lige nær dig og du er med til at løfte den med ind i fremtiden.

DSKALENDER

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

12. november, København

Akademiske socialrådgivere holder møde med Janni Dyring, som giver et bud på de socialpolitiske og socialretlige konsekvenser af reformen af fleksjob og førtidspension.

16. november, København

Afskedsreception for Bettina Post og Ulrik Frederiksen

20. november, Syd/Fredericia

Ledelse og økonomi med humor og forstand - fyraftensmøde med Nils Villemoes

27. november, Kolding

Repræsentantskabsmøde

27. november, Syd/Fredericia

Netværksmøde for ledige socialrådgivere.

27. november, Odense

Seniorsektionen i Syd besøger Galleri Galschiøt og skibhuscentret.

28. november, Fredericia

Trusler og vold skal forebygges! Temadag for arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

29. november, Aarhus

Seniorsektionen i Nord holder julefrokost.

3. december, København

Seniorsektionen i Øst besøger Kofoeds skole og spiser julefrokost.

5. december, Roskilde

Trusler og vold skal forebygges! Temadag for arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

31. januar, Odense

Faggruppen Revalidering holder temadag om fleksjob og førtidspensionsreformen.

14.-15. marts, Fredericia

Faggruppen Handicap holder konference og generalforsamling.

14.-15. marts, Middelfart

Faggruppen Boformer for hjemløse holder landsmøde og generalforsamling.

19.-19. april, Middelfart

Faggruppen Social- og sundhedsskoler holder landsmøde og generalforsamling.

Individuelle socialpædagogiske løsninger
- fleksibilitet og høj faglighed til mennesker med
særlig komplekse problemstillinger.



Vi sikrer
et involverende
og dokumenteret
udviklingsforløb.

SUF

Den Sociale Udviklingsfond

Tlf: 8619 2800

www.suf.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

BRUSH-UP KURSUS



STYRK MEDARBEJDERNES FAGLIGE KOMPETENCER

Få et skræddersyet kursus til dine medarbejdere. Udgangspunkt er i jeres hverdag og jeres behov. I får et Brush-up kursus på de love og fagområder, der er relevante for jer.

I får den seneste opdatering inden for lovgivningen på det valgte område.

INDHOLD

- Gennemgang af lovgivning
- Teori omsat til praksis
- Sagssupervision
- Reflekterende teams

TEORI OG PRAKSIS MØDES

Medarbejderne vil på to dage komme igennem det lovområde, som der er aftalt på forhånd. Undervisningen er baseret på teori og praksis.

Medarbejderne har deres egne konkrete sager med, og deres professionelle udfordringer fra hverdagen bliver gennemgået.

FAGOMRÅDER

- Jobkonsulent
- Kontanthjælp
- Sygedagpenge
- Revalidering
- Fleksjob

KONTAKT

Jylland:

Pia Maria Vørts, Konsulent,
Tel. 4121 1481
Email: pia.vorts@hartmanns.dk

Sjælland og Fyn:

Hanne Thaulov, Konsulent,
Tel. 4121 1482
Email: hanne.thaulov@hartmanns.dk

Hanne Nyström, Chefkonsulent,
Tlf. 4121 1320
Email: hanne.nystroem@hartmanns.dk

www.hartmanns.dk
Tel. 7020 0383

HARTMANNS: SOCIAL



Få redskaber til at mestre livets udfordringer

Nygård

Bo- og undervisningstilbud

Nygård er et Bo- og undervisningstilbud til unge og voksne, som har brug for at komme videre med deres liv.

Vi tilbyder hjælp og støtte samt undervisning ved:

- Depression
- PTDS og anden stressrelateret lidelse
- ADHD
- OCD og andre angstlidelser

Vi giver redskaber til at:

- overvinde frygt og angst
- lytte til kroppens signaler
- gøre negative tanker til positive tanker
- mestre livets udfordringer positivt
- skabe et bedre liv

Vi arbejder ud fra recoverytanken og underviser i kognitiv psykologi, mindfulness, psykoedkation, m.m.

Nygård har også en Sanseaterapihave som bruges i den daglige undervisning. Som en vigtig faktor i undervisningsforløbet på Nygård, benyttes vores 2,3ha store sanseaterapihave, med sø, skov, eng, flere rum til meditation, bålplads og dyrehold m.m.

Få yderligere oplysninger hos daglig leder Anja Smaakjær
Botilbud Nygård, Fårdrupvej 11, 4200 Slagelse, tlf. 4051 3803,
info@botilbudnygaard.dk, www.botilbudnygaard.dk

Munkegården

Et helhedsorienteret uddannelses-, arbejds- og bosted for unge 17-29 årige med særlige læringsforudsætninger.

Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU)

Afklaringsforløb (LAB)

Beskyttet beskæftigelse

Mulighed for at vælge undervisning inden for dansk, regning, it og engelsk. Forskellige fritidsaktiviteter såsom musik, kreaaværksted, dart, bordtennis, café og meget mere...

3 forskellige værksteder:

JORDBRUG landbrug & haveservice

LEVNEDSMIDDEL køkken & rengøring

HÅNDVÆRK bygge/anlæg & motor/metal



Se video om os
ved at scanne koden

DSI Munkegården
Rugårdsvej 205
5464 Brenderup

tlf. 64 44 13 83

www.munkegaarden.dk

NARRATIVE PERSPEKTIVER

annesaxtorph@gmail.com TLF 22 16 00 65

KOM - til Intro om Tværfaglige udd.

Intro 2 timer · 19 Nov · kl 16.30 · Østerbrogade 29, 3, 2100.

Vi afholder informationsaften for den tværfaglige uddannelse, der vægter praktikerens hverdags kendskab koblet direkte til det at arbejde med det narrative perspektiv i teori og praksis. Tilmelding på 22160065.

Underviser: Anne Saxtorph & Magnus Brammer

Narrativ Tværfaglig 1 år (basisåret) 2013

Narrativ Udd. 1. året · 16 dage · Start 28 & 29 Jan 2013 · Kbh · Pris 25.000,- + moms (20 % rabat v.2. pers samme arb.plads).

Introduktion til begreber og teorier tilknyttet til 'systemisk', post- strukturalistisk og narrativ tænkning. Kundskaber i samtalen med borgeren, netværksmøder og tværfagligt dagligt samarbejde.

Undervisere: Cand.psych. Anne Saxtorph & Cand. psych. Magnus Brammer

Narrativ Tværfaglig 2 år 2013

Narrativ Udd. 2. året · 18 dage · Start 30 & 31 Jan 2013 · Kbh · Pris 28.000,- + moms (20% rabat v.2. pers samme arb.plads).

Konkrete og anskuelige kundskaber i samtaler med børn, unge og familier, borgere med vanskelige liv og vilkår. Gennemgang af teorier, begreber som anvendelige praksisser med post- strukturalistisk og narrativ perspektivering, herunder diskursteori og Bruners forståelse af fortællingens formål.

Undervisere: Cand.psych. Anne Saxtorph & Cand. psych. Magnus Brammer.

Narrative Børnegrupper

Workshop1 · 2 dage · 29 & 30 Nov 2012 · København · Pris: 3.800,-

Børnegrupper, "livets forgreninger", betydningsfulde andre, nærvær, færdigheder og mestring af skilte familier og sorg. Børnebevidning fletter vigtige erfaringer for barnet.

Underviser: Anne Saxtorph

www.annesaxtorph.dk

Leading from one step behind

LØSNINGSFOKUSERET, SYSTEMISK UDDANNELSE

En engagerende og ressourceorienteret tilgang til problemløsning, som øger dit fokus på dine egne og dine klienters 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. 20.01.2013

SOLUTION

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

LØSNINGSFOKUSERET TERAPEI & UDDANNELSE



Mit Bauta - mine muligheder

Få adgang til dine forsikringer, når det passer dig på www.bauta.dk

PÅ MIT BAUTA KAN DU:

- Ændre dækning på dine forsikringer
- Få tilbud på nye forsikringer
- Anmelde skader
- Se skader fra de sidste fem år
- Bestille rødt og grønt kort
- Bestille rejsekort
- Se prisoplysninger
- Læse dine forsikringsvilkår
- Tilmelde til Betalingsservice
- Bestille nye girokort
- Bestille kopi af policer
- Se din forsikringsoversigt
- Se dækningsoplysninger

Bauta App

Hent vores app, så du kan have Bauta med dig i lommen døgnet rundt og verden rundt.

Læs mere om app'en på www.bauta.dk/app



Du kan få mere at vide på www.bauta.dk - tlf: 33 15 15 45



BAUTA FORSIKRING
— en del af LB Forsikring



Et heldagstilbud med fokus på behandling og læring

Ny Bro skole er et specialpædagogisk heldagsbehandlingstilbud med tilbud om hensyntagende skoleundervisning.

Mål

Målet er at eleven hurtigst muligt vender tilbage til folkeskolen, eller sikre opstart på relevant ungdomsuddannelse.

Vi tilbyder

- Undervisning der tager hensyn til og udgangspunkt i elevens kompetencer og udviklingspotentiale.
- Behandling med fokus på relation, refleksion, selvindsigt og erkendelse, samt behovsudskyldelse og evt. diagnoseerkendelse.
- Uddannet personale med særlig efteruddannelse inden for ADHD, Durewal-teknik (nænsomt nødværge) og familie terapi.

Vi har i øjeblikket ledige pladser

Ring og hør nærmere, eller lad os aftale et besøg:



Ny Bro skole

Nørupvej 58, Søstrup. 4300 Holbæk
Tlf. 5940 0004/2172 6063
ny-bro@mail.dk - www.ny-bro.dk



En almen efterskole:

- med 8., 9. og 10. klasse.
- med mulighed for folkeskolens afgangsprøver.
- med fokus på kost og motion og vægttab.
- med fokus på selvværd og motivation.
- med ledige drengepladser i 2012/13.

Kongensgaard Efterskole
- gør livet lidt lettere.

Nygårdvej 2, 7620 Lemvig

Kontakt os via:

www.kge.dk – kge@kge.dk – 97 89 15 44.



Behandlingshjem for børn og unge

C.M. Schuberts Minde, er et psykologledet behandlingshjem for børn og unge mellem 6 og 17 år, som har psykosociale og emotionelle vanskeligheder

På Schuberts Minde bor børn og unge i små hyggelige bofællesskaber, sammen med erfarne uddannede socialpædagoger. Her er der omsorg og læring, opdragelse og udfordringer, hjælp, støtte og behandling. Samtidigt mener vi det er vigtigt at arbejde med børnene på et individuelt niveau.

Behandlingsmetoder

Der arbejdes målrettet miljøterapeutisk i det daglige. Vi lægger vægt på motion og sund kost.

Der arbejdes med samtaleterapi, men også med ergoterapi, akupunktur, meditation / mindfulness, tankefeltsterapi, hypnoterapi m.m.

Det er vores ønske, at benytte teknikker, der kan støtte eller reducere medicinsk behandling med f.eks. Ritalin.

Der afholdes to årlige behandlingskonferencer og opfølgingsmøder, hvor der gøres status på baggrund af skoleudtalelser, pædagogisk observation og psykologisk test/vurdering.

Der er mulighed for at få udarbejdet en pædagogisk-psykologisk-psykiatrisk rapport på baggrund af et tidsbegrænset ophold.



www.schubertsminde.dk

Vellingvej 34 · Postbox 82 · 6950 Ringkøbing · Tlf. 97 32 10 33 · Fax 97 32 47 45

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. 18	9. november	22. november
Socialrådgiveren nr. 19	23. november	6. december
Socialrådgiveren nr. 1	2. januar 13	10. januar 13



Fastholdelsesmedarbejder til VUC&hf Nordjylland

Der er store udfordringer i at fastholde de unge voksne i uddannelse. VUC&hf Nordjylland arbejder med fastholdelse ud fra et helhedsorienteret perspektiv, og det indebærer, at der også inddrages problemfelter, som vedrører de unges sociale situation uden for skolen.

En helt primær opgave er at rådgive og hjælpe vores kursister med konkrete problemstillinger inden for dette område.

Vi søger derfor en fastholdelsesmedarbejder i en nyoprettet stilling pr. 1. december 2012 eller snarest muligt. Stillingen er i første omgang planlagt til 2 år, men med mulighed for forlængelse.

Se mere om stillingsopslaget på
www.vucnordjylland.dk

SOLRØD KOMMUNE



Solrød Byråd har besluttet at intensivere unge-, beskæftigelses- og integrationsindsatsen, og i den forbindelse søger Job- og SocialCenteret **3 nye medarbejdere:**

- **Ungekonsulent for udsatte unge 15-17-årige**
- **Koordinator for Beskæftigelsescenteret**
- **Integrationsmedarbejder**

Ansøgningsfrist for alle stillinger er mandag den 26. november 2012.

Se alle opslagene på www.solrod.dk

**Dansk Socialrådgiverforening opfordrer annoncørerne
til at signalere et ønske om
ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladserne.**

Jobcenter Glostrup søger funktionsleder til sygedagpenge og fastholdelse.

Jobcenter Glostrup er en arbejdsplads i en rivende udvikling. Vi ønsker at være et menneskecenter, hvor vi yder en god og top professionel service, og hvor vores borgere er glade for at komme. Samtidig ønsker vi at skabe en arbejdsplads, hvor det er rart at gå på arbejde, fordi vi har et godt arbejdsmiljø, et højt fagligt niveau, og en god kollegialitet. Det handler om, at hjælpe vore borgere tilbage på arbejde.

Vi søger en funktionsleder med fagligheden i orden, og lyst til at lede vores sygedagpengeteam. Teamet består af 8 medarbejdere, hvoraf 5 medarbejdere er beskæftiget med opfølgning på sygedagpengesager og 3 medarbejdere sidder i den tidlige sygedagpengeindsats.

Du skal være indstillet på at arbejde ud fra Glostrup kommunes fælles principper for god ledelse. Du kan se ledelsesgrundlaget "ledelse når det er bedst" på www.glostrup.dk

Opgaverne som funktionsleder vil blandt andet være:

- Personaleledelse af teamets medarbejdere.
- Give faglig sparring til teamets medarbejdere
- Kvalitetssikring af faglige områder, herunder udarbejdelse og kvalitetssikring af arbejdsgange, og udførelse af ledelsestilsyn.
- Deltage i Jobcentrets udviklingsopgaver og målsætninger.

Vi lægger vægt på, at du

- Er uddannet socialrådgiver eller socialformidler
- Har erfaring fra sygedagpengeområdet, eller et jobcenter
- Tænker "borgeren i centrum"
- Trives med høj grad af inddragelse og sætter medarbejdernes trivsel meget højt

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås ved henvendelse til konstitueret Jobcenterchef Claus Oppermann på tlf. 40 45 45 57.

Du kan se hele stillingsopslaget på www.glostrup.dk eller på jobnet.dk OBS! Dette er et genopslag. Stillingen har været annonceret på Jobnet i september, men vi ønsker at udvide ansøgerfeltet og annoncerer derfor også i Socialrådgiveren.

Løn- og ansættelsesforhold: Ansættelse sker efter gældende overenskomst

Ansøgning sendes pr. mail til jobcenter@glostrup.dk
Emne.: "Funktionsleder til sygedagpengeteam.

Ansøgningsfrist: Mandag d. 19. november kl. 10.00.



Socialrådgiver, 34 timer ugl.

Stillingen er ledig til besættelse 1. januar 2013.

Vi tilbyder:

- Stor egenkompetence
- Høj grundlønsindplacering (trin 37), evt. individuelle tillæg efter kvalifikationer og et ulempetillæg på ca. kr. 25.000 årligt
- Erfarne kolleger, som har været i afdelingen i mange år
- Mulighed for at følge en sag fra start til slut

Hvis du vil vide mere om stillingen kan du gå ind på vores hjemmeside www.stevns.dk.

Erfaring fra arbejdet med udsatte børn og unge vil være en fordel.

Send din ansøgning til Stevns Kommune:
hr-ansoeg@stevns.dk, så vi har den

senest d. 22. november 2012 kl. 12.00



Børnesagsbehandlere

til Familieafdelingen søges

Er du uddannet socialrådgiver/socialformidler og har du interesse for arbejdet omkring børn, unge og familier med særlige behov, har vi 2 stillinger til besættelse pr. 1 januar 2013. De to stillinger er en normeringsudvidelse med henblik på at styrke det tværfaglige samarbejde.

Kunne du tænke dig at arbejde med børn, unge og familier med særlige behov, hvor opgaverne primært er undersøgelse, iværksættelse af foranstaltninger samt et tæt tværfagligt samarbejde, vil vi rigtig gerne høre fra dig.

Har du lyst til at høre mere om jobbet så kontakt sektionsleder Claus H.S. Jørgensen på telefon 38213603

**Se opslaget på www.frederiksberg.dk/job
Ansøgningsfrist: 21. november 2012**

Barselsvikariat: Konsulent til Socialfaglig Efter- og Videreuddannelse

Har du lyst til at arbejde med udvikling, projektstyring og faglig drift af efter- og videreuddannelse indenfor socialt arbejde?

Arbejdsopgaver

- Udvikling og faglig drift af efter- og videreuddannelses tilbud og konsulentvirksomhed med fokus på socialt udsatte området
- Udvikle netværk og samarbejdsrelationer til Socialstyrelsen, kommuner, brugerorganisationer mv.

Kvalifikationer & kompetencer

- En relevant uddannelsesbaggrund indenfor det sociale felt, fx en akademisk uddannelse med specialisering indenfor socialfagligt arbejde
- Praksiserfaring fra socialt arbejde
- Erfaring med tilbudsgivning, projektlejelse og økonomistyring

- Indgående kendskab til uddannelsessystemet, feltet for socialt arbejde og aktørerne på området

Vi kan tilbyde en arbejdsplads

- Hvor du selv har stor indflydelse på din arbejdsdag
- Varierede arbejdsopgaver med både interne og eksterne samarbejdsflader

Ansættelsesvilkår & ansøgningsfrist

Stillingen er en fuldtidsstilling. Aflønning efter overenskomst mellem Finansministeriet og relevant organisation med mulighed for tillæg efter ny løn. Der er tale om et barselsvikariat på foreløbig 9 måneder.

Ansøgningsfrist 22. november 2012

Læs det fulde stillingsopslag på www.phmetropol.dk/job, hvor du også sender din ansøgning.

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

Professionshøjskolen Metropol er en selvejende institution for videregående uddannelse med ca. 10.000 studerende og 1.000 medarbejdere i København.

Metropol skeler hverken til køn, alder, etnicitet eller lignende, men til kompetence og talent.



Rådgiver – som har erfaring med handicap og psykiatri

Vi er et stærkt og dynamisk rådgiver-team, hvor fagligheden er høj. Vores vision er blandt andet at styrke og kvalificere indsatsen overfor borgere i forbindelse med rådgivning, visitation, opfølgning og udvikling af dag og døgntilbud, indenfor psykiatri og handicapområdet.

Derudover varetager vi øvrig rådgivning, vejledning og sagsbehandling for voksne med forskellige komplekse sociale problemstillinger. De kommende reformer, om blandt andet førtidspension, betyder at vi intensiverer samarbejdet og kompetenceudviklingen i vores Center. Vi har derfor prioriteret at opnormere rådgiverteamet med en socialrådgiver/socialformidler.

Vi arbejder primært med Servicelovens §§ 85, 96, 99, 100, 102, 103, 104, 107, 108, 109 og 110, samt sociale handleplaner efter Servicelovens § 141. Vi har endvidere en del snitflader til anden lovgivning, idet vi ofte samarbejder på tværs. Vi er organiseret med en opdeling af borgere under/over 30 år, samt specialer.

I Center for Job & Socialservice ønsker vi at styrke arbejdet med de mest udsatte borgere. Vi ønsker at sikre, at borgerne får det tilbud, der præcis matcher deres behov og samtidig at have øje for, at vi bruger vores ressourcer bedst muligt. På denne baggrund er vi i gang med at implementere voksenudredningsmetoden og kvalitetsstandarder. Til teamet er tilknyttet en faglig konsulent og teamet refererer til socialchefen.

Vi forventer, at du

- er uddannet socialrådgiver/socialformidler eller har lang erfaring med at arbejde som rådgiver
- har kendskab til Lov om Social Service og kendskab til den øvrige lovgivning inden for det sociale område

- kan håndtere borgere med komplekse problemstillinger
- har gode samarbejdsevner
- er positiv, serviceminded, videbegærlig og trives med at have travlt
- med stort engagement kan bidrage til at tage fælles ansvar for opgaverne

Vi tilbyder

- Et godt kollegialt fællesskab
- Et højt fagligt niveau hvor du bliver en central medspiller
- Supervision på sagsniveau
- Dygtige kolleger som giver dig en god introduktion og oplæring
- Et job i en ambitiøs og udviklingsorienteret kommune
- En arbejdsplads tæt på offentlige transportmidler

Løn og ansættelse

Stillingen er på 37 timer ugentligt med snarlig tiltrædelse. Lønnen forhandles efter overenskomst og er med udgangspunkt i dine kvalifikationer.

Vil du vide mere?

Hvis du vil høre mere om stillingen er du velkommen til at kontakte faglig konsulent Malene Schmidt, telefon 43 97 92 18, e-mail: mals@greve.dk eller socialchef Mariann Mikkelsen, telefon 43 97 92 44, e-mail: mmi@greve.dk.

Ansøgning

Vi ser frem til at modtage din ansøgning **senest den 21. november 2012 kl. 10.00**. Vi holder ansættelsessamtaler den 26. og 27. november 2012.

Send din ansøgning på mail til ansogjs@greve.dk og skriv "Rådgiver" i emnefeltet

www.greve.dk/job



Jeg har fået en pakke af Karen H!

Ærligt talt, så havde jeg glædet mig til udspillet på børne- og ungeområdet.

I kølvandet af måneders kritik af mine kollegaers indsats måtte det da blive stort. Jeg havde glædet mig til at åbne pakken, som Karen Hækkerup har foræret os. Da jeg fik åbnet den, var det lidt ligesom de der snydepakker, hvor man bare bliver ved med at pakke ud, og til sidst ligger der en lille dims på bunden, der næsten ikke er til at få øje på. Slem skuffet - men det er jo bedre end ingenting, eller hvad?

Alle, der arbejder på området ved, at 315 mio. er en dråbe i havet, og beløbet fordelt ud over alle landets kommuner er forsvindende lille. "Overgrebspakken" er afhængig af satspuljemidler og synes ikke at være en langsigtet indsats.

Det, vi fik foræret i pakken, er i virkeligheden mere arbejde og kortere tid til at udføre det.

Når der blandt andet skal reageres på underretninger inden for 24 timer, og der bliver flere administrative opgaver, bliver det vel ikke helt let også at finde tid til at opspore og sparke døren ind hos de lukkede familier ude i virkeligheden?

Nej, hvis vi virkelig vil det her til livs, handler det om at tilføre flere ressourcer til området og få lavet langsigtede indsatser, der ikke bygger på enkeltsager og symbolpolitik.

Det handler også om viljen i kommunerne til at prioritere området, hvis vi seriøst vil gøre en indsats for familierne. Jeg havde håbet, at der var en løsning på antallet af anbringelser, som ikke er afhængig af den enkelte kommunes budget, men bygger på en mere solidarisk fordeling af udgifter til de tunge foranstaltninger, så børnene får hjælp uanset, hvilken kommune de bor i. Jeg havde også håbet, at der var midler til at ansætte flere socialrådgivere. Det hjælper jo ikke, at hver enkelt socialrådgiver har alt for mange komplekse børnesager.

Jeg håber stadig, at der vil komme flere seriøse udspil fra Karen H, som kan bidrage til en indsats over for familierne. Men vejen til målet er forskelligt og jeg håber gang på gang, at der vil blive tilført flere midler og blive udvist mere tillid til vores fag - i stedet for at vi endnu en gang må tage til takke med flere sanktioner og kontrolforanstaltninger i regeringens så nydeligt indpakkede gaver.

Louise Dülch Kristiansen er ansat

i Høje Taastrup Kommunes børne- og ungerådgivning.

klumme



KLUMMEN SKRIVES PÅ SKIFT AF SOCIALRÅDGIVERNE: LONE MUNKESKOV, LOUISE DÜLCH KRISTIANSEN OG KARINA ROHR SØRENSEN

tanker fra praksis

DS:kontakt

Telefonerne er åbne
mandag-fredag kl. 9-14

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

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

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

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

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

PENSIONKASSEN PKA
Pensionskassernes Admini-
stration
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup
Tlf: 39 45 45 45

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

Tak til tillidsrepræsentanterne - fortsæt det gode arbejde



For fire år siden søsatte Dansk Socialrådgiverforening (DS) et TR-udviklingsprojekt med det mål at få flere tillidsrepræsentanter, få de nuværende til at "blive lidt længere", skabe større anerkendelse af deres indsats, og i det hele taget at få DS' tilbud til at matche TR'ernes behov.

Vi er kommet i mål med det meste. Vi har fået flere TR'ere på arbejdspladserne. De "bliver længere i jobbet," og de tilbud, DS har til TR'erne, er blevet ændret, så de bedre matcher behovene. Og vores tillidsrepræsentanter føler sig i stigende grad værdsat af DS, viser TR-undersøgelsen i 2012.

Men ud over gladere TR'ere - hvad skal vi så bruge det til? Jo, hvis DS skal levere de ydelser, du som medlem gerne vil have, kræver det aktive TR'ere, der er godt klædt på. De skal kunne forhandle din løn, indsamle information om sagstal, være indflydelsesagent i MED-systemet og stille op, når orkanerne raser, og kolleger har brug for hjælp. De skal med andre ord være de blæksprutter, vi alle sætter vores lid til i en travl hverdag.

TR-projektet skulle derfor også afklare, hvad TR'erne gerne ville have mere af, og hvordan vi kunne understøtte dem i at blive endnu bedre. Her var to tydelige svar: For det første, at der fra organisationen fortsat blev bakket op om udviklingssamtaler med konsulenterne, støtte i svære forhandlinger - og fortsat uddannelse, der kvalificerer til opgaverne.

Og for det andet, at TR'erne savner støtte og engagement fra dig og dine kolleger på arbejdspladsen! En opbakning, der er vigtig, hvis de skal have et solidt mandat og være klædt på, når der skal forhandles løn, sags- tal, rammer og vilkår - og når socialpolitiske dagsordener lokalt skal italesættes. Den opgave kan vi ikke løfte hverken centralt eller regionalt. Den skal løses lokalt af dig og dine kolleger sammen med jeres TR.

DS' hovedbestyrelse har på det seneste møde diskuteret TR-undersøgelsen og konkluderet, at der er god grund til at fortsætte arbejdet med at støtte TR'erne.

Vi ved, at vilkårene for de forhandlinger og det arbejde, TR'erne deltager i, er blevet vanskeligere, og derfor er det nødvendigt fortsat at kaste alle de kræfter, vi kan, ind i at støtte vores TR - både fra organisationens og kollegernes side.

Så her på falderebet - inden jeg stopper som næstformand - er der god grund til at sige tak til vores TR'ere, som - på trods af ofte vanskelige vilkår - yder en kæmpe indsats for at skabe den gode arbejdsplads, sikre gode rammer for faglighed og det gode sociale arbejde samt varetage socialrådgivernes interesser på arbejdspladsen. Det har vi alle sammen brug for.



Dansk Socialrådgiverforening