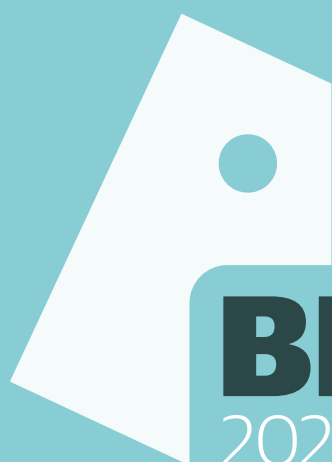




BERETNING

2021-2022



Dansk Socialrådgiverforening

Kære medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening

HVORFOR SKAL JEG VÆRE MEDLEM af en fagforening? Det spørgsmål stiller flere sig selv. Måske har en kollega også stillet dig spørgsmålet, eller måske har du overvejet det selv.

Som socialrådgivernes faglige fællesskab skal vi have svar parat. Og det har vi også langt hen ad vejen: Dansk Socialrådgiverforening (DS) forhandler din løn og dine arbejdsvilkår både på landsplan og lokalt og kæmper for, at socialrådgiverne får en løn, som modsvarer det store ansvar, som vi løfter. DS griber dig, når du har brug for hjælp i forbindelse med ansættelse, sygdom eller fyring. Og i kraft af vores faglige fællesskab har vi en stærk socialfaglig stemme i den offentlige debat, og når politiske beslutninger bliver til.

Resolutionen fra repræsentantskabet i 2020 "Stærke sammen" satte spot på, at vi har brug for at udvikle



Vi vil være et handlekraftigt fællesskab, som organiserer langt hovedparten af socialrådgivere. Det bliver vi ikke uden at udvikle os.

vores faglige fællesskab. Der er brug for flere og stærkere svar på spørgsmålet om, hvorfor man skal melde sig ind i Dansk Socialrådgiverforening. Vi bliver især udfordret af de nye generationer af socialrådgivere, som ikke i helt samme grad bliver medlem. Hvis ikke vi knækker den nød, så vil DS med årene miste styrke. Og derfor har ét spørgsmål været helt centralt for hovedbestyrelsen de seneste to år: Hvordan kan DS i endnu højere grad være svaret på nogle af de udfordringer, som vi ved, at både nye og erfarne socialrådgivere møder i arbejdslivet?

Vores ambition er klar: Vi vil være et handlekraftigt fællesskab, som organiserer langt hovedparten af socialrådgivere. Det bliver vi ikke uden at udvikle os. Derfor har hovedbestyrelsen udvalgt fire mål for fremtidens fagforening, og vi har siden repræsentantskabet i 2020 arbejdet hårdt på at finde svar og sætte initiativer i gang.

For det første: Tryghed i arbejdslivet. I DS vil vi spille en nøglerolle i at skabe tryghed i den enkeltes



I DS vil vi spille en nøglerolle i at skabe tryghed i den enkeltes arbejdsliv. Et arbejdsliv med mindre stress, mere trivsel og kollegaskab. Vi tror på, at det vil øge arbejdsglæden og kvaliteten i det sociale arbejde.

arbejdsliv. Et arbejdsliv med mindre stress, mere trivsel og kollegaskab. Vi tror på, at det vil øge arbejdsglæden og kvaliteten i det sociale arbejde. Det enkelte medlem skal opleve sig imødekommet, forstået, rådgivet og vejledt og opleve, at de opnår resultater igennem det faglige fællesskab, som de ikke vil kunne opnå på egen hånd.

For det andet: En god start på arbejdslivet. I DS vil vi sikre, at de nyuddannede socialrådgivere får en god start, når de får deres første socialrådgiverjob. DS-fællesskabet skal samtidigt give mening for studerende og nyuddannede. Fagforeningen skal være et sted, hvor vi sammen løser udfordringer i arbejdslivet og kan udvikle faget.

For det tredje: En stærk fælles faglighed. I DS vil vi arbejde for at styrke socialrådgivernes faglighed – både så den er kendt og anerkendt i omverdenen, men også så vi som socialrådgivere får bedre muligheder for at udvikle os fagligt og udøve vores faglighed.

Og endelig for det fjerde: Flere deltager. I DS skal vi skabe stærkere fællesskaber, hvor flere er med, og hvor vi giver flere mulighed for at bidrage og bruge deres ressourcer og engagement. Vi tror på, at medlemmernes deltagelse er vejen til at skabe gode arbejdsliv og socialfaglig stolthed.

Vi er ikke i mål endnu, men jeg er stolt af at være formand for en fagforening, som tør stille spørgsmål til plejer. For kun på den måde kan vi udvikle fremtidens fagforening.

**Mads Bilstrup, formand
På vegne af hovedbestyrelsen
i Dansk Socialrådgiverforening**



Hovedbestyrelsen: Nede fra venstre Casper Dahl Stenfelt (SDS-næstformand), Lene Boye Andersen (SDS-formand), Betina Agger, Rikke Janaki Troelsen, Mads Bilstrup (formand), Susanne Grove, Ernst Oskar Norrhäll, Ditte Brøndum (næstformand), Sisi Ploug Pedersen, Rasmus Hangaard Balslev (formand, Region Øst), Henrik Leo Mathiasen, Marie Pallesgaard Vithen, Roar Mohammad Johansen, Susanne Both (2. suppleant), Signe Færch, Trine Quist (formand, Region Nord), Mie Vode Moll (formand, Region Syd), Tanja Larsen Kvist, Berit Wolff (1. suppleant).

Indhold

	1	Løn og ansættelse	05
	2	Fag og politik	13
	3	Arbejds miljø	27
	4	Organisering	33
	5	Regionerne	41
	6	DS i medierne	47
	7	DS om DS	53

1

LØN OG ANSÆTTELSE

INFLATION OG REALLØN: Det blev et klart ja til OK21, der som bekendt blev gennemført i skyggen af corona. Et af de væsentligste krav var sikring af reallønnen, og da DS indgik aftaler på de tre offentlige områder, så det også ud til at lykkes. Men i skrivende stund ser det væsentligt anderledes ud – inflationen og den økonomiske usikkerhed er blevet større – og det præger også forberedelserne til OK24, som allerede er i gang.

KLART JA TIL OK21

DE OFFENTLIGE overenskomstforhandlinger ved OK21 blev som bekendt gennemført i skyggen af corona. Et af de væsentligste krav var sikring af reallønnen, og da Dansk Socialrådgiverforening (DS) indgik aftaler på de tre områder, så det også ud til at lykkes med en reallønssikring.

Medlemmerne stemte ved urafstemning overenskomstresultaterne hjem med et klart JA. Hele 95,1 procent stemte ja - med en stemmeprocent på 48,5 procent. Urafstemningen skal efter vedtægterne gennemføres samlet for det kommunale og regionale område. Også overenskomsten på statens område fik stor opbakning fra medlemmerne. 82,4 procent stemte ja - med en stemmeprocent på 43,3 procent.

I en mail sendt til alle medlemmer takkede Mads Bilstrup for opbakningen:

- Jeg vil gerne på vegne af DS' hovedbestyrelse sige tak til alle, der har stemt. Det er godt og vigtigt, at I har taget stilling til jeres overenskomst for de næste tre år. I alt har 7077 medlemmer stemt om overenskomsterne for socialrådgivere i henholdsvis staten, kommuner og regioner. Det er et vigtigt rygstød til DS' demokrati.



HOVEDPUNKTER I FORLIGET PÅ DET KOMMUNALE OG REGIONALE OMRÅDE

- En samlet økonomisk ramme på 6,75%.
- Lønstigning til alle på 5,02%, som sikrer reallønnen.
- Højere pension. For ansatte i basisstillinger forbedres pensionen fra 15% til 15,3%.
- Den såkaldte reguleringsordning videreføres og sikrer, at lønnen følger lønudviklingen i den private sektor. De offentlige lønninger reguleres løbende med udviklingen i de private lønninger.
- Oprettelse af ligelønspulje. Der blev afsat særskilte midler til at gøre op med ligelønsproblematikken fagene imellem, og det er et lille men vigtigt skridt mod en udligning af det løngab, der fortsat er mellem de traditionelle kvinde- og mandefag. Socialrådgiverne fik også en andel af midlerne.
- Flere penge til Kompetencefonden, hvor du kan søge midler til efter- og videreuddannelse.
- Udvikling af nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø – herunder frivillig lederuddannelse.
- Ret til løn under sorgorlov (26 uger til begge forældre, hvis man mister et barn).
- Ved OK18 sikrede DS en højere pension til kommunalt ansatte socialrådgivere med en kandidatuddannelse i socialt arbejde. Denne gang lykkedes det at hæve regionalt ansatte socialrådgivere med en kandidatuddannelse til en pensionsprocent på 18,58, hvilket svarer til øvrige kandidater på det regionale område.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/OK21

Hovedbestyrelsen godkendte forliget på det kommunale område og fremhævede sikringen af reallønnen, fortsættelsen af reguleringsordningen samt fortsættelsen af ligelønsdagsordenen som de væsentligste elementer.

Hovedbestyrelsen godkendte også det regionale forlig og fremhævede her sikringen af reallønnen, fortsættelsen af reguleringsordningen samt indførslen af den regionale tryghedspulje som de væsentligste elementer.

HOVEDPUNKTER I FORLIGET PÅ STATENS OMRÅDE

- En samlet økonomisk ramme på 6,75%.
- Lønstigning til alle på 4,42%, som sikrer reallønnen.
- Den såkaldte reguleringsordning videreføres og sikrer, at lønnen følger lønudviklingen i den private sektor. De offentlige lønninger reguleres løbende med udviklingen i de private lønninger.
- Seniorbonus, som svarer til to dage, der efter eget valg kan veksles til fritid, ekstra løn eller indbetaling på pensionsopsparingen.
- Ny arbejdstidsaftale for undervisere på SOSU-skolerne, som har været omfattet af Lov 409 siden 2013.
- Undervisere på professionshøjskolerne har også opnået forbedringer i forhold til rammerne for deres arbejdstid. I deres overenskomst præciseres det, at der skal sikres åbenhed og transparens i planlægningen af arbejdsopgaverne. Derfor skal underviserne fremover ved normperiodens start have en drøftelse med deres leder om sammenhængen mellem arbejdsopgaver og tid.
- Kompetencefonden med midler til efter- og videreuddannelse fortsætter.
- Ret til løn under sorgorlov (26 uger til begge forældre, hvis man mister et barn).
- Frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø videreføres.
- Det præciseres i TR-aftalen, at TR og ledelsen skal drøfte reduktion i arbejdsopgaver i forbindelse med valg eller genvalg af tillidsrepræsentant.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/OK21

Hovedbestyrelsen vurderede, at forliget var tilfredsstillende og fremhævede sikringen af reallønnen, fortsættelsen af reguleringsordningen samt gennembruddet på seniordage som de væsentligste elementer.

Forskellen i de generelle lønstigninger på de tre områder (4,42% i staten og 5,02% i kommuner/regioner) skyldes, at der i staten gennemsnitligt udmøntes flere penge i de årlige lokale lønforhandlinger og ved stillingsskift, og der dermed er indregnet en højere lønglidning i den samlede overenskomstøkonomi.



Mads Bilstrup

23. februar 2021 · 🌐

Sådan!

Efter 21 timers hårde forhandlinger, fik vi landet en fornyelse af overenskomsten for 13.000 socialrådgivere i kommunerne.

Der er både forhøjelse af startlønnen, pensionsforhøjelser til basisgrupperne og forhøjelse af lederlønningerne samt andet godt.

Det fortæller vi meget mere om, når medlemmerne af Dansk Socialrådgiverforening skal stemme om forliget.

Men først vil jeg tage hjem og sove.

Tak til den stærke forhandlingsdelegation, Rasmus Balslev, Trine Quist og Mie Vode Moll, for solidt arbejde.



OK21 Bag om forhandlingerne – og den økonomiske usikkerhed

FORHANDLINGERNE VED OK21 var præget af corona-pandemien og blev særligt udfordret af, at de fleste af forhandlingerne foregik virtuelt. Det er sværere forhold at forhandle under, end når man kan mødes ansigt til ansigt. Det stillede store krav til forhandlerne på begge sider.

Heldigvis må vi konstatere, at forhandlingerne denne gang var præget af stor ordentlighed mellem parterne. Samlet set fik vi da også et resultat, som Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse ville anbefale medlemmerne at stemme ja til, selv om vi ikke fik alt det, vi ønskede os.

Inflation og realløn

Siden starten af pandemien har de økonomiske udsigter været ekstraordinært usikre. Ved indgangen til OK21 blev der snakket overenskomst i en krisetid, og DS' hovedfokus var, lige som størstedelen af fagbevægelsens, at sikre generelle lønstigninger, som ville sikre reallønnen for alle.

I løbet af forhandlingerne lettede de økonomiske udsigter, og forliget så på aftaletidspunktet ud til at sikre generelle lønstigninger, som var større end selv de mest pessimistiske

eksperters dystre forudsigelser for inflationen. I skrivende stund ser perspektiverne væsentligt anderledes ud.

Når man i det offentlige fastlægger overenskomstøkonomien med så store dele af pengene fordelt som generelle lønstigninger ved det centrale bord, fremfor som på det private at lade størstedelen af forhandlingerne udstå til forhandlinger på arbejdspladsen, bliver vi naturligvis sårbare overfor ændringer i præmisserne efter aftalen er indgået.

REALLØN

Udviklingen i reallønnen er udviklingen i, hvad man kan købe for sin løn. Reallønnen beregnes som lønstigningen minus inflationen. Reallønnen kommer dermed under pres, når inflationen stiger. En negativ udvikling i reallønnen vil indebære, at man kan købe mindre for sine penge.

Vigtigt med reguleringsordning

Ved de sidste mange overenskomstforhandlinger har ændringerne indebåret, at inflationen har været betydeligt lavere end forventet, og selv om lønstigningerne har været beskedne i kroner og ører, har vi samlet set fået en betragtelig fremgang i reallønnen ved OK15 og OK18. Dette forventes ikke at ske denne gang.

Derfor er det ekstra vigtigt, at det igen lykkedes at aftale en reguleringsordning, som betyder, at når lønnen forventeligt stiger i det private som følge af den stigende inflation, vil de offentlige lønninger blive trukket med op.

DS ARBEJDER FOR OPGØR MED ULIGELØN

Danske Socialrådgiverforening (DS) har arbejdet målrettet for at forfølge ligelønsdagsordenen op til og efter OK21. Ved OK21 lykkedes det - lige som ved OK18 - at få fællesskabet til at anerkende, at vi har et ligelønsproblem i Danmark.

VED DE CENTRALE forhandlinger i kommuner og regioner blev der afsat ekstra puljer til ligeløn, som DS fik andel i. Samtidig blev der afsat en pulje til de lavestlønnede og til arbejdsgivernes rekrutteringsdagsorden. Ud over puljerne aftalte organisationerne blandt andet at arbejde videre med ligeløn efter forhandlingerne. Planerne om det fortsatte arbejde blev imidlertid ændret, da sygeplejerskestrejken ryddede bordet.

Ligeløn og sygeplejerske-strejke

Da sygeplejerskerne første stemte nej og siden gik i strejke, var der mange steder i DS stor sympati for ligelønssagen, som vi jo deler. Samtidig er det afgørende for DS at være en troværdig forhandlingspart, der står ved de aftaler, vi indgår, lige som medlemmerne med stort flertal havde stemt ja til forligene. Derfor kunne vi ikke som organisation tilslutte os konflikten.

Længe før strejken bredte der sig imidlertid en kamp om ligeløn blandt med-

lemmerne fra flere organisationer, især baseret på den uretfærdige indplacering ved tjenstemandsreformen i 1969. En række medlemmer af DS har således været med til at etablere tjenstemands-tirsdays med demonstrationer foran Christiansborg, og DS har valgt at være til stede og bakke op, hvilket nogle organisationer har været kritiske overfor.

Vi skal således balancere mellem ligelønsaktivisme og forhandlingssystemet.

Læs også debatindlægget:

"SYGEPLEJERSKER, PÆDAGOGER OG SOCIALRÅDGIVERE I OPRÅB: TIDEN ER INDE TIL EN RETFÆRDIG LØN"

Det er over 100 år siden, at kvinder i Danmark fik valgret, og næsten 50 år siden, at vi fik den første ligelønslov. Men vi kæmper stadig for at få ligeløn, skriver formændene Grete Christensen, Elisa Rimpler og Mads Bilstrup i fælles debatindlæg 8. marts 2022.

Læs hele teksten på [Altinget.dk/arbejdsmarked](https://altinget.dk/arbejdsmarked)

Alle gode kræfter forenes

DS' strategi på ligelønsdagsordenen er blandt andet at invitere til bredt samarbejde. Både i de centrale forhandlinger, i lokalt regi og med medlemmerne generelt. Vi tror på, at alle gode kræfter skal forenes, hvis dagsordenen skal lykkes.

Det kræver både, at vi arbejder sammen på tværs af organisationerne, og at fagbevægelsen og aktivisterne arbejder sammen. Vi er hinandens forudsætninger, og alle skal trække i samme retning, hvis vi nogensinde skal få gjort op med



Der er brug for et opgør med uligeløn mellem kvindedominerende fag og mandsdominerede fag. For socialrådgiverne er lønnen ikke fulgt med uddannelsesniveauet og vores ansvar.

Mads Bilstrup, formand, Dansk Socialrådgiverforening, juni 2022 til fagbladet Socialrådgiveren.



det historisk betingede lønefterslæb.

I skrivende stund er alle kræfter kastet ind i arbejdet med den lønstrukturkomité, som blev resultatet af sygeplejerskerne strejke, og når REP22 løber af stablen, ved vi sandsynligvis meget mere om komiteens konklusioner.

FAKTA OM LØNSTRUKTURKOMITEEN

Regeringen har nedsat en lønstrukturkomité, der skal kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor. Komiteen skal blandt andet analysere og sammenligne lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor samt belyse konsekvenser af eventuelle ændringer.

Lønstrukturkomiteen er nedsat i forlængelse af Folketingets lovindgreb, der afsluttede konflikten på sygeplejerskeområdet og lagde op til, at der skulle nedsættes en komité til at analysere lønstrukturerne på det offentlige område.

Lønstrukturkomiteens arbejde forventes afsluttet inden udgangen af 2022. Socialrådgiverne formand, Mads Bilstrup, har sæde i Fagbevægelsens Hovedorganisations baggrundsgruppe, som følger arbejdet tæt.

FAKTA OM TJENSTEMANDSREFORMEN

- I juni 1969 vedtog Folketinget tjenstemandsreformen. Reformen skulle opbygge et objektivt og sagligt lønsystem for alle statsansatte tjenstemænd, ansatte i folkeskolen samt andre grupper. Reformen placerede de offentligt ansatte indenfor 40 forskellige lønrammer.
- Formålet var at sikre en mere central styring med lønudviklingen i den offentlige sektor, så lønudgifterne kunne holdes under kontrol under velfærdsstatens udbygning. Reformen betød, at lønningerne for ansatte i for eksempel kommuner og staten blev mere ensartede. Men mange kvindefag blev placeret lavt i lønrammerne på trods af deres uddannelseslængde.

FIREDATES ARBEJDSUGE

En række kommunale arbejdsgivere har omlagt arbejdstiden til en firedages arbejdsuge. En firedages arbejdsuge er potentielt en stor nyskabelse i måden at tilrettelægge arbejdet på, så DS følger forsøgene nøje og afventer erfaringerne herfra, før vi tager endelig stilling til emnet.

DE AFTALER, som DS indgår i én kommune, kan få betydning for, hvilke aftaler DS kan indgå i andre kommuner. Indtil der foreligger mere faste evalueringer af de nuværende forsøgsordninger, holder DS sig derfor til en række principper, når vi bliver kontaktet af arbejdsgivere med henblik på forhandling om at indgå aftale om firedages arbejdsuge.



Illustration: Morten Voigt

DS' PRINCIPPER FOR AFTALER OM FIREDATES ARBEJDSUGE

- AFTALER OM FIREDATES ARBEJDSUGE INDGÅS AF REGIONSFORMANDEN.**
Ændring af arbejdsugen fra en femdagesuge til en firedagesuge indebærer så mange overvejelser, at det forudsætter et stort kendskab til de overordnede og tværgående konsekvenser.
- AFTALER OM FIREDATES ARBEJDSUGE INDGÅS ALENE SOM TIDSBEGRÆNSEDE FORSØGSORDNINGER.**
Vi kender endnu ikke de fulde konsekvenser af at omlægge arbejdstiden til en firedages arbejdsuge. Det er derfor vigtigt, at omlægningen har en naturlig udløbsdato.
- ORDNINGEN EVALUERES.** Evalueringen er en fælles proces mellem de lokale parter (forankret i MED), som forestås af eksterne parter.
- FORMÅLET SKAL IKKE ALENE HAVE ET ARBEJDSGIVERPERSPEKTIV, MEN OGSÅ TILGODESE MEDARBEJDERNES BEHOV,** og det må ikke være en spareøvelse. Hvis ændring af arbejdstiden til en firedages arbejdsuge skal kunne blive en succes, er det afgørende, at den ikke gennemføres af besparelseshensyn.
- DET SKAL VÆRE FRIVILLIGT FOR DEN ENKELTE AT OVERGÅ TIL EN FIREDATES ARBEJDSUGE.**
Overgang til firedages arbejdsuge kan have store konsekvenser for enkelte medarbejdere. Det kan eksempelvis være enlige forældre, som får svært ved at hente børn. Derfor skal det være frivilligt.
- DET SKAL VÆRE MULIGT AT TRÆDE UD AF EN AFTALE OM FIREDATES ARBEJDSUGE.**
Medarbejdere, som på et tidspunkt har haft mulighed for at tilrettelægge deres privat-/familieliv efter en firedages arbejdsuge, kan opleve ændrede livsbetingelser.
- ORDNINGEN ER FORANKRET I MED OG INDFØRT EFTER AFTALE MED DS.**
Hvis DS skal anbefale og blåstempe en firedages arbejdsuge, skal den være indført efter aftale med DS-regionen og indebære en lokal proces, som giver TR en reel mulighed for at blive hørt og inddraget i processen.
- ORDNINGEN SKAL TAGE HENSYN TIL MEDARBEJDERNES FAMILIE- OG ARBEJDSLIVSBALANCE.**
Det er vigtigt, at forsøget tager højde for, at de længere arbejdsdage, som følger af firedages arbejdsuge, betyder, at medarbejderne må have stor indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen for at kunne få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen..
- KOMPETENCETIMER**
Hidtidige aftaler indebærer, at medarbejderne får stor bestemmelse over to timer om ugen - de såkaldte kompetencetimer. DS arbejder for, at alle aftaler indeholder kompetencetimer efter samme eller lignende model.

KONFLIKTLÅN ER DEN MEST SOLIDARISKE LØSNING

Dansk Socialrådgiverforening har som udgangspunkt og i lighed med flere andre organisationer valgt at benytte konfliktlån i stedet for traditionel konfliktunderstøttelse, da det er den bedste og mest solidariske løsning.

VALGET AF konfliktunderstøttelse frem for konfliktlån gav ved OK18 anledning til udfordringer i kommunikationen mellem Dansk Socialrådgiverforenings valgte politikere og tillidsrepræsentanter og medlemmer. Derfor har hovedbestyrelsen vedtaget nye principper for konfliktstøtte i Dansk Socialrådgiverforening.

Samtidig har sekretariatet lavet en kommunikationsstrategi, som tager højde for forskellige konflikt niveauer, samt en kort tegnefilm (se boks), som på pædagogisk vis forklarer forskellen mellem konfliktstøtte ydet ved en lånemodel eller en ansættelsesmodel.



Dansk Socialrådgiverforening har produceret en kort tegnefilm om konfliktlån. Filmen forklarer, hvorfor lånemodellen samlet set er den model, som giver den største slagkraft under en konflikt og samtidig koster færrest penge for medlemmerne.

Størrelsen på konfliktstøtte

Principperne sætter rammerne for den støtte, Dansk Socialrådgiverforening yder til medlemmer, som lider økonomisk tab i forbindelse med faglig kamp eller konflikt (jf. aktionsfondens vedtægt – se socialraadgiverne.dk/omDS).

Da omfanget af en konflikt samt de økonomiske forhold som renteniveau og status for lånemarkedet først kendes i den konkrete situation, beslutter hovedbestyrelsen først størrelsen på konfliktstøtte i den aktuelle konfliktsituation. Det gør aktionsfondens bestyrelse på baggrund af de nedenstående principper.

HVORFOR KONFLIKTLÅN I STEDET FOR KONFLIKTUNDERSTØTTELSE?

Det koster mange penge at være i konflikt. Derfor skal vi som fagforening sikre, at de opsparede konfliktmidler bliver brugt mest effektivt, så vi kan sikre økonomisk støtte under konflikten og samtidig opnå det bedste forhandlingsresultat.

Dansk Socialrådgiverforening har som udgangspunkt valgt at benytte konfliktlån i stedet for traditionel konfliktunderstøttelse, da det samlet set er den bedste, billigste og mest solidariske løsning både for det enkelte medlem og for fællesskabet. Det kommer ikke til at koste flere penge for det enkelte medlem at have optaget et konfliktlån.

Årsagen er, at beløbet, som bliver trukket ud fra DS Aktionsfond, også kaldet strejkekassen, er mindre ved konfliktlånemodellen end ved den traditionelle konfliktunderstøttelse. Derfor skal medlemmerne i sidste ende betales færre penge tilbage, når aktionsfonden skal fyldes op igen, efter konflikten er slut.

Læs mere på socialraadgiverne.dk - søg på 'FAQ om konfliktunderstøttelse'

AKTIONSFONDENS BESTYRELSE

Aktionsfondens bestyrelse udgøres af hovedbestyrelsens medlemmer, som således er identisk med aktionsfondens bestyrelse, men formelt set optræder i en anden rolle (jf. vedtægt fra DS' aktionsfond § 5).

1. PRINCIPPET OM ORGANISATORISK STYRKE

Aktionsfondens midler anvendes, så foreningen står stærkest muligt i en konflikt. Det betyder, at konfliktstøtten som udgangspunkt ydes ved en lånemodel fremfor en ansættelsesmodel.

- I modsætning til ansættelsesmodellen skal der i lånemodellen ikke fraregnes skat af konfliktstøtten. Lånemodellen indebærer således, at aktionsfondens midler kan strækkes op mod halvanden gang så langt med samme konfliktstøtte til den enkelte, som ved udbetaling af konfliktstøtte via ansættelsesmodellen.
- Ved meget små konflikter kan den administrative byrde ved administration af en lånemodel dog bevirke, at det er mere hensigtsmæssigt med en ansættelsesmodel.
- Ved en strejke udtages normalt ca. 10 procent af medlemmerne på overenskomstområdet, og det vil således afhænge af områdets størrelse, om konflikten er stor eller lille.
- Erfaringen er, at arbejdsgivere, når de varsler lockout, søger at ramme så mange som muligt. Derfor vil en lockout næsten altid være en stor konflikt.

2. PRINCIPPET OM SOLIDARITET

Selv om det kun vil være nogle, som er udtaget til strejke eller lockout, vil resultatet af konflikten gælde for både de nuværende og kommende ansatte på et område, lige som resultater kan smitte af på tværs af overenskomstområder. Derfor er det ikke kun de, som er udtaget til strejke eller lockout, der er i konflikt. Når konflikten er varslet, er vi alle i konflikt.

- Derfor sker opbygning og genopfyldning af aktionsfonden (strejkekassen) også solidarisk. Det betyder, at alle medlemmer bidrager lige meget til opfyldning og genopbygning af aktionsfonden, uanset om de er omfattet af konflikten (udtaget til strejke eller lockout) eller ej.
- Medlemmer, som har været omfattet en konflikt, vil således blive modregnet krone for krone i kontingentet, når konfliktlånet skal betales tilbage.

(Det betyder med andre ord, at de medlemmer, der har optaget konfliktlån, mens de var i konflikt, får deres ordinære medlemskontingent sat ned krone-til-krone, mens de afdrager på deres lån, red.).

3. PRINCIPPET OM GENOPBYGNING

- Efter en konflikt skal aktionsfonden bygges op igen, så organisationen er klar til en eventuel konflikt ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger.
- Aktionsfondens bestyrelse fastsætter i det enkelte tilfælde et konfliktkontingent til genopfyldning af konfliktfonden.
- Bestyrelsen fastsætter kontingentets størrelse på baggrund af en vurdering af, hvor hurtigt aktionsfonden skal være fyldt op igen. Som udgangspunkt tilstræbes det, at fonden er genopbygget ved begyndelsen af næste overenskomstforhandling på det offentlige område.

4. PRINCIPPET OM DEMOKRATISK FORANKRING

Hovedbestyrelsen er bemyndiget til at fastlægge den konkrete konfliktstøtte ved en overenskomstmæssigt varslet konflikt. Det indebærer, at hovedbestyrelsen skal tage stilling i den enkelte konflikt på baggrund af de ovenfor nævnte principper.

Fortolkning af regler under corona-hjemsendelse

Mange socialrådgivere blev i forbindelse med corona-restriktionerne hjemsendt. For de hjemsendte medførte det, at arbejdet helt eller delvist blev udført i og fra eget hjem. I den forbindelse var der kommunale arbejdsgivere, der efter vores opfattelse fejlfortolkede forståelsen af tjenestested under hjemsendelse, kørselsgodtgørelsesregler og opgørelse af arbejdstid i forbindelse med tjenestekørsel.

Langt de fleste problemer med reglernes fortolkning blev løst ved en lokal indsats fra DS-repræsentanter, men flere sager kunne ikke løses og var af så principiel karakter, at de nu ligger hos Forhandlingsfællesskabet.

Vores sager i Forhandlingsfællesskabet afventer resultatet af en verserende sag rejst af Akademikernes Centralorganisation - vi afventer og ser frem til en afklaring, omend tidsperspektivet ofte er langt i afgørelser af sådanne sager.

DS FORBEREDER OK24: INFLATION, LØNSTRUKTURKOMITÉ OG KRIG

FORHANDLINGERNE VED OK21 viste, at der er behov for, at Dansk Socialrådgiverforening (DS) styrker det langsigtede strategiske og koordinerede arbejde med overenskomstområdet. For politisk at understøtte dette arbejde besluttede hovedbestyrelsen, at forhandlingsdelegationen (FHD) ikke som vanligt skulle nedlægges efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne på det offentlige område, men i stedet opretholdes i perioden frem til næste overenskomstforhandling på det offentlige område - OK24.

Dermed har DS et politisk forum for arbejdet med overenskomsterne, der både kan anvendes på det offentlige og det private område, og som har reference til hovedbestyrelsen.

Forhandlingsdelegationen består fortsat af formanden og de tre regionsformænd, og i regi af forhandlingsdelegation er DS allerede begyndt at forberede OK24.

Svært at spå om OK24

Det forberedende arbejde er præget af tre store emner – inflation, lønstrukturkomité og krigen i Ukraine – som betyder, at det er meget svært at spå om, hvilken type forhandlinger vi kommer til at stå overfor ved OK24.

Lønstrukturkomiteens rapport forventes offentliggjort i slutningen af året, og vi forventer, at konklusionerne får stor betydning for DS' tilgang til overenskomstforhandlingerne.

- Senest er der kommet nye politiske signaler. Statsminister Mette Frederiksen har i medierne meldt ud, at hun er klar til at drøfte løn- og arbejdsvilkår som en del af løsningen på rekrutteringsudfordringen i velfærdsfagene – og det skal vi holde hende fast på, siger Mads Bilstrup.

Ruslands krig i Ukraine fortsætter med at trække spor ind i mange dele af samfundet. Foreløbig har Folketinget vedtaget at øge forsvarsbudgettet, og det binder mange offentlige midler de næste år frem. Det er ikke til at forudse, om der vil komme yderligere konsekvenser i de kommende år.

Inflationen er på vej op, og ser i skrivende stund ud til at have et niveau, hvor sikringen af reallønnen i OK21-perioden ikke kommer til at kunne lade sig gøre. Hvis dette fortsætter, vil det økonomiske baggrundstæppe få stor betydning i forhandlingerne ved OK24.

DS' FORHANDLINGSDELEGATION



MADS BILSTRUP



TRINE QUIST



MIE VODE MOLL



RASMUS BALSLEV

Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsdelegation består af formand Mads Bilstrup og DS' tre regionsformænd Trine Quist, Mie Vode Moll og Rasmus Balslev – og de er allerede i gang med at forberede OK24.

De private OK-forhandlinger

På REP20 blev vedtægterne om indgåelse af overenskomster revideret, så det nu mere klart fremgår, hvordan overenskomster forhandles og indgås på det private område. I forlængelse heraf har hovedbestyrelsen besluttet retningslinjer for forhandling og godkendelse af private overenskomster på sit møde 4-5. maj 2021.

Konsekvensen af ændringerne er, at forhandlinger og indgåelse af private overenskomster nu er mere klart politisk

forankret. Det betyder, at de landsdækkende overenskomster og overenskomster med en central arbejdsgivermodpart varetages af formanden, imens regionale overenskomster ligger hos regionsformanden.

Der ændres ikke på, at kompetencen til at iværksætte kollektive kampskridt (strejke og boykot) ligger hos hovedbestyrelsen.

Private overenskomster, som ikke er omfattet af det store private rul, fornys løbende. De fleste aftaler knytter sig til

det statslige overenskomstresultat, som derfor er det mest repræsentative for, hvilke forbedringer der er opnået ved de private overenskomstforhandlinger i perioden.

Af de landsdækkende overenskomster har der siden REP20 været ni overenskomstfornyelser, hvoraf de syv lægger sig op ad de offentlige forlig. Herudover er der fornyet eller indgået 26 private overenskomster i DS' regioner.

2

FAG OG POLITIK

INTERESSEVARETAGELSE: Dansk Socialrådgiverforening arbejder hver dag for at få indflydelse på de politiske beslutninger, der har stor betydning for socialrådgivernes arbejdsvilkår, socialpolitikken og rammerne for det gode sociale arbejde. I den seneste periode har DS været med til at kvalificere arbejdet med en lang række socialpolitiske spørgsmål og lovinitiativer. Det sker dels via høringssvar, men også ved møder med politikere fra begge sider i Folketinget og med politikere i regioner og kommuner. Sidst – men ikke mindst – i tæt dialog med medlemmerne.

RETSSIKKERHEDEN BLIVER UDFORDRET AF ØKONOMISK PRES OG MISTILLID

DET ER ET TRIST PARADOKS, at kommunerne de seneste år bruger flere og flere penge på det specialiserede socialområde – samtidig med at vi som socialrådgivere oplever et stort, uhenigtsmæssigt økonomisk pres på området. På beskæftigelsesområdet er situationen præget af manglende tillid til socialrådgivernes faglighed og til dels også af økonomitænkning.

Det går ud over retssikkerheden. Det står meget klart i loven, at økonomien ikke må spærre for den fagligt set korrekte indsats. Derfor har Dansk Socialrådgiverforening i de seneste to år løftet socialrådgivernes stemme i den – til tider voldsomme – debat, der har været om borgernes retssikkerhed på det sociale område og på beskæftigelsesområdet.

Når økonomi trumfer faglighed

Vi har sidste år udført to rundspørger blandt medlemmer, der arbejder på henholdsvis børne- og voksenhandicapområdet. Begge rundspørger viser, at økonomien ofte trumfer fagligheden. Det går ud over en helhedsorienteret sagsbehandling, når vi som socialrådgivere har for mange sager. Selv om der har været en stor debat om retssikkerheden, er der endnu ikke taget skridt politisk, der for alvor kan løfte kvaliteten i sagsbehandlingen på hverken social- eller beskæftigelsesområdet - heller ikke selv om der har været rig lejlighed til det for politikerne.

På finansloven sidste år blev der eksempelvis taget en række initiativer til at styrke retssikkerheden på handicapområdet, som imidlertid ikke for alvor vil løfte kvaliteten af sagsbehandlingen i form af lavere sagstal i kommunerne.

Sagstal og retssikkerhed går hånd i hånd

Dog var det positivt, at Dansk Socialrådgiverforening fik finansieret et projekt, der blandt andet skal se på, hvordan man kan



Når vi sidder med en lovgivning, som er meget kompliceret, processtyret og rigid, er det svært at hjælpe og støtte borgerne. Så er det desværre, at vi kommer til at opleve de her meget langvarige og ulykkelige forløb”.

Mads Bilstrup, formand, 14. juni, 2022 til TV2, Østjylland

Flere siger fra efter røffel fra ministeren: Det er loven, den er gal med

Kommunernes Landsforening og Dansk Socialrådgiverforening skyder bolden tilbage til Peter Hummelgaard (S), efter sidstnævnte har kritiseret kommunernes jobcentre. Ifølge KL og foreningen er det ministerens egen lov, der er problemet.



Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening, kalder kritikken fra politikerne "malplaceret" Foto: Philip Davali/Ritzau Scanpix

Kilde: tv2ostjylland.dk

overføre investeringstankegangen – herunder laves sagstal - til voksenhandicapområdet. Pengene kan kommunerne søge fra efteråret, når Socialstyrelsen udmønter en pulje på 13 millioner kroner. Forhåbentlig vil det vise så gode resultater, at andre kommuner vil lade sig inspirere til at gå samme vej.

Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Handicaporganisationer (DH) har i år nedsat et 'Dialogforum for større retssikkerhed', som DS er med i. Og social- og ældreministeren nedsatte sidste år et partnerskab for tillid og retssikkerhed på handicapområdet. I begge fora har en af vores centrale pointer været, at lavere sagstal og højere retssikkerhed går hånd i hånd. Det er i hvert fald, hvad vi kan se fra "Tættere på familien" i Aarhus, hvor rådgiverne på børnehandicapområdet kun har 22 sager, og hvor det har betydet færre klager og en lavere omgørelsesprocent.

”

Det virker meget malplaceret at høre politikerne komme med den her kritik af jobcentrene og dem, der arbejder der, når det er de selvsamme politikere, der har besluttet den lovgivning, som vi arbejder under”.

Mads Bilstrup, formand, 14. juni, 2022 til TV2, Østjylland

Et fundament af tillid

På beskæftigelsesområdet har DS sammen med vores hovedorganisation FH i juni i år udarbejdet et udspil, som skal styrke retssikkerheden på beskæftigelsesområdet. Forslagene skal medvirke til, at mennesker på kanten af arbejdsmarkedet kan have tillid til, at de får de sygedagpenge, det fleksjob, den revalidering eller andre indsatser, de ifølge lovens intentioner og regler har ret til. Det skal ikke være en kamp at få hjælp, og økonomien skal ikke være styrende for indsatsen. Det handler blandt andet om at skabe gode rammer for sagsbehandlingen og at styrke kommunernes tilskyndelse til at undgå fejl.

Og Dansk Socialrådgiverforening har i foråret 2022 lavet sit eget politiske udspil til et nyt beskæftigelsessystem, som står på et fundament af tillid – både til socialrådgivernes faglighed og til borgerne (læs mere om ”Byggesten til et nyt beskæftigelsessystem” på side 23).

I forsommeren kom desuden forhandlingerne om en specia-leplan for det specialiserede socialområde. Forhandlingerne er ikke færdige ved redaktionens slutning, men DS har i dialog med ministerium og ordførere rejst, at der er behov for en bedre økonomi, en styrket visitation og tid til socialt arbejde og styrket faglighed.

Man kan ikke adskille socialfaglighed og retssikkerhed fra hinanden. Derfor har Dansk Socialrådgiverforening i høj grad forsøgt at anvende debatten om retssikkerhed på handicap- og beskæftigelsesområdet som løftestang for styrket kvalitet i sagsbehandlingen og en styrket økonomi. Indtil videre er både vi og borgerorganisationerne blevet slemt skuffede, men vi vil fortsætte med at kæmpe for borgernes retssikkerhed og socialfagligheden.

UNGDOMSKRIMINALITETSNÆVN

Justeringer trækker i den rigtige retning

En evaluering af Ungdomskriminalitetsnævnet har ført til justeringer af loven, som Dansk Socialrådgiverforening i sit høringssvar bakker op om. Børn og unge med svært nedsat psykisk funktionsevne kan nu blive undtaget fra at få behandlet deres sag i Ungdomskriminalitetsnævnet, hvilket er positivt. Men DS mener, at der i alle sager skal være en konkret og individuel vurdering af, om nævnsbehandlingen er til gavn for barnet. Det vil styrke barnets perspektiv og det socialfaglige skøn.

SPECIALEPLAN

Løser ikke retssikkerhedsudfordringer

DER ER MANGE gode takter i regeringens udspil til specia-leplan, men de grundlæggende problemer med, at økonomi trumfer faglighed, løses ikke, skriver DS i sit høringssvar. De grundlæggende retssikkerhedsudfordringer på det specialiserede socialområde løses ikke, og der udestår en robust finansiering, som kan sikre, at kommunerne fremover vil anvende de nye specialfunktioners tilbud.

DS anbefaler, at kommuner skal vedtage et loft over sagstal, for hvis socialrådgiverne skal inddrage specialfunktionerne og oplyse sagerne ordentligt, kræver det tid til socialt arbejde. Det væsentlige er, at kommunalbestyrelserne forpligtes til at tage stilling til, hvilke medarbejderressourcer, der skal til for at løfte opgaven, som en del af det kommunale serviceniveau.

LOV OM HELHEDSORIENTERET INDSATS ER ET NYBRUD

DS har de seneste mange år arbejdet for at sikre en mere sammenhængende indsats for borgere med sammensatte og komplekse problemer. Der blev i juni 2022 indgået en bred politisk aftale, som har store potentialer.

MÅSKE HUSKER DU plakaten med Peter, som Dansk Socialrådgiverforening præsenterede for mere end fire år siden på et regeringsseminar på Marienborg. Peter var et eksempel på en borger med mange forskellige udfordringer – sociale, helbreds-mæssige, arbejdsløshed. Han havde 17 sagsbehandlere og 8 handleplaner. Det siger sig selv, at de mange forskellige indsatser har stor risiko for at spænde ben for hinanden i stedet for at arbejde i samme retning. Desværre var det ikke bare en plakat, men også en frustrerende virkelighed for både borgere og socialrådgivere.

Behov for opgør med silo-opdeling

Peter-plakaten fik politisk opmærksomhed, fordi den satte spot på behovet for et opgør med siloopdeling og for en anden måde at lave socialt arbejde på. Hvor hjælpen er tænkt sammen, koordineret – og hvor det hele starter med, hvilke ressourcer, drømme og udfordringer, Peter selv har.

I sommeren 2018 blev der således vedta-

get en lov om én plan, og i december 2018 blev der indgået en bred politisk aftale om en ny hovedlov om helhedsorienteret indsats. I forlængelse af den politiske aftale om en ny hovedlov blev der etableret en følgegruppe, hvor DS var repræsenteret.

DS gik aktivt ind i arbejdet og nedsatte blandt andet en ressourcegruppe med DS-medlemmer og etablerede et netværk med øvrige organisationer i følgegruppen. Arbejdet i følgegruppen gik dog meget langsomt med mange og lange pauser blandt andet på grund af corona.

I december 2021 blev følgegruppen imidlertid indkaldt igen, hvor DS blev præsenteret for en plan. Herefter tog arbejdet fart, og der blev forhandlet intensivt i foråret 2022. DS har i samarbejde med netværket været tæt på forhandlingerne under hele forløbet. Og i juni 2022 blev der endelig indgået en bred politisk aftale om en lov om helhedsorienteret indsats.

Livsmestring og beskæftigelse

Aftalen har store potentialer og rummer både politisk mod og ambitioner. I DS hæfter vi os især ved:

- Formålet om bedre livsmestring og beskæftigelse er ligestillet. Det er et nybrud.
- Borgerens aktuelle samlede livssituation, ønsker og drømme skal være udgangspunktet for indsatsen – og borgeren skal have indflydelse på delmål og mål. Vi ved, at det er helt afgørende for, at social forandring kan lykkes.
- Borgeren får en ret til koordineret sagsbehandling – og skal have en samlet udredning, koordinerede indsatser og én helhedsorienteret plan på tværs af social, sundhed, beskæftigelse og uddannelse.

DS vil følge loven tæt

Der er stadig et stykke vej, før det bliver til virkelighed. Og aftalen lægger op til, at kommunerne skal løfte et stort ansvar. Der er mange afgørende spørgsmål, som aftalen ikke svarer på. Hvilke ressourcer bliver der til arbejdet? Hvilke rammer og vilkår skal vi som socialrådgivere arbejde under? Hvordan skal arbejdet organiseres?

Om det lykkes at give Peter – og mange andre – en langt bedre og mere helhedsorienteret indsats afhænger af svarene på de spørgsmål. Vi har før set flotte ambitioner gå til grunde, fordi der manglede ressourcer til at bakke dem op.

Det er gode taktik, at der er afsat penge til efteruddannelse til socialrådgiverne, at man lægger op til god tid til at implementere aftalen, og at Folketinget vil følge implementeringen tæt og evaluere løbende.

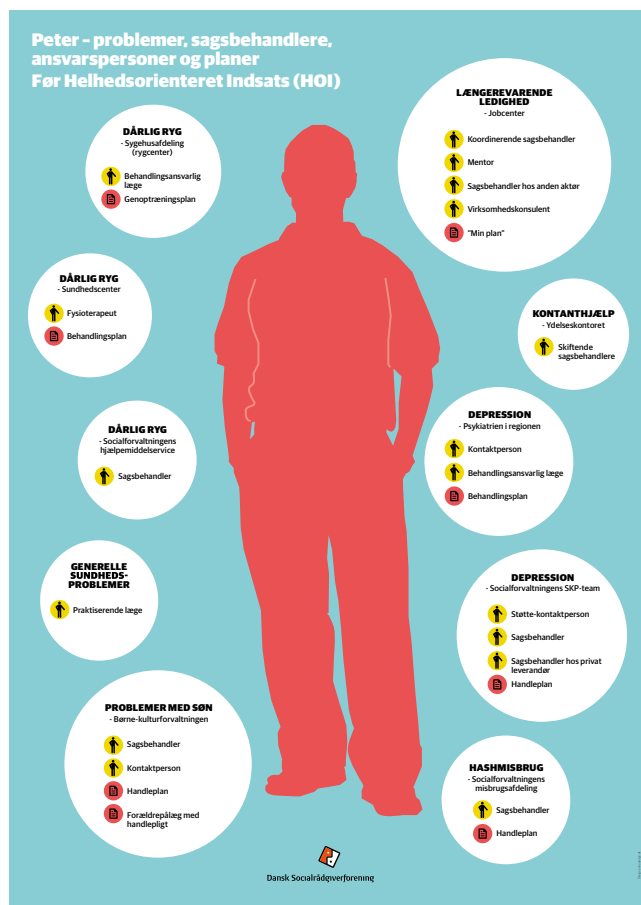
I Dansk Socialrådgiverforening vil vi fortsætte med at følge den nye lov tæt – både selve lovteksten, og når aftalen skal blive til virkelighed. Socialrådgiverne kommer til at spille en nøglerolle, hvis det skal lykkes – både ved at være med til at forme praksis, udvikle metoder og pege på de udfordringer og problemer, som næsten helt sikkert også vil opstå.

For skal aftalens gode ambitioner blive til virkelighed, så Peter får en bedre sammenhængende hjælp, er det afgørende at lytte til og inddrage eksperterne fra praksis. Og netop tilpasse indsatsen socialrådgivernes og borgernes erfaringer.

Ifølge aftalen træder loven i kraft i juli 2023 som en mulighed for kommunerne, og loven er forpligtende for kommunerne fra juli 2025.



Peter-plakaten, som Mads Bilstrup står med her, har fået stor politisk opmærksomhed.



Peter-plakaten illustrerer, at Peter, som er en typisk kontanthjælpsmodtager, har 17 forskellige fagpersoner, der prøver at hjælpe ham, og otte forskellige handleplaner, som hver især siger noget om ham, og hvad han skal.

Den nye helhedslov lægger op til, at Peter som borger med komplekse problemer får ret til koordineret sagsbehandling – og skal have en samlet udredning, koordinerende indsatser og én helhedsorienteret plan på tværs af social, sundhed, beskæftigelse og uddannelse.

Fem forslag til en social finanslov

Socialrådgivere ser hver dag, når velfærdssamfundet ikke er stærkt nok. Når hjælpen til sårbare børn kommer for sent, fordi sagsbunkerne fårner sig op. Eller når økonomiske hensyn står i vejen for, at sårbare børn, arbejdsløse eller mennesker med handicap får den rette hjælp. Et stærkere socialt sikkerhedsnet kræver investeringer i social- og beskæftigelsesområdet. Derfor har Dansk Socialrådgiverforening udarbejdet fem forslag til en social finanslov, som DS' repræsentanter har haft med under armen til møder med politikerne på Christiansborg.

HJEMLØSE AFTALE

Flere hjemløse skal have egen bolig

I NOVEMBER 2021 blev der indgået en politisk aftale om, at flere hjemløse skal have en Housing First indsats. Refusionen bliver derfor lagt om, så kommunen ikke længere får refusion efter 90 dage på herberget, men i stedet får refusion for bostøtte. Selv om aftalen rummer flere billige boliger, kan DS være bekymret for, om der bliver billige boliger nok særligt i de store byer, og vi har også skubbet på for at sikre, at der er nok kapacitet i bostøtten, som der er pt. er ventetid på i København og Aarhus. Derfor er det endnu et skridt i den rigtige retning, at der i august 2022 blev indgået en aftale mellem regeringen og KL, som betyder, at kommunerne skal anviser 2000 hjemløse til en billig, almen bolig.

Sideløbende med det politiske arbejde har DS i efteråret 2021 holdt tre webinarer om Housing First og de nye nationale retningslinjer for hjemløshed i samarbejde med Socialstyrelsen.

DS HAR SAT TYDELIGE AFTRYK PÅ FORSLAG TIL **BARNETS LOV**

– fra en nytårstale med barsk retorik til en anerkendelse af socialrådgivernes indsats.

DET, DER STARTEDE med Mette Frederiksens nytårstale tilbage i 2020, hvor hun understregede, at flere børn skal anbringes tidligere, og flere skal tvangsbortadopteres, er endt som et lovforslag, som Dansk Socialrådgiverforening har sat tydelige aftryk på.

Forslaget om Barnets Lov rummer et nyt system for myndighedssagsbehandling - der ligger tæt på Dansk Socialrådgiverforenings forslag - hvor der skal være to socialrådgivere på de vanskelige sager og ved alle tilsynsbesøg. Og så er der en børnerådgiveruddannelse på vej.

Hovedbestyrelsen kunne ultimo 2020 godkende et samlet DS-udspil 'Tæt på Barnet', som var blevet udviklet gennem 2020 sammen med en række medlemmer fra blandt andre DS' faggrupper. Udspillet blev lavet, fordi Mette Frederiksen i sin nytårstale havde lagt op til en række ændringer på området - herunder en helt ny Barnets Lov.

'Tæt på Barnet' rummer en lang række anbefalinger og forslag under overskrifterne: Børneinddragelse, Et andet system til sagsbehandling, Kvalitet i anbringelserne, Overgangen til voksenlivet og Anbringelser og adoption uden samtykke. Udspillet havde tre hovedmål: Flere børn skal hjælpes tidligere og hurtigere, Børn skal inddrages bedre og Socialrådgiverne skal have tid til det sociale arbejde. Disse hovedformål blev drivende for det påvirkningsarbejde, som DS har bedrevet.

I januar 2021 offentliggjorde regeringen udspillet Børnene Først - Et trygt hjem og flere rettigheder til udsatte børn, som

på mange måder flugter meldingerne fra Mette Frederiksens nytårstale, uanset at ministeren havde mødt massiv kritik fra mange fronter.

Herefter fulgte et intenst forhandlingsforløb, og der landede en bred aftale om Børnene Først i maj 2021. En aftale der på mange områder havde rykket sig betydeligt fra udgangspunktet. Aftalen fra maj 2021 indeholder ønsker til en kommende Barnets Lov.

Derudover indeholder den et løfte om en fremtidig forhandling om overgangen til voksenlivet, en reform af plejefamilieområdet, en arbejdsgruppe om en børnerådgiveruddannelse, et partnerskab på børne- og ungeområdet med mere - i alt 33 initiativer. Der er i forlængelse af 'Børnene Først' i regi af Social- og Ældreministeriet også indgået aftaler i Udlændinge- og Integrationsministeriet og i Børne- og Undervisningsministeriet.

Medlemmerne med på råd

Det var planen, at et lovforslag til Barnets Lov skulle fremsættes allerede i starten af 2022, men på baggrund af pres fra DS og andre organisationer blev fremsættelsen udskudt med henblik på at lave en ordentlig inddragelsesproces. DS var vært for en praksisafprøvning med ministeriet og flere af DS' medlemmer, hvor centrale dele af udkast til lovgivningen blev drøftet. Den udskudte fremsættelse gjorde det også muligt for DS at inddrage medlemmer i forhold til andre dele af udkast til lovforslag.

Forslaget til Barnets Lov blev sendt i høring i slutningen af maj 2022 - her kunne vi med glæde se, at flere af DS' centrale ønsker var skrevet ind. DS' forslag til en anden måde at arbejde med børnesagerne var omsat i lovforslaget: Den faglige vurdering af sagens karakter i en screening, en mulighed for at sætte indsatser i gang umiddelbart og en fleksibel og dynamisk tilgang til sagsskridt og opfølgning var blevet imødekommet. Der er indsat bestemmelser om to sagsbehandlere på sagerne. Børn og unge får i den kommende Barnets Lov flere og tidligere rettigheder, og der er et krav til kommunen om, at de skal lave en tydelig og børnevenlig adgang til kommunen. Loven træder i kraft den 1. april 2023.

To på vanskelige sager - og færre proceskrav

DS er selv sagt meget tilfreds med, at der er blevet lyttet til DS som en vigtig aktør på området. Socialrådgivernes vigtige rolle og vores faglighed på børneområdet er taget alvorligt, og det er også vigtigt i den gennemgribende omstillingsproces, vi står

”

Det her er rigtig godt for de børn, der i dag oplever mange sagsbehandlerskift. Det er også godt for socialrådgiverne, da vi ved, at det er godt for arbejdsmiljøet, når man ikke er alene om arbejdet. Men det er vigtigt, at politikerne sørger for, at kommunerne får ressourcer nok til at løfte opgaven, så socialrådgiverne ikke bare skal løbe endnu stærkere, fordi de skal deltage i flere møder.”



Ditte Brøndum, næstformand, 2. juni, 2022, til Dansk Socialrådgiverforenings Nyhedsbrev

overfor. Fremover skal der arbejdes meget mindre med regler og frister og meget mere dynamisk med faglige vurderinger.

Den politiske intention er, at der ikke skal arbejdes mindre med børnesagerne, men der skal arbejdes anderledes i myndighedsdelen. DS vil stå vagt ved, at den intention efterleveres, og at færre proceskrav ikke medfører, at der skæres på området.

To socialrådgivere på vanskelige sager har været et andet ønske fra DS, og det bliver indfriet med den kommende Barnets Lov. Der er store udskiftninger blandt socialrådgivere på børneområdet, hvilke for store deles vedkommende kan tilskrives, at området kan være belastende at arbejde på, og at arbejdspresset er massivt.

Fra børnenes perspektiv kan oplevelsen af at møde nye socialrådgivere og fortælle sin historie gentagende gange være belastende. To socialrådgivere på vanskelige sager er en løsning, der kan være svaret på begge problemer.

DS forventer, at det vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø, når man får en fast makker at drøfte sagen med, og selvfølgelig også at kvaliteten i sagsarbejdet øges, herunder mindsker de negative konsekvenser for barnet og familien, hvis sagsbehandlernes bliver syge eller skal på barsel eller skifter job.

Der skal fremover to socialrådgivere til væsentlige møder med barnet under en udredning - svarende til den nuværende børnefaglige undersøgelse - og der skal være to socialrådgivere på de to årlige tilsynsbesøg hos alle anbragte børn og unge.

Efter- videreuddannelse som børnerådgiver

Det er en del af aftalen om Børnene Først, at der skal arbejdes med en børne- og familierådgiveruddannelse. SDS - Sammenlutningen af Danske Socialrådgiverstuderende - og DS har en plads i arbejdsgruppen, som i løbet af 2022 skal udarbejde et forslag til en uddannelse, der kan tilbydes socialrådgivere på området.

Området for udsatte børn er i dag udfordret af et meget højt arbejdspress. Demografien har ændret sig, så det i dag er mange nyuddannede socialrådgivere, der får meget lidt oplæring, som sidder med et meget stort ansvar. DS mener derfor, at det er afgørende, at der bliver lavet en overbygning på uddannelsen, som foregår direkte i praksis, og som får nogle rammer der gør, at rigtigt mange socialrådgivere får muligheden for at deltage.

Partnerskabet Børnene Først

Aftalen om Børnene Først indeholder også et partnerskab, som i perioden 2022 og 2025 skal arbejde med vilkår for sagsbehand-



Fagbladet Socialrådgiveren har bragt et tema om foreningens politiske udspil 'Tæt på barnet'.

lingen, underretninger, fremskudte indsatser og en god implementering af Barnets Lov.

Partnerskabet blev skudt i gang lige umiddelbart før sommerferien 2022. Partnerskaber, hvor DS har en plads sammen med andre organisationer og myndigheder på området, vil have en portefølje af mindst syv arbejdsgrupper. DS vil prioritere arbejdet i partnerskabet og vil også løbende involvere faggrupper og medlemmer i arbejdet.

NYT YDELSESSYSTEM SIKRER RET TIL AFKLARING, MEN AFSKAFFER IKKE FATTIGDOM

Kontanthjælpsaftalen giver mennesker på kontanthjælp ret til afklaring. Det er et fremskridt, som Dansk Socialrådgiverforening har kæmpet for i årevis. Desværre fastholder aftalen tusindvis af børn i fattigdom.

EFTER LANGE FORHANDLINGER blev der i juni indgået en aftale om et nyt ydelsessystem. I Dansk Socialrådgiverforening (DS) havde vi håbet på, at denne aftale skulle være med til at afskaffe børnefattigdom i Danmark. Desværre lykkedes det ikke.

Kontanthjælpslofterne er formelt afskaffet, men til gengæld bliver der indført en indkomsttrappe med 11 niveauer for, hvad borgerne højst kan få samlet set. Det lykkedes at hjælpe 9.200 børn ud af fattigdom med det midlertidige børnetilskud, som gøres permanent. Herudover indføres et fritidstillæg, som sikrer, at en del af ydelsen fremover målrettes børnene.

DS har siden 2015 kæmpet for en afklaringsgaranti efter et år for at sikre, at kontanthjælpen bliver den midlertidige ydelse, som den er tænkt til at være. Derfor er vi også glade for, at det i aftalen blev besluttet at indføre en afklaringsret for mennesker over 30 år, der er vurderet til at være aktivitetsparate, når de har modtaget hjælp i kontanthjælpssystemet i to sammenhængende år. Håbet er, at det vil være med til at sikre, at mennesker fremover hurtigere får den rette indsats, og at der bliver afsat de nødvendige ressourcer hertil.

DS efterlyser ordentlige opvækstvilkår

Umiddelbart efter at aftalen blev offentliggjort, sagde formand Mads Bilstrup:

- Jeg glæder mig over hvert eneste barn, der bliver løftet ud af fattigdom. Men i et land som Danmark bør børnefattigdom

”

Fire ud af fem socialrådgivere siger, at de lave ydelser står i vejen for deres sociale arbejde med borgerne.”

Mads Bilstrup, formand



slet ikke findes. Det er skuffende, at politikerne ikke har højere ambitioner om at give børn ordentlige opvækstvilkår.

Han roste dog partierne for at indføre gratis receptpligtig medicin til børn med forældre på kontanthjælp. Selvom voksne også får gratis medicin efter et år på kontanthjælp, har partierne valgt at fastholde de lave ydelser. Og det fik følgende ord med på vejen af Mads Bilstrup:

- Fire ud af fem socialrådgivere siger, at de lave ydelser står i vejen for deres sociale arbejde med borgerne. Vi mener, at kontanthjælpen med loftet og ikke mindst selvforsørgelses- og hjemrejseydelsen er for lave. Selvom partierne nu kalder det noget andet, vil mange voksne på disse ydelser fortsat have meget få penge at leve for. Vi kan se, at det presser dem helt vildt i hverdagen og gør det sværere at komme ovenpå og tilbage i arbejde.

EN INTEGRATIONSPOLITIK, DER VIRKER

DS er gået i brechen for en integrationspolitik, der virker. DS har vedholdende kritiseret regeringens forslag om 37 timers aktiveringspligt. Det er vi glade for. Vi ved nemlig, at det er en langt mere skræddersyet indsats, der skal til for at hjælpe borgere med anden etnisk oprindelse i arbejde. Der er flere steder lavet særlige brancheforløb og uddannelsesforløb, som forbereder til eksempelvis at komme i gang med SOSU- hjælper uddannelse.

SPORSKIFTE

DS-udspil sætter en ny retning for beskæftigelsessystemet

Dansk Socialrådgiverforening foreslår med sit udspil 'Byggesten til et nyt beskæftigelsessystem' et markant sporskifte hen imod et system, som tager udgangspunkt i og agerer ud fra det enkelte menneskes behov for og ønske om hjælp på vejen mod beskæftigelse og øget livskvalitet. Et system, hvor tillid, faglighed og effekt – også for de mest udsatte borgere – er i højsædet.

SIDEN KOMMUNALREFORMEN og etableringen af jobcentre i 2007 har de været udsat for kritik fra politikere, borgere, interesseorganisationer og andre aktører. Jobcentre blev etableret på baggrund af en udtalt mistillid til både borgerne ("de dovne ledige") og socialrådgiverne ("de omklamrende sagsbehandlere"). Dertil kom flere reformer med et meget klart beskæftigelsesperspektiv, samtidig med at politikerne også strammede den centrale styring af området for at sikre, at den beskæftigelsesrettede tilgang til borgerne blev til virkelighed i praksis.



I løbet af 2012 var der en politisk erkendelse af, at beskæftigelsesindsatsens meget ensidige fokus på arbejdsmarkedet, særligt for de udsatte ledige, ikke fungerede. Både med førtidspensions- og fleksjobreformen i 2013 og kontanthjælpsaftalen i 2014 tager politikerne skridt hen imod en mere koordineret og helhedsorienteret indsats med rehabiliterende team, rehabiliteringsplanen og ressourceforløb - samt ret til koordinerende sagsbehandler og senere mulighed for en samlet plan.

Men i samme ombæring trækker politi-

kerne mange midler ud af beskæftigelsessystemet. Først ca. 200 mio. kroner årligt med kontanthjælpsaftalen, så ca. 870 mio. kroner i 2017 og senest i forbindelse med aftalen om ret til tidlig tilbagetrækning (Arnepensionen) barberes der 1,1 mia. kroner af jobcentrenes samlede indsatsområde årligt. Besparelserne plus manglende finansiering og fokus - eksempelvis i form af ændringer i organiseringen eller styringen af indsatsen - betød, at de ellers gode tiltag blev amputeret.

Plads til faglighed og mennesket

Som følge af udviklingen er beskæftigelsesindsatsen i dag gennemsyret af mistillid i alle led fra politikerne til borgerne. Fra politikerne (Folketinget) til kommunerne (politikere og embedsværk). Fra kommunerne til medarbejderne. Fra medarbejderne til borgerne. Og den anden vej rundt. Mistilliden går begge veje.

Det er baggrunden for, at Dansk Socialrådgiverforening i september 2022 lancerede udspillet 'Byggesten til et bedre beskæftigelsessystem'. Her er tillid grundlaget for et langt mere fleksibelt system, der giver plads til faglighed og det enkelte menneskes ønsker og behov.

Det består blandt andet af forslag til en ny enhed på tværs af social-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet, som skal sikre en bedre og mere sammenhængende og helhedsorienteret indsats for de borgere, som har andre problemer end ledighed, og hvis arbejdsevne er truet, samt et forslag om en ret til udviklingsfleksjob for borgere, hvis arbejdsevne vurderes truet.

Læs hele udspillet 'Byggesten til et bedre beskæftigelsessystem' på socialraadgiverne.dk/fag-og-debat

REFORMKOMMISSION: SOCIALRÅDGIVERE KLÆDER EKSPERT PÅ

En gruppe af socialrådgivere fra beskæftigelsesområdet var i vinteren 2021 samlet for at komme med input til professor Jon Kvist til hans arbejde i Reformkommissionen. Særligt vedrørende den del, som handler om borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Vores medlemmer fortalte om meningsløse proceskrav, mangel på tid til at tale med de ledige, samtaler kontrolleret af krav til indhold og længde og om it-systemer, som har svært ved at arbejde sammen.

Formand Mads Bilstrup deltog også på mødet og takkede Jon Kvist for at lytte til socialrådgiverne. Og til socialrådgiverne sagde han:

– Jeg ved, at han tager vores input med videre tilbage til kommissionen og glæder mig meget til de anbefalinger, de kommer med næste år. Og tak til alle jer socialrådgivere, der på trods af svære vilkår hver eneste dag knokler for at gøre en forskel for mennesker ramt af arbejdsløshed – og ofte også sociale og psykiske udfordringer.

DS STØTTER AMBITIØST OPLÆG TIL 10 ÅRSPLAN FOR PSYKIATRI

DS DELTAGER SAMMEN med andre faglige organisationer og patientforeninger i kravet om en psykiatriplan NU og med det et løft af indsatsen for psykisk syge. DS har blandt andet sat fokus på, at psykisk sårbare patienter udskrives fra psykiatrisygehusene uden en rettidig og socialfaglig udredning og vejledning, hvilket øger risikoen for tilbagefald og genindlæggelse.

Den begrænsede sociale rådgivning i psykiatrien betyder psykosocialt kaos, mistrivsel, stress og nye psykiske og fysiske følgelidelser. Også boligsituation, indkomst og andre basale praktiske forhold påvirkes lige som det påvirker de pårørendes trivsel og helbred.

Den dagsorden har været i fokus, når DS og repræsentanter fra DS' faglige selskaber har bidraget til Sundhedsstyrelsens og Socialstyrelsens faglige oplæg til en tiårsplan for psykiatrien.

Det faglige oplæg beskriver både, at den nuværende samlede indsats ikke er tilfredsstillende, og at der samtidig er et stort potentiale for at gøre det bedre. Oplægget sætter en ny og ambitiøs retning for et samlet fagligt løft af området over de kommende ti år, et stærkt ønske om at sikre bredere samarbejde, en ny standard for kvalitet og sammenhæng i indsatserne og en mere helhedsorienteret indsats, hvor fokus er på at forbedre tilværelsen og livskvaliteten for det enkelte menneske i respekt for den enkeltes ønsker og valg.

DS vurderer, at det faglige oplæg rummer en række af DS' hovedbudskaber – nødvendigheden af at se det hele menneske (en bio-psyko-social tilgang til menneskene), sammenhæng i indsatserne (både indenfor sundhedssektoren og på tværs af sektorer), og behovet for en socialfaglig screening ved indlæggelser.

DS ARBEJDER VIDERE MED FIRE TEMAER FRA DET FAGLIGE OPLÆG:

1) Kommunernes tilbud til børn og unge med mistrivsel og psykiske symptomer.

DS lægger her vægt på, at tilbuddet skal se det hele barns psyko-sociale mistrivsel, og ikke kun målrettes børns mistrivsel "inde i hovedet". Uanset om tilbuddet forankres i PPR-lovgivningen eller i Barnets lov, bliver det centralt, at tilbuddet rummer en tværfaglig og tværsektoriel tilgang.

2) Indsatsen til mennesker med svær grad af psykisk lidelse, herunder krav til socialfaglig screening.

DS lægger her vægt på, at sikre velbeskrevne rammer og krav til kvalitet og sammenhæng gennem tværsektorielle og tværfaglige patientforløbsbeskrivelser, herunder krav til socialfaglig screening, for at sikre en initial afdækning af patientens samlede situation og compliance i ft. øvrig lovgivning. Et element her er også en styrkelse af de tværfaglige miljøer i psykiatrien.

3) Koordinations- og udskrivningsplaner, som en delegeret opgave for sundhedssocialrådgivere.

DS lægger vægt på værdien af, at disse planer udarbejdes af eller i samspil med socialrådgivere (under delegation fra den behandlingsansvarlige læge), da det vil aflaste lægerne og samtidig understøtte formidlingen af hjælpebehov til håndtering af sociale problemer, uagtet i hvilken sektor indsatsen vil foregå.

4) De dobbeltdiagnosticerede (psykisk lidelse og misbrug)

DS lægger her vægt på, at der skabes et sammenhængende tilbud til de dobbeltdiagnosticerede under hensyn til, at socialfagligheden skal være til stede i de regionale tilbud som en del af den tværfaglige ekspertise, at geografien ikke bliver en større barriere for borgerne, at målgruppen præciseres med fortsat adgang til frit valg for borgerne. Samt at visitationen også fokuserer på, at ingen falder mellem to stole, og at den kommunale misbrugsbehandling kan opretholdes i en bæredygtig form.

DET HANDLER OM...

TIDLIG HJÆLP TIL BØRN • FLERE I ARBEJDE • SUND ØKONOMI



KOMMUNALVALG:

Fokus på tidlig indsats

DE LOKALE POLITIKERE beslutter i høj grad, hvilke rammer socialrådgivere arbejder under i social- og beskæftigelsesforvaltningerne landet over. Derfor udarbejdede Dansk Socialrådgiverforening en folder til byråds kandidaterne med gode eksempler på investeringer i tidlig indsats, nedsat sagstid og tid til at opbygge et godt samarbejde med borgerne. Fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter kunne bruge folderen til at gå i dialog med kandidaterne og de nyvalgte byråd.

SOCIALRÅDGIVERDAGE

Sammen om professionen – faglig udvikling og handlekraft

KNAP 700 SOCIALRÅDGIVERE var samlet til Socialrådgiverdage i november 2021 om et intensivt program, hvor fokus var på viden, erfaringer og udviklingsmuligheder, der samlet set bidrager til at skærpe vores bevidsthed om vores fælles faglighed.

Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening, indledte dagene ved i sin åbningstale at invitere til en fælles samtale om socialrådgiverfagets kernefaglighed. En samtale, som blev kickstartet med en paneldebat om socialrådgiverfaget, identiteten og uddannelsen nu og i fremtiden.

Hovedbestyrelsens mål med strategien 'Stærkere sammen' er blandt andet, at vi i fællesskab får en mere præcis forståelse af det, der binder os sammen som faggruppe på tværs af arbejdsområder – at vi bliver i stand til at svare, når nogen spørger: Hvad er vi fagligt fælles om og helt unikke til som socialrådgivere? Hvad er det, der binder os sammen og gør os til en faggruppe?

Knap 95 procent af evalueringsbesvarelserne udtrykte tilfredshed med det samlede udbytte af Socialrådgiverdagene – og grundlaget for at fortsætte dialogen om socialrådgiverprofessionens kernefaglighed var skabt.



Foto: Palle Peter Skov

KRIMINALFORSORGEN

Ny aftale styrker resocialisering

I DECEMBER 2021 blev der indgået en ny flerårsaftale om Kriminalforsorgens økonomi for de næste fire år. Dansk Socialrådgiverforening har søgt at påvirke aftalen ved blandt andet at få foretræde i Folketingets Retsudvalg og gå i dialog med retsordførerne. Aftalen rummer godt nyt for socialrådgiverne med blandt andet supervision og psykologordning for medarbejderne. Den resocialiserende indsats får et løft med blandt andet mere afsoning i eget hjem med fodlænke og afsoning i udslusningspladser.

Kronikken "Socialrådgivere og fængselsbetjente: Det er alt for dyrt, at vi har sparet så meget på Kriminalforsorgen" blev bragt i Berlingske 25. oktober 2021 og er skrevet af Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening, Rita Bundgaard, forbundssektorformand for HK Stat, Dorthe Boe Danbjørg, næstformand for Dansk Sygeplejeråd, John Hatting, landsformand for Kriminalforsorgsforeningen, Bo Yde Sørensen, forbundsformand for Fængselsforbundet og Sara Vergo, formand for Djøf Offentlig.



GLOBAL DIALOG OM COVID19 OG UKRAINE

Udviklingen af socialt arbejde har altid været i bevægelse – også globalt – og det diskuteres på tværs af landegrænser, blandt socialrådgiverforeninger, politikere og arbejdsgivere. To ting har spillet ind på den globale dialog om socialt arbejde de seneste år – covid-19 og Ruslands invasion af Ukraine.

COVID-19 HAR SAT nye globale dagsordener blandt andet om, hvad nedlukninger af samfundet betyder for dialogen og samarbejdet med mennesker med sociale problemer, og om behovet for et tættere samarbejde imellem sundheds- og socialindsatser. Dansk Socialrådgiverforening følger udviklingen og bidrager til debatten i regi af International Federation of Social Workers (IFSW), som samler mere end 130 nationale socialrådgiverforeninger, og DS er i en løbende dialog med vores nordiske søsterorganisationer.

Covid-19 har samtidig betydet, at alle er blevet bedre til at holde virtuelle møder, og inddragelsen af flere landes repræsentanter i den globale dialog om socialt arbejde er blevet styrket. Virtuelle

møder i den globale dialog og gensidige erfaringsudveksling er derfor kommet for at blive.

Flygtninge fra Ukraine

Situationen i Ukraine og flygtningepresset i de lande, der grænser op til Ukraine, har kaldt på en ekstraordinær indsats af socialrådgiverne i disse lande. Konkret er socialrådgivere rejst til grænseområderne for at yde akut krisehjælp, støtte til børns særlige behov, støtte til fremskaffelse af dokumentation, som flygtningene ikke nåede at få med, da de flygtede fra krigen, støtte til vurdering af mulighederne for at rejse videre, for eksempel til pårørende i andre europæiske lande. Den europæiske sammenslutning af social-

rådgivere har organiseret en indsamling til at støtte dette arbejde. DS' solidaritetsfond har støttet med 30.000 kroner.

Solidaritetsarbejde

Dansk Socialrådgiverforenings solidaritetssamarbejde har fortsat fokus på samarbejdet med vores søsterorganisationer i Kirgisistan og i Nicaragua, hvor dele af samarbejdet har været indstillet på grund af covid-19-situationen. Samarbejdet bæres hovedsageligt ved frivillig indsats via frivillignetværket i Dansk Socialrådgiverforening, og konkrete udgifter finansieres af Dansk Socialrådgiverforenings Solidaritetsfond.

Skal socialrådgiverfaget autoriseres?

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING har siden 2020 arbejdet for at kortlægge styrker og begrænsninger ved forskellige autorisationsmodeller.

Spørgsmål og synspunkter er mange. Vil autorisation bidrage til at regulere arbejdsgivernes forventninger til socialrådgiverne? Er det for at beskytte fagligheden, og undgå at ikke-socialrådgivere ansættes i socialrådgiverjobs, og kan det fungere som en "garanti" for borgere, så de er sikre på at få socialfaglig korrekt behandling? Hvad er sammenhængen imellem autorisation og specialisering? Er en offentlig debat om autorisation en adgangsbillet til at

drøfte forventninger til faglighed? En autorisationsordning kan tydeliggøre hvem og hvordan forventningerne til faget defineres. Socialrådgivere skal selvfølgelig sidde med ved en autorisationsvurdering!

I sidste ende er det centralt, at formål og vilkår for en autorisationsordning bliver tydelig, før DS endeligt kan tilslutte sig en ny regulering af faget.

Målet er, at DS' repræsentantskab 2022 beslutter, om DS' hovedbestyrelse kan indgå aktivt i debatten om og udvikling af en autorisationsordning som en del af DS' samlede interessevaretagelse.



Illustration: Morten Voigt

Læs tema om autorisation i Socialrådgiveren 8/20, som du kan finde på socialraadgiverne.dk/publikationer

DS skærper argumentation for et kvalitetsløft af uddannelsen

DS HAR I FORLÆNGELSE af beslutninger på Repræsentantskabet i 2018 og 2020 sat fokus på, at der er behov et løft af kvaliteten i socialrådgiveruddannelserne, og at det kræver bedre økonomi for uddannelserne via et taksameterløft. Der har været dialog med minister og politiske ordførere, og der er lydhørhed over for behovet for et løft, men samtidig påpeger alle, at det er et spørgsmål om prioritering på tværs af uddannelser. Senest betød det, at et løft af taksametertilskuddet til socialrådgiveruddannelsen ikke blev en del af Finansloven for 2022.

Målet om et kvalitetsløft er ikke stoppet her. Der er dels muligheder ved udmøntningen af den politiske aftale, som ligger i forlængelse af regeringens udspil 'Danmark kan mere I', hvor fokus blandt andet er på investeringer i fremtidens uddannelse, og dels forhandlingerne om Finansloven for 2023. Dansk Socialrådgiverforening skærper argumentationen og søger samtidig alliancepartnere, der ser samme behov for et kvalitetsløft.

Fokus er på et løft på fire områder:

- Styrke de studerendes kompetencer inden for **jura**.
- Styrke de studerende **skriftlige** færdigheder, da det er helt afgørende i deres fremtidige job.
- Styrke **praksistilknytningen**, herunder sammenhængen og professionsdannelsen på tværs af moduler og semestre.
- Mere **øvebaseret** undervisning, hvor studerende kan træne den svære borgersamtale eller det komplicerede netværksmøde – som supplement til praktikken.

Specialiserede områder

Debat om socialrådgivernes kompetencer knytter sig også til en række specialiserede områder, og mest konkret er Dansk Socialrådgiverforening involveret i udviklingen af en børnerådgiveruddannelse målrettet myndighedssocialrådgivere på børn-familie området. Et initiativ, som udspringer af den politiske aftale om Børnene først fra maj 2021, hvor det blev aftalt, at der skal udarbejdes en model for en ny børne- og familierådgiveruddannelse med inddragelse af et tværgående partnerskab, hvor

Dansk Socialrådgiverforening indgår. Ligeledes er der åbnet for en politisk debat om behovet for kompetenceløft af socialrådgivere på det specialiserede socialområde.

Kandidatuddannelsen i socialt arbejde

Dansk Socialrådgiverforening har fokus på værdien af, at nogle socialrådgivere vælger at tage en overbygningsuddannelse på kandidatniveau. Socialrådgiverne opnår derved kompetencer, der åbner for nye karrieremuligheder for den enkelte, og samtidig skabes der grundlag for udvikling, ledelse og forskning baseret på en akademisk og samtidig praksisnær og professionsfaglig viden om området.

I forbindelse med den politiske aftale "Flere og bedre uddannelser i hele Danmark" er det blevet pålagt uddannelsessektoren at reducere op til 10 procent af deres studieoptag i de store byer indtil 2030. Her meldte Aalborg Universitet ud, at de planlægger at lukke blandt andet Kandidatuddannelsen i socialt arbejde i København.

Dansk Socialrådgiverforening vurderer, at konsekvenserne af lukningen vil betyde mangel på kandidater i socialt arbejde – især på Sjælland og Fyn. Samtidigt kan det ikke undgå at skade et enestående forskningsmiljø, som er anerkendt langt uden for Danmarks grænser.

Sammen med medarbejdere og studerende ved uddannelsen lykkedes det Dansk Socialrådgiverforening at skubbe den foreløbige slutdato for optag på uddannelsen. Det åbner for en fortsat dialog om, hvor vidt beslutningen skal gennemføres eller om der kan findes alternative løsninger.

De færdiguddannede kandidater er efterspurgt og får typisk ansættelse som ledere, planlæggere og udviklere inden for det sociale felt samt som undervisere af kommende socialrådgivere. Det skyldes, at de både besidder de traditionelle kundskaber som akademikere og har en detaljeret og tværfaglig viden om det sociale område i praksis – hvilket andre akademikere mangler. De har også viden om at arbejde i et krydsfelt mellem det offentlige system og civilsamfundet.



Foto: Lisbeth Holten

"EN FLYGTNING ER EN FLYGTNING"

SOCIALRÅDGIVERE SPILLER en vigtig rolle i modtagelsen af de ukrainske flygtninge. Det viser blandt andet historien om Anja Lund og kollegerne i fagbladet Socialrådgiveren fra maj 2022 - hvor hun sammen med kollegerne tager imod de ukrainske flygtninge i Roskilde Kommune - og rundspørgen blandt Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer, som DS lavede i forbindelse med flygtningekrisen.

Socialrådgiverne går til den fælles samfundsopgave med ildhu. Samtidig svarede knap 80 procent i rundspørgen, at de oplever eller forventer et øget arbejdspress med den nye opgave. Det går ud over andre borgere og socialrådgivernes arbejdsmiljø. Undersøgelsen viste heldigvis også, at mange kommuner allerede var ved at ansætte flere socialrådgivere. Men det er vigtigt, at alle kommuner følger med.

Særlov skaber A- og B-hold

Socialrådgivere, som er med til at implementere særloven, oplever også, hvordan de nye flygtninge bliver budt velkommen på en måde, som ikke gjaldt i 2015, hvor syrerne blev tvunget på flugt, og en lille del af dem endte i Danmark. Det er en rigtig vanskelig og u hensigtsmæssig situation for socialrådgivere at skulle forskelsbehandle flygtninge, der uanset hvor de er flygtet fra, har brug for hjælp til at blive en del af fællesskabet.

Udover at kende lovgivningen om ydelser, ophold, bolig og beskæftigelse, ved socialrådgivere om nogen, at det kræver en helhedsorienteret indsats, som tager højde for den krise, mange vil være i, fordi de er flygtet fra krig, deres hjem, en velkendt hverdag, familie og venner.

Skal integrationen både nu og på lang sigt lykkes godt, er det vigtigt, at der følger ressourcer med de politiske beslutninger. Også for ikke at skabe et a- og et b-hold blandt flygtninge.

”

En flygtning er en flygtning! Og som en socialrådgiver forleden sagde til mig: "Et barn er et barn – og en bombe er lige så skræmmende for et barn fra Syrien som for barn fra Ukraine."

Man kan have forskellige holdninger til, hvor mange flygtninge vi i Danmark selv kan modtage. Men de, der kommer hertil, har alle brug for at være en del af samfundet – uanset hvor de kommer fra.

Mads Bilstrup, formand, i sin 1. maj-tale 2022

3

ARBEJDSMILJØ

ARBEJDSGLÆDE: Et godt arbejdsmiljø for socialrådgivere er afgørende for kvaliteten af det sociale arbejde. Den sammenhæng blev understreget af den store kampagne 'Tid til socialt arbejde' fra 2020, som i de seneste to år er blevet fulgt op af en række konkrete initiativer, som retter sig mod arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere på de enkelte arbejdspladser.

KAMPEN MOD STRESS OG DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ FORTSÆTTER

SOCIALRÅDGIVERNES ARBEJDSMILJØ

og arbejdsvilkår er et vigtigt område for Dansk Socialrådgiverforening. Et godt arbejdsmiljø er afgørende for kvaliteten af det sociale arbejde og for socialrådgivernes helbred. Desværre oplever hver tredje af vores medlemmer, at de er stressede, og det kan også mærkes i Dansk Socialrådgiverforenings tre regioner og hos tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne på de enkelte arbejdspladser. Sammen kæmper de for at sikre medlemmerne et sundt psykosocialt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår.

Sammen med DS' konsulenter og regionsformænd går de tillidsvalgte i tæt dialog med ledelse og lokalpolitikere om for eksempel rimelige sagstal, introduktion af nyansatte samt fordelene ved en investeringstilgang på det sociale område frem for besparelser. Og de forklarer i

”

Vi ved for eksempel, at det er helt afgørende, at nye medarbejdere oplæres ordentligt. Det har de faktisk også krav på ifølge lovgivningen.



Ditte Brøndum, Politiken, 30. april 2022 i artiklen 'Vi behandler stress med mere stress'

medierne, at socialrådgivernes dårlige arbejdsmiljø har direkte konsekvenser for det sociale arbejde med borgerne. Det har i en række kommuner ført til opnormeringer samt et øget fokus på socialrådgivernes trivsel. Men der er stadig en række kampe, der skal kæmpes. Og der dukker hele tiden nye op.

DS påvirker lovgivning om arbejdsmiljø

Derfor har Dansk Socialrådgiverforening også et stærkt fokus på, at arbejdsmiljø og arbejdsvilkår bliver indtænkt i de forslag og høringssvar, som DS sender til politikerne på Christiansborg, når der forhandles ny lovgivning på socialrådgivernes arbejdsområder.

Dansk Socialrådgiverforening påvirker arbejdsmiljølovgivningen ved at komme med bidrag og forslag i samarbejde med Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), som koordinerer indsatsen. DS repræsenterer socialrådgivernes synspunkter og behov ved blandt andet at bidrage med forslag til indhold i de nye vejledninger til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse om psykisk arbejds-

miljø var et af mange nye initiativer, som blev aftalt politisk i 2019, og som kom i stand efter flere års pres fra vores tidligere hovedorganisation FTF samt LO. I 2022 skal der drøftes og besluttes en opfølgning på aftalen fra 2019, og her har Dansk Socialrådgiverforening også deltaget i det forberedende arbejde.

Bedre finansiering af Arbejdstilsynet

FH lægger blandt andet op til, at der bør ske en bedre finansiering af Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA'erne), og at

bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø (se side 29) bør suppleres med en større tværgående formidlingsindsats, som kan være med til at øge fokus på forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

I januar 2021 blev der indgået en trepartsaftale om at nedbringe arbejdsmiljøproblemer i en række brancher. Den store gruppe af offentligt ansatte på kontor- og administrationsområdet blev desværre ikke omfattet af prioriteringerne. Og det vil DS forsøge at få ændret, men det kan have lange udsigter.

Arbejdstilsynet undersøger løbende danskernes arbejdsmiljø.

Den nyeste rapport fra juni 2022 viser, at socialrådgiverne på flere områder har et belastet psykisk arbejdsmiljø.

Se rapporten 'National Overvågning blandt Lønmodtagere' på Arbejdstilsynets hjemmeside at.dk

300 arbejdsmiljørepræsentanter

CIRKA 300 socialrådgivere har valgt at arbejde konkret med deres kollegers arbejdsmiljø ved at lade sig vælge som arbejdsmiljørepræsentant. Tallet har været nogenlunde konstant de senere år. Dog får Dansk Socialrådgiverforening ikke automatisk besked om, hvem der vælges som arbejdsmiljørepræsentant, så der kan være flere, som DS ikke har kontakt til.

DS' tilbud til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter får tilbudt en introduktionssamtale med en DS-konsulent i regionen. Den følges op med mulighed for at deltage i DS' kursus 'Styrk din handlekraft som arbejds-

miljørepræsentant', som er et todages kursus, der afvikles en til to gange hvert år.

Desuden har tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant fra samme arbejdsplads mulighed for at deltage på et endages seminar 'TR og AMiR på arbejdsmiljøværksted', hvor de får hjælp til at udvikle en strategi for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads.

DS' nyhedsbrev til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter udsendes cirka en gang om måneden, og her kan arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter holde sig opdateret om nye tilbud, redskaber, regler og aftaler.

OK21 STYRKER ARBEJDSMILJØ- KOMPETENCER

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 indgik Dansk Socialrådgiverforening aftaler om flere nye initiativer om arbejdsmiljø.

- I kommunerne skal SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) videreføres og udvikles, blandt andet med et nyt tilbud om netværksforløb. I efteråret 2022 afprøves et netværk for trio'er, arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg i jobcentre og familieafdelinger om stor arbejdsmængde og tidspres.
- Et projekt aftalt ved OK18 mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening om introduktions- og mentorordninger for nyuddannede socialrådgivere har fået tilført flere midler. Projektet er aktuelt i gang med at udvikle konkrete redskaber til introduktions- og mentorforløb på tre kommunale arbejdspladser. Projektet gennemføres i samarbejde med Københavns Professionshøjskole.
- I regionerne skal Ekspertrådgivningen til regionale arbejdspladser og fælles forskning om arbejdsmiljø udvikles og videreføres.
- I både kommuner og regioner skal der udvikles og udbydes en ny frivillig uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Desuden skal der udvikles og tilbydes en ny uddannelse i psykisk arbejdsmiljø målrettet ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF). Uddannelsen bliver efter planen afprøvet i efteråret 2022.
- I staten skal den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, som blev udviklet i seneste overenskomstperiode, fortsætte. Desuden skal Samarbejdssekretariatet lave en indsats om samarbejdet mellem SU og arbejdsmiljøorganisation i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø.

Nye regler for psykisk arbejdsmiljø

I EFTERÅRET 2020 trådte en helt ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø i kraft. Den samler alle de gældende regler på området og er også suppleret med nye bestemmelser. Bekendtgørelsen sætter rammen for arbejdspladsernes indsats om psykisk arbejdsmiljø og præciserer arbejdsgivernes pligt til at arbejde med forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø, sådan at medarbejderne hverken nu eller på længere sigt bliver syge eller kommer til skade.

Bekendtgørelsen stiller krav på fem områder:

- Stor arbejdsmængde
- Tidspres
- Uklare krav og modstridende krav
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane samt vold i forbindelse med arbejdet.

Arbejdstilsynet har i december 2021 udgivet en helt ny vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres. Senere i år kommer der vejledninger om høje følelsesmæssige krav samt om uklare og modstridende krav. Arbejdstilsynets vejledninger er myndighedens forklaring af bekendtgørelsens ordlyd, og de er dermed meget vigtige for at forstå og omsætte reglerne. Dansk Socialrådgiverforening har bidraget til indholdet i både bekendtgørelse og vejledninger via FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation). Det lovforberedende arbejde på arbejdsmiljøområdet foregår normalt altid som direkte drøftelser og forhandlinger mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, der dernæst som oftest indstiller et fælles forslag til ministeren.

Webinarer om nye vejledninger

Vejledningerne til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø forklarer, hvordan man afdækker og vurderer, om der for eksempel er stor arbejdsmængde og tidspres, hvordan risikoen for de ansattes sikkerhed og sundhed afdækkes, præsenterer de vigtigste forebyggelsestiltag, og lægger i det hele taget stor vægt på arbejdsgiverens ansvar for at instruere og oplære medarbejderne og føre tilsyn med, at medarbejderne ikke bliver syge af deres arbejde. Dansk Socialrådgiverforening tilbyder webinarer om bekendtgørelsen og vejledningerne til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, da de kan bruges til at sætte en dialog i gang på arbejdspladsen om, hvordan arbejdspladsens forebyggelse af problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan blive opprioriteret og forbedret.

MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

Dansk Socialrådgiverforenings kampagne 'Tid til socialt arbejde', som blev gennemført i 2019 og 2020, er fulgt op af flere indsatser rettet mod socialrådgivernes arbejdspladser i 2021 og 2022.



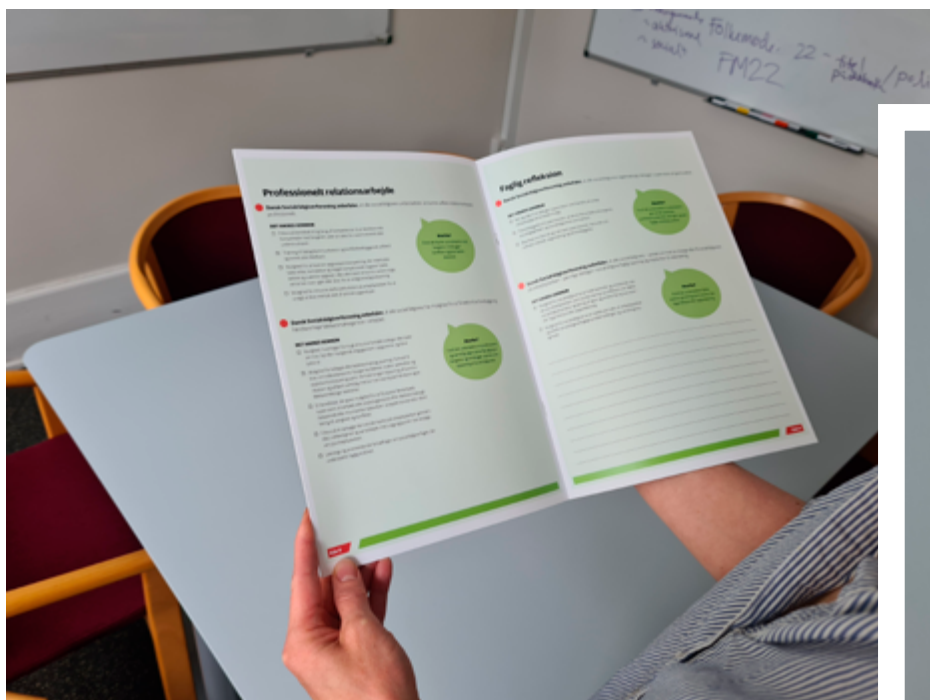
Nye værktøjer til TRIO

DS har udviklet nye værktøjer, der især er målrettet TRIO på arbejdspladsen – det uformelle samarbejde mellem tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og lederen – som tilsammen har gode muligheder for at kunne skabe positive forandringer.

Værktøjspakken kaldes også 'Sammen skaber vi forandringer'. Den består af et dialog- og prioriteringsspil med titlen 'Mere fag og arbejdsglæde', seks løsningskataloger og en procesguide. Spillet og løsningskatalogerne tager udgangspunkt i udfordringer, som er typiske for socialrådgiverarbejdspladser, men som præsenteres og kan drøftes som positive udviklingsmuligheder. De seks løsningskataloger peger hver på tre løsningsmetoder, som kan iværksættes på arbejdspladsen – i alt 18 løsningsmetoder.

Materialerne er blevet afprøvet af otte arbejdspladser. I Socialrådgiveren nr. 2/21 i artiklerne "Vi har fået større indblik i hinandens kompetencer" og "Man bliver mere robust af at kende sine kollegaer godt" fortæller tillidsvalgte fra Esbjerg og Herlev om, hvad de har fået ud af at bruge materialet.

Find materialerne på socialraadgiverne.dk/vi-forandrer



DS' vejledende standarder for faglighed og arbejdsmiljø

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING udgav i efteråret 2020 som noget helt nyt 'Vejledende standarder for faglighed og arbejdsmiljø'. Standarderne peger på en række faktorer, der har positiv effekt for socialrådgivernes faglighed og arbejdsmiljø. De vejledende standarder kan bruges som en rettesnor, som socialrådgiverne, deres arbejdsgivere og beslutningstagere kan bruge for at sikre, at rammerne for at udøve socialrådgiverfaget er i orden.

Guide og ambassadører

I 2021 besluttede hovedbestyrelsen at iværksætte et formidlingsprojekt i regi af strategien 'Stærkere sammen – for et godt arbejdsliv og socialfaglig stolthed', som skulle få DS' vejledende standarder samt værktøjerne til trio'en længere ud på arbejdspladserne.

Derfor blev der sendt en guide til alle materialerne til alle ledermedlemmer, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i efteråret 2021. Den samme gruppe fik tilbud om at deltage i online informationsmøder om materialerne.

Samtidig blev DS' egne konsulenter oplært som ambassadører for materialerne, sådan at de kan spotte de situationer og behov på arbejdspladserne, hvor det kan give mening for tillidsvalgte og ledere at bruge materialerne.

Download materialerne på socialraadgiverne.dk/vejledende-standarder

DE 9 VEJLEDEDE STANDARDER FOR SOCIALRÅDGIVERNES FAGLIGHED OG ARBEJDSMILJØ ER:

1. Socialrådgiverfaglig ledelse
2. Samarbejde om opgaveløsningen
3. Mål og mening med arbejdet
4. Tid til arbejdet
5. Professionelt relationsarbejde
6. Faglig refleksion
7. Kompetenceudvikling
8. Udvikling af det sociale arbejde
9. Kontinuitet og fastholdelse i arbejdet

Det har vi lært af corona-pandemien

CORONAPANDEMIEN HAR både haft positiv og negativ betydning for socialrådgivernes mulighed for at udføre godt socialt arbejde, men også både positiv og negativ betydning for trivsel og arbejdsmiljø. Mange socialrådgivere har været hjemsendt i lange perioder, og det har vist sig, at det sagtens kan lade sig gøre at udføre godt socialrådgiverarbejde fra hjemmearbejdspladsen, især når lovgiverne har slækket på krav til sagsbehandlingen, som det skete under coronakrisen. En undersøgelse fra 2020, som DS har lavet sammen med KL og HK-Kommunal, viser, at digitale samtaler med borgerne i jobcentre er et vigtigt arbejdsredskab. Og fra 2022 er det som den første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen blevet muligt at holde digitale og telefoniske samtaler med borgerne efter seks måneders ledighed.

Omvendt har mange savnet arbejdsfællesskabet og muligheden for at få hurtig sparring fra leder og kolleger. Ikke alle har haft lige gode vilkår for indretning af en hjemmearbejdsplads, hvilket har givet fysiske belastninger. Socialrådgivere med skolesøgende børn, som samtidig har skullet hjemmeundervise deres børn, har været under et særligt pres. Det samme gælder de socialrådgivere, der ikke har arbejdet hjemme, men som skulle møde fysisk op på deres arbejdsplads, og dermed udsatte sig for smitte og sygdom.

Dialog med medlemmerne

Dansk Socialrådgiverforening har løbende opdateret hjemmesidens FAQ med spørgsmål og svar om corona samt udsendt nyheder til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om myndighedernes retningslinjer og om de fælleserklæringer og trepartsaftaler, der er indgået om blandt andet arbejdsfordeling, sygedagpenge, coronapas med mere. Desuden har DS suppleret med særlige vejledninger, anbefalinger og gode råd om blandt andet indretning af storrum, hjemmearbejdspladsen, trivsel, tilbagevenden med mere.

Hvis pandemien skulle blusse op igen, vil Dansk Socialrådgiverforening naturligvis fortsætte indsatsen med at informere medlemmerne og påvirke myndighederne.

Arbejdsskader: DS sikrer medlemmer 24,5 mio. kr. i erstatning

HVERT ÅR HENTER Dansk Socialrådgiverforening millioner af kroner hjem i arbejds-skadeerstatning til medlemmerne. I 2021 nåede erstatninger og godtgørelse med 24,5 millioner kroner fordelt på 38 medlemmer op på et rekordstort beløb.

I 30 af sagerne var der tale om vold, trusler om vold eller chikane. Seks af sagerne handlede om fald og lignende. Og i to sager har medlemmer været udsat for trafikskader under tjenstlig kørsel.

Dansk Socialrådgiverforening har pt. knap 200 aktive arbejdsskadesager og godt 180 sociale sager. En del arbejdsskadesager figurerer også som en social sag, hvor det typisk handler om at få bistand i sager om sygedagpenge og afklaring af arbejdsevne – herunder fleksjob.

Det høje erstatningsbeløb i 2021 skyldes blandt andet, at en del 'gamle' sager er blevet afsluttet. I 2020 var det tilsvarende beløb 24 millioner kroner.

Branchefællesskab for Arbejdsmiljø (BFA) udvikler redskaber

- Dansk Socialrådgiverforening deltager i partssamarbejdet i 'BFA Velfærd og Offentlig Administration'. Her udvikles og udgives hjemmesiden arbejdsmiljøweb.dk samt et væld af redskaber til arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde.
- I 2020 og 2021 har Dansk Socialrådgiverforening og vores ledermedlemmer medvirket i et udviklingsprojekt om lederes arbejdsmiljø: 'Styrk lederes trivsel og resultater'. Det består af tre værktøjer, der kan styrke lederens dialog med sin egen nærmeste leder, ledelsesgruppen og organisationens håndtering af ledernes udfordringer med arbejdsmiljøet.
- BFA Velfærd og Offentlig Administration har også udgivet nye værktøjer til undervisere på eksempelvis professionshøjskoler, som både sætter fokus på undervisernes trivsel og motivation, men også på de studerendes trivsel og studiemiljø.

4

ORGANISERING

STÆRKERE SAMMEN: Dansk Socialrådgiverforening har de seneste to år for alvor sat fokus på, at flere socialrådgivere skal være medlem af vores faglige fællesskab for at stå stærkere sammen. Det gælder ikke mindst de nye generationer af socialrådgivere. Hele organisation er i gang med at omstille sig til at være en fagforening, der er lige så relevant for de nye generationer af socialrådgivere, som vi er for tidligere generationer.

STRATEGIEN 'STÆRKERE SAMMEN'

Med strategien 'Stærkere sammen - for et godt arbejdsliv og socialfaglig stolthed' forsøger Dansk Socialrådgiverforening at finde svaret på, hvilken fagforening vi skal være for vores medlemmer i fremtiden. Strategien løber frem til 2024 og handler kort fortalt om, at vi som fagforening skal være lige så relevant for de nye generationer af socialrådgivere, der er ved at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet i disse år, som vi har været for tidligere generationer.

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

får flere og flere medlemmer. Men samtidig bliver der uddannet flere og flere socialrådgivere, og vi organiserer derfor en lavere andel af socialrådgiverne end tidligere.

Den faldende organiseringsgrad kræver nye svar og nye løsninger. Dem skal strategien hjælpe os til at finde på tværs af DS. Vi skal være den første faglige organisation, der for alvor knækker koden til at organisere de nye generationer på arbejdsmarkedet. Hvis vi ikke lykkedes med det, vil det svække vores styrke og dermed handlekraft.

Tre strategiske projekter

De seks mål styrer både, hvordan vi organiserer vores drift, og hvilke udviklingsprojekter vi søsætter. I 2021 har vi arbejdet på at indfri strategiens mål igennem en indsatsplan med tre strategiske projekter.

Digitalt løft

Med indsatsen 'Digitalt løft' har vi gennemført første fase af et digitalt og data-drevet løft af DS. Som de første projekter i det digitale løft har vi lanceret tre beregnere på socialraadgiverne.dk - baseret på de områder af hjemmesiden, som de fleste medlemmer besøger.

Der er lanceret en barselsberegner, hvor man kan planlægge sin og sin partners barsel og dele planen med hinanden og arbejdsgiver.

I forbindelse med den nye ferielov har vi lavet en ferieberegner, der kan hjælpe med at planlægge ferie efter de nye sam-

STRATEGIENS MÅL

Med realiseringen af strategiens mål styrker vores faglige fællesskab socialrådgivernes handlekraft, så vi står stærkere sammen.

Vi realiserer strategiens seks mål igennem halvårslige indsatsplaner. Disse indeholder de strategisk udvalgte indsatser og aktiviteter, der skal udføres i den givne periode. Indsatsplanerne gør det ikke alene. Strategien indfries også igennem en bred forankring i vores organisation. Derfor skal al drift også tones og disponeres efter strategiens ambitioner og mål.

En stærk kernefaglighed

Socialrådgiverne og omverdenen har en klar forståelse af socialrådgivernes kernefaglighed, profession og position.

Bedre arbejdsmiljø

Socialrådgivernes arbejdsmiljø og faglighed styrkes igennem tidlige og forebyggende indsatser.

Flere medlemmer

Andelen af socialrådgivere, der er medlem, er steget til 83% i 2024. De nyuddannede skal udgøre en væsentlig andel af disse.

Medlemmerne deltager

Flere deltager i foreningen på flere forskellige måder, og mange har en aktiv rolle i fællesskabet.

Det enkelte medlem bruger DS

Flere medlemmer bruger et eller flere af vores medlems-tilbud

Det enkelte medlem oplever, at det bliver hjulpet

Flere medlemmer oplever rådgivningen professionel og omsorgsfuld både fra tillidsvalgte og konsulenter.

tidighedsferieregler, så man har et bedre overblik over sin feriemuligheder.

Lønberegneren indeholder i første version muligheden for at finde en gennemsnitsløn for en given kommune eller region og for ledere eller basisansatte. Snart vil kommende versioner indeholde andre overenskomstområder og højere detaljeringsgrad.

Vi følger med i, hvordan medlemmerne bruger de nye beregnere, og tilretter dem løbende baseret på den viden, vi indsamler. For at kunne følge med i den digitale udvikling, arbejder vi med at udvikle fundamentet for DS' digitale tilstedeværelse.

Vi bruger vores viden om medlemmernes handlinger og adfærd i DS-regi til at få indsigter, der kan blive til nye, digitale

løsninger, og viden om, hvordan medlemmerne bruger de aktiviteter, foreningen tilbyder, så vi kan blive endnu bedre og få flere medlemmer.

Medlemmets møde med DS

Medlemmerne skal opleve en tryk, sikker og transparent medlemservice og rådgivning, der er ens, uanset hvor de hører til. DS' medlemservice og rådgivning skal derfor udvikles igennem hele strategiens periode. I 2021 har indsatsen koncentreret sig om medlemmets første møde med DS. Vi har blandt andet iværksat både kvalitative og kvantitative undersøgelser blandt medlemmer om deres oplevelser med medlemsrådgivningen, hvilket hjælper os til kontinuerligt at forbedre den.

Relevant og synligt fællesskab

Studerende og nyuddannede skal mærke DS som et relevant og synligt fællesskab. Alle medlemmer er vigtige, men vi ved, at det er de nyuddannede, der har det hårdest på arbejdsmarkedet, og det er dem, der har mest brug for fællesskabet. Paradoksalt nok er det også dem, vi har sværest ved at invitere ind i vores faglige fællesskab.

Det skal vi have løst med denne strategi. Derfor har vi i 2021 udviklet en 'medlemsrejse' ind i DS bestående af en række aktiviteter, der skaber værdi for de nyuddannede. Rejsen ind i DS er en videreudvikling og udbygning af den medlemsrejse, som vi igangsatte sommeren 2020, og har indeholdt en serie af rekrutterende og fastholdende aktiviteter.

Beregn din løn

Vælg område

KOMMUNE ✓

REGION

Ansættelsestype

LEDER

BASIS ✓

Geografisk område

LANDSGENNEMSNIT

KOMMUNEGENNEMSNIT ✓



Som de første projekter i et digitalt løft, har DS lanceret tre beregnere på socialraadgiverne.dk – heriblandt en lønberegner.

Status på DS 2022

I 2012 igangsatte repræsentantskabet en række organisatoriske udviklingsprojekter under overskriften 'DS 2022' – med den intention, at vi skulle blive stærkere som forening, så vi i højere grad kunne skabe en fremtid, hvor socialrådgiverne på den enkelte arbejdsplads har bedre arbejdsvilkår, bedre betingelser for det socialfaglige arbejde og oplever øget arbejdsglæde. Målet med indsatserne var et styrket fagligt fællesskab, som flere socialrådgivere er engageret i og føler medejerskab for.

Styrket fællesskab

Undervejs i perioden har repræsentantskabet prioriteret i projekterne, og alle projekter er i dag afsluttet. Projekterne har på forskellig vis bidraget til, at vi i dag står stærkere som fagligt fællesskab – om end nye udfordringer er kommet til undervejs. Endelig har projekterne uden tvivl lagt kimen til, at vi i dag har en mere fælles og fokuseret strategi for, hvordan vi som samlet organisation skal blive flere medlemmer og engagere medlemmerne mere.

EN MEDLEMSREJSE IND I DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

Forskellige undersøgelser, der beskæftiger sig med tendenserne i ungdommen, peger alle i retning af, at unge i dag ikke er blevet mere egoistiske end tidligere generationer. Faktisk tegner der sig et billede af en ungdomsgeneration, som gerne vil fællesskabet, og ønsker at være noget sammen med og i kraft af andre. Men måske på lidt andre præmisser end de tidligere generationer.

AT UNGE ORIENTERER sig mod fællesskaber er et godt udgangspunkt, og der ligger derfor et stort potentiale i at gøre DS til stedet, som den unge socialrådgivergeneration vender sig mod, når de har brug for hjælp og støtte i arbejdslivet eller har lyst til at engagere sig og gøre en forskel for faget og vores vilkår og rammer.

Det har vi som en del af vores strategi arbejdet med i foreningen igennem de seneste to år. For det er desværre sådan, at op imod hver femte nyuddannede forlader os igen indenfor det første år.

For det første har vi arbejdet med at blive klogere på, hvordan vi kan møde de studerende og nyuddannede på nye måder, så de mærker, at medlemskabet har værdi, og får en bedre fornemmelse af, hvorfor de skal organisere sig, og hvordan de helt konkret kan bruge deres fagforening. Vi har arbejdet intensivt med at forstå den nye generation og har undersøgt, hvordan de nyuddannede oplever deres første tid i faget, og hvilke behov og ønsker de har til deres fagforening.

Det har vi omsat i forskellige konkrete indsatser og initiativer, der alle er rettet mod nyuddannede socialrådgivere og på forskellige måder søger at gøre foreningens tilbud og fællesskaber mere relevante, kendte og nærværende for de nyuddannede samt ruste dem bedre i deres første tid som nye i faget. Indsatserne bidrager dermed til at hæve organiseringsgraden til 83 procent, som er et strategisk mål for DS – på vejen mod den vision, som hovedbestyrelsen har om, at 9 ud af 10 socialrådgivere er medlemmer.

I de seneste to år har vi, foruden et stort undersøgende arbejde, prioriteret følgende indsatser:

Mere medlemskontakt

Vi har etableret en medlemsrejse "Rejsen ind i DS", hvor vi møder den studerende med tilbud og muligheder i deres sidste tid af studiet og i deres første tid som nye i faget. I medlemsrejsen har vi etableret over 40 nye tidspunkter for kontakt med det enkelte medlem.

Det indebærer blandt andet:

- En webinarække, som støtter den nyuddannede i jobsøgningen og i at lande godt i sit første socialrådgiverjob.
- Målrettet kommunikation på sociale medier og hjemmesiden via videoer, i nyhedsbreve og på sms.
- Systematiske ringerunder, som byder velkommen og styrker relationen mellem den nyuddannede og Dansk Socialrådgiverforening.
- Flere besøg på skolerne for at give de studerende smagsprøver på foreningen og vores faglige fællesskab.
- Rekrutteringsindsatser på udvalgte arbejdspladser.

I en periode på syv måneder er to fællestillidsrepræsentanter fra henholdsvis Københavns Kommune og Esbjerg Kommune frikøbt til at lave en målrettet rekrutteringsindsats på deres arbejdspladser. Indsatsen har til formål at afprøve, hvilken effekt en målrettet rekrutteringsindsats på udvalgte arbejdspladser har på DS' samlede organiseringsgrad.

Fællestillidsrepræsentanterne afprøver forskellige metoder til at rekruttere flere. Eksempelvis et systematisk samtaleforløb for nyansatte, pop-up-arrangementer, hvor medlemmer og ikke-medlemmer har mulighed for at møde DS, en indsats overfor praktikanterne på arbejdspladsen med velkomstarrangement og netværk og systematiske opringninger til de socialrådgivere, der melder sig ud af DS med en invitation til at komme tilbage til fællesskabet.

På tre andre arbejdspladser eksperimenteres der med at invitere de nyuddannede ind i fællesskabet i nogle mindre pilot-indsatser. Der bliver blandt andet eksperimenteret med, hvordan tillidsrepræsentanterne systematisk kan bruge forskellige anledninger i de nyansattes første tid på arbejdspladsen til at invitere dem ind i fællesskabet, samt hvordan en klubbestyrelse systematisk kan arbejde sammen om at prioritere rekruttering og fastholdelse som en del af klubbens arbejde.

Rekruttering og fastholdelse

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle, når endnu flere nyuddannede socialrådgivere skal inviteres ind i DS. Derfor holdt vi TR-konference i marts 2021 med fokus på den nye generation på arbejdsmarkedet og tillidsrepræsentantens rolle i forhold til de nyuddannede socialrådgivere på deres arbejdspladser. De cirka 250 engagerede tillidsrepræsentanter, som deltog i konferencen, har nu fået ideer og redskaber til at få flere (nye) socialrådgivere med i vores fællesskab.



DS har fået flere tillidsvalgte

I **JUNI 2022** var der 526 tillidsrepræsentanter i Dansk Socialrådgiverforening. Det er en stigning på 23 tillidsrepræsentanter siden juni 2020.

Vi ser også en stigning i antallet af suppleanter. I juni 2022 var der 392 suppleanter, hvilket er 26 flere end i juni 2020. I juni 2022 var der 57 fællestillidsrepræsentanter, hvilket er tre flere end i juni 2020.

Tilsammen har DS nu 49 flere tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentant-suppleanter, som kæmper for de bedst mulige vilkår på arbejdspladserne.

Uddannelsen for tillidsrepræsentanter gik online under corona

I efteråret 2020 valgte Dansk Socialrådgiverforening at udbyde grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter online indtil corona-pandemien havde lagt sig. Det blev til næsten et år med online-undervisning, og det var en stejl læringskurve for både undervisere og deltagere, at få det til at fungere optimalt.

Online-undervisningen fungerede fint under pandemien i forhold til, at nye tillidsrepræsentanter blev klædt på til deres rolle, men både undervisere og deltagere savnede interaktionen med hinanden og de relationer, som opstår, når vi er til stede i samme rum. Derfor var der stor lettelse og glæde, da on-site-undervisningen kunne genoptages efter sommerferien 2021.

ALLE TILLIDSREPRÆSENTANTER UNDERVISES NU SAMMEN

I januar 2022 blev statens tillidsrepræsentanter budt velkommen på den ordinære TR-uddannelse. Før er statens tillidsrepræsentanter blevet undervist på egne hold. Det betyder, at alle tillidsrepræsentanter nu får undervisning sammen, hvad enten de er ansat i staten, kommunerne, regionerne eller privat. Tanken er, at statens tillidsrepræsentanter på den måde får lige så meget uddannelse som de øvrige områder samt et større netværk af TR-kollegaer.

FAKTA OM TR-uddannelsen

TR-uddannelsen består af fem moduler på grunduddannelsen. Grunduddannelsen tager cirka et år. Efter grunduddannelse tilbyder DS tre overbygningskurser for erfarne tillidsrepræsentanter.



ET STÆRKERE SAMARBEJDE MELLEM SDS OG DS

I en situation, hvor den traditionelle fagbevægelse taber medlemmer - særligt blandt de unge - ser Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende (SDS) sig som de forreste "kamptropper" i organiseringen af kommende medlemmer til DS, når de studerende engang er færdige med deres uddannelse.

I DE SENESTE TO ÅR har der derfor været et stort fokus på at få et endnu tættere samarbejde mellem SDS og DS. Traditionelt har der ikke været så meget samarbejde, men det nye formandskab ser det som sin opgave at styrke dette, da der er store synergieffekter i samarbejdet til gavn for begge parter.

SDS har deltaget i DS' arbejde med "Rejsen ind i DS" og bidraget med de studerendes perspektiver på, hvordan overgangen fra medlem af SDS til ordinært medlem af DS bliver så god som muligt. SDS ser frem til de kommende års samarbejde med DS, både i regionerne og på landsplan.

Gentænker fagligt fællesskab

Efter en periode med medlemsfremgang og et rekordhøjt antal medlemmer, som rundede historiske 3000, har SDS under corona-pandemien desværre oplevet medlemstilbagegang.

Det kan til dels forklares med, at det ikke har været muligt at gennemføre besøg på skolerne i forbindelse med studiestart. SDS har brugt det som en gylden mulighed for at se på egen organisation med et kritisk blik og derved få øje på, hvad der fungerer og ikke fungerer.

Organisation er i en udviklingsproces, hvor vi forsøger at gentænke måden, vi har udformet vores faglige fællesskab på. Vi har en oplevelse af, at de studerende gerne vil vores fællesskab, men at den lokale klubstruktur ikke tiltaler dem, og det har vi i SDS selvfølgelig sat os for at gøre noget ved.

Derudover har SDS ansat seks socialrådgiverstuderende som studieambassadører, der bistår formandskabet under studiestarten med fokus på at få de nye studerende til at melde sig ind i SDS, så



I forbindelse med kampagnen 'Løft os, så vi kan løfte andre', lavede SDS denne film - læs mere om kampagnen og se filmen på socialraadgiverstuderende.dk/loeft-os-saa-vi-kan...

formandskabet kan fokusere på at opbygge lokale fællesskaber af aktive SDS'ere på skolerne.

Mere synlig

I de seneste to år har SDS arbejdet målrettet med at blive endnu mere synlig på studiestederne, da der desværre blandt medlemmerne har været en oplevelse af, at man ikke vidste, hvem SDS var, og at man sjældent så os på skolerne.

SDS' landsbestyrelse har identificeret flere områder, der er blevet sat fokus på for at løse nogle af udfordringerne.

■ **Intern kommunikation.** Der skal arbejdes på tværs af organisationen med at fastsætte tydelige procedurer for, hvordan klubberne, landsbestyrelsen, forretningsudvalget og sekretariatet holder en bedre og hyppigere kontakt. Det skal være med til at sikre en større grad af gennemsigtighed for de frivillige. Desuden skal arbejdet med SDS' interne kommunikation gøre det nemmere at invitere formandskabet med til lokale arrangementer og møder.

■ **SDS skal være synlig** på studiestederne – alle socialrådgiverstuderende skal have kendskab til SDS – og deraf skabe stærke og handlekraftige klubber på flere studiesteder. SDS-sekretariatet skal desuden aktivt hjælpe med at understøtte og facilitere opstart af nye lokalkubber.

■ **Et stærkere samarbejde** med DS – DS har med strategien "Rejsen ind i DS" sat fokus på de studerende. Det har åbnet døren for et bredere samarbejde, hvor både SDS og DS kan drage nytte af hinandens kompetencer og ressourcer og dermed stå stærkere sammen.

Formandskabet har i perioden været meget opsatte og opmærksomme på at være så meget til stede som muligt på studiestederne. Samtidig har SDS' forretningsudvalg igangsat et udviklingsarbejde, der skal være med til at gentænke og styrke SDS som forening med mange stærke, fagligt aktive kræfter på studiestederne samt i forretnings- og landsbestyrelsen.



Lene Boye Andersen

Formand for Sammenslutningen
af Danske Socialrådgiverstuderende



Casper Dahl Stenfelt

Næstformand for Sammenslutningen
af Danske Socialrådgiverstuderende

"Det er socialrådgivere, der står klar, når livet gør ondt"

"Som socialrådgiverstuderende uddannes jeg til at være limen i vores samfund. Jeg bliver din adgang til samfundets hjælp og støtte, når du får brug for det.

Fra du bliver født, til du dør. Hvis du mistrives som barn eller ung. Hvis du mister dit job eller mister dit hjem. Hvis dit barn bliver født med et handicap. Det er socialrådgivere, der står klar, når livet gør ondt.

Jeg ved ikke om du ved det, men socialrådgiveruddannelsen er den velfærdspersonsuddannelse i Danmark, der har færrest penge til at uddanne de studerende for. Det kan mærkes i kvaliteten af vores uddannelse."

Sådan lød introen til SDS' kampagnefilm til sidste års kampagne "Løft os – så vi kan løfte andre", hvor målet er at få et taxameterløft til vores uddannelse

SDS fik i forbindelse med kampagnen mange vidnesbyrd fra studerende, som savner flere undervisningstimer med velforberejdede undervisere, mere praksisnær undervisning med inddragelse af borgerperspektivet, og som savner feedback på opgaver osv.

Alt dette er bare en lille del af alle de beretninger, SDS har fået fra medlemmerne, som viser, hvorfor socialrådgiveruddannelsen trænger til et økonomisk løft.

De socialrådgiverstuderende står hver dag op og møder op på uddannelsen, fordi de brænder for at gøre en forskel for mennesker i udsatte positioner. De møder op til undervisningen med en drøm om at blive verdens bedste og dygtigste socialrådgivere med en høj faglighed og stolthed over vores fag, men det er svært, når de gang på gang møder alle de ovenstående udfordringer.

Det er endnu ikke lykkedes at opnå det ønskede økonomiske løft af vores uddannelse, men kampen er ikke slut, og SDS fortsætter ufortrødent med at gøre de politiske beslutningstagere opmærksomme på vores sag: Løft os – så vi kan løfte andre!

DS har fået to nye faggrupper

I DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENINGS 25

faggrupper og fire faglige selskaber har medlemmerne mulighed for at engagere sig i faget og søge socialpolitisk indflydelse på tværs af arbejdspladser. Siden repræsentantskabsmødet i 2020 er der blevet oprettet to nye faggrupper. Det er Faggruppen De Danske Børnehuse og Faggruppen Faglige Koordinatorer.

Faggrupperne og de faglige selskaber har formålet at opretholde et flot aktivitetsniveau på trods af corona, og mange af faggrupperne og de faglige selskaber har taget nye online-mødeformer til sig så som webinarer og hybride møder, hvor der er mulighed for at deltage online. Det har fået langt flere medlemmer til at deltage. Herudover har mange af faggrupperne og de faglige selskaber bidraget til DS' politiske arbejde.

Som en del af strategien Stærkere sammen har DS gennemført et mindre projekt med fokus på at skabe nye og flere former for deltagelse for medlemmerne i faggrupperne og de faglige selskaber. Og der har også været fokus på at skabe en bæredygtig frivillighedskultur ved at understøtte nye bestyrelser i deres opstart. Projektet er blevet gennemført i samarbejde med Faggruppen Børn, Unge og Familier og Faggruppen Akademiske Socialrådgivere.

KOMPETENCEFONDEN

586 socialrådgivere har fået støtte til efter- og videreuddannelse

567 SOCIALRÅDGIVERE har i 2021 fået støtte fra Den Kommunale Kompetencefond til efter- og videreuddannelse. Ved OK21-forhandlingerne blev det maksimale årlige tilskud forhøjet fra 25.000 kroner til 30.000 kroner og fra 25.000 kroner til 50.000 kroner til masteruddannelser. Med fondens nuværende størrelse kan DS i alt uddele lige under syv millioner kroner hvert år.

Fra den Regionale Kompetencefond er i 2021 udbetalt støtte til 19 socialrådgivere. Der er uddelt 324.000 kroner i alt. Fonden fik tilført ekstra midler ved OK21, men der er fortsat perioder, hvor fonden må holde lukket, fordi midlerne er opbrugt.

STORE AMBITIONER I LEDERSEKTIONENS BESTYRELSE

Lederne skal stå stærkere og mere synligt i Dansk Socialrådgiverforening. Det mener Ledersektionens bestyrelse, som arbejder for at få en frikøbt formand med fast plads i hovedbestyrelsen.

LEDERSEKTIONENS BESTYRELSE gik fra generalforsamlingen i 2020 med et mandat til at genbesøge DS' lederpolitik med det formål at arbejde for at styrke interessevaretagelsen for ledermedlemmerne og øge opbakningen til ledersektionen. Inden bestyrelsen fik set sig om, kom corona og lagde beslag på bestyrelsesmedlemmernes ressourcer. Nu skulle kræfterne koncentreres om krise- og distancedelelse, og arbejdet i ledersektionens bestyrelse måtte træde i baggrunden.

Ambitionsniveauet var ikke desto mindre højt, og da corona-tågen endelig lettede, og der kunne holdes et bestyrelsesseminar, var engagementet og energien stor. Med afsæt i lederpolitikken udpegede bestyrelsen konkrete initiativer og strategiske indsatsområder.

DS som det naturlige valg for ledere

Bestyrelsens valgte følgende indsatsområder:

- At styrke kommunikationen med

ledermedlemmerne.

- At styrke interessevaretagelsen for ledermedlemmerne.
- At styrke Ledersektionens position i DS.

Det er ifølge Ledersektionens bestyrelse afgørende for Ledersektionens fremtid, at DS og dermed Ledersektionen er det naturlige valg for ledere med socialrådgiverbaggrund. Vejen frem er at sørge for, at lederne står stærkere og mere synligt i DS.

Ledersektionens formand, Anders Fløjborg pointerer, at lederkonsulenternes varetagelse af ledernes og den enkelte ledes interesser skal styrkes.

- Lederne skal opleve en kompetent, vedkommende, rettidig og ensartet service fra DS, blandt andet når det handler om lederens psykiske arbejdsmiljø, forhandling af løn, afskedigelse, jobskifte.

For at gøre intentionerne til virkelighed, mener bestyrelsen, at det er nødvendigt, at ledersektionen får en frikøbt formand med fast plads i hovedbestyrelsen.

- Det vil give DS en skarpere lederprofil med mulighed for klare udmeldinger og en mere visionær tilgang til lederområdet, forklarer Anders Fløjborg og tilføjer:

Det er et arbejde, der kræver politisk tæft, ihærdighed og tålmodighed, men som ikke desto mindre begynder at bære frugt takket været bestyrelsens store engagement.

Læs mere om Ledersektionen på socialraadgiverne.dk/faggruppe/ledersektionen/

SUCCES MED COACHING TIL LEDERMEDLEMMER

Siden 2021 har Dansk Socialrådgiverforening som led i et pilotprojekt kunnet tilbyde ledermedlemmer et coaching-forløb. Der har været en stor efterspørgsel fra ledermedlemmer på coaching - dels i rollen som ny leder, dels generelt fra ledermedlemmer som oplever sig udfordret i deres lederrolle. Desuden har det givet meget positiv feedback generelt, at DS har et sådan tilbud.

En evaluering viser, at ledermedlemmer, der har deltaget i et coachingforløb, har været positive både i forhold til udbytte og i forhold til om coaching vurderes som et vigtigt og relevant tilbud i DS. På den baggrund besluttede hovedbestyrelsen i februar 2022 at gøre tilbuddet om coaching til ledermedlemmer permanent.

”

Lederne skal opleve en kompetent, vedkommende, rettidig og ensartet service fra DS.



Anders Fløjborg, formand for Ledersektionen

5

REGIONERNE

LOKALE FÆLLESSKABER: DS' tre regioner har fingeren på pulsen i forhold til, hvad der rører sig i de enkelte kommuner. Regionsbestyrelserne har det overordnede politiske ansvar for regionens aktiviteter – og de er blandt andet med til at sikre, at der bliver holdt spændende arrangementer for medlemmerne.

REGION NORD:

PRAKSISCAFÉ SKAL SIKRE BEDRE OVERGANG FRA STUDIE TIL PRAKSIS

I REGION NORD er vi – som i resten af Dansk Socialrådgiverforening (DS) – meget optagede af, hvordan vi støtter de socialrådgiverstuderende. Vi kobler os så tæt som muligt med SDS i et samarbejde om de studerende – både under studiet og i overgangen fra studie til praksis.

Vi har i Region Nord pt. tre uddannelsessteder, og vi har meget forskellige muligheder for at få adgang til at være synlige på de forskellige skoler og deltage i eller selv lave arrangementer. Så vi prøver hele tiden at udvikle tiltag, som passer til de forskellige behov og muligheder.

Gentagende gange hører vi fra de studerende på socialrådgiveruddannelserne, at de savner tilstedeværelsen af praksis og praksiskoblingen i deres studie, og det gør dem usikre i forhold til at skulle ud og virke i faget efter endt uddannelse. Mens vi venter på en eventuel revision af uddannelsen, må vi i DS forsøge at understøtte dette behov, så godt vi kan, og med de midler og muligheder, vi har.

Blik på muligheder og udfordringer

I Region Nord inviterer vi blandt andet til "praksiscafé" for de studerende, som står over for at skulle i praktik og ønske praktiksted. På praksiscaféen møder de studerende socialrådgivere fra forskellige fagområder sammen med arbejdspladssens nuværende socialrådgiverpraktikanter. Sammen fortæller de om praksis og svarer på spørgsmål om deres oplevelser med praktikken. De studerende på skolerne får her et blik på muligheder og

udfordringer indenfor forskellige fagområder, samtidig med at de kan spejle sig i en medstuderende, som pt. er i praktik.

Sparring om bacheloropgave

Vores nyeste skud på stammen i samarbejdet med skolerne er vores "bachelor-workshop", der er for de studerende, som står overfor den afsluttende del af deres uddannelse og skal finde aktuel inspiration til deres bacheloropgave.

På "Bachelor-workshop" møder de studerende en række praktikere med stor viden og kompetencer indenfor deres respektive arbejdsfelter. Praktikerne præsenterer igennem oplæg de studerende for deres forskellige faglige områder, og de socialfaglige udfordringer og dilemmaer, som de aktuelt er optagede af. Formålet er at hjælpe de studerende ind i Dansk Socialrådgiverforenings praksisfællesskab, hvor de kan blive inspirerede, idéudvikle og sparre med praktikere om relevante temaer til deres bacheloropgave. Praktikerne, som de studerende møder, har alle rod i nogle af DS' egne faggrupper og faglige selskaber, som de studerende for manges vedkommende her stifter bekendtskab med for første gang.

Overgang fra studie til praksis

Vi har nu igennem halvandet år arbejdet med konceptet, der startede som et pilotprojekt på VIA i Holstebro, og efter et halvt år blev udvidet til Aarhus. Senest har vi også fået Aalborg Universitet med. Og vi må bare sige, at disse workshops er en succes! De studerende oplever et

rum, hvor der er plads til og fokus på idéudvikling, spørgsmål og kontakt til praksis, hvilket vi hører er en meget værdifuld hjælp for mange studerende i netop denne fase af deres studie.

Koblingen til aktuel praksis og aktuelle dilemmaer giver en god grobund for et relevant bachelorprojekt. Og et relevant bachelorprojekt er en gave tilbage til praksis, som ofte har brug for nye øjne på daglig praksis, metoder og resultater.

Vi glæder os over, at vi er lykkedes med at skabe nogle meningsfulde tiltag for de studerende på socialrådgiveruddannelserne i Region Nord. Vi håber, at vi i fremtiden kan få endnu større held med at udvikle nye tiltag, som understøtter praksiskoblingen for de studerende, og at vi dermed forhåbentligt sikrer en nemmere overgang fra studie til praksis.



Vi glæder os over, at vi er lykkedes med at skabe nogle meningsfulde tiltag for de studerende på socialrådgiveruddannelserne i Region Nord.



Trine Quist, regionsformand, på vegne af bestyrelsen i Region Nord

DS' undersøgelse fra børneområdet og ministers debatindlæg i bladet - <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/barnets-lov-skal-give-socialraadgiverne-tid-til-faglighed/>
Socialrådgiveren 2/21

REGION ØST:

EFTER ULOVLIG INSTRUKS:

STÆRK INDSATS SIKREDE SYV EKSTRA SOCIALRÅDGIVERE I GULDBORGSUND

Socialrådgiverne i Guldborgsund Kommune og deres tillidsrepræsentant fik i et tæt samarbejde med regionsformand Rasmus Balslev stoppet ulovlige besparelser på børnesager.

DA SOCIALRÅDGIVERNE i Guldborgsund Kommune i november 2020 fik en ulovlig instruks fra ledelsen om hver især at finde besparelser for 100.000 kroner på deres sager ved at stoppe igangværende foranstaltninger til udsatte børn og unge, sagde de sammen med deres daværende tillidsrepræsentant, Henrik Ljung Pedersen, klart og tydeligt fra. De nægtede at finde besparelserne. En anonym medarbejder sendte instruks til Ankestyrelsen, og dommen var klar: Økonomiske hensyn må ikke trumfe de faglige vurderinger af støttebehovet. Instruks var ulovlig.

Dansk Socialrådgiverforening, Region Øst, gik ind i sagen, som fik omtale i medierne. Både tillidsrepræsentant Henrik Ljung Pedersen og Dansk Socialrådgiverforenings formand i Region Øst, Rasmus Balslev udtalte sig og roste socialrådgiverne for at sige fra og stå fast på deres faglighed.

Åbent brev til politikerne

Tillbage stod dog en familieafdeling, der var maksimalt presset på ressourcer, et alt for højt arbejdspress, alt for lidt medarbejderindflydelse på arbejdsvilkårene og højt sygefravær. Regionsformanden og tillidsrepræsentanten samlede socialrådgiverne i klubben, som mødte talstærkt frem.

I fællesskab formulerede de et åbent brev til lokalpolitikere, hvor budskaberne lød: Misforhold mellem opgavemængde, lovkrav og ambitioner. Manglende personalepleje trods højt sygefravær. Uro i ledelsen og manglende medarbejderinddragelse. Det tværfaglige samarbejde lider. Borgerne betaler prisen. Vi kan og vil gøre det!

De understregede, at en bedre sagsbehandling krævede en massiv opnormering samt reel inddragelse af socialrådgivernes faglige kvalifikationer.

Brevet, som gjorde indtryk på politikerne, fik også omtale i de lokale medier, hvor både Henrik Ljung Pedersen og Rasmus Balslev igen udtalte sig. Sammen med en tæt opfølgning fra Dansk Social-

rådgiverforening førte det til, at kommunalbestyrelsen i budgetforhandlingerne for 2022 afsatte penge til hele syv ekstra socialrådgivere, svarende til en opnormering på hele 23 procent. Og så er mulighederne for supervision blevet forbedret, og socialrådgiverne oplever, at ledelsen lytter mere til deres faglige indspark.

Stærkt fællesskab skaber forandring

Formand i Region Øst, Rasmus Balslev gør status over forløbet.

- Sagen viser med al tydelighed, at det er dyrt at spare på socialrådgivere: Sociale problemer bliver opdaget og behandlet for sent, foranstaltninger får lov at løbe uden opfølgning, og medarbejderne bliver syge af at gå på arbejde. Men først og fremmest er sagen et fantastisk eksempel på de forandringer, man kan skabe gennem et stærkt, fagligt fællesskab.



SPARRING TIL NYUDDANNEDE

Mange nyuddannede socialrådgivere oplever, at det er svært at finde sig til rette i rollen som ny i faget og på arbejdspladsen. Samtidig står mange af Dansk Socialrådgiverforenings seniormedlemmer på spring for at hjælpe deres nye fagfæller godt på vej i arbejdslivet.

Siden sommeren 2021 har Region Øst derfor kunnet tilbyde nyuddannede socialrådgivere sparring med en engageret senior, hvilket det første år har resulteret i gruppeforløb på fem forskellige arbejdspladser.

Sparringen har blandt andet kredset om hvad og hvor meget, man må spørge sin kollegaer om, hvordan man kan håndtere pres fra samarbejdspartnere, og hvornår og hvordan man kan sige fra over for nye opgaver. I et fortroligt og tillidsfuldt rum har de nyuddannede også kunnet få et boost ved at dele deres succeser - hvilket de ellers er påpasselige med på arbejdspladsen.

FOLKEMØDE MØN

DEBAT OG INDBLIK I FAGET

Frivillige bestyrelsesmedlemmer i Region Øst har siden 2019 deltaget på Folkemøde Møn med stort engagement - og et stort telt. Den første dag på folkemødet i 2021, som var reserveret til de unge, engagerede mange sig i debatten om unges (mis-)trivsel oven på corona-nedlukningerne. På andendagen, som var for et bredere publikum, har arbejdsmiljø, dagpenge og boligpolitik været debatteret med relevante politikere og interessenter.

Debatterne og andre oplysende aktiviteter i teltet har givet både unge og ældre indblik i - og et mere positivt billede af - socialrådgiverfaget og Dansk Socialrådgiverforening.

REGION SYD:

ER FIREDAGES ARBEJDSUGE VEJEN
TIL ET SUNDERE ARBEJDSLIV?

HVOR MANGE TIMER skal vi arbejde om ugen i fremtiden? Hvilken fleksibilitet forventer lønmodtagere, arbejdsgivere og borgere? Hvordan får vi sundere og mere udviklende arbejdsliv? Hvilke rammer understøtter effektiviteten?

Ingen af os kender svarene eller kan spå om fremtiden, men DS Region Syd er gået aktivt ind i drøftelser og forhandlinger om fremtidens arbejdsliv.

Et godt eksempel på dette er aftalen om firedages arbejdsuge i Erhvervs- og Arbejdsmarkedsafdelingen i Kerteminde Kommune. En aftale som betyder, at socialrådgiverne i Kerteminde fra årsskiftet 2022 kunne overgå til en firedages arbejdsuge.

- I DS Region Syd har vi været i et meget konstruktivt forløb med socialrådgivere i basis- og lederstillinger, tillidsrepræsentanter, repræsentanter fra andre forbund

samt forhandler og kommunaldirektør i Kerteminde Kommune. Vi har delt viden og synspunkter med hinanden, været uenige, fundet nye veje og er endt med en aftale, som vi alle er tilfredse med, og som afspejler Dansk Socialrådgiverforenings principper for at indgå aftale om en firedages arbejdsuge. Processerne og dialogerne i forhandlingerne og i hverdagen har været afgørende, understreger regionsformand Mie Vode Moll.

DS følger forløbet tæt

Der bliver lavet trivselsmålinger fire gange årligt for medarbejdere, der arbejder fire såvel som fem dage om ugen. Målet er tidlig opsporing og forebyggelse af mistrivsel. Den første evaluering i juni 2022 ser lovende ud, så måske er tre dages restitution et af svarene på et godt arbejdsliv? DS Region Syd følger forløbet tæt, indtil aftalen udløber 31. marts 2024.

Og ledelse og medarbejdere er allerede i gang med at drøfte en yderligere udrulning af en firedages arbejdsuge på det specialiserende voksenområde samt på børn- og ungeområdet. Ledelserne har påbegyndt inddragelsen af medarbejdere, de tillidsvalgte har lokale dialoger, konsulenterne gennemgår eksisterende forhåndsaftaler, og DS Region Syd står klar til at forhandle.

Læs mere om Dansk Socialrådgiverforenings principper for at indgå en firedages arbejdsuge side 9.

”

Vi har delt viden og synspunkter med hinanden, været uenige, fundet nye veje og er endt med en aftale, som vi alle er tilfredse med



Mie Vode Moll, formand, DS Region Syd

**DS REGION SYD FIK
DEL I 'VINTERPAKKE'
TIL SUNDHEDSSOCIAL-
RÅDGIVERE**

I forbindelse med corona og de stigende rekrutteringsvanskeligheder i sundhedsvæsenet på det regionale område i vinteren 2021 afsatte et flertal i Folketinget en milliard kroner til en såkaldt 'vinterpakke' målrettet særlige midlertidige indsatser i vintermånederne.

I Region Syddanmark skulle der forhandles om fordeling af 214 mio. kroner. Midlerne blev prioriteret til en fastholdelsesbonus til regionalt ansatte medarbejdere, der indgår i vagttunge områder, samt tillæg for ekstra arbejde - 100 kroner pr. overarbejdstime - da der var brug for både øget stabilitet og kapacitet.

DS Region Syd indgik sammen med de øvrige fagforbund de regionale aftaler.

- På grund af vores opgaver i sundhedsvæsenet, som typisk ikke er på vagttunge områder, var der kun få socialrådgivere, der fik glæde af fastholdelsestillægget på 12.000 kroner, mens bonus for ekstraarbejde potentielt kunne komme alle til gavn, siger formand for DS Region Syd, Mie Vode Moll.

Hun pointerer, at uanset det konkrete udbytte af aftalerne var det vigtigt for hende at være med til at forhandle.

- Ved de mange forhandlinger med den regionale ledelse fik vi synliggjort sundheds-socialrådgivernes indsats og rolle i sundhedsvæsenet.

TÆTTERE PÅ MEDLEMMERNE

DS Region Syd vil både være 'nær og nærværende' for medlemmerne. Derfor holdes møder for tillidsrepræsentanter i mindre grupper og tættere på de enkelte arbejdspladser. Tidligere blev møderne holdt i Odense og Snoghøj, mens de i dag holdes i Aabenraa, Esbjerg, Fredericia og Odense. Medlemsaktiviteterne er også spredt mere ud over regionen, og det er blevet taget godt imod af medlemmerne. Også de studerende nyder godt af nærværet, når DS deltager i dimissioner på uddannelsesstederne i regionen, lige som DS Region Syd sammen med Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverestuderende, SDS, arrangerer 'musikalske frokostpauser' på de fire skoler. Derudover har regionen som noget nyt etableret et kontor i Esbjerg.

- Kontoret og mødelokalerne bliver brugt flittigt, hvilket vidner om, at der er behov for, at DS er både nær og nærværende, siger regionsformand Mie Vode Moll.

DS' TRE REGIONSBESTYRELSER

Regionsbestyrelserne har det overordnede ansvar for regionernes aktiviteter. De gør en kæmpe indsats og er blandt andet med til at sikre, at der bliver holdt en række spændende arrangementer for medlemmerne.

REGION NORD

Trine Quist,

formand

Christina Eilers,

næstformand,

Aalborg Kommune, Job- og Ydelsessekretariatet

Ida Louise Jervidalo,

Aarhus Kommune, Unge og Uddannelse

Torben Uhre Slot,

FOA Silkeborg-Skanderborg

Janni Kejser,

Aarhus Kommune, Myndighedsafdelingen

Sune Preetzmann Kirketerp,

Aarhus Kommune, Center for myndighed, Socialpsykiatri og Udsatte Voksne

Julie Bülow Grønning Hav,

Aalborg Kommune, Center for sociale indsatser

Stella Meyer Olesen,

Randers Kommune, Myndighed for børn og unge handicappede

Sisi Ploug Pedersen,

HOME-START Familiekontakt

Anne Hegelund,

Aarhus Kommune, Center for Akut og Opsøgende Indsatser

Marcus Windfeldt Frandsen,

Studerterrepræsentant

Charlotte Lynnerup-Klitbøl,

Studerterrepræsentant

Susanne Grove,

1. suppleant,

Kommune Konsulenterne

REGION ØST

Rasmus Hangaard Balslev,

formand

Katja Hoffmann Barfod,

næstformand,

3F København

Anni Jessen Spiele,

Gladsaxe Kommune, Social- og Sundhedsforvaltning

Susanne Both

Maria Kumari Lauridsen

Københavns Kommune, Døgnvagten

Mette Sode Hansen

Bornholms Regionskommune, Center for Psykiatri og Handicap

Rikke Janaki Troelsen

Københavns Kommune, Jobcenter København/Ungecentret (JKU)

Rikke Terney,

Næstved Kommune, Center for Arbejdsmarked

Malene Sandie Hansen Thackrah

Høje Taastrup Kommune, Børne- og Unge Rådgivningscenter

Line Kabell Christoffersen,

Vordingborg Kommune Jobcenter

Birgit Larsen,

Køge Kommune, Arbejdsmarkedsafdelingen

Toni Hauch Hansen Djurhuus,

Ishøj Kommune, Center for Børn og Forebyggelse

Cathrine Tovborg-Jensen

Københavns Kommune, Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB)

Camilla Malling Sørensen,

SDS-repræsentant

Karl Nikolaj Stounberg,

SDS-repræsentant

Harald Jørgen Pedersen,

bestyrelsessuppleant

Lolland Kommune Jobcenter

Dennis O'Brien,

bestyrelsessuppleant

Københavns Kommune, Borgercenter Børn og Unge
Nørrebro-Bispebjerg

REGION SYD

Mie Vode Moll,
formand

Berit Wolff,
Odense kommune, Virksomhed Jobkonsulenterne

Jesper Nissen,
Fredericia Kommune, Arbejdsmarkedsafdelingen

Mette Mathilde Oksen,
Region Syddanmark Odense, Voksen psyk.

Heidi Elna Poulsen,
Odense Kommune, Rehabilitering 1 – Job og Udvikling 1 og 5

Pernille Aakerlund Iversen,
Langeland Kommune, Beskæftigelse og Voksen-Social

Katrine Marie Andersen Friborg,
Ærø Kommune, Børn og Ungeafdelingen

Tannie Grinderslev Madsen,
Esbjerg Kommune, Børn, Handicap og Flyver

Benny Poulsen Madsen,
3F - Varde-Billund

Merete Møller Petersen,
Esbjerg Kommune, Jobafklaring

Marie Røikjær Frich,
SDS-repræsentant, UC Syd, Esbjergskolen

Hanne Ryelund Sørensen,
Tønder Kommune - Social, Arbejdsmarked og Sundhed

Tue Rossau,
Bestyrelsessuppleant

Tønder Kommune – Psykiatri og Handicap

Janni Kallehauge
SDS-repræsentant - UCL, Campus Vejle

6

DS I MEDIERNE

SYNLIGHED: Dansk Socialrådgiverforening er en efterspurgt kilde i medierne og indtager fortsat en helt central rolle i debatten om socialt arbejde og udsatte i Danmark. Dansk Socialrådgiverforening bruger i stigende grad vores egne medier og platforme strategisk, dels i den politiske interessevaretagelse og dels til at skabe fællesskab blandt socialrådgiverne.

DS - EN EFTERSPURGT KILDE I MEDIERNE

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING er en efterspurgt kilde på socialområdet. Det gælder såvel de store medier som DR, TV2 og de landsdækkende dagblade som nye digitale, regionale og lokale medier. Her har formand Mads Bilstrup og næstformand Ditte Brøndum bidraget med socialrådgivernes erfaringer fra praksis og sat fokus på socialrådgivernes vilkår for at lave godt socialt arbejde.



Medlemmer i medierne

Flere aktive i Dansk Socialrådgiverforenings faggrupper har bidraget til den offentlige debat med deres viden fra socialrådgivernes praksis, lige som socialrådgivernes tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter jævnligt blander sig i debatten.



TAVSHEDENS KULTUR:

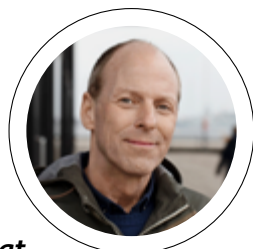
Hver anden socialrådgiver savner åbenhed om kritisable forhold

Desværre afholder mange socialrådgivere sig fra at udtale sig offentligt, selv om de oplever kritisable forhold, som de mener, at offentligheden burde få kendskab til. Det skyldes blandt andet en bekymring for, at det vil få negative konsekvenser for deres ansættelse, viser en undersøgelse, som Dansk Socialrådgiverforening har lavet. Til gengæld gør stort set alle socialrådgivere i undersøgelsen opmærksom på problemerne til for eksempel deres leder eller tillidsrepræsentant.



Jeg vil opfordre alle socialrådgivere, der oplever kritisable forhold, til at gå til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Hvis vi som kollegaer står sammen om at gøre opmærksom på forholdene, så har vi både større sandsynlighed for at komme igennem med det, og vi er bedre beskyttede.

Mads Bilstrup, formand, Dansk Socialrådgiverforening, i Socialrådgiveren nr. 11/12 2021



Fagbladet Socialrådgiveren sætter dagsorden

I Dansk Socialrådgiverforening bruger vi i stigende grad fagbladet Socialrådgiveren i den politiske interessevaretagelse. Flere fagblade er blevet delt ud til de relevante

ordførere på Christiansborg lige op til afgørende forhandlinger om netop det område, som Socialrådgiveren behandler. Eksempelvis et blad om sundhedssocialrådgivere i

forbindelse med regeringens sundhedsreform og et blad om finansieringen af socialrådgiveruddannelsen, da politikerne skulle forhandle om de midler, regeringen ville investere i velfærdsuddannelserne.

Fra 12 til otte fagblade

Til gengæld har Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse besluttet at sænke udgivelsesfrekvensen på fagbladet fra 12 udgivelser om året til otte. Der er tale om en omprioritering af ressourcer til kommunikation, som fortsat skal sikre et fagblad med journalistik af høj kvalitet og samtidig styrke den



Socialrådgiveren nr. 02/22

strategiske og digitale kommunikation som eksempelvis segmenterede nyhedsbreve og tilstedeværelse på de sociale medier.

STYRKET AKTIVITET PÅ SOCIALE MEDIER

Dansk Socialrådgiverforening har styrket indsatsen på vores sociale medier (SOME), som tæller Facebook, Instagram, LinkedIn og Twitter. Vi er mere og mere målrettet til stede.

VORES AKTIVITET på de sociale medier er med til at realisere DS' medlemsstrategi og DS' politiske strategi.

Hvor Facebook og LinkedIn primært er medlemskanaler, taler Twitter på en politisk arena af politikere, interesseorganisationer, andre politiske aktører og journalister. Instagram befinder sig et sted midt imellem, men søger særligt at henvende sig til unge socialrådgivere.

Medlemskommunikation og politisk indflydelse

I medlemskommunikationen er synlighed, nærvær og relevans for medlemmerne i højsædet. En rød tråd er faglighed og fagligt fællesskab i opslag om socialrådgivere, der gør en forskel, medlemsarrangementer foruden reaktioner på mediehistorier og den politiske dagsorden.

Politisk indflydelse er i centrum for særligt kommunikationen på Twitter, hvor ligestillingsministeren eksempelvis takker for et godt møde med formand Mads Bilstrup, og socialministeren deler vores udmelding om ny hovedlov om helhedsorienteret indsats.

Mads Bilstrup har været på Twitter siden årsskiftet og har allerede over 500 følgere. Næstformand Ditte Brøndum er også aktiv på mediet.

En del af den øgede aktivitet på sociale medier vedrører også de nyuddannede, som i tråd med rekrutteringsprojektet 'Rejsen ind i DS' hører mere fra os både på LinkedIn og Instagram. Ligesom vi søger at bygge mere bro mellem SDS' sociale medier og DS', netop for at knytte an til de unge medlemmer tidligere.

Udviklingen er næsten udelukkende organisk drevet, altså uden betaling til de sociale medier.



DS' INSTAGRAM
2.080
følgere

(antal følgere er vokset knap 15 procent første halvår af 2022)





DS' TWITTER
720
følgere

(vokset med knap 70 procent første halvår af 2022)



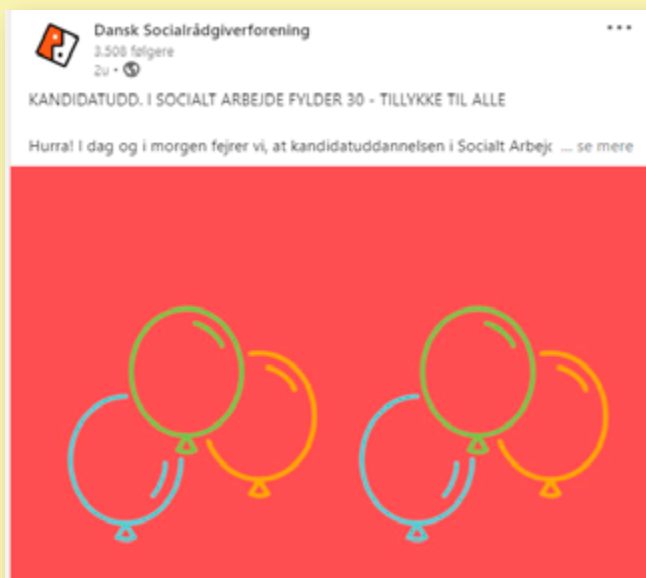
DS' FACEBOOK
16.800
følgere

(i 2020 omkring 15.000 følgere)



DS' LINKEDIN
4.000
følgere

(antal følgere fordoblet første halvår af 2022)

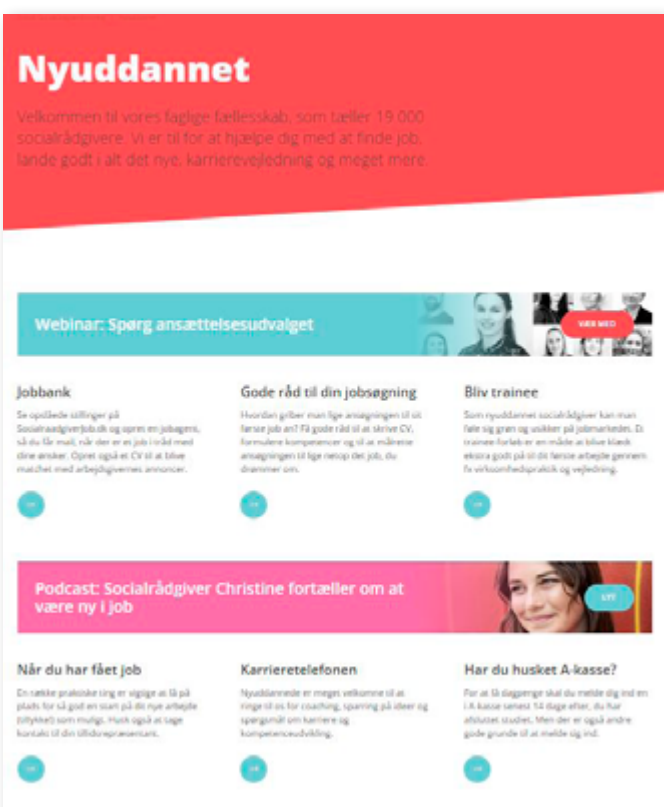


Vedkommende nyhedsbreve

Dansk Socialrådgiverforening sender hvert år 20 nyhedsbreve med særligt indhold til studerende, der er på vej i praktik, skal til at skrive bacheloropgave og snart dimitterer. Når de studerende dimitterer og skal ud at finde job og starte på deres første arbejde som socialrådgiver, får de nyhedsbreve med alle de gode tilbud, som Dansk Socialrådgiverforening har til dem i den særlige situation.

Socialraadgiverne.dk/nyuddannet

Tilbuddene er samlet på socialraadgiverne.dk/nyuddannet, hvor de nyuddannede også kan spejle sig i andre nyuddannede, der italesætter, hvordan alt det nye kan være både spændende og måske lidt angstprovokerende.



DE TRE MEST LÆSTE NYHEDER

- I det seneste halvandet år har de tre mest læste nyheder været:
1. Lønnen stiger i april
 2. Forstå de nye regler for skærmarbejde
 3. Firedages arbejdsuge i Kerteminde

7

DS OM DS

FRA VOR HELT EGEN VERDEN: Dansk Socialrådgiverforening står på et fint og solidt grundlag. Et voksende antal medlemmer – og den seneste kontingentstigning - har styrket DS' økonomi, men medlemstilgangen er pt. dog ikke så stor som forventet. Hvis foreningens ambitioner for fremtiden skal lykkes, kræver det fortsat, at flere socialrådgivere bliver organiseret i de kommende år. Et mål, som også afspejles i strategien 'Stærkere sammen'.

REGNSKAB MED OVERSKUD

REGNSKABET for 2020 udviste et overskud på 10,4 mio. kroner. I 2021 var der et overskud på 7,8 mio. kroner. Dansk Socialrådgiverforenings (DS) samlede egenkapital er forøget med 18,2 mio. kroner og udgør pr. 31. december 2021 98,6 mio. kroner.

Det samlede medlemstal er i perioden 2020-2021 steget fra 18.500 til 19.000 medlemmer. I begge år har kontingentindtægten været større end budgetteret. Covid 19 har påvirket aktiviteten i DS, og derfor har udgifterne til drift, faglige og

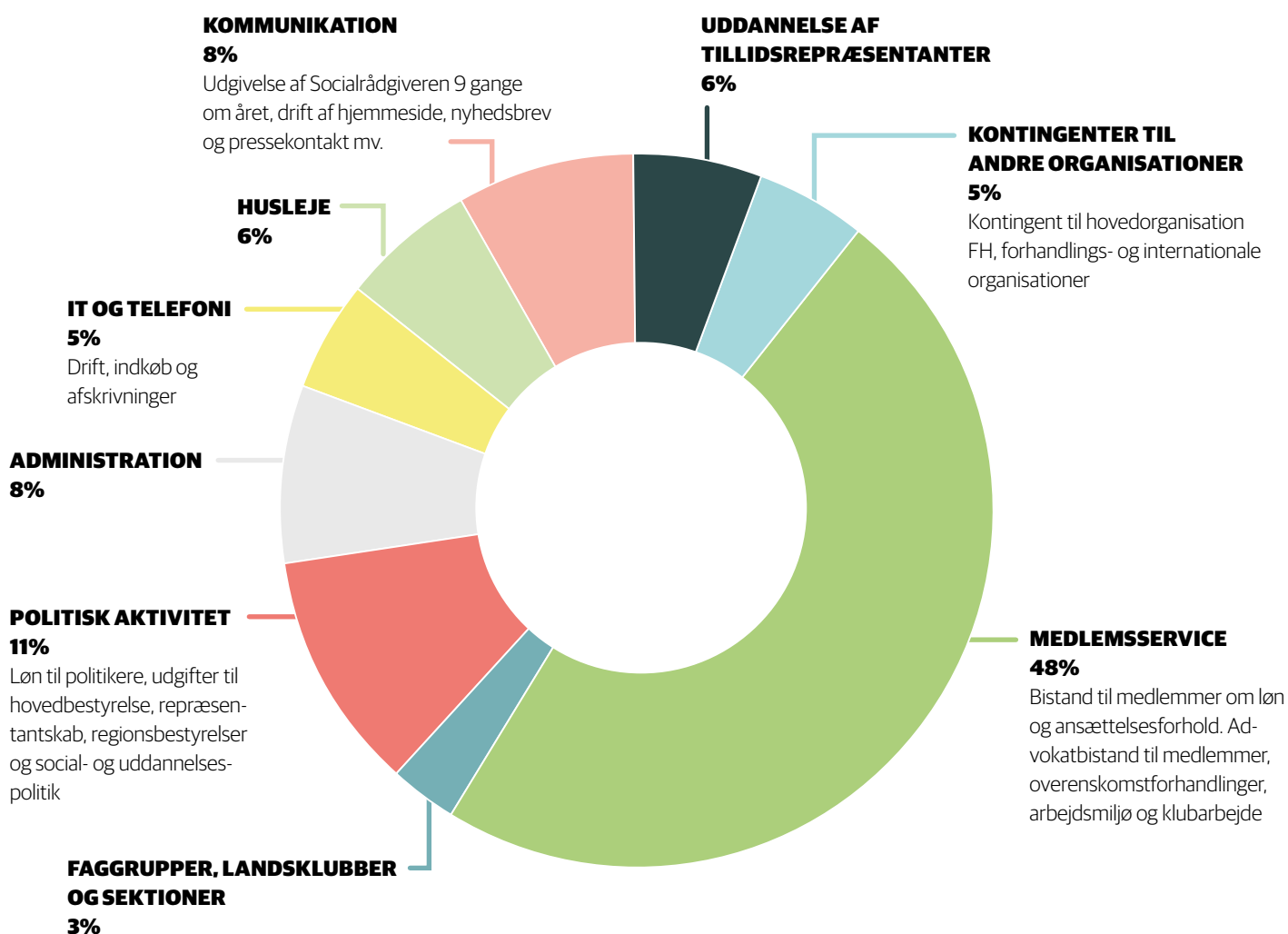
politiske aktiviteter være lavere end forventet.

Som en del af den politiske vision har hovedbestyrelsen og REP20 besluttet at investere i at give medlemmerne en bedre medlemsoplevelse i mødet med DS. DS' digitale tilstedeværelse skal ændres og gøres mere medlemsorienteret. Processen er startet i 2020 og vil fortsætte til og med 2022.

Endelig har der været et godt afkast på de finansielle poster i begge år.

Økonomi

I 2021 udgjorde udgifterne 98 millioner kroner fordelt på:



NYE ANSIGTER I DS



SVEND BAYER

Svend Bayer er ny leder af Dansk Socialrådgiverforenings medlemsafdeling. Afdelingens hovedopgaver er overenskomst, rådgivning og forhandling af komplicerede medlemssager, samt behandling af medlemmernes arbejdsskade- og socialsager. Svend er uddannet cand.scient.adm i socialvidenskab, og har mange års arbejds erfaring fra det kommunale socialområde og som leder. Før Svend kom til Dansk Socialrådgiverforening arbejdede han som leder af staben i Social- og Sundhedsforvaltningen i Gladsaxe Kommune.



LONE VALENTIN KJÆR

Lone Valentin Kjær er ny kontorleder i Dansk Socialrådgiverforenings Region Syd. Lone har været ansat i sekretariatet i Toldbodgade i København siden 2010, hvor hun har arbejdet i medlemsafdelingen med løn og ansættelse, overenskomstforhandlinger, kompetenceudvikling og undervisning. Lone er uddannet cand.jur. Tidligere har Lone arbejdet som konsulent i Tandlægeforeningen, Medieforbundet i DR og i LO.

Se alle ansatte i Dansk Socialrådgiverforening på socialraadgiverne.dk/om-dansk-socialraadgiverforening under henholdsvis 'sekretariatet' og Region Nord, Region Syd og Region Øst.

Vidste du at...

- DS har godt 500 tillidsrepræsentanter, 57 fællestillidsrepræsentanter og 300 arbejdsmiljørepræsentanter.
- DS har skaffet 24,5 millioner kroner til medlemmerne i godtgørelse og erstatning for anerkendte arbejdsskader i 2021.
- DS har i alt 29 faggrupper, faglige selskaber og sektioner. Læs mere på socialraadgiverne.dk/faggrupper
- DS' karrieretelefon (33 93 30 00) rådgiver medlemmer om jobmuligheder og kompetenceudvikling.
- DS udgiver 25 nyhedsbreve, otte fagblade og to numre af forskningstidsskriftet "Uden for nummer" årligt.
- DS' facebookside har flere end 16.800 følgere, og DS' Instagram har 2080 følgere.
- DS' LinkedIn har 4000 følgere – og antallet af følgere er fordoblet første halvår af 2022.
- DS' Twitter har 720 følgere - og antallet af følgere er vokset med knap 70 procent første halvår af 2022.



Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19B, 1253 København K
socialraadgiverne.dk