

## Notat

Dato 25. oktober 2016

EHP

Side 1 af 9



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

*Inspiration til TR/AMiR: Hvordan håndterer vi konsekvenserne af de nye lave ydelser?*

## Forslag til aktiviteter i socialrådgiverklubben

Dette notat er en hjælp til TR og AMiR til at komme i gang med en eller flere konkrete aktiviteter, som kan iværksættes for at synliggøre konsekvenserne af indførelsen af nye lave ydelser og for at få indflydelse på jeres situation på arbejdspladsen.

- 1) **Drejbog til et klubmøde**, hvor udviklingen samt klubbens behov og strategi kan drøftes.
- 2) **Forslag til behandling i MED-udvalget**, et forslag til et dagsordenspunkt om den nye situation.
- 3) **Ide til et brev til ledelse/lokalpolitikere**, som klubben kan sende for at bede om en fælles drøftelse af den nye situation.
- 4) **Ideer til pressearbejde**, f.eks. i form af et læserbrev.

### Strategiske overvejelser og fremgangsmåde

Start med at få et hurtigt overblik over det materiale, som DS har lavet.

Involver andre interesserede, der kan fungere som en arbejdsgruppe, evt. på tværs af kommunen. Det kan være TR-suppleant, klubbestyrelsesmedlemmer og andre aktive eller interesserede socialrådgivere i klubben.

Overvej jeres behov, og hvilke aktiviteter der er meningsfulde at sætte i gang på jeres arbejdsplads:

- Afhold et klubmøde eller opsøg medlemmer og tal med dem 1-1 om, hvordan de ser situationen, deres behov og deres forslag.
- Sæt udfordringer og forslag på dagsordenen på MED-udvalget.
- Overvej at invitere jeres øverste ledelse og/eller relevante kommunalpolitikere til at mødes med jer for at drøfte situationen.
- Overvej evt. at lave et pressearbejde om de problemer og konsekvenser, som I ser ved at indføre kontanthjælpsloft, 225 timers regel og integrationsydelse.

Det er en god idé, at TR og AMiR samarbejder. Også på tværs af forvaltningerne, - de borgere, der udsættes for de nye regler, har ofte kontakt med flere dele af kommunen. Det er derfor også en god ide at samarbejde med de andre faggrupper på arbejdspladsen. Brug derfor jeres netværk af TR- og AMiR-kolleger på arbejdspladsen til sparring og til udveksling af gode ideer.



## Drejebog til et klubmøde

### Dagsordenspunkt til et klubmøde

**Drøftelse af hvordan klubben får indflydelse på håndteringen af konsekvenserne af den nye lovgivning om kontanthjælpsloft, 225 timers regel og integrationsydelse. Hvad er konsekvenserne for borgerne og for medarbejderne, hvilke behov og forslag har vi?**

#### 1. Formål med dagsordenspunktet

En fælles drøftelse af lovgivningens konsekvenser for borgerne og for medarbejderne, samt ideer og ønsker til arbejdstilrettelæggelse, arbejdsredskaber og vores arbejdsvilkår.

#### 2. Evt. gennemgang af de nye regler

Tre bilag: Notat om integrationsydelse, Notat om kontanthjælpsloft og 225 timers regel og Notat om handlemuligheder vedr. håndtering af konsekvenserne.

#### 3. Drøftelse af konsekvenser og handlemuligheder

a. Hvilke konsekvenser (for borgerne og for medarbejderne) er især bekymrende?

b. Hvilke tiltag kan forebygge negative konsekvenser og fremme positive effekter?

c. Hvilke problemer, forslag og ideer skal formidles til ledelse/MED-udvalg?

d. Hvordan kan vi synliggøre de udfordringer vi står med?

#### 4. 4. Hvordan kan vi hjælpe hinanden?

a. Hvordan kan vi støtte hinanden i en vanskelig periode?

b. Hvad vil vi konkret opnå med at sætte fokus på konsekvenserne af den nye lovgivning?

#### 5. Aftaler om det videre forløb

Hvad er næste skridt? Hvem gør hvad hvornår?

### Overvejelser til forberedelse af klubmødet

- Skal HK-klubben inviteres? - forbered mødet sammen med HK-TR. Skal der i stedet afholdes et personalemøde? – forbered mødet sammen med ledelsen.
- Skal klubmedlemmer, som arbejder på de berørte områder forberede input på mødet, så man ikke starter på bar bund?
- Er der områder i de medsendte notater, som har særlig stor betydning for jeres klub/klubområde, som I skal indarbejde i dagsordenen?
- Skal jeres klubmøde primært handle om borgervinklen og det socialfaglige arbejde – eller primært om de ansattes vilkår, trivsel og arbejdsmiljø? Kan I nå begge dele?
- Hvordan vil I følge op efter klubmødet? Hvad I vælger at gøre, afhænger af jeres særlige arbejdsplads, og de erfaringer I har med at få indflydelse:
  - Sætte emnerne på dagsordenen i MED-udvalget?
  - Direkte henvendelse til relevante ledere?
  - Invitere ledere/topledere/kommunalpolitikere til et møde?
  - Lave pressearbejde?



## Processen under klubmødet

1. **Formålet med dagsordenspunktet** TR og AMiR motiverer. F.eks. således:  
*Vi skal formulere vores bekymringer og håb og samle klubbens ideer til hvilke krav og ønsker vi skal formidle til ledelsen, sådan at vi får mest mulig indflydelse på hvordan de socialfaglige udfordringer skal håndteres. Har vi brug for nye arbejdsgange, værktøjer, handlemuligheder, vilkår eller ressourcer? Og hvordan passer vi på os selv og vores faglighed?*
  
2. **Evt. gennemgang af de nye regler** Notaterne om Integrationsydelse, om Kon-tanthjælpsloft & 225 timers regel og om Handlemuligheder vedr. håndtering af konsekvenser kan udsendes som bilag. Medarbejderne på de berørte områder kan gennemgå reglerne/udfordringerne, eller man kan holde en læsepause.
  
3. **Drøftelse af konsekvenser og handlemuligheder**
  - a. *Hvilke konsekvenser ser vi især?*  
 F.eks. en drøftelse i mindre grupper af oplevelser og erfaringer med det social-faglige arbejde med borgerne og for jer selv som ansatte.
  - b. *Hvilke tiltag vil kunne afhjælpe negative konsekvenser og fremme positive virkninger?*  
 F.eks. en åben brainstorm eller temadrøftelser i plenum eller i mindre grupper. Fokus på at få ideer til handlemuligheder. Temaerne kan være: arbejdsgange og samarbejdsflader, socialfaglige værktøjer og handlemuligheder, de ansattes behov mht. vilkår, kompetencer, videndeling, støtte og tid til arbejdet.
  - c. *Hvilke bekymringer, forslag og ideer skal formidles til ledelse/MED-udvalg?*  
 Forsøg at få prioriteret de vigtigste problemområder samt de vigtigste forslag til handlemuligheder, som skal formidles videre/arbejdes videre med.
  - d. *Hvordan kan vi synliggøre de udfordringer vi står med?*  
 Er der andre måder I kan synliggøre de udfordringer, som borgerne har og medarbejderne har? Kreative og anderledes virkemidler? Fortællinger? Tegninger? Og hvem er det der skal nås? Ledere? Politikere? Kolleger?
  
4. **Hvordan kan vi hjælpe hinanden?** Det er vigtigt at have øje for hinandens trivsel, og bakke hinanden op, når fagligheden er under pres - også på tværs af kommunale forvaltninger. Husk også at fejre succeserne, både små og store.  
  
 Bevar optimismen, og sæt fokus på hvad det er, I konkret vil opnå for klubben. Drøft f.eks. følgende spørgsmål:
  - a. *Hvordan kan vi støtte hinanden? På tværs af kommunen? Opbakning af TR og AMiR, og andre aktive?*
  - b. *Hvad vil vi konkret opnå med at sætte fokus på konsekvenserne af den nye lovgivning? For klubben, for den enkelte medarbejder, for borgeren?*
  
5. **Aftaler om det videre forløb** Her træffer I beslutninger om, hvem der følger op, hvordan og hvornår. Husk at fortælle klubben om, hvordan de orienteres og inddrages i det videre forløb.



## Forslag til behandling i MED-udvalget

### Forslag til dagsorden på MED-udvalgsmøde

Ved at sætte konsekvenserne af den nye lovgivning på dagsordenen i MED-udvalget, er det muligt at være proaktiv og dagsordensættende. Her er et forslag til en dagsorden, eventuelt over flere MED-udvalgsmøder:

### Information og drøftelse af muligheder og udfordringer i håndteringen af konsekvenserne af den nye lovgivning om kontanthjælpsloft, 225-timersregel og integrationsydelse

- Hvordan er det gået med implementeringen af den nye lovgivning, er der nogen hængepartier, og hvordan og hvornår bliver de løst?
- Hvordan kan vi fortsat udføre godt socialfagligt arbejde med borgere, der kommer under et større økonomisk pres? Er der behov for ændrede arbejdsgange og samarbejdsflader? Nye socialfaglige værktøjer og handlemuligheder? Ændrede vilkår og støtte af personalet? Kompetenceudvikling?
- Hvordan inddrager vi medarbejdere og nøglepersoner i udvikling af ideer til hvordan konsekvenserne af de nye lave ydelser kan håndteres socialfagligt og på anden vis?
- Har der været et øget antal episoder med krænkelser, trusler og vold overfor de ansatte, og fungerer vores håndtering af den øgede risiko tilstrækkelig godt?
- Er der behov for flere personaleressourcer til håndtering af konsekvenserne af den nye lovgivning? Andre ressourcebehov?
- Budgetmæssige konsekvenser af den nye lovgivning? Er der statslige tilskud, som vi skal være opmærksomme på?
- Hvordan arbejder vi løbende med konsekvenserne af den nye lovgivning i MED-udvalget?

### Hvorfor på MED?

Formålet med MED er at forbedre og udvikle samarbejdet og give alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse. Som TR eller AMiR kan du få indflydelse på, hvordan den nye lovgivning om kontanthjælpsloftet, 225 timers reglen og integrationsydelsen skal implementeres og håndteres på jeres arbejdsplads.

Kernen i [MED-aftalen er § 7](#) som omhandler "information og drøftelse" og som i stk. 2 lyder:

*"Information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger".*



## Hvad skal drøftes?

Lyt til ideerne og bekymringerne fra dit bagland, og tag dem med på MED-udvalgs mødet. Det kan være både småt og stort.

Det er oplagt, at de involverede medarbejdere i respektive klubber/områder er med til at klæde MED-repræsentanterne på. De er faglige specialister og har vigtig viden om, hvad man rent fagligt skal passe på, ikke går tabt ved implementering af den nye lovgivning, eller hvad man måske især skal lægge vægt på og opprioritere.

I behøver ikke til at medbringe færdige løsningsforslag eller have overblik over alle lovgivningens konsekvenser. Det er vigtigt at lytte til hinanden og ikke være fastlåst ift. ultimative krav og lade dem blokere for, at I i fællesskab kan nå frem til de gode løsninger.

Det kan være fornuftigt at aftale, at konsekvenserne af den nye lovgivning er et fast punkt på dagsordenen i en periode frem til den er fuldt indfaset.

I kan også aftale at nedsætte mindre temaspecifikke MED- arbejdsgrupper, hvor relevante medarbejdere inddrages. Det behøver ikke være MED-repræsentanterne, som laver al arbejdet.

## En lille tjekliste

Herunder er der nogle flere bud på, hvad der kan være relevant at drøfte og lave aftaler om i MED ift. den nye lovgivning om kontanthjælpsloft, 225 timers regel og integrationsydelse.

- Medfører lovgivningen strukturændringer i den måde vi som afdeling/medarbejdere er organiseret på?
- Medfører lovgivningen behov for nye kompetencer blandt medarbejderne. Hvordan tilvejebringes disse?
- Store forandringer kan have stor indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Læs mere om [gode forandringsprocesser](#).
- Skal der ske fysiske omrokeringer, og hvad betyder det for det fysiske arbejdsmiljø, og hvordan kan det håndteres?



## Idé til et brev til ledelse/lokalpolitikere

### Strategiske overvejelser

Hvis MED-udvalget i kommunen ikke fungerer så godt, kan man overveje at supplere møder i MED-udvalget med direkte henvendelser til et *overordnet ledelsesniveau*. I bør dog altid drøfte problematikken i MED-udvalget, før I henvender jer direkte til ledelsen med et brev.

I skal desuden overveje hvilket ledelsesniveau, det er bedst at henvende sig til. Tommelfingerreglen er, at det skal være en leder, der har beslutningskompetence.

På samme måde kan man, hvis I vurderer, at jeres ledelse ikke har forstået konsekvenserne af integrationsydelsen, kontanthjælpsloftet og 225-timers reglen, henvende sig til *kommunalpolitikerne*.

På mødet kan I forklare situationen, og fortæller om de oplevelser og bekymringer, som I har. Det kan være et møde med hele eller dele af socialrådgiverklubben. Det kan også være et møde blot med TR og AMiR.

I kan også overveje om et sådant brev skal skrives i samarbejde med jeres lokale ledelse, og under alle omstændigheder tage stilling til hvordan I kan informere eller inddrage jeres lokale ledelse i det møde, som I lægger op til.

### Udkast til brev til overordnet ledelse/kommunalpolitikere

Kære ledelse/kommunalpolitikere i X Kommune,

#### Vedr. konsekvenser af kontanthjælpsloft, 225-timersregel og integrationsydelse

I socialrådgiverklubben er vi meget bekymrede over konsekvenserne af den nye lovgivning for borgerne og medarbejderne. Den øgede fattigdom blandt vores borgere vil vanskeliggøre det sociale arbejde. Især motivationsarbejdet i forhold til at få borgerne i job og uddannelse, vil blive sværere. Situationen påvirker desuden medarbejdernes trivsel.

Vi har drøftet problematikken på vores MED-udvalg, men vi vil gerne supplere med en invitation til jer om at mødes med (repræsentanterne for) socialrådgiverne i kommunen/området.

Vi vil især gerne drøfte følgende forhold/forslag:

- *Indsæt punkter drøftet på MED-udvalgsmøde og klubmøde*
- *Osv.*

Med venlig hilsen

TR for socialrådgiverklubben i X-området og AMiR for medarbejderne i X-området



## Idéer til pressearbejde

### Strategiske overvejelser

Læserbreve eller kronikker til de større, evt. landsdækkende, aviser kan være meget relevant. Her kan man pege på nogle almene socialfaglige problemstillinger.

Som regel vil læserbreve i lokalpressen med kritik af egen kommune være noget, som klubben griber til som en sidste udvej, hvis de lokale politikere eller ledere ikke vil lytte til de problemer og udfordringer, som socialrådgiverne har.

Et læserbrev i lokalpressen *kan* af ledelsen blive opfattet som et kampskridt og øge konfliktniveauet. Det afhænger naturligvis af, hvad der står i læserbrevet, men også hvem og med hvilken rolle, man er afsender af et læserbrev. Det er derfor altid vigtigt, at I forsøger at få lydhørhed for jeres ideer "indendøre" først, dvs. via TR's møder med jeres ledelse og i MED-udvalget.

Kerneproblematikken med indførelsen af de nye lave ydelser er, at mange borgeres ydelse nedsættes. Her skal man også være opmærksom på, om man kommer til at puste til borgernes frygt eller vrede. Det er naturligvis ikke hensigtsmæssigt.

Hvis I beslutter jer for at bruge pressen til at sætte fokus på en problemstilling, I lokalt har, er det vigtigt at overveje følgende:

- Hvad er budskabet?
- Hvad er formålet?
- Hvem er modtageren?
- Hvem er afsenderen?
- Hvilken kanal får I bedst jeres budskab ud med?

I kan også søge hjælp til pressearbejdet hos DS' regionsformand eller i DS' kommunikationsenhed på [jt@socialraadgiverne.dk](mailto:jt@socialraadgiverne.dk).

### Konkrete overvejelser

Det er generelt fornuftigt at vælge ét budskab – også selvom I har mange vigtige. Det støjer i kommunikationen, hvis modtageren skal forholde sig til mere end et budskab, og der er samtidig ofte meget lidt spalteplass eller taletid at gøre godt med.

Budskabet må gerne illustreres af cases, som skaber billeder på nethinden, og/eller af taldokumentation, som også har en overbevisende effekt. Endelig må budskabet gerne suppleres med konkrete løsningsforslag.

#### *Forslag til budskaber*

- "Ny lovgivning tvinger udsatte ud af deres bolig"  
Kommunerne vil få problemer med at finde boliger, som er til at betale for en overførselsindkomst. Derfor vil flere blive sat ud af deres bolig.



- "Fattigdommen presser muligheden for at hjælpe udsatte"  
Hvordan det sociale arbejde skifter fokus, når mennesker, som i forvejen har lidt, nu får endnu mindre at leve for.
- "Godt socialt arbejde kræver ressourcer"  
Vil man have resultater, er regeringen/kommunen nødt til at investere i det arbejde kommunerne skal lave.
- "Ny lovgivning koster dyrt i boom af samtaler"  
Kontanthjælpsloft og 225-timers-reglen kan i sig selv betyde flere samtaler om økonomi, fordi borgerne ikke forstår reglerne for deres ydelsesniveau.
- "Massivt arbejdspress rammer socialrådgiverne"  
Hvordan vil konsekvenserne af den nye lovgivning presse socialrådgivernes arbejdsmiljø og arbejdsopgaver? Der går tid fra kerneopgaverne.

#### *Eksempler på formål*

Det er vigtigt, at I drøfter, hvad formålet med en presseindsats skal være. Hvis I kan svare konkret på, hvad I vil opnå med indsatsen, så er det lettere at planlægge, hvordan I skal gribe det hele an. Formålet kan f.eks. være, at:

- Få lokalsamfundets opbakning
- Påvirke den offentlige mening
- Påvirke lokal- eller landspolitikere

#### *Eksempler på modtagere*

At drøfte modtageren er ligeledes en del af det forarbejde, der er med til at gøre indholdet mere præcist. Modtagerne kan f.eks. være:

- Lokalsamfundet
- Dem, der bliver ramt af ændringerne
- Politikere i byrådet, borgmestre m.fl.
- Civilsamfundet

#### *Eksempler på afsendere*

Afsenderen kan f.eks. være:

- En medarbejder
- Medarbejdere i en specifik afdeling, f.eks. jobcenter
- En specifik faggruppe/medarbejdergruppe, f.eks. socialrådgiverklubben, eller en repræsentant herfor, f.eks. TR.

#### *Kommunikationskanaler*

Læserbrev: Kræver, at budskabet kan forklares med få ord. Er gode til at påvirke og oplyse lokalsamfundet.





Kronik: Kan gå mere i dybden med et budskab. Er gode til at præge den offentlige debat.

Interview: Journalisten laver arbejdet, men bed altid om at få citater til godkendelse.

*OBS*

Hvis jeres presseindsats indeholder kritik af egen arbejdsplads, er det vigtigt at I har forsøgt at bruge alle interne samarbejdskanaler først.

Det er en god ide, at man skriftligt pointerer, at man udtaler sig på egne vegne i forbindelse med et interview. Læserbreve vil i *udgangspunktet* blive betragtet som 'egne vegne', med mindre andet er anført.