



I dette nummer:

- Sæt det sociale arbejde på dagsordenen ved Kommunalvalget
- OK18 - Har I drøftet prioriteringer på din arbejdsplads?
- Afbrydelse af funktionær-anciennitet
- Få svarprocenten op! - i DS og FTF's arbejdsmiljøundersøgelse
- OK18
- Kvikguide til at forebygge mistrivsel
- Fleksibel arbejdstid
- Socialrådgivere er stressede og anerkender kolleger for lidt
- Gode inklusionsforløb

Nyt fra Region Øst:

- Fællesskabet i klubben på din arbejdsplads?
- Temadag om organiserende lønforhandlinger
- 1100 medlemmer i Region Østs facebookgruppe
- Stadig mulighed for oplægsholder til OK18-klubmøder
- TR-konference i Øst

TR & AMiR Nyhedsbrev – 15. juni 2017

Sæt det sociale arbejde på dagsordenen ved Kommunalvalget 2017

Op til kommunalvalget 21. november 2017 har vi en unik mulighed for at påvirke debatten om det sociale arbejde og den kommunale velfærd. TR og klubber kan nu hente inspiration til, hvordan man kan deltage i debatten.

Kommunalvalget 2017 er en oplagt mulighed for at påvirke rammerne for det sociale arbejde og dermed rammerne for socialrådgivernes arbejdsliv.

- Rummet for lokal indflydelse op til kommunalvalget er stort, og det skal vi gribe og udnytte til fordel for en bedre social- og beskæftigelsespolitik – til gavn for borgernes velfærd og socialrådgivernes arbejdsforhold og praksis, siger Majbrit Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening.

Derfor har DS netop sendt materiale ud til kandidaterne til kommunalvalget, som peger på tre lokalpolitiske tiltag, der kan være med til sikre en bedre indsats over for kommunens udsatte børn og voksne, og som samtidig gavner økonomien. Find materialet på www.socialraadgiverne.dk/kv17

Deltag i debatten!

Samtidig har alle TR'er på det kommunale område i hver region modtaget et inspirationskatalog med gode ideer til,

hvordan klubber og medlemmer kan deltage i debatten op til kommunalvalget. Som det også fremgår af inspirationskataloget, skal I endelig ikke tøve med at kontakte jeres regionskontor eller DS' afdelinger Fag & Politik - samt Kommunikation, hvis I har spørgsmål eller behov for sparring i forbindelse med kommunalvalgsaktiviteterne.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Janne Tynell
jt@socialraadgiverne.dk

OK18 - Har I drøftet prioriteringer på din arbejdsplads?

Vi ved, at der foregår livlige diskussioner rundt om i klubberne og vi ved, at I som TR'ere har arrangeret og stadig arrangerer klubmøder om OK18 og spiller OK18-spillet, også kaldet prioriteringsspillet. Kæmpe stor tak for det.

Det er super vigtigt for det videre arbejde med OK18, at I sender jeres billeder ind på ok18@socialraadgiverne.dk af den endelige prioritering i jeres klub. Så hvis du ikke lige fik sendt et billede, så gør det nu.

Vi har fået mange positive tilbagemeldinger om, at OK18-spillet er et godt udgangspunkt for diskussioner om, hvad I og jeres kolleger prioriterer og ikke mindst, hvorfor I prioriterer som I gør. Flere har fortalt, at det har givet gode, livlige og involverende debatter.

Så til jer, der endnu ikke har holdt et klubmøde om OK18, så kan I sagtens nå det. Her kan du se, hvordan du kan få en god debat, som involverer mange af dine kollegaer med [prioriteringsspillet](#). Du kan også tage fat i regionsformand eller regionskontor for en eventuel oplægsholder.

Jeres diskussioner er vigtige, husk at tag et billede eller to og send til os på ok18@socialraadgiverne.dk.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Annemette El-Azem
aea@socialraadgiverne.dk

Afbrydelse af funktionæranciennitet

Vi har fornyelig mødt sager, hvor medlemmerne ved jobskifte inden for den samme kommune eller region har mistet deres funktionæranciennitet. Som TR kan du være med til at sikre, at det ikke sker uretmæssigt.

Funktionærancienniteten spiller en afgørende rolle i beskyttelsen af den ansatte, da ancienniteten er afgørende for, hvorvidt der skal foretages en saglighedsvurdering af en eventuel senere opsigelse, samtidigt med at ancienniteten afgøre længden af opsigelsesvarslet.

Derfor er det vigtigt, at du som TR ved lønforhandlingen er opmærksom på, hvorvidt ancienniteten ved jobskifte indenfor samme ansættelsesområde skal følge med i den nye stilling.

I den forbindelse skal du være opmærksom på følgende:

- Er der tale om ansættelse indenfor samme ansættelsesområde i henhold til den nye og tidligere ansættelseskontrakt?
- Har den ansatte omplaceringspligt, og har arbejdsgiver omplaceringsret? Dette fremgår som regel af ansættelseskontrakten, således at ordene "for tiden" eller "indtil videre" e.l. vil være angivet foran tjenestestedets navn.
- Taler de øvrige forhold for, at de enkelte tjenestesteder kan anses for en del af den samme virksomhed i funktionærlovens forstand? Eksempelvis anvendes der det samme medarbejdersnummer i begge stillinger? Beholder medarbejderen sin hidtidige e-mailadresse og telefonnummer mv.?
- Sker den nye ansættelse i umiddelbart forlængelse af den tidligere ansættelses ophør? Få dages gab imellem de to ansættelser kan formentlig være nok for, at den ansatte mister sin tidligere anciennitet.

Hvis svarene på ovennævnte spørgsmål er positive så kan der være tale om en situation, hvor den nye kollega har ret til at få sin anciennitet med over i sin nye stilling. Hvis der derimod ikke kan svares bekræftende til ovenstående spørgsmål, følger ancienniteten ikke automatisk med i den nye ansættelse.

Som TR kan du dog altid tage emnet op som et forhandlingselement. Eksempelvis kan det aftales, at der ikke er tale om prøveperiode eller at opsigelsesvarslet fra ansættelsens start er 3 mdr. (ved evt. senere afsked).

DS anbefaler, at du i sådanne situationer kontakter din konsulent og involverer vedkommende i gennemgangen af nyansættelsen og vurderingen af, om videreførelse af anciennitet er en rettighed eller kan behandles som et forhandlingselement.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Aylin Jensen
aj@socialraadgiverne.dk

Få svarprocenten op! - i DS og FTF's arbejdsmiljøundersøgelse

FTF har i samarbejde med DS udsendt en stor arbejdsmiljøundersøgelse i starten af april til cirka 1.750 medlemmer fra alle de forskellige dele af faget. Det er 15 procent af medlemmerne, der er blevet inviteret.

Svarprocenten på undersøgelsen er ind til videre kun 35 procent. Men heldigvis er det fortsat muligt at deltage i undersøgelsen.

DS opfordrer til, at du som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant aktivt bakker op om undersøgelsen.

Spørg dine medlemmer og kolleger: Har du fået undersøgelsen? Har du svaret? Det er vigtigt, at så mange som muligt svarer, da det er DS' dokumentation for, hvor problemerne er, og giver DS input til, hvor der skal sættes ind.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

OK18 og de forskellige faser

Sommeren Som mange af jer er helt klar over, er overenskomstforhandlingerne en langstrakt affære. Det gælder også for OK18. Sagen er, at der er forskellige faser i OK18-forløbet som er præget af forskellige aktiviteter. Her får du en hurtig indføring i de forskellige faser.

Frem til september er vi stadig i fasen med medlemsinvolvering. Her har vi i DS særlig fokus på, at du som TR og medlemmerne kan bidrage med forslag til OK18-krav, prioriteringer, ønsker og overvejelser. Jo flere input, jo bedre, for det er med til at kvalificere det fundament, som Forhandlingsdelegationen står på, når forhandlingerne går i gang.

Herefter følger den politiske behandling i DS, hvor der udtages de krav, som DS vil spille ind med til vores forhandlingsfællesskab OAO. I første omgang er det kun de såkaldte generelle krav, dvs. krav som vedrører alle, som er ansat i kommuner og regioner som eksempelvis generelle lønforbedringer, barselsregler, ferieregler, TR-vilkår, arbejdsmiljø m.v. De specielle krav, som er de krav, der kun knytter sig til socialrådgiver-overenskomsten, skal vi først udveksle med KL og Danske Regioner lidt senere, jf. nedenfor.

Når vi kommer frem til november og december har alle organisationerne koordineret og diskuteret i deres respektive forhandlingsfællesskaber og -samarbejder, og de centrale parter er klar til at udveksle krav. Det betyder, at Forhandlingsfællesskabet udveksler generelle krav med hhv. KL og Danske Regioner. DS vil også på det her tidspunkt udveksle vores egne krav til vores egen overenskomst med KL og Danske Regioner, dvs. OK18-krav, som kun vedrører socialrådgivere ansat i henhold til DS overenskomst med KL eller Danske Regioner.

Endelig begynder forhandlingerne, og de løber gennem hele januar og februar. Den helt store plan er, at alle tre offentlige ansættelsesområder er færdige inden udgangen af februar. Traditionelt set kommer staten på plads først og herefter følger det kommunale område og til sidst det regionale område.

I vil løbende blive informeret i TR-nyhedsbrevet om OK18-processen og udviklingen heri. I er altid velkommen til at tage fat i sekretariatet, hvis I vil høre mere om OK18, og I kan finde information på vores OK18-site www.socialraadgiverne.dk/ok18.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

Ny kvikguide til at forebygge mistrivsel

Kompetencefonden Videncenter for Arbejdsmiljø har lavet en kortfattet elektronisk guide, der giver et godt overblik over handlemulighederne, hvis medarbejderne oplever stress og mistrivsel på arbejdspladsen. Guiden er meget overskuelig, og linker til den bedste viden og værktøjer, der kan støtte arbejdspladserne i en systematisk indsats for en god trivselsproces.

[Gå direkte til guiden her.](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

Fleksibel arbejdstid

I begyndelsen af maj sendte DS en enkeltstående nyhed om fleksibel arbejdstid ud til alle jer tillidsvalgte på det kommunale område.

Baggrunden er, at der på det seneste i en lang række kommuner er blevet stillet forslag om at indføre fleksibel arbejdstid i de lokale kommunale forvaltninger. Men hvad betyder fleksibel arbejdstid i denne sammenhæng, er der faldgruber og hvordan og hvad skal og kan du som TR gøre?

Det kan du læse meget mere om her - [Fleksibel arbejdstid](#) -, hvor vi har samlet inspiration og støtte til dig som skal have

en dialog med din ledelse eller din klub om fleksibel arbejdstid.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

Socialrådgivere er stressede og anerkender kolleger for lidt

Det kommer ikke bag på nogen, at socialrådgivere har et travlt arbejde og at mange oplever stress. Det bliver bekræftet i en helt ny undersøgelse, som Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har lavet om samtlige jobgrupper i Danmark. Den viser desværre, at faggruppen ligger i top fem blandt de jobgrupper, der har oplevet mest stress inden for de seneste to uger.

Desuden viser den, at socialrådgivere ligger i top fem blandt de jobgrupper, der oplever mindst grad af kollegial anerkendelse. Det er et bekymrende resultat, som DS selvfølgelig vil se nærmere på.

Cirka 300 socialrådgivere har medvirket i undersøgelsen.

Download [rapporten Arbejdsmiljø og Helbred 2016](#).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

TR og faglige organisationer spiller nøgleroller i gode inklusionsforløb

Arbejder I på din arbejdsplads med inklusion og rummelighed på arbejdspladsen, så kan du få lidt inspiration her.

Ved OK15 blev der aftalt et partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked, og herunder en

formidlingsindsats, som hedder "Perspektiv for alle på arbejdspladsen". Formidlingsindsatsen sætter netop fokus på, hvordan kommunale arbejdspladser kan ansætte medarbejdere på særlige vilkår, så alle parter får glæde af det.

Læs meget mere om konkrete erfaring fra Silkeborg og Fredericia her ypt.dk/perspektiv.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

TR & AMiR Nyt fra Region Øst

Arbejder I på at styrke fællesskabet i klubben på din arbejdsplads?

Læs med her og få inspiration fra Frederikssund-klubbens fællesskabsskabende initiativ.

Lotte Bjørnstad, TR i Frederikssund-klubben:

Socialrådgiverklubben i Frederikssund forsøger løbende at finde metoder til at styrke fællesskabet blandt socialrådgiverne i kommunen. Klubbestyrelsen valgte derfor til klubbens generalforsamling i november 2016 at dele den lille folder "Hverdagsundersøgelse" fra DS ud til medlemmerne. De, der ikke deltog, fik folderen i december/januar. Vi var rigtig spændte på at se, hvad vi i fællesskab kunne glæde os over af gode ting, der blev nævnt om vores arbejdsplads, og hvilke ting der kunne blive bedre, som vi så i fælleskab kunne arbejde videre med sammen.

Vi fik besvarede foldere retur fra ca. 33% af medlemmerne.

Dét, der toppede under "Glad for", var:

- Kollegaer/kollegaskab

Dét, der toppede under "Kunne blive bedre", var:

- Arbejds mængde, tidspres, normering, sagstal, anerkendelse, stressforebyggelse.

Med afsæt i det store fælles behov for forbedring af arbejds mængde, tidspres og stressforebyggelse, samt artiklen: "Tidspres: Vanen er din ven" fra Socialrådgiveren 01/17, besluttede vi at få forskeren bag artiklen, Henrik Lund fra RUC, til at holde oplæg på vores klubmøde om tidspres, det grænseløse arbejde, gode vaner og bæredygtige arbejdsrytmer.

Da klubben ikke havde penge nok, søgte vi klubtilskud fra DS Region Øst, som vi var så heldige at få.

Den 25. april 2017 kom Henrik Lund fra RUC og holdt sit oplæg om vigtigheden af, at vi i fællesskab skaber gode vaner og bæredygtige arbejdsrytmer i det grænseløse arbejde. Rytmer forebygger stress. Rytmebrud gør det modsatte. Vi er særligt udfordrede, når vi har kognitivt arbejde. Et af budskaberne var, at pauser/mellemrum i arbejdet er meget vigtigt! I øvrigt lagde Henrik Lund ud med at fortælle, at vilkår oftest kan laves om – det handler om, hvem der har magten til at gøre det!

Efter oplægget drøftede vi i klubben en fælles strategi for, hvordan vi kommer i dialog med ledelsen om at forebygge stress. Vi aftalte, at alle der sidder i MED-udvalg orienterer om oplægget til inspiration for alle i MED-systemet og afdelinger. Vi fandt desuden kommunens egne retningslinjer om forebyggelse og håndtering af stress frem, hvor der allerede var nogle konkrete værktøjer.

Det giver rigtig god mening, at vi hørte oplægget sammen, og vi kan nu i fællesskab referere til det. Vi følger op på temaet på vores næste klubmøde i juni.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Lotte Bjørnstad
TR, Frederikssund kommune

Temadag om organiserende lønforhandlinger

Hvorfor er det vigtigt at involvere klubbens medlemmer i de årlige lokale lønforhandlinger – og hvordan gør man?

16. maj 2017 mødtes 31 tillidsrepræsentanter til en dag i NY løn og lokale lønforhandlinger tegn med fokus på, hvordan klubben styrker sin forhandlingsposition.

Dagen tog udgangspunkt i DS2022s målsætninger om, at vi i 2022 har stærke lokale fællesskaber, som arbejder målrettet og struktureret med det, der er vigtigt for medlemmerne i klubben.

Denne dag satte vi fokus på de lokale lønforhandlinger og hvordan man som TR kan

- Indhente klubbens mandat på baggrund af det, som klubbens medlemmer er optaget af, hvilke problemer de ser og hvad de gerne så var anderledes i den lokale løndannelse. Husk også det der allerede fungerer godt.

Her kan man gennemføre 1:1 samtaler med alle eller udvalgte medlemmer eller afholde klubmøde hvor medlemmerne engageres i at dele sin viden om arbejdspladsens lønforhold. Åben lønpolitik er en forudsætning for at arbejde konstruktivt med lokal løn. Læs en relevant artikel om emnet på UgebrevetA4.dk.

- Gøre mandatet tydeligt for alle klubbens medlemmer og for andre relevante på arbejdspladsen.

Inddrag medlemmerne i at sætte mål og gør brug af medlemmernes ressourcer i strategien, der leder frem til målet.

- Styrke klubbens og TRs forhandlingsposition ved at stå sammen som fællesskab for at nå et fælles mål.

Jo flere vi er, der synligt og kollektivt bakker op om fælles mål, jo stærkere en forhandlingsposition opnår klubben. Udover de formelle krav der skal opfyldes forud for en lønforhandling kan I også aftale "aktivistiske handlinger" som gør klubbens ønsker tydelige for andre. Aktivistiske handlinger, er handlinger som på kreativ vis synliggør klubbens ønsker og/eller behov.

- Bruge NY løn som den oprindeligt var tiltænkt, hvad er status i dag og hvilke muligheder ser vi i den lokale løndannelse

Viden om hvorfor lønsystemet er som det er, hvordan vi bedst udnytter mulighederne i NY løn samtidig med, at vi er bevidste om begrænsningerne, stiller os strategisk godt i forhold til at få det maksimale ud af de lokale lønforhandlinger.

Temadagens emne fortsættes på de kommende Netværksmøder, hvor vi vil drøfte argumenter for og imod **åben løn** samt udveksle gode råd og ideer i forhold til den konkrete håndtering af processen om åben løn i klubben.

Vi gennemgår også, hvordan et klubmøde om emnet kan gennemføres. Desuden vil vi sammen afprøve en "**Lønstrategi-øvelse**", som kan anvendes på klubmøder til indhentning af mandat og planlægning af strategi.

Henvend jeg til jeres konsulent eller Rikke, hvis I har brug for materiale fra temadagen eller fra netværksmøderne.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Anker Elvius og Rikke Harder Mikkelsen
rhm@socialraadgiverne.dk

1100 medlemmer i Region Østs facebookgruppe – men plads til flere!

Har du en facebookprofil, men ikke fået meldt dig ind i gruppen "Dansk Socialrådgiverforening, Region Øst", kan du nå det endnu 😊

Gruppen har rundet 1100 medlemmer, og selv om det overvejende er mig og et par andre regionbestyrelsesmedlemmer, der lægger opslag ud, er det mit indtryk, at indholdet bliver læst og delt blandt mange.

Jeg håber, at du vil slå et slag for gruppen, så endnu flere medlemmer kan få gavn af denne ekstra medlemservice. Lav gerne selv opslag med erfaringer eller synspunkter, der

kunne have interesse ud over din egen arbejdsplads – og opfordr medlemmerne til at gøre det samme.er.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Balslev
rb@socialraadgiverne.dk

Stadig mulighed for oplægsholder til OK18-klubmøder

Mange klubber har i foråret holdt møder, hvor medlemmerne har diskuteret de kommende overenskomstforhandlinger og ikke mindst hvilke emner, de ønsker prioriteret. Til lejligheden har vi som bekendt udviklet et prioriteringsspil, som alle har engageret sig helt vildt i. For mig er det enormt berigende og en stor fornøjelse at høre medlemmernes ønsker og refleksioner!

Har du ikke gjort det, kan du stadig nå at invitere mig eller et andet regionsbestyrelsesmedlem til at holde oplæg og facilitere prioriteringssillet i din klub – blot send en mail til Karina på kst@socialraadgiverne.dk med angivelse af et par datoforslag.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Balslev
rb@socialraadgiverne.dk

TR-konference i Øst d. 13.-14. november

13.-14. november inviterer vi igen alle regionens tillidsrepræsentanter til Kursuscenter Tune, hvor du i bedste selskab kan udveksle erfaringer og få inspiration til udvikling af dit TR-arbejde. Med lidt held får vi også selskab af nogle ledermedlemmer! Nærmere program og tilmelding følger,

men sæt allerede kryds i kalenderen nu!

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Balslev
rb@socialraadgiverne.dk