



HK Kommunal



Dansk Socialrådgiverforening

# Rapport TR-undersøgelse 2005

7. februar 2006

## Indholdsfortegnelse

1.	Indledning og baggrund	side 3
2.	Resume	side 4
3.	Anbefalinger	side 5
4.	Tabeller, grafer og kommentarer til de enkelte spørgsmål	side 6
5.	Bilag 1 Spørgeskema	side 21
6.	Bilag 2 Tekstsvr: Hvad kunne forbedre samarbejdet	side 24

## 1. Indledning og baggrund

Samarbejdsudvalget besluttede på baggrund af indstilling fra arbejdsgruppe B (Klubber og TR-vilkår) på sit 13. møde 10. september 2004, at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse om lokalt samarbejde blandt TR i kommunerne.

Formålet med undersøgelsen har været at give et overblik over det lokale samarbejde, som kan kvalificere både debat og indsats i organisationerne og også vil være et godt grundlag for den fælles indsats i forhold til kommunalreformen.

Undersøgelsen er gennemført i august 2005, hvor DS elektronisk har udsendt spørgeskema til 139 TR i kommunerne og HK/K har via TR-net elektronisk udsendt spørgeskemaet. (skemaet er medtaget som bilag 1).

I DS har 89 ud af 139 mulige – svarende til 64 pct. besvaret spørgeskemaet – dog har ikke alle besvaret alle spørgsmål. DS har i alt 227 TR i kommunerne (2005), men undersøgelsen er alene foretaget blandt de 139, hvor vi har registreret e-mailadresse. Dette skønnes dog ikke at have betydning for besvarelsene.

I HK/K har 72 tillidsrepræsentanter ud af 271 kommuner svarende til 27 pct. besvaret det udsendte spørgeskema.

Den forholdsvis lave besvarelsesprocent – særligt i HK/K – betyder, at der må tages et vist forbehold for hvor repræsentativ undersøgelsen er, men det er arbejdsgruppens opfattelse, at den på især områder med markante tendenser, kan give et fingerpeg om samarbejds muligheder mv.

I DS er 42 af respondenterne – svarende til 47 pct. - fra de store kommuner, nemlig København, Århus, Odense eller Ålborg. Det betyder, at der er en lille skævhed, idet antallet af TR i disse kommuner samlet set kun udgør 29 pct. af samtlige TR.

Nedenfor er de vigtigste resultater af undersøgelsen kort resumeret, og i afsnit 3 fremgår arbejdsgruppe B's anbefalinger i forhold til undersøgelsens resultat.

Ud over arbejdsgruppe B, vil undersøgelsen blive forelagt SU (HK/K-DS).

Undersøgelsens resultat vil blive formidlet på HK/K's og DS' hjemmesider.

I DS vil rapporten ud over Hovedbestyrelsen tilgå RUSA, som er det udvalg, der til REP 06 skal anbefale enten et fusionsscenario med HK /K eller et scenarium med DS som autonom organisation i samarbejde med andre organisationer.

## 2. Resume

Undersøgelsen viser, at HK-TR generelt repræsenterer flere medlemmer end DS-repræsentanterne, og at de dækker - og selv arbejder på et større udsnit af kommunale arbejdsområder end DS-TR.

Samarbejdet opfattes af begge grupper som tættere eller uændret i forhold til for tre år siden og det er især kommunalreformen, arbejdsmiljø og personalepolitiske emner der samarbejdes om. Det er også disse emner - sammen med TR-vilkår og lønstrategier - som fremhæves som områder, hvor samarbejdet kunne styrkes.

Mange faktorer har betydning for samarbejdet mellem HK/K og DS på arbejdspladsen. Især fremhæver arbejdsmiljø og arbejdsforhold, personlig kemi, klimaet de to faggrupper imellem generelt og udefra kommende udfordringer.

Tid er en væsentlig barriere for at styrke samarbejdet, men opbakning og input fra afdelinger/regioner og organisationerne centralt har også betydning. Kun få har aktuelle overvejelser om fællesklubber, og kendskabet generelt til muligheden for at danne fællesklubber er meget begrænset.

Arbejdsgruppe B har nedenfor i afsnit 3 anført en række anbefalinger på baggrund af rapporten.

### 3. anbefalinger

Arbejdsgruppen anbefaler Samarbejdsudvalget mellem HK/K og DS følgende indsatsområder:

#### 1. Udarbejdelse af fælles tjekliste i samarbejde med reformsekretariatet.

Af denne tjekliste skal bl.a. fremgå følgende:

- Opfordring og understøttelse til fælles aktiviteter og samarbejde i forbindelse med dannelsen af de nye arbejdspladser og klubber i forbindelse med kommunalreformen blandt TR-kolleger indenfor samme område.
- Skal indeholde de områder (sp. 14) hvor der er angivet interesse for større samarbejde.
- Der skal gøres reklame for muligheden for fællesklubber.

#### 2. Opfordring til afdelinger og regioner om:

- Måltrettet indsats for at understøtte samarbejdet.
- På arbejdspladser, hvor en af parterne ikke har TR, skal der fra afdelingerne/regioner særligt opfordres til samarbejde/fællesklubber.
- Opfordre til at samarbejde om lønstrategi – kan evt. tænkes ind i TR-uddannelsen.

#### 3. Fra Centralt hold på tværs af samarbejdsgrupper

- Måltrettet informationsindsats fra HK/K og DS om TR-undersøgelsen og anbefalingerne – de to web-redaktioner sætter sig sammen.
- Benytte os af TR-gruppen, som har deltaget i undersøgelsen. Evt. udpege 2-3 steder og arbejde med temaerne, arbejdsmiljø, lønstrategi, Tr-vilkår og personalepolitiske emner på tværs af arbejdsgrupperne.
- Flere fælles TR-aktiviteter, kurser eller temadage i forbindelse med f.x. kommunalreformen, fagspecifikke områder, SU/MED, kommunale budgetter mv.
- Flere fælles uddannelsesaktiviteter for afdelings- og regionsmedarbejdere.
- Der er specielt truffet beslutning om, at vi i forbindelse med de nye jobcentre skal gøre en særlig indsats for oprettelse af fællesklubber – der tages en fornyet drøftelse med HK/Stat om deres stillingtagen til dette.

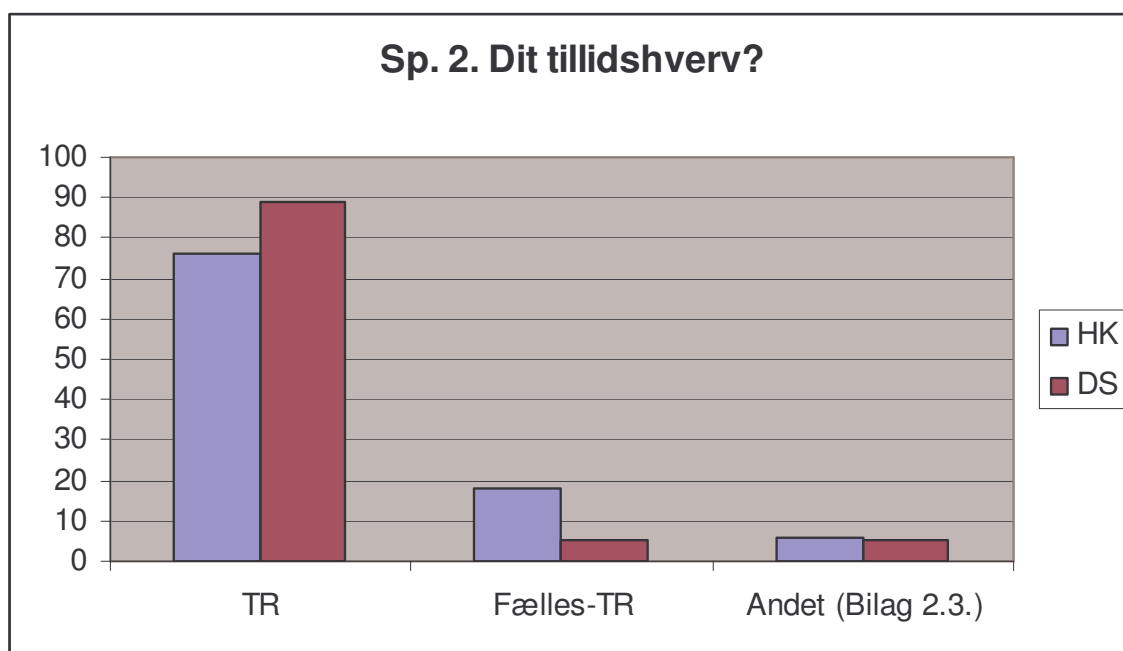
Disse anbefalinger er godkendt på fælles SU møde mellem Dansk Socialrådgiverforening og HK/Kommunal den 7. februar 2006.

## 4. Rapportdel

Gennemgang af de enkelte spørgsmål - tabeller og grafer - afsnit med overvejelser/bemærkninger om, hvad resultatet evt. giver anledning til.

### 4.1. TR-hverv, fagområde mv. (spørgsmål 2 og 5)

Tabel 2 TR-hverv



Af tabel 2 fremgår det, at HK/K har en større andel TR, som tillige er fælles-TR. Det hænger naturligt sammen med klubbernes størrelse og struktur. Under "andet" er i besvarelserne f.x. angivet "suppleant", "SU-medlem" og "MED-udvalgsmedlem".

Når fælles-TR og TR ikke tilsammen udgør 100 pct., skyldes det, at der har været par enkelte, som har angivet, at de er "TR-supl."

Det er vurderingen, at der reelt er et større antal TR, som også er medlem af SU/MED, men dette er tilsyneladende ikke opfattet som et "tillidshverv" af alle respondenterne, og der er ikke spurgt eksplicit til det i undersøgelsen.

DS har i kommunerne (2004-tal) i alt 220 TR (inkl. Kbh. og Frederiksberg). 139 kommuner har mindst én TR, i 64 kommuner er der nok til at vælge en TR, men dette er ikke sket aktuelt. I alt 86,2 pct. af ansatte socialrådgivere i kommunerne er dækket af en TR.

HK har ca. 1.200 tillidsrepræsentanter.

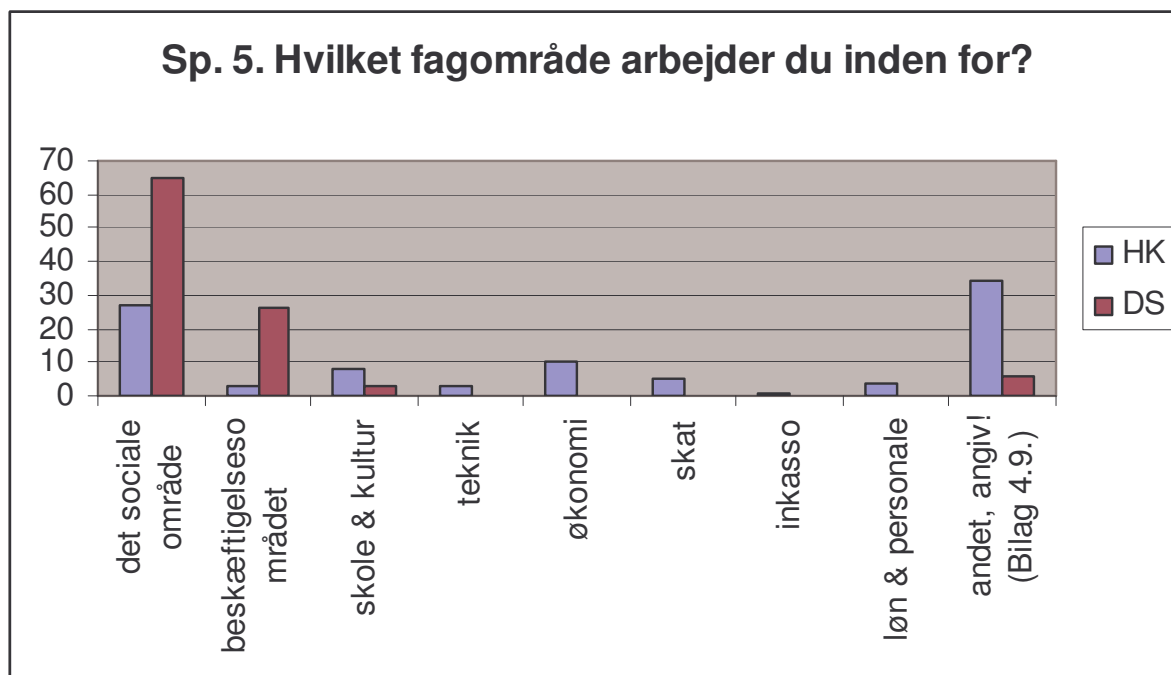
Det er klart, at kommunalreformen, med reduktion af antal kommuner vil spille ind på TR-dækningen, men der kan være faktorer der trækker i både positiv og negativ retning.

**På positivsiden** tæller, at i alle kommuner (måske bortset fra de helt små ø-kommuner), vil der være et tilstrækkeligt antal medlemmer, til at en TR kan vælges.

**På minussiden** kan tælle, at mange medlemmer – især i startfasen i 2007 – vil finde TR-opgaven stor og krævende, og derfor ikke har lyst til at påtage sig opgaven.

Her ligger en stor opgave for organisationerne. Både i relation til at forhandle TR-vilkår og – struktur, men også i forhold til at gøre opgaven attraktiv, og støtte op med uddannelse og løbende bistand og redskaber.

Tabel 5 Hvor arbejder TR?



**HK/K** har her en større andel (over 30 pct.) som arbejder inden for "andet". Dette "andet" relaterer sig dog i for en stor dels vedkommende til det sociale område eller beskæftigelsesområdet jf. nedenfor

#### "Andet" relateret til det sociale område/beskæftigelse

- Arbejder fuldtids som FTR på hele HK-området
- Borgerservice
- Børne- fritids- og kulturstaben
- Både beskæftigelse og det sociale område
- Dagpenge
- Dækker samtlige forvaltninger
- Ekspedition
- Kommunikation, folkeregistret, socialt bedrageri
- Lægeseekretær på Frederiksberg Hospital og det sociale og tekniske område
- Pladsanvisning
- Sundhed - psykiatri
- Økonomi i socialforvaltning

**"Andet", som ikke relaterer sig til det sociale område/beskæftigelsesområdet**

- Bibliotek
- IT og sekretariat
- Organisationsudvikling og information
- Sekretariat

**For DS's** vedkommende kan "Andet" for det hele relateres til det sociale område/beskæftigelse:

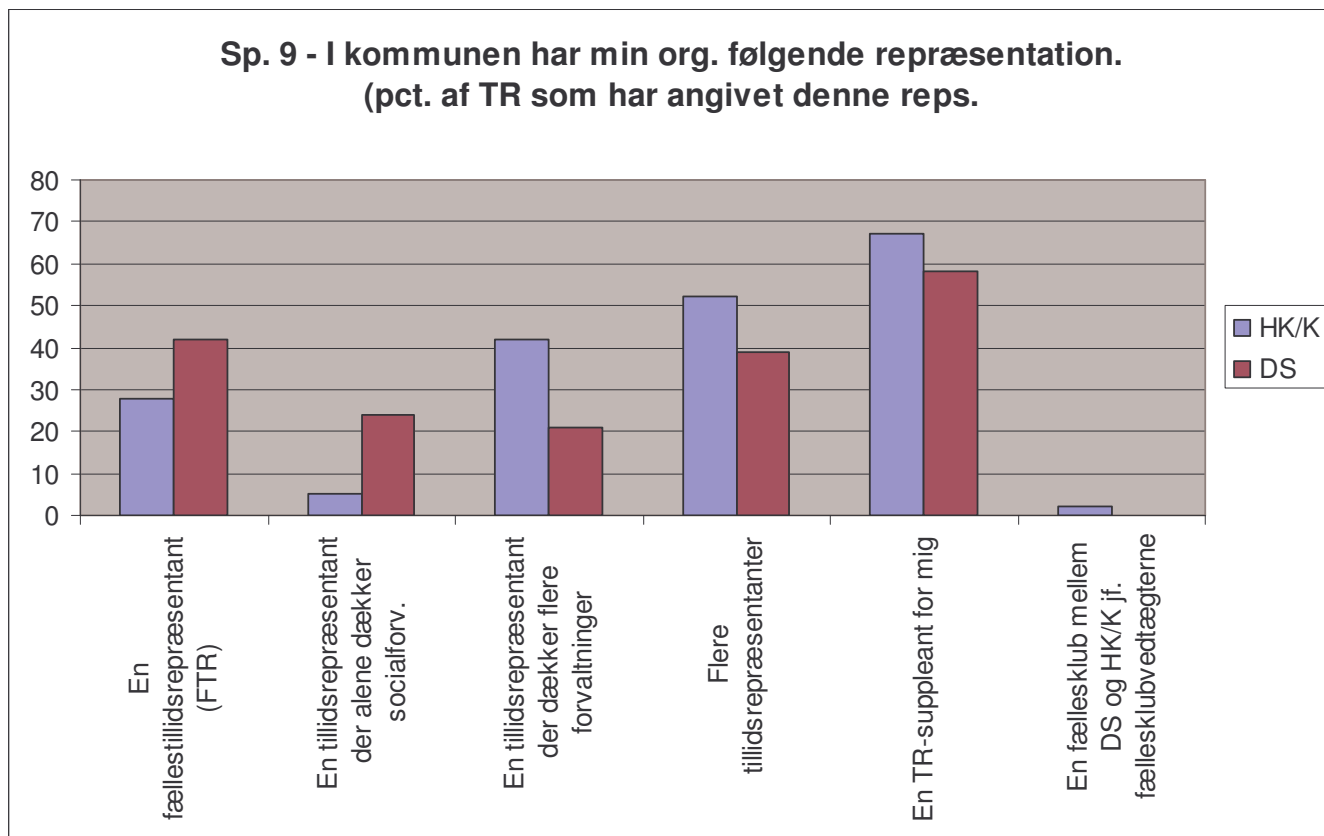
- Adoptionsforundersøgelser
- Førtidspension
- Integration
- Konsulent og integration
- Misbrugsbehandling
- Revalidering

HK/Kommunal har efterfølgende undersøgt via TR-nettet om fordelingen af arbejdsområder for hele tillidsmandsgruppen er sammenlignelig med ovennævnte skema.

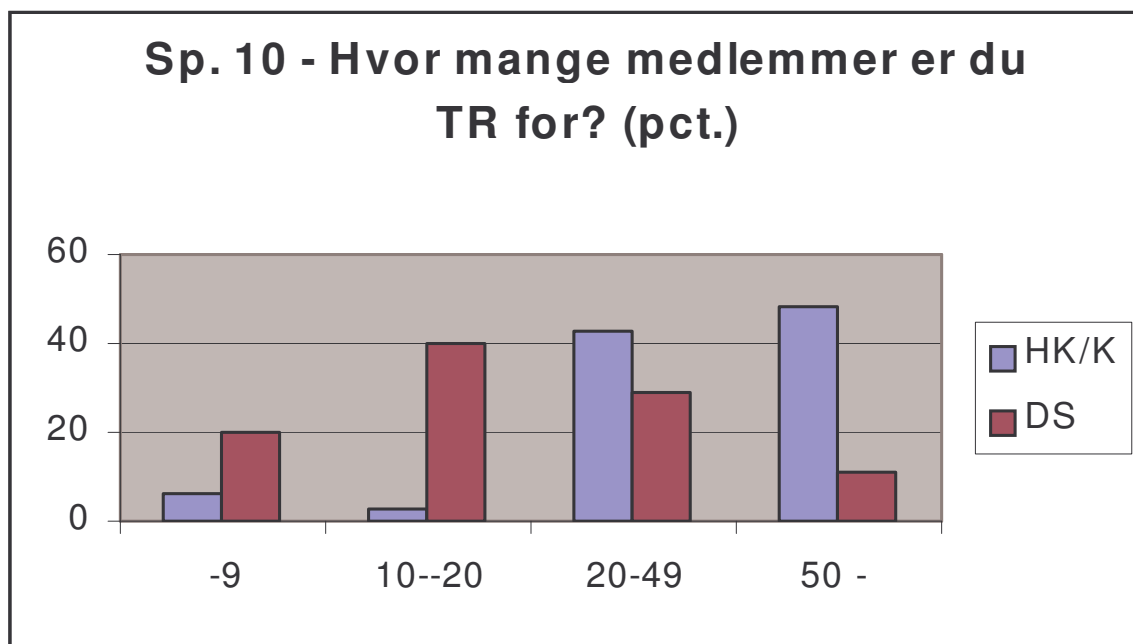
Ved denne gennemgang af samtlige tillidsrepræsentanters arbejdsområder viser det sig, at ovennævnte tabel ikke er helt repræsentativ i forhold til hele TR-gruppen. Gennemgangen viser nemlig, at kun ca. 20 % af hele HK'S tillidsmandsgruppen er beskæftiget indenfor det sociale/ arbejdsmarkedsmæssige område (herunder indgår børn og unge, dagpenge, pension og integration).



#### 4.2. Klubstørrelse, fælles-TR, suppleant mv. (spørgsmål 9 og 10)



Tabellen illustrerer i første søjle, at Dansk Socialrådgiverforening har flere fællestillidsrepræsentanter på det sociale område, hvor HK/Kommunal i stedet har flere fællestillidsrepræsentanter der dækker flere forvaltningsområder jfr. tredje søjle.



Tallene er forudsigelige, idet antallet af socialrådgivere pr. kommune alt andet lige er færre end antallet af HK-ere, hvorfor det nok er naturligt, at HK/kommunals tillidsrepræsentanter repræsenterer større antal medlemmer i kommunerne.

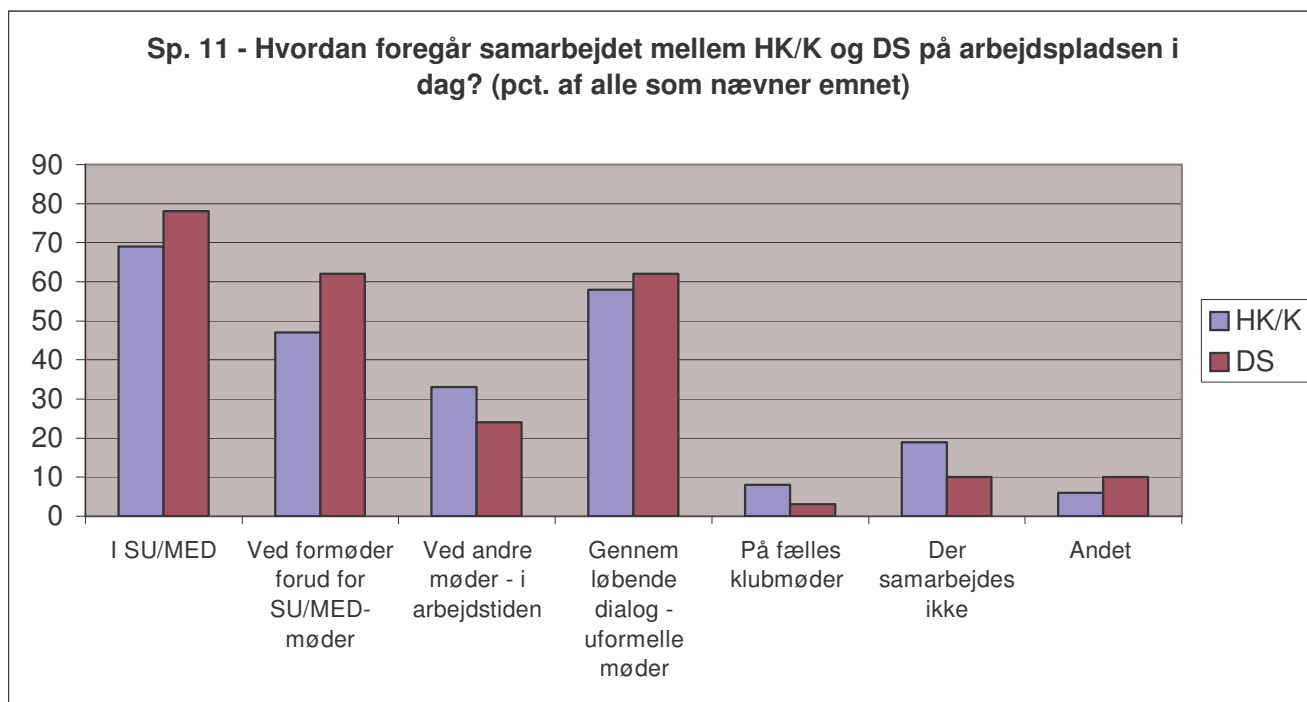
Der er dog en bemærkelsesværdig forskel mellem Dansk Socialrådgiverforening og HK/Kommunal i forhold til om der findes en suppleant for tillidsrepræsentanten. For HK/Kommunal er der 67 % af de adspurgte der har en suppleant og for Dansk Socialrådgiverforening udgør tallet kun 32 %, som har en suppleant. (Disse oplysninger om suppleanter kan ikke ses i tabellen, men af de underliggende bilag).

Øvrige generelle erfaringer i HK/Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening er:

1. At tillidsrepræsentanter har en gennemsnitsperiode i hvervet som tillidsrepræsentanter på henholdsvis ca. 3 og 5 år. Nok lidt længere i HK/K end i DS.
2. At der i den generelle basisuddannelse for tillidsrepræsentanter gøres meget ud af, at opfordre og træne kursisterne i:
  - At lave en planlægning for den videre uddannelse
  - At lave aftale om retningslinier for TR-arbejde
  - At få sat fokus på antal timer til TR-arbejde

HK har derudover via kursusafdelingen mange muligheder for at supplere den grundlæggende basis uddannelse.

### 4.3. Nuværende samarbejde (spørgsmål 11-13 + 15)



Som det fremgår af figuren foregår det meste samarbejde i forbindelse med SU/Med møder og gennem løbende dialog.

Det kan undre, at procenten for at holde fælles klubmøder er så lav?

Det kan dog ikke udelukkes, at der i besvarelserne har været forskellig forståelse af den i spørgeskemaet anvendte terminologi i relation til begrebet "fælles klubmøder", og at besvarelserne derfor ikke er helt fyldestgørende. Der er muligvis en tendens til, at "fælles klubmøder" i HK/K opfattes som fælles klubbestyrelsesmøder, mens DS i højere grad tolker det som fælles medlemsmøder.

Søjlen "andet" indeholder følgende udsagn:

HK/Kommunal

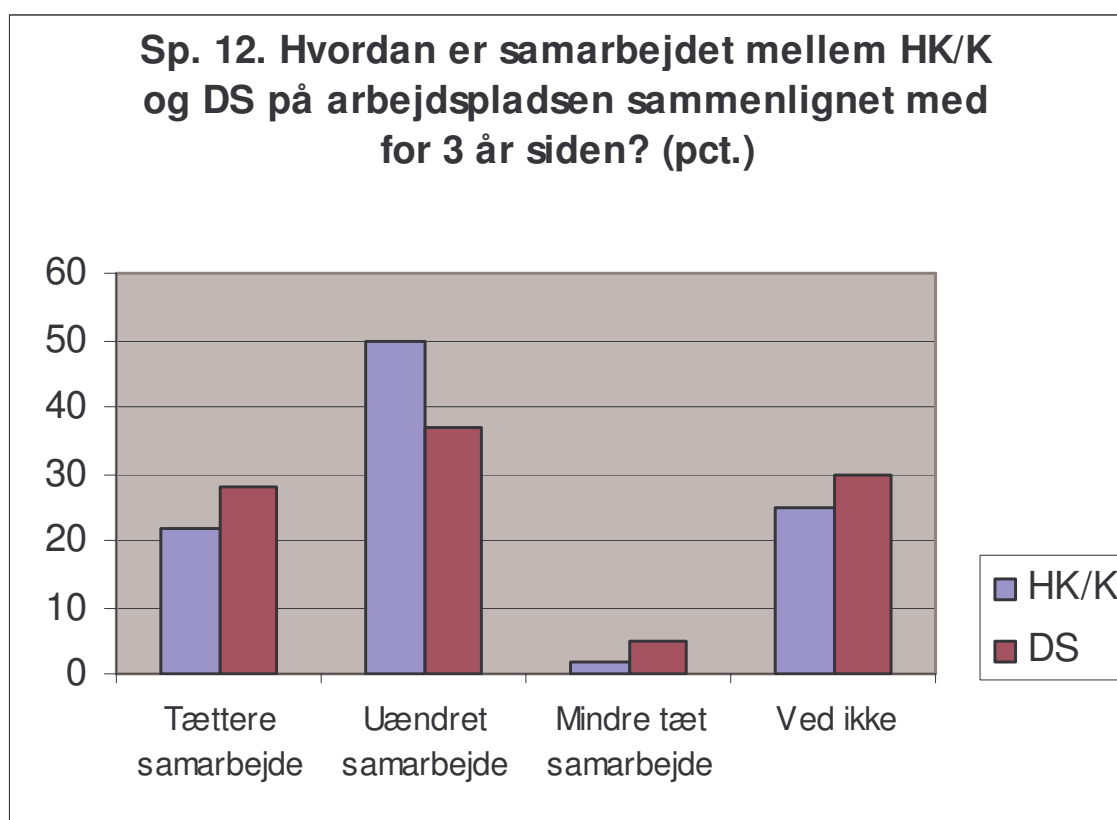
- Det er meget lidt samarbejde der er
- DS møder ikke op på SU møderne!
- Har indbudt til samarbejde med DS, men intet svar
- Ingen TR fra DS
- OBS! Der er ingen TR for DS'erne i NN km. Kun medarbejderrep. i SU.
- Selvetablerede administrative grupper omkring kommunesammenlægning

Dansk Socialrådgiverforening

- Der er ikke TR for HK på arbejdspladsen. Så det er på kollegial basis.
- Kurser
- Her er en kommunalforening
- Der er tale om et dårligt samarbejde
- Vi lurer på hinanden

- Fælles lønforhandlinger
- Det er kun når det er tvingende nødvendigt at der samarbejdes
- Der er ikke en TR for HK
- Godt samarbejde
- Fælles henvendelser til kommune og AT især omkring arbejdsmiljø. Fælles forhandlinger om forhåndsftaler socialrådgiver/socialformidlere, samt ved nytiltag/nyoprettede stillinger. Diverse arbejdsgrupper om struktur.

Tabel 12

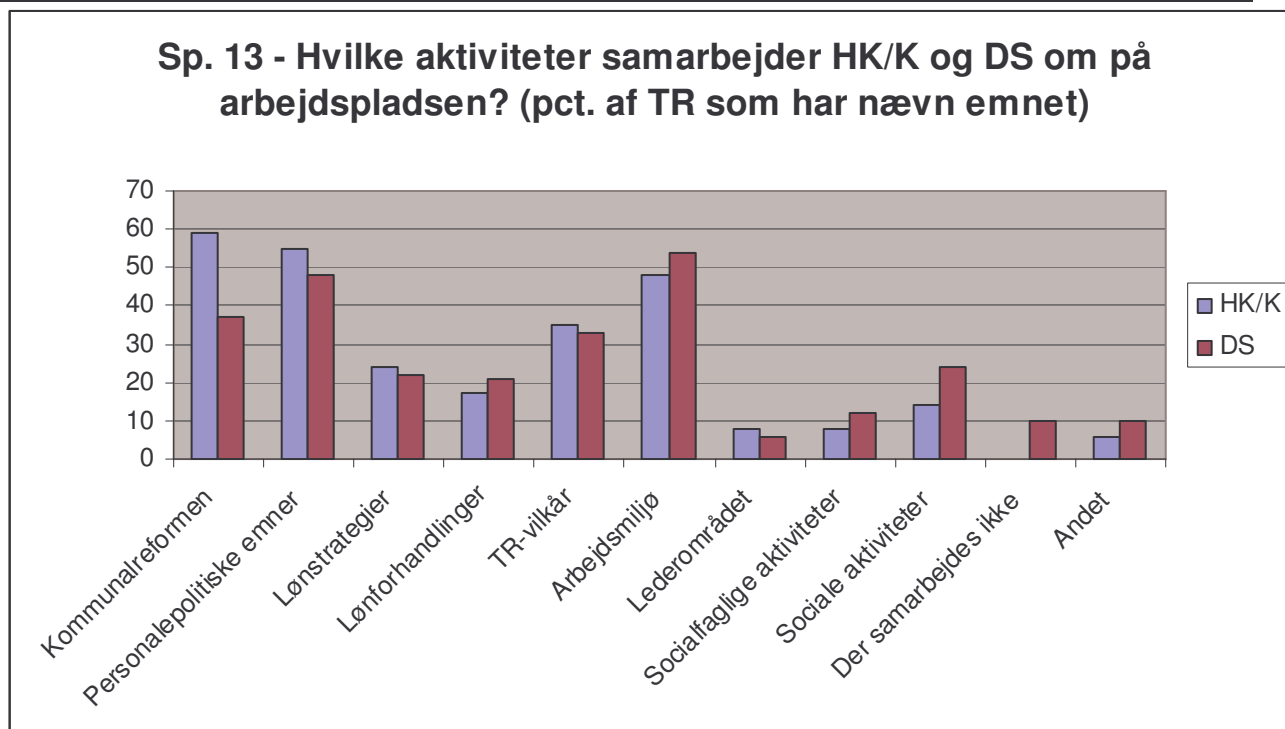


Tabel 12 viser den oplevede udvikling i samarbejdet på arbejdspladsen mellem HK/k og DS sammenlignet med for 3 år siden.

Her er den samlede tendens, at samarbejdet er blevet tættere. Dette opleves af 22 pct. af HK'erne og 28 pct. af DS'erne, og der er således tale om en gensidighed i oplevelsen.

Kun hhv. 2 og 3 pct. finder at samarbejdet over en treårsperiode er blevet mindre tæt, mens hhv. en fjerdedel af HK'erne og 30 pct. af DS'erne har sat kryds i "ved ikke".

Tabellen viser, at udviklingen går den rigtige vej, men vi må naturligvis stille spørgsmålet, om vi fra såvel centralt hold som fra afdelinger og regioner kan understøtte udviklingen, så samarbejdet intensiveres. Med de flere og flere emner, som lægges ud til lokal afgørelse og udfyldelse, og ikke mindst kommunalreformen, er det oplagt at samarbejde.



Det er markant, at parterne er enige om, at de helt store samarbejdsrelationer er: Kommunalreform, Personalepolitiske emner og Arbejdsmiljø.

Lederområdet har her en forholdsvis lav score. Her kan en af forklaringerne være, at TR hos DS som udgangspunkt ikke dækker lederne, der serviceres fra regionerne.

Det netop indgåede bladsamarbejde på lederområdet i 2005 mellem Dansk Socialrådgiverforening, Socialpædagogisk Landsforbund og HK/Kommunal er nok ikke udslagsgivende endnu, men kan måske på sigt skærpe interessen for et tættere samarbejde.

Selv om der i et vist omfang samarbejdes om lønforhandlinger og lønstrategier, så er der potentiale for at udvide dette. Her kan indsatsen gå på at tydeliggøre fordelene ved at samarbejde og

koordinere, idet åbenheden organisationerne imellem kan bruges til at stå stærkere i lønforhandlingerne over for arbejdsgiveren.

Søjlen "andet" indeholder:

HK/Kommunal

- Intet fast - hvor vi kan hjælpe og støtte, gør vi
- Mere general orientering ikke noget konkret
- TR det soc.område + DSTR samarbejder forbilledligt
- Vi har ingen TR for DS, men socialrådgiverkolleger

Dansk Socialrådgiverforening

- Ingen lokal HK TR - der er "samarbejde" med fælles-TR for HK - det sker mestendels på vedkommendes præmisser
- Punkter til med/så møder
- Info forud for MED møder
- Når der er problemer
- Forhåndsftale
- Der samarbejdes meget lidt - men dog indimellem. Initiativet kommer mestendels fra mig.
- Nedskæringer
- Ved ikke. Ingen HK'er i min afdeling
- Der samarbejdes mildest talt slet ikke, kun når det er tvingende nødvendigt.

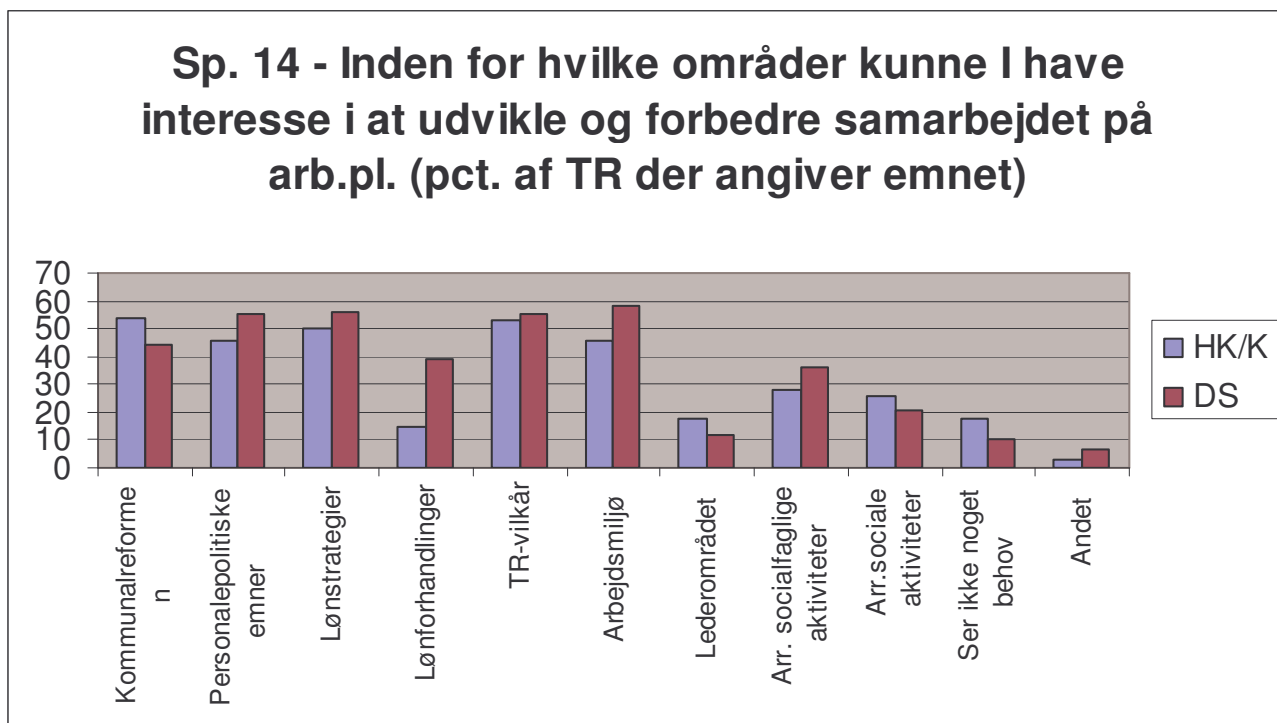
### Spørgsmål 15 Vurdering af forskellige faktoreres betydning for samarbejdet mellem HK/K og DS på arbejdspladsen.

Spørgsmål 15	Organisation	Lille betydning pct.	Nogen eller stor betydning pct.
Personlig kemi	HK/K	8	92
	DS	4	96
Fysisk og arbejdsmæssig nærhed	HK/K	36	64
	DS	17	83
Klimaet generelt de to faggrupper imellem	HK/K	6	94
	DS	4	96
Opfordringer fra forbund og afd./regioner	HK/K	18	82
	DS	31	69
Udefra kommende udfordringer (f.x. kommunalreform)	HK/K	7	93
	DS	14	86
Nye personalepolitiske værktøjer (rammeaftaler, ok mv.)	HK/K	19	81
	DS	15	85
Arbejds miljø og arbejdsforhold	HK/K	8	92
	DS	0	100
Arbejdsgiverens holdning/påvirkning	HK/K	18	82
	DS	16	84
Hyppige TR-skift	HK/K	16	84
	DS	14	86

Tillidsrepræsentanterne i de to organisationer er forholdsvis enige i de forskellige faktoreres betydning, hvor kemi, klimaet mellem de to faggrupper og arbejdsmiljø har over 90 %'s betydning. Men også opfordringer fra organisationen og udefra kommende udfordringer, som f.x. kommunalreformen scorer højt.

#### 4.4. Fremtidigt samarbejde (spørgsmål 14 og 16)

Tabel 14 viser hvilke områder, TR mener de kunne udvikle samarbejdet på.



Bortset fra "arrangere sociale aktiviteter", har DS'erne generelt den største andel, som finder at samarbejdet kan udvikles.

Det er dog forholdsvis små afvigelser og der er stort set parallelitet i besvarelsen på de angivne emner. Temaet "lønforhandlinger" afviger væsentligt, idet 39 pct. af socialrådgivernes TR finder at samarbejdet kunne udvikles, mens kun 15 pct. af HK'erne angiver dette.

Til gengæld mener mindst halvdelen af TR, at der kunne være en interesse i at samarbejde mere om lønstrategier.

TR fra DS har højst score på arbejdsmiljøet, nemlig 58 pct. mod 46 pct. fra TR i HK/K.

Hos HK'erne scorer "kommunalreformen" og "TR-vilkår" højest som potentiale for øget samarbejde.

Udvikling af samarbejdet vedrørende socialfaglige aktiviteter er under halvdelen for begge organisationer.

Årsagen til dette kender vi ikke, men for socialrådgivernes vedkommende kunne forklaringen måske være, at socialfaglige aktiviteter ikke nødvendigvis er en TR- eller klubopgave, mens den forholdsvis lave score hos HK'erne måske tillige kan tilskrives, at en række af respondenterne ikke arbejder inden for det sociale område.

Sammenfattende kan det konkluderes, at i forhold til kommunalreformen, er der samarbejds potentiale til at skabe nogle gode arbejdspladser, hvor ikke mindst arbejdsmiljø

og personalepolitiske emner kunne være et omdrejningspunkt, og hvor også TR's egne vilkår for at udøve hvervet er et naturligt samarbejdsemne.

Hvad angår det socialfaglige samarbejde, f.x. i form af fælles socialfaglige arrangementer, så tyder undersøgelsen på, at der skal gøres en særlig indsats, hvis det skal intensiveres. Der er formentligt også store forskelle i kulturer, traditioner og samarbejdet faggrupperne imellem - og på tværs af specialeområder.

### **Tablet 16. Hvad skal til for at fremme et tættere samarbejde?**

I spørgsmål 16 er TR spurgt om, hvad der efter deres mening skal til for:

#### **At fremme et tættere samarbejde mellem HK/K og DS på arbejdspladsen.**

Der er afgivet mange forskellige svar, som i bilag 2 er forsøgt illustreret med nogle af de mest typiske og tydelige inden for nogle hovedområder.

Som nogle hovedtræk i besvarelsen af spørgsmål 16 kan nævnes:

#### **Kemi, kultur og eventuelle fordomme**

Historien og den aktuelle kemi mellem faggrupperne og medlemmerne og ikke mindst TR spiller en stor rolle. Det handler om respekt for hinanden både som person og de respektive faglige kompetencer, opleve sig selv om ligeværdig part, men også om, at der er reelle interesser og forskelle, som skal respekteres. Mange respondenter har under dette spørgsmål angivet, at de har et godt samarbejde med TR-kollegaen fra den anden organisationer, men her fokuseres på hvad der kan forbedres.

Her et par typiske udsagn:

#### **HK**

- At man får aflivet nogle af fordommene om socialrådgiver og HK'ere
- Det forudsætter en fælles forståelse af mange ting og den findes nok ikke.
- I dagligdagen arbejder HK'ere (socialformidlere) fint sammen, men så snart, det har noget med de faglige organisationer at gøre, føler DS sig "hævet over" os almindelige dødelige, der mangler en forståelse, indsigt og respekt for HK-ernes kunnen. Den famøse artikel i Socialrådgiveren af deres formand: Vi overtager HK, har virkelig bombet samarbejdet tilbage.
- Ja, det kan man godt, da det vil skabe en større enhed når der skal forhandles, jo flere jo stærkere er man. Jeg mener generelt at det ser fint ud med samarbejdet langt de fleste steder. De steder hvor det måske kniber lidt kunne mulige forslag være: Lidt større indsigt i hinandens arbejdsopgaver/felter - og dermed afmystificering... og måske dermed også en "helt i bund" gensidig respekt for hinandens faglighed og kompetencer.
- Åbenhed.

#### **DS**

- En forståelse blandt medlemmerne, især fra DS, om at vi ikke er specielt mere fine end nogen andre! - Og at vi står os i forhold til ledelsen bedre med et tæt samarbejde organisationerne imellem



- Fællestillidsmanden for HK i NN kommune, arbejder ud fra nogle andre ideer og strategier end jeg gør, hvilket gør det vanskeligt at samarbejde.
- Holdningsændringer og vilje~ "kulturen", indstillingen og måden at gribe tingene an på er væsentligt forskellig, både i forhold til social politik og i forhold til samarbejde med ledelsen
- Respekt for hinandens forskellige interesser. Et fælles "problem"
- Mere respekt for hinandens fagforbunds holdninger
- Åbenhed og rettidig omhu

### **Formalia – det vi bare kunne gøre...**

En del besvarelser vidner om ret konkrete overvejelser over, hvad der kunne gøres. Fra at reflektere over handlemuligheder til at føre dem ud i livet, er der et stykke vej, og ikke mindst tid er tilsyneladende en mangelvare. Det fremhæves især af DS-TR. Men også andre mere formelle hindringer eller udfordringer er der peget på.

Her nogle typiske udsagn:

#### **HK**

- At DS tager kontakt til HK-klubben
- Flere formelle og uformelle møder mellem de 2 TR
- Hyppigere fælles klubmøder
- Mere formel struktur på opgaven/området

#### **DS**

- Mere tid til TR-arbejdet (nævnt af mange respondenter)
- Et bedre kendskab til hinanden, det vil også være nemmere hvis vi fysisk sad det samme sted.
- TR for socialrådgivere skal have tid og overskud til at indgå i et samarbejde. Forholdet er ikke ligeværdigt, når ressourcefordelingen er skæv.
- Fælles kurser fra organisationerne
- Oplæg fra organisationerne
- Fælles repræsentation i HSU. I dag går "vores" plads til et FOA medlem. Flere fælles aktiviteter.~ Flere fælles møder.~
- Fælles lønstrategi og fælles klubmøder
- Vi er nødt til at holde nogle flere fællesmøder. Vi har arrangeret en temaaften med oplægsholder. Dette bliver en prøveballon.
- Der kunne afholdes fælles klubmøder kvartalsvis og ad denne vej udarbejde fælles retningslinjer og strategier

### **Ekstern påvirkning**

Det påvirker arbejdspladsen, hvad f.x. HK/K eller DS centralt mener og gør. Både positivt og negativt, og der er tilsyneladende

en bane for både afdelinger/regioner og de centrale sekretariatet at spille på.

Her nogle typiske udsagn:

**HK**

- At der fra de faglige organisationer kommer forslag til samarbejde.
- Centrale signaler om, at de 2 organisationer har fælles interesser i forhold til løn- og ansættelsesvilkår
  
- Større samarbejde / oplæg fra fagorganisation

**DS**

- Måske fælles tiltag fra DS og HK (ex. foredrag og andre arrangementer)
- At der er et højere fælles mål. Vi har et godt samarbejde i forvejen.

**4.5. Fællesklub (spørgsmål 17)**

Tabel 17 viser, i hvilken grad der har været overvejelser om at danne en fællesklub. DS og HK/K besluttede i 2003 et sæt vedtægter for fællesklubber, og siden er der dannet 6 – 7 fællesklubber.

Til trods for at fællesklubberne og muligheden for dannelse af sådanne har været omtalt i såvel fagblade som på hjemmesiden, er kendskabet til denne mulighed tilsyneladende ikke udbredt.

Der savnes speciel viden om dette blandt HK/K-TR, hvor 49 pct. ikke kender eller har hørt om muligheden. For DS-TR's vedkommende er tallet 18 pct.

40 pct. af HK/K TR og 32 pct. af DS-TR vurderer ikke dannelsen af en fællesklub som relevant. Kun to TR – en fra hver organisation – angiver, at de lige nu har overvejelser om en fællesklub.

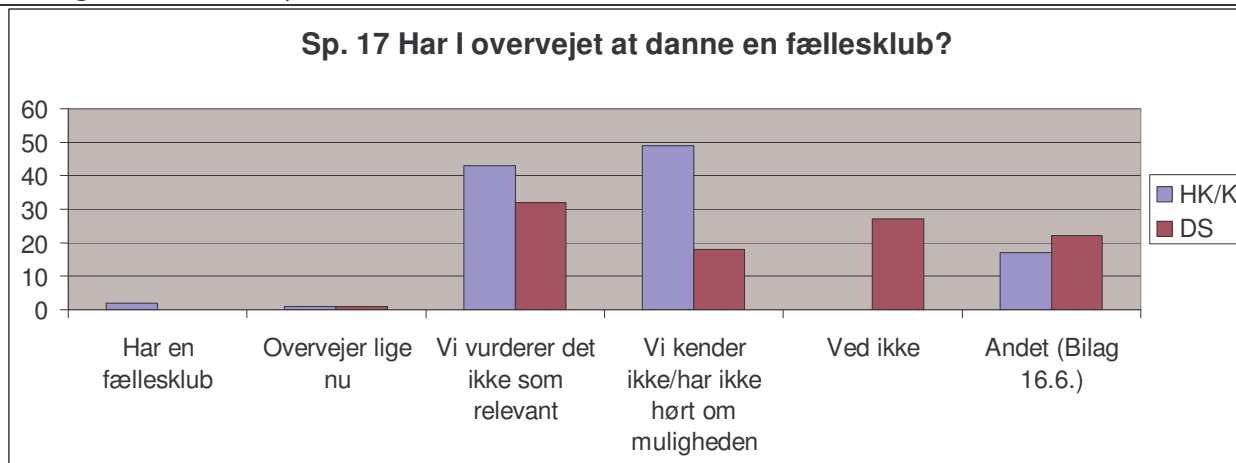
Umiddelbart kan konkluderes, at kendskabet til muligheden for fællesklubber skal udbredes, men selv om muligheden er kendt, så er det tilsyneladende marginalt, i hvilken udstrækning kendskabet vil føre til fællesklubber.

Dette er ikke overraskende, når sammenholdes med de forudsætninger som skal være til stede for et tæt samarbejde (jf. ovenfor vedrørende bl.a. kultur og kemi).

Dannelsen af en fælles klub, er et større skridt, og kræver at mange forudsætninger – ikke kun hos TR – er til stede.

Selv i hovedmålgruppen – nemlig arbejdspladser, hvor DS ikke har nok til at vælge en TR – ses muligheden for en fællesklub tilsyneladende kun i begrænset omfang som en mulighed.

Aktuelt kan det ikke udelukkes, at kommunalreformen med forestående fusion af kommuner, har sat eventuelle overvejelse om fællesklub på vågeblus, da alle kommuner fra 1.1.2007 må forventes at blive i stand til at vælge en DS-TR.



Under "andet" er angivet:

#### HK/Kommunal

- Det har vi ikke diskuteret
- Drøftet med DS, men ej anbefalet
- DS har ingen TR
- Først fra 1.8.05 medlemmer nok til at danne DS-klub, så muligheden foreligger.
- Har indbudt, men intet svar
- Har været drøftet blandt socialrådgiverne men ingen klar tilbagemelding.
- Hvis de henvendte sig, så ville vi klart overveje det
- Ikke pt, men tiden vil muligvis gøre det mere relevant for os
- Jeg har ikke tænkt på noget
- Kun i fbm. kommunalreformen
- Nej ikke i øjeblikket, lad os se om der kommer en fusion
- Pt vurderer vi det ikke som relevant.
- Store klubber er meget selvkørende hver især
  
- Vigtigt med fortsat samarbejde - og enkelte emner og møder fælles

#### Dansk Socialrådgiverforening

- Som det ser ud nu, har jeg intet behov for at samarbejde med hk - det er af personlige grunde
- Har slet ikke overvejet det. Er heller ikke interesseret i det.
  
- Det er der ingen grund til på nuværende tidspunkt.
- Det er i forvejen en meget stor klub, og det er næsten uoverskueligt at skulle dække endnu flere.
- Vi er i sommeren 2005 begyndt at holde fællesmøder med HK'erne ca. hver 3. måned.
- Har haft drøftet det med HK TR socialforvaltningen mange gange som pt. ikke er interesseret i en fælles klub

- Efter min vurdering kræver det, at HK først får etableret en ny klub i Nyborg, inden det kan komme på tale at lave fællesklub.
- Som sagt - hold fast på DS faglige integritet, men samarbejd dér hvor der er behov - løn og personaleforhold - for gensidig inspiration. ~Nogle gange har vi meget tæt samarbejde andre perioder glider dagligdagen blot uproblematisk
- Så vidt undertegnede ved har dette ikke været på tale.
- Vi har vendt emnet nogle gange, men er ikke kommet frem til egentlige planer eller aftaler, ud over at jeg er meget

velkommen til at henvende mig vedrørende invitation af formidlerne med flere til eventuelle klubarrangementer

- Vi er en lille arbejdsplads og HK har ikke nogen klub her på stedet. Derfor vurderes det som "overkill" at lave fællesklub.
- Vi har fælles sagsbehandlermøder
- Det er ikke blevet overvejet endnu.
- Jeg har prøvet at tage kontakt til hk fælles TR, som er TR for sagsbehandlerne, om at vil laver en fælles klub, jeg har intet hørt fra hende, hun ville lufte tanken for sine medlemmer, men rygtet vil, at hun taler negativt om en fælles klub og at der ikke er nogen Hf'er som ønsker at deltage i en sådan. Dertil arbejder jeg på at få mine medlemmer til at tage skeen i egen hånd og invitere HK'erne til et møde, hvor vi kan forklare hvad det går ud på og hvad vi ønsker ved en fælles klub.
- Det har vi slet ikke tænkt på

## Bilag 1

# Spørgeskema til TR i kommunerne

1. Dit navn : \_\_\_\_\_
2. Dit tillidshverv
  - TR
  - Fælles-TR
  - Andet \_\_\_\_\_
3. Organisation:
  - a. HK/kommunal
  - b. DS
4. Hvilken kommune arbejder du i: \_\_\_\_\_
5. Hvilket fagområde arbejder du inden for? (ét kryds)
  - a. det sociale område
  - b. beskæftigelsesområdet
  - c. skole & kultur
  - d. teknik
  - e. Økonomi
  - f. Skat
  - g. inkasso
  - h. løn & personale
  - i. Andet - angiv \_\_\_\_\_
6. Postnr. på din arbejdsplads: \_\_\_\_\_
7. Din e-mail-adresse: \_\_\_\_\_
8. Dit telefonnummer på arbejdspladsen: \_\_\_\_\_
9. I kommunen har min organisation: (sæt evt. flere krydser)
  - a. En fællestillidsrepræsentant (FTR)
  - b. En tillidsrepræsentant der alene dækker socialforvaltningen helt eller delvist
  - c. En tillidsrepræsentant der dækker flere forvaltninger
  - d. Flere tillidsrepræsentanter - antal: \_\_\_\_\_
  - e. En TR-suppleant for mig
  - f. En fællesklub mellem DS og HK/K jf. fællesklubvedtægterne
10. Antal medlemmer du er TR for: \_\_\_\_\_
11. Hvordan foregår samarbejdet mellem HK-K/DS på arbejdspladsen i dag? (sæt evt. flere krydser)
  - a. I SU/MED
  - b. Ved formøder forud for SU/MED-møder
  - c. Ved andre møder - i arbejdstiden
  - d. Gennem løbende dialog - uformelle møder

- 
- e. På fælles klubmøder
  - f. Der samarbejdes ikke
  - 9 Andet: \_\_\_\_\_

12. Hvordan vil du karakterisere samarbejdet mellem HK/K og DS på arbejdspladsen i dag sammenlignet med for 3 år siden?

- a. Tættere samarbejde
  - b. Uændret samarbejde
  - c. Mindre tæt samarbejde
  - d. Ved ikke
- 

13. Hvilke aktiviteter samarbejder HK/K og DS om på arbejdspladsen? (sæt evt. flere krydser)

- a. Kommunalreformen
- b. Personalepolitiske emner (lokal udfyldelse af rammeaftaler, kompetenceudvikling mv.)
- c. Lønstrategier
- d. Lønforhandlinger
- e. TR-vilkår
- f. Arbejds miljø
- g. Lederområdet
- h. Socialfaglige aktiviteter (socialpolitisk påvirkning, socialfaglige arrangementer. o.l.)
- i. Sociale aktiviteter (kulturelle aktiviteter, fester o.l.)
- j. Der samarbejdes ikke
- k. Andet: \_\_\_\_\_

14. Indenfor hvilke områder kunne I efter din mening have interesse i at udvikle og forbedre samarbejdet mellem HK/K og DS på arbejdspladsen? (sæt evt. flere krydser)

- a. Kommunalreformen
- b. Personalepolitiske emner (lokal udfyldelse af rammeaftaler, kompetenceudvikling mv.)
- c. Lønstrategier
- d. Lønforhandlinger
- e. TR-vilkår
- f. Arbejds miljø
- g. Lederområdet
- h. Arrangere socialfaglige aktiviteter (socialpolitisk påvirkning, socialfaglige arrangementer. o.l.)
- i. Arrangere sociale aktiviteter (kulturelle aktiviteter, fester o.l.)
- j. Ser ikke noget behov
- k. Andet: \_\_\_\_\_

15. Hvordan vurderer du følgende faktoreres betydning for samarbejdet mellem HK/K og DS på arbejdspladsen?

	Lille betydning	nogen betydning	stor bet.
a. Personlig "kemi" mellem TR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Hvor tæt (fysisk og arbejdsmæssigt) TR kollega fra den anden organisation (HK/DS) er placeret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Klimaet generelt de to faggrupper imellem på arb.pl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Opfordringer og input fra forbund og afdelinger/regioner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Udefra kommende udfordringer (fx. kommunalreform)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Nye personalepolitiske værktøjer, rammeaftaler, OK o.l.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Arbejds miljø og arbejdsforhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Arbejdsgiverens holdning/påvirkning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Hyppige TR-skift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. andet _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Hvad skal der efter din mening til for at fremme et tættere samarbejde mellem HK/K og DS på din arbejdsplads?

---

17. Har I overvejet at danne en fællesklub mellem HK/K og DS (fællesklub med én TR, som repræsenterer både HK/K og DS).

- a. Vi har allerede dannet en fællesklub med fælles TR
- b. Vi overvejer lige nu at danne en fællesklub med fælles TR
- c. Vi vurderer det ikke som relevant
- d. Vi kender ikke/har ikke hørt om muligheden
- e. Ved ikke
- f. Andet \_\_\_\_\_

**Evt. spørgsmål til spørgeskemaet kan rettes til:**

Kontaktperson i DS: Bjarne Trier Andersen, tlf. 3338 6152 eller e-mail [bta@socialrdg.dk](mailto:bta@socialrdg.dk)  
 eller kontaktperson i HK/K: Birthe Bille Hansen tlf. 33 30 43 61 eller e-mail [44bbh@hk.dk](mailto:44bbh@hk.dk).

**Spørgeskemaet returneres senest til:**

HK/K

DS

att. Birthe Bille Hansen    att. Bjarne Trier Andersen

Weidekampgade 8

Toldbodgade 19 A, postboks 69

0900 København C

1003 København K

**Vi trækker lod blandt besvarelserne om 5 x 3 flasker rødvin.**

**Tak fordi du tog dig tid til at svare på spørgsmålene**

## Bilag 2

### **Tabel 16. Hvad skal til for at fremme et tættere samarbejde?**

I spørgsmål 16 er TR spurgt om, hvad der efter deres mening skal til for at fremme et tættere samarbejde mellem HK/K og DS på arbejdspladsen.

Der er afgivet mange forskellige svar, som i dette bilag er forsøgt illustreret med nogle af de mest typiske og tydelige inden for nogle hovedområder.

#### **Udskiftning og kendskab**

##### **HK**

- At især DS i på flere arbejdspladser ikke har en TR, og at levetiden for især DS-TR er forholdsvis kort, spiller især ifølge HK/K-TR en væsentlig rolle for samarbejdsmulighederne.
- en fast TR og at vi ved hvem det er (Joke men alligevel tæt på sandheden)
- At DS får valgt en TR igen, idet der for 3 år siden var et fantastisk (...?)
- At DS har en TR på arbejdspladsen
- Det første skridt ville være, at DS valgte en TR eller i det mindste en kontaktperson

##### **DS**

- Det vil være en god ide med en TR for HK'erne
- At HK får etableret en klub og valgt en TR

#### **Kemi, kultur og eventuelle fordomme**

##### **HK**

- At DS har lyst til et samarbejde.
- at man får aflivet nogle af fordommene om socialrådgiver og HK'ere
- Det forudsætter en fælles forståelse af mange ting og den findes nok ikke.
- I dagligdagen arbejder HK'ere (socialformidlere) fint sammen, men så snart, det har noget med de faglige organisationer at gøre, føler DS sig "hævet over" os almindelige dødelige, der mangler en forståelse, indsigt og respekt for HK-ernes kunnen. Den famøse artikel i Socialrådgiveren af deres formand: Vi overtager HK, har virkelig bombet samarbejdet tilbage.
- Ja, det kan man godt, da det vil skabe en større enhed når der skal forhandles, jo flere jo stærkere er man. Jeg mener generelt at det ser fint ud med samarbejdet langt de fleste steder. De steder hvor det måske kniber lidt kunne mulige forslag være: Lidt

større indsigt i hinandens arbejdsopgaver/felter - og dermed afmystificering... og måske dermed også en "helt i bund" gensidig respekt for hinandens faglighed og kompetencer.

- Jeg mener ikke der skal ret meget mere til her på min arbejdsplads Jeg tror vi har så godt et samarbejde som muligt
- Samarbejdet fungerer i det daglige uden at man behøver skele til om man tilhører den ene eller den anden organisation
- Socialrådgiverne bør vælge en TR som jeg som TR for HK'erne kunne samarbejde med
- tiden - arbejdsro - og ingen tåbelige udmeldinger om at overtage hinanden
- Vi har allerede et utroligt tæt samarbejde, så jeg kan ikke se at der skal mere til...
- Åbenhed.



**DS**

- En forståelse blandt medlemmerne, især fra DS, om at vi ikke er specielt mere fine end nogen andre! - og at vi står os bedre med et tæt samarbejde i forhold til ledelsen.
- Behøver ikke tættere samarbejde - det er fint som det er.
- Fællestillidsmanden for HK i NN kommune, arbejder ud fra nogle andre ideer og strategier end jeg gør, hvilket gør det vanskeligt at samarbejde.
- holdningsændringer og vilje~ "kulturen", indstillingen og måden at gribe tingene an på er væsentligt forskellig, både i forhold til social politik og i forhold til samarbejde med ledelsen
- Vores samarbejde har igennem mange år været helt fint, men det hele er for mig at se dels afhængig af personerne, og så tiden
- Hmm ingen bemærkninger. Vi har et rigtig godt samarbejde på min arbejdsplads.
- En anden repræsentant fra HK!
- Respekt for hinandens forskellige interesser. Et fælles "problem"
- Mere respekt for hinandens fagforbunds holdninger
- Åbenhed og rettidig omhu
- Jeg syntes at vores samarbejde er OK som der fungerer. Der er fuld respekt for hinanden.

**Formalia****HK**

- At vi sætter os sammen de to klubbestyrelser og aftaler et formaliseret samarbejde - men da min næstformand er fra socialforvaltningen er der trods manglende formalisering et ganske godt samarbejde/koordineringsarbejde faggrupperne i mellem.
- At DS tager kontakt til HK-klubben
- Flere formelle og uformelle møder mellem de 2 TR
- Hyppigere fælles klubmøder
- Mere formel struktur på opgaven/området
- Nedbrydning af faggrænserne - dybest set laver vi det samme bare i større eller mindre målestok - se det i øjnene

**DS**

- Mere tid til TR-arbejdet (nævnt af mange respondenter)
- formalisering af møder - det er lidt personafhængigt nu - men fungerer alligevel (måske netop derfor) ret godt
- Et bedre kendskab til hinanden, det vil også være nemmere hvis vi fysisk sad det samme sted.
- TR for socialrådgivere skal have tid og overskud til at indgå i et samarbejde. Forholdet er ikke ligeværdigt, når ressourcfordelingen er skæv.
- Fælles kurser fra org. Oplæg fra org. Fælles repræsentation i HSU. I dag går "vores" plads til et FOA medlem.
- Flere fælles aktiviteter.~ Flere fælles møder.~
- Flere lokale HK-tillidsrepræsentanter, og måske mere formelle samarbejds møder.
- en tillidsrepræsentant for begge områder.
- HK længere væk fra ledelsen
- Fælles lønstrategi og fælles klubmøder

- HK, har fælles TR og det ville fremme samarbejdet, hvis der var valgt TR på lokalkontoret. Men vi snakker da sammen efter behov og ved møder andre steder i forvaltningen
- Vi skal have noget dialog, og skulle kunne binde hinanden op på de aftaler der indgås
- måske fællesmøder med fællestillidsrepræsentanterne således, at vi får forståelse for hinandens diskussioner, holdninger m.v.
- tid og vilje og initiativer fra begge sider.
- Vi er nødt til at holde nogle flere fællesmøder. Vi har arrangeret en temaaften med oplægsholder. Dette bliver en prøveballon.
- Der kunne afholdes fælles klubmøder kvartalsvis og ad denne vej udarbejde fælles retningslinjer og strategier
- overskud til at bruge tid og kræfter på at realisere idéer til øget samarbejde og fælles klubaktiviteter - herunder især at få formidlerne gjort til aktive deltagere i socialrådgiverklubben

## **Ekstern påvirkning**

### **HK**

- At der fra de faglige organisationer kommer forslag til samarbejde.
- Centrale signaler om, at de 2 organisationer har fælles interesser i forhold til løn- og ansættelsesvilkår
- Større samarbejde / oplæg fra fagorganisation
- Vi har i dag et godt samarbejde. En total sammenlægning er ønskværdig. For mig at se (ansat i en lille kommune) bør der kun være en organisation. Vi har de samme interesser uanset om man er HK, DS, Bupl, TL, Djøf osv. Som det er i dag bliver ofte spillet ud mod hinanden. Måske er vi også lidt splittede pga. de forskellige organisationsforhold.
- at socialrådgivere og socialformidlere betragtes som ligeværdige kolleger (her tænkes på artikel i DS for nylig som bestemt ikke fremmer et godt og givtigt samarbejde)
- Fusion af HK. og DS.
- 

### **DS**

- Måske fælles tiltag fra DS og HK (ex. foredrag og andre arrangementer)
- At der er et højere fælles mål. Vi har et godt samarbejde i forvejen.
- Jeg syntes at det er vigtigt at bevarer DS som selvstændigt forbund, for at sikre vores faglige integritet.
- At synliggøre HK og DS samarbejde. At der er på en del områder bliver en fælles overenskomst.
-