

**I dette nummer:**

- [Juletid er lig med ferietid](#)
- [TR-undersøgelsen 2015](#)
- [Integrationsområdet i kommunerne](#)
- [OK15-projekt om den danske model](#)
- [DS fik medhold i voldgiftssag](#)
- [Skal du på kursus i 2016?](#)
- [Stor tilfredshed med TR- og AMiR-konferencen](#)
- [Ny arbejdsmiljøpjece: Skab robuste forandringer](#)

**Nyt fra Region Syd:**

- [Investeringer i socialt arbejde](#)
- [Samarbejde mellem DS klubber – en god idé til inspiration](#)
- [Når der ansættes en pensioneret kollega](#)

**Juletid er lig med ferietid**

De fleste af os vil gerne holde ferie hen over julen, men ikke alle kan det, for mange arbejdspladser holder åbent også henover julen.

Som udgangspunkt aftaler medarbejder og ledelse placering af ferie, således at der tages hensyn til medarbejdernes ferieønsker. Men hvis arbejdsgiver ønsker, at ferien placeres på et særligt tidspunkt, så skal det varsles med minimum 1 måned, fordi der er tale om restferie. Restferie er ferie udover hovedferien (de 3 uger som typisk holdes henover sommeren).

Arbejdsgiver kan helt undtagelsesvis ændre fastsat ferie, når der forligger ganske særlige omstændigheder, der gør, at din arbejdsplads har brug for din arbejdskraft. Hvis en evt. ændring i feriens placering medfører udgifter for dig, skal arbejdsgiver erstatte tabet. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Som bekendt går det så ikke altid som lige planlagt, og vi kan blive ramt af sygdom lige inden eller under ferien.

**Syg i juleferien – hvad gør du?**

Fra 1. maj 2012 blev det muligt at få erstatningsferie, hvis man bliver syg efter feriens begyndelse. Der er dog en del betingelser, som skal være opfyldt. Men hvis nu en kollega rammes af sygdom i ferien, så læs med her:

- Retten til erstatningsferie gælder først efter udløbet af en karenperiode. Hvis man har optjent 25 feriedage (5 ugers ferie), er karenperioden fem sygedage, og hvis man har optjent mindre end 25 feriedage, så er karenperioden forholdsvis kortere.
- Har man eksempelvis optjent 15 feriedage, er karenperioden tre dage.
- Arbejdsgiveren skal informeres om sygdommen på første sygedag på samme måde, som hvis man ikke afholder ferie.
- Medarbejderen skal selv dokumentere sygdommen overfor arbejdsgiveren – dvs. at man skal indhente lægeerklæring eller friattest fra 1. sygedag.
- Med en friattest bekræfter lægen, at fraværet skyldes sygdom, og giver samtidig sit skøn over, hvor længe sygdommen kan forventes at vare.
- Dokumentation skal indhentes selvom arbejdsgiver ikke spørger om det og medarbejderen skal selv betale for omkostningerne til dokumentationen.

### **Og hvis syg før ferien**

Ved sygdom opstået før feriens begyndelse – altså før arbejdstids begyndelse den første feriedag – har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

Det betyder, at medarbejderen skal melde sig syg, og at ferien ikke afvikles. Hvis medarbejderen bliver rask i ferien, skal hun/han raskmelde sig og gå på arbejde, med mindre det er aftalt, at medarbejderen afholder resten af den planlagte ferie. Den ferie, som ikke blev afholdt, skal medarbejderen på ny aftale hvornår afholdes med arbejdsgiveren.

[Læs mere om feriereglerne](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Dorte Gotthjælp Nielsen*  
[dgn@socialraadgiverne.dk](mailto:dgn@socialraadgiverne.dk)

## **TR-undersøgelsen 2015**

DS gennemførte i foråret TR-undersøgelsen 2015 – stor tak til alle TR, der har deltaget i undersøgelsen. Den giver et godt og vigtigt overblik over jeres forhold og vilkår.

Undersøgelsens resultat vil blive inddraget på alle leder og kanter, hvor TR-forhold er i spil. Og det er de jo bl.a. i forhold til tilrettelæggelse af TR-uddannelse i bred forstand og i forhold til de vedtagne DS-2022-projekter om TR i DS, Klubprojektet og faggrupper og rekruttering. Der vil også være fokus på rammerne for at udøve TR-hvervet, som en stor del af TR peger på som et problem.

Her et par udpluk fra undersøgelsen, som i starten af det nye år kan ses i sin helhed på [tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk](http://tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk).

- 59 pct. deltog i undersøgelsen
- 58 pct. har været TR i mere end 2 år, hvilket er lidt længere end i 2009
- 82 pct. af TR sidder i et MED-udvalg og 24 pct. i et Hoved-Med-udvalg.
- 59 pct. føler sig i høj grad/meget høj grad værdsat af kolleger og får god støtte og opbakning (68 pct.)
- 30 pct. finder fremmødet på klubmøder utilfredsstillende
- 84 pct. er helt enige/enige i, at de har et godt samarbejde med ledelsen
- 87 pct. angiver, at de får støtte fra DS, når det er nødvendigt.
- 88 pct. har et godt samarbejde med deres konsulent
- 85 pct. finder at DS udbyder relevante kurser for TR
- 82 pct. finder at TR-nyheder og det Fælles nyhedsbrev for TR og AMiR giver vigtige og brugbare informationer.
- 60 pct. finder, at DS' hjemmeside - inkl.. Faglig Håndbog - er et vigtigt redskab for dem som TR
- 76 pct. bruger over 2 timer om ugen på TR-arbejde og mange bruger også deres fritid på arbejdet - 69 pct. bruger op til 2 timer af fritiden om ugen.
- Arbejdet med klub/medlemmer og lønforhandlinger er det TR har mest lyst og energi på at arbejde med (56 pct.)
- 46 pct. har inden for det sidste år haft en udviklingssamtale med deres konsulent, og 92 pct. af disse er tilfredse/meget tilfredse med samtalen.
- 61 pct. påtænker at genopstille igen som TR (53 pct. i 2009).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Bjarne Trier Andersen*  
[bta@socialraadgiverne.dk](mailto:bta@socialraadgiverne.dk)

## Integrationsområdet i kommunerne

Der er et stigende pres på integrationsområdet, og i mange kommuner er medarbejderne på området bekymret for fremtiden.

### **Normeringer og tilskud fra staten**

Det er naturligvis overordentlig vigtigt, at I som TR og AMiR på området holder øje med, om personalenormeringerne kan følge med det stigende antal flygtninge og familiesammenføringer.

I den forbindelse skal I være opmærksomme på, at regeringen i forbindelse med økonomiaftalen med KL har bevilget særlige midler til integrationsindsatsen i 2016. Der er tale om 325 mio. kr. i ekstra tilskud for at understøtte håndtering af den aktuelle situation med et højere antal flygtninge. Beløbet bliver fordelt som et investeringstilskud på 125 mio. kr. til bl.a. en hurtig udvidelse af boligkapaciteten og som et ekstraordinært integrationstilskud på 200 mio. kr.

[Her kan I se kvoterne til de enkelte kommuner.](#)

Der er altså god grund til, at I undersøger, om disse penge allerede er indregnet i næste års budget for jeres kommune, og hvilken betydning det har for antallet af ansatte på området til næste år.

DS' vejledende sagstal er 35-55 sager pr. socialrådgiver, men vær opmærksom på de nuancerede anbefalinger på [socialraadgiverne.dk/sagstal](http://socialraadgiverne.dk/sagstal).

Hvis kommunens sagsbehandlere har et markant forhøjet sagstal og derfor er meget fortravlede, kan det naturligvis få betydning for, hvor effektiv den konkrete integrationsindsats kan blive. Derfor risikerer kommunen at gå glip af resultattilskuddene fra staten. Disse tilskud udbetales til kommunerne hver gang en udlænding består danskprøven (ca. 36.000 kr.), eller går i gang med uddannelse eller får ordinært arbejde (ca. 48.000 kr.) inden integrationsperioden udløber. Et højt sagstal kan dermed få negativ betydning for kommunernes økonomi, hvis fristerne for resultattilskuddene overskrides. Vær dog opmærksom på at muligheden for at opnå økonomiske gevinster kan komme til at overskygger hensynet til den enkelte flygtningssituation.

## DS har kontakt til integrationsministeren

DS har netop udarbejdet et notat om ['Anbefalinger til integrationsindsatsen i kommunerne'](#).

DS har den 12. november holdt møde med integrationsminister Inger Støjberg. Ved dette møde har ministeren fået overleveret notatet, og det er aftalt, at DS kan byde ind med konkrete input til den fremtidige integrationsindsats.

Ministeren giver udtryk for, at der er overvejelser om at samle integrationsplan og kontrakt, så der fremover kun bliver én samlet plan. DS vil byde ind i forhold til udformningen af en sådan plan.

Det forventes, at der allerede inden jul kommer et lovudspil vedr. integrationsindsatsen. DS vil naturligvis også søge at påvirke dette.

DS er ved at nedsætte en hurtigarbejdende ressourcegruppe med medlemmer, der har særlig kendskab til forskellige dele af integrationsområdet, som skal bidrage med forslag og ideer. Hvis du er interesseret i at høre nærmere om ressourcegruppens arbejde eller har relevante input, så er du meget velkommen til at kontakte nedenstående.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Katrine Gudmandsen*  
[kg@socialraadgiverne.dk](mailto:kg@socialraadgiverne.dk)

*Elisabeth Huus Pedersen*  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

## OK15-projekt om den danske model

Udfaldet af overenskomstforhandlingerne i 2015 var i sandhed en lang række projekter på mange forskellige niveauer. Nogle af projekterne vil komme til at køre direkte mellem Dansk Socialrådgiverforening og henholdsvis Danske Regioner eller KL. Det er eksempelvis projekterne om sygehussocialrådgiverne eller projektet om indarbejdelse af nyeste viden i praksis.



Mens andre kører mellem Forhandlingsfællesskabet – som DS er en del af – og KL eller Danske Regioner. Et af dem er projektet om den danske model.

Projektet med fokus på **den danske model i kommunerne** i overenskomstperioden betyder bl.a., at det er muligt at iværksætte forsøg i hele MED-organisationen eller kun dele heraf/et enkelt udvalg. Formålet er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MED-samarbejdet, og erfaringerne vil indgå i drøftelserne af visionen for fremtidens MED-system. Hvis du sidder i et kommunalt MED og har idéer til et sådant forsøg, så sæt det på dagsordenen og tag en drøftelse i udvalget. Du kan også via din regionskonsulent få yderligere information om forsøgsmuligheden samt ansøgningskema. Dette er dog også sendt til formand og næstformand for HMU. En ansøgning om MED-forsøg skal fremsendes af HMU på det særlige skema.

Der gennemføres også en **række kommunebesøg** som led i projektet om den danske model. Parterne - KL og Forhandlingsfællesskabet – besøger 9 kommuner for at få en dialog med MED-udvalg, ledere og tillidsrepræsentanter om, hvordan Den Danske Model fungerer i praksis (MED-system, det lokale samarbejde, strukturer, roller, kompetencer, dialog mv.). Der har aktuelt været holdt et sådant dialogmøde i Ballerup kommune, og der er aftalt et møde med Nordfyns kommune. Øvrige aftaler er endnu ikke på plads. Men hvis du er i en af disse besøgskommuner, vil vi stærkt opfordre dig til at prioritere at deltage i et sådant møde, og bidrage med dine erfaringer, idéer, visioner, frustrationer osv.

Vi forventer, at alle tillidsrepræsentanter bliver informeret om besøget via HMU. Besøgene gennemføres af en styregruppe faciliteret af Søren Viemose.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Bjarne Trier Andersen  
[bta@socialraadgiverne.dk](mailto:bta@socialraadgiverne.dk)

## DS fik medhold i voldgiftssag

DS har netop fået medhold og dermed vundet i en voldgiftssag vedr. afskedigelse af en tillidsvalgt medarbejder.

Udfaldet betød, at vores medlem fik en godtgørelse på 6 måneders løn. Det er et meget tilfredsstillende udfald af sagen, fordi det netop er vigtigt at værne omkring de tillidsvalgte på arbejdspladserne, som jo påtager sig et særligt ansvar og dermed også de opgaver, som følger med, på godt og på ondt. Godtgørelsen kommer oven i medlemmets individuelle varsel (6 måneder), beskyttelsen som tillidsvalgt (3 måneder) og fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a (3 måneder).

DS afventer nu opmandens skriftlige tilkendegivelse, hvor også opmandens begrundelse for resultatet vil fremgå.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Dorte Gotthjælp Nielsen*  
[dgn@socialraadgiverne.dk](mailto:dgn@socialraadgiverne.dk)

## Skal du på kursus i 2016?

Ja, selvfølgelig skal du det! Du kan se det spændende kursusprogram for 2016 på [tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk/kalender](http://tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk/kalender).

De første kurser i 2016 er:

**TR i DS** - 27.-28. januar

**TR og AMiR i samspil om den gode arbejdsplads** - 2.-3. februar. Dette kursus er også for AMiR og har fokus på at få mere indflydelse på arbejdspladsen og har bl.a. en hel dag om MED

**Stats-TR i DS** - 9.-10. februar

**TR og medlem** - 29. februar-2. marts

**TR forhandler** 4.-6. april

Se hvad du har brug for, hvornår det kan passe ind i din kalender og tilmeld dig!

**Og et lille nødråb...**

Hvis du af en eller anden grund bliver forhindret i at deltage i et TR-kursus, som du har meldt dig til, så må du meget gerne give os besked så hurtigt som overhovedet muligt. Vi er bundet af en kontrakt med kursusstederne og sene afbud koster os penge, som vi kunne bruge bedre :)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Bjarne Trier Andersen*  
[bta@socialraadgiverne.dk](mailto:bta@socialraadgiverne.dk)

## Stor tilfredshed med TR- og AMiR-konferencen

Tak for jeres svar på den elektroniske evaluering. På konferencen 30. september-1. oktober deltog mere end 160 valgte repræsentanter, og der var fokus på, hvordan vi gør vores klubber og lokale fællesskaber endnu stærkere.

Evalueringen viser, at

- 92 pct. var tilfreds/meget tilfreds med konferencen i sin helhed
- 90 pct. var tilfreds/meget tilfreds med valg af emne
- 84 pct. var tilfreds/meget tilfred med arbejdet i workshopperne
- 91 pct. finder, at de i høj grad/nogen grad kan anvende det lærte i egen klub
- 93 pct. forventer i nogen grad/høj grad at afprøve/anvende noget af det lærte inden for de næste 2 måneder

Og som det blev aftalt på konferencen, vil deltagerne blive kontaktet af en konsulent for at høre, hvordan det går, og for evt. at give lidt sparring i forhold til jeres valgte indsatsområde.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Bjarne Trier Andersen*  
[bta@socialraadgiverne.dk](mailto:bta@socialraadgiverne.dk)

*Line Hjarsø*  
[lhj@socialraadgiverne.dk](mailto:lhj@socialraadgiverne.dk)



## Ny arbejdsmiljøpjece: Skab robuste forandringer - med fokus på trivsel

Alle arbejdspladser gennemgår forandringer, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

I et nyt hæfte får man hjælp til at iværksætte forandringsprocesser, der er robuste. Det vil sige forandringer, der indtænker trivsel og godt arbejdsmiljø og dermed giver større chancer for at skabe holdbare resultater.

Målgruppen for materialet er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i formelle fora som MED-udvalg, SU eller AMO. Dialogmetoderne kan også bruges af interne eller eksterne proceskonsulenter.

Det primære formål med materialet er at styrke den enkelte arbejdsplads' arbejde med trivsel under forandringer.

Hæftet rummer gode råd og metoder til selve planlægningsfasen samt seks dialogværktøjer, som kan anvendes til forskellige formål og på forskellige tidspunkter i det samlede forløb. F.eks. præsenteres værktøjet 'Forandringsbalancen', hvor man systematisk gennemgår fordele og ulemper ved den eksisterende situation og ved den planlagte forandring. Metoden giver dermed et fælles overblik over 'forandringens pris', samt de fordele man kan forvente, når forandringen er gennemført.

Pjecen er udgivet af Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor og Administration (BAR-FOKA).  
Download pjecen [Skab robuste forandringer](#).

Du kan også læse mere om forandringer på [socialraadgiverne.dk](http://socialraadgiverne.dk).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Elisabeth Huus Pedersen*  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

TR & AMiR Nyt fra Region Syd

## Investeringer i socialt arbejde

Investeringstankegangen om, at investeringer i socialt arbejde betaler sig, er også nået til beskæftigelsesområdet.

Ud over at Hjørring Kommune investerer 125 mio. kr. i udsatte ledige fra 2015-18 - og dermed også 37 nye medarbejdere inklusiv 10 socialrådgivere - så er der også gennembrud i Region Syd, hvor Aabenraa Kommune er blevet inspireret til at gøre noget tilsvarende. Aabenraa Kommune investerer 68 mio. kr. i indsatser og 16 medarbejdere, hvoraf 9 er socialrådgiverstillinger. Socialrådgiverne inddrages i strategi og foranstaltninger og skal max. have 40-45 sager med aktivitetsparate borgere.

Ingen tvivl om, at den kommende refusionsreform er med til at åbne den politiske ledelses øjne for økonomiske og menneskelige regnestykker, der aktualiserer, at det er vigtigt tidligt at yde håndholdte indsatser og støtte, der præcist hjælper den enkelte borger i arbejde/uddannelse, eller afklaring og udredning, der enten betyder fleksjob/pension eller i en progression tættere på uddannelse og arbejde.

Så det er god timing, at I som TR'er nu rejser forslag til både jeres ledelse og politikere for i fælles interesse at igangsætte lignende tiltag i jeres kommune.

Vi arbejder på at lave et medlemsarrangement i Syd om investeringer på beskæftigelsesområdet for både socialrådgivere og ledere. Men mere om det i det nye år.

Der er vedtaget **nyt kontanthjælpsloft**, der træder i kraft 1. april 2016 og får virkning seks måneder senere - den 1. oktober 2016 - for både eksisterende og nye ydelsesmodtagere. Tilsvarende er der vedtaget **nye lave integrationsydelser** fra 1. september 2015, som er endnu lavere, med udgangspunkt i SU-niveau, dog uden mulighed for supplerende indtægter. Det betyder igen ny lovgivning, som alle skal sætte sig ind i, og det får store økonomiske konsekvenser for de børn og voksne, der mærker konsekvenserne af de fattigdomsskabende ydelser og kravet om 225 timers ustøttet beskæftigelse om året. Der bliver et enormt behov for koordinerede tiltag på tværs af indsatsområder og forvaltninger og stor efterspørgsel på billige boliger for at undgå yderligere hjemløshed.

Så det vil være oplagt, at alle TR'ere i jeres kommune går sammen om **fælles klubmøder** for alle socialrådgiverene, så I sammen kan stille koordinerede krav til ledelse og politikere om sammenhæng i indsatser og konsekvenser for børn og familier. At have en bolig er en forudsætning for at kunne passe uddannelse og arbejde, og for at børn kan have en tryk barndom uden unødige skift af dagpleje/daginstitution og skole.

Der er mæser af store, nye udfordringer for socialrådgivere og ledelse, som jeg håber, I ved fælles hjælp og strategi får løst bedst muligt.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Anne Jørgensen  
[anj@socialraadgiverne.dk](mailto:anj@socialraadgiverne.dk)

## Samarbejde mellem DS klubber – en god idé til inspiration

Tønder, Haderslev, Sønderborg og Aabenraa kommunes klubber under DS mødes ca. hvert andet/ tredje år og initiativet går på skift.

Jeg var desværre ikke med til det første arrangement, så jeg kender ikke baggrunden for, at det er startet, men det var Hanne Sørensen, TR i Tønder kommune, der stod for de første arrangementer, hvor Århusrevysterne underholdt efter fælles spisning.

Aabenraa tog "stafetten" op i år, hvor arrangementet blev afholdt på Holbøl Landbohjem, og Knirkerevyen leverede underholdningen.

Jeg ved, at de fleste klubber bruger klubkassen til at dække forplejning og underholdning, og enkelte klubber har betalt transporten også, så det kan blive en billig, hyggelig aften i byen, hvor eneste punkter på dagsorden er:

- god mad
- god underholdning sammen med nuværende, tidligere og måske fremtidige kolleger samt studiekammerater mv.

I år har klubberne i Aabenraa valgt at betale en stor del af underholdningen. Ved sidste arrangement havde social og sundhed ikke klubkasse, og derfor betalte de enkelte

medlemmer selv mad, og vi var så heldige at Tønder og Sønderborg dækkede udgifter til underholdning ☺.

Selve logistikken i at afholde sådan en aften ligger i mailkorrespondance mellem TR i de forskellige kommuner og så selvfølgelig, at der er en eller to, der starter. Der er ikke en fremtidig aftale om en fælles aften men håb om, at Haderslev- eller Sønderborg-klubberne tager initiativ om 2-3 år, og at de så byder ind med oplæg. Så er vi andre helt sikkert friske.

Tilbage melding både fra egen klub og fra andre medlemmer har været, at det er en rigtig hyggelig aften med et godt grin og snak med mange, som man kendte fra tidligere. Der er også flere, der nævner, at det, at der ikke er fagligt indhold, men bare os som mennesker, der mødes, er rart ovenpå den travle arbejds hverdag.

Arrangementet ligger en hverdagsaften fra kl.18 til senest 21.30, og så har vi forsøgt at lægge fysisk placering sådan ca. i midten af kommunerne.

Vi har samlet mellem 80 og 100 medlemmer til disse fælles arrangementer.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Marianne Petersen, TR i Aabenraa, Social og sundhed*  
[map@aabenraa.dk](mailto:map@aabenraa.dk)

## Når der ansættes en pensioneret kollega

Vi vil lige gøre opmærksom på, at hvis der ansættes medarbejdere, der har nået pensionsalderen, så er der i henhold til vores overenskomsts §10 omkring pension en bestemmelse om, at man ikke har ret til indbetaling af pension, hvis man er pensioneret tjenestemand eller modtager egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til. **Dette gælder IKKE personer på delpension.**

Der er dog mulighed for at indgå en lokal aftale ift stk 6, omkring pensionsforbedringer, hvor man kan lave et løntillæg svarende til den pension, som medarbejderen ellers ville have været berettiget til. Men det er en "KAN-bestemmelse".

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Stella B. Christensen*  
[sbc@socialraadgiverne.dk](mailto:sbc@socialraadgiverne.dk)