



TR & AMiR Nyhedsbrev – 7. december 2017

I dette nummer:

- OK18
- Gruppeansøgninger til den kommunale og regionale kompetencefond
- Populært lederskabskursus er tilbage i 2018
- Det betaler sig at investere i et godt arbejdsmiljø
- Stærke fællesskaber
- Julefrokost og arbejdsskade
- FTR-seminar 2018
- Hver fjerde arbejdsulykke skyldes snublen og fald
- Udspillet til en forenklet beskæftigelsesindsats er kommet
- DS' vejledende sagstal har 10 års jubilæum
- Temadage for arbejdsmiljørepræsentanter "Bevar det gode kollegaskab"

Nyt fra Region Øst:

- Flere end 60 TR'er og TR-suppleanter deltog i årets TR-konference i Region Øst

OK18

I såkaldte overenskomstår som 2017 og 2018 kommer vi ikke uden om en masse relevant information og viden om netop OK18, og den proces vi skal igennem, inden vi kommer frem til et resultat. Denne gang kan du læse om, hvordan køreplanen for OK18-forhandlingerne ser ud, hvordan vi må konstatere, at OK18 også fylder en masse i medierne og endelig, at vi allerede nu opfordrer dig som TR til at reservere den 7. marts til TR-møde i din region.

OK18-Køreplanen på det kommunale og regionale område

Der er aftalt en overordnet køreplan for OK18 mellem parterne. Køreplanen for OK18 betyder, at de generelle krav og de specielle krav udveksles den 12. december 2017 på det kommunale og regionale område. Det er derfor først på det tidspunkt, at alle parter kender de krav, der danner udgangspunkt for forhandlingerne af overenskomstfornyelsen 2018.

Før der udveksles krav, har der naturligvis været politisk behandling af såvel de generelle som de specielle OK18-krav. De generelle krav behandles i skrivende stund i Forhandlingsfællesskabet, og på Repræsentantskabet den 11. december udtages de endelige generelle OK18-krav. I DS har HB udtaget de specielle OK18-krav – de krav som er målrettet DS overenskomster med KL og Danske Regioner - og Forhandlingsdelegationen lægger sidste hånd på kravsbrevene ud fra HB's beslutninger.

OK18

Der er herefter aftalt en række forhandlingsdatoer, hvor de centrale parter mødes om kravene efter udvekslingen den 12. december. Forhandlingerne går rigtigt i gang først i januar. Det er også i januar, at DS har det første møde med KL og Danske Regioner om vores specielle krav. Dog skal de overordnede økonomiske rammer typisk være aftalt på plads inden de specielle forhandlinger rigtigt kan tage form.

Traditionelt set vil der således være generelle forlig på plads medio februar, hvorefter de enkelte organisationer forhandler færdigt og ligeledes kommer på plads inden udgangen af februar. Når det er sagt, må vi også sige, at hver overenskomstfornyelse har sit eget liv og forløb, der sjældent er helt, som vi planlægger det.

OK18 er i gang – i medierne

Vi ser da også denne gang, at selv om kravene endnu ikke er udvekslet mellem de offentlige arbejdsgivere og de faglige organisationer er **mediediskussionen** gået i gang. Der har både været fælleserklæringer, lærernes manglende arbejdstidsaftale og den betalte frokostpause på banen. Sidstnævnte kan du læse mere om i en særskilt artikel nedenfor.

Det, som især har fyldt og som medieeksponeringen dermed også peger på som mulig knast ved de kommende forhandlinger, er lærernes manglende arbejdstidsaftale. Lærerens arbejdstid har siden konflikten i 2013 været fastsat ved lov, hvilket vi som organisationer finder er i strid med den danske model. Det centrale i den danske model er netop, at løn og ansættelsesvilkårene er aftalebaseret og ikke lovreguleret. I den danske model er arbejdstid et helt grundlæggende aftaletema for overenskomstens parter.

Alle organisationerne på tværs af de offentlige ansættelsesområder er derfor gået sammen om en fællesudtalelse til støtte for, at lærerne denne gang kan komme i realitetsforhandlinger om en arbejdstidsaftale. Der er dermed sendt et tydeligt signal om, at den danske model indebærer, at vi forhandler os frem til aftaler parterne imellem, og at vi ikke kan leve med, at vores medlemmers ansættelsesvilkår reguleres ved lov.

Dette er basalt set en ganske unik situation, hvor hele den danske fagbevægelse er gået sammen om en entydig opfordring til de offentlige arbejdsgivere. Vi har aftalt, at der udveksles krav som aftalt, jf. ovenfor. Men oplever vi ingen reaktioner på fælleserklæringen, er spørgsmålet, om

forhandlingerne overhovedet kan gå i gang eller forløbe, som vi lige nu har planlagt med arbejdsgiverne.

Det betyder selvsagt, at det ikke er nogen let optakt, vi har til de kommende forhandlinger. Vi vil fortsat arbejde og gøre alt for at komme frem til et godt resultat og forlig, og dermed undgå konflikt. Men vi må også sige, at optakten gør, at vi forudser vanskelige forhandlinger og derfor ikke på nuværende tidspunkt kan udelukke konflikt. I denne sammenhæng skal det bemærkes at for at få konfliktunderstøttelse ved en evt. konflikt skal man have været medlem af DS senest tre måneder før konflikten igangsættes.

OK18 og urafstemning

Selv om vi endnu ikke er gået i gang med forhandlingerne for alvor, så ved vi, at lige meget hvad, så skal vi have et forlig ud til en urafstemning blandt alle DS's ordinære medlemmer. Derfor er vi også i gang med at planlægge, hvordan sådan en urafstemning kan forløbe. Og første skridt er, at I som TR har viden om, hvordan forhandlingerne er faldet ud.

Reserver derfor allerede nu 7.marts 2018 til regionale OK18 TR-møder. Forhandlingsdelegationen i Dansk Socialrådgiverforening, som består af formand Majbrit Berlau, regionsformand i Syd Anne Jørgensen, regionsformand i Øst Rasmus Hangaard Balslev og regionsformand i Nord Mads Bilstrup har aftalt, at der indkaldes til regionale tillidsrepræsentantmøder **d. 7.marts 2018, som optakt til urafstemningen.**

Dette er selvfølgelig under forudsætning af, at der ligger forlig klar, som som Hovedbestyrelsen har godkendt.

Forhåndsreservér også gerne allerede nu et klub/frokostmøde efter den 7. marts og inden påske, hvor OK18-urafstemningen omdrejningspunkt for mødet.

Hvad er det med frokostpausen på statens område?

Du har sikkert set og hørt debatten om den betalte frokostpause på statens område. Og som tillidsvalgt på det kommunale eller det regionale område spørger du måske også dig selv om og hvad, det egentlig har med dig og dine socialrådgiver-kolleger at gøre. Og det er helt forståeligt.

Som kommunalt eller regionalt ansat er der nemlig ingen slinger i valsen, når vi taler frokostpause. Det er helt klart og tydeligt skrevet ind i vores overenskomst (se § 12, stk 3 og 4

for KL-området og § 13, stk. 3 og 4 for de regionalt ansatte), at vi har betalt frokost. Og derfor er der ingen tvivl om vores rettigheder.

På statens område står striden om, hvorvidt arbejdsgiver kan opsigte den betalte frokostpause lokalt og uden forhandling. Det mener Moderniseringsstyrelsen, at de kan. Oversat til virkelighedens sprog betyder det, at Moderniseringsstyrelsen kan sætte den ugentlige arbejdstid op med 2½ time uden at medarbejderne bliver kompenseret for det og uden forhandling.

Det er arbejdstagersiden ***helt uenig*** i. Vi mener, at den betalte frokostpause er en integreret del af overenskomstgrundlaget på statens område, og derfor skal ændringer omkring frokostpausen forhandles i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Den kan altså ikke bare fjernes lokalt på de enkelte arbejdspladser, eller opsiges som var det på linje med en frugtordning eller et andet personalegode. Og nej, den lokale arbejdsgiver kan ikke bare sætte den ugentlige arbejdstid op uden compensation.

Det er selvsagt problematisk, at den statslige arbejdsgiver ikke vil anerkende, at frokostpausen også for de statslige medarbejdere er en del af overenskomstgrundlaget. Det slider på relationen og er naturligvis ikke optimalt op til OK18-forhandlingerne.

Sidste ord er bestemt ikke sagt i denne sag. Vi vil naturligvis holde dig orienteret her i nyhedsbrevet. Hovedbudskabet lige nu er, at selv om debatten raser, så bør det ikke betyde ændringer for socialrådgiverne på de offentlige arbejdspladser.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

Annemette El-Azem
aea@socialraadgiverne.dk

Gruppeansøgninger til den kommunale og regionale kompetencefond

DS' kompetencefonde er en succes. Vi runder snart 800 godkendte ansøgninger siden fondene åbnede. Gruppeansøgningerne giver dog ofte anledning til usikkerhed, og der er mange interesser at tage hensyn til.

Kontakt derfor din konsulent i DS, hvis du får gruppeansøgninger til den kommunale og regionale kompetencefond til underskrift.

Processen er, at du og din konsulent diskuterer, om ansøgningen er omfattet af kompetencefondens formål, hvad der eventuelt skal undersøges, og hvem, der gør hvad.

Derefter er det konsulenten, der har ansvaret for undersøgelsen, og regionskonsulenten holder dig orienteret. Når undersøgelsen er færdig, underskriver konsulenten ansøgningen og sørger for, at den ekspederes.

I Region Øst sidder Lone Lomholt - ll@socialraadgiverne.dk - med ansvaret for at underskrive.

I Region Nord er det Marlene Cestor - mc@socialraadgiverne.dk.

Og i Region Syd underskriver den regionskonsulent, hvis kommune/region ansøgningen vedrører.

[Læs mere om kompetencefonden.](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Lone Valentin Kjær
lvk@socialraadgiverne.dk

Populært lederskabskursus er tilbage i 2018

Det populære TR-kursus "Lederskab og coaching" udbydes nu igen.

Kurset har fokus på at udvikle TR's lederskab og give inspiration og redskaber hertil. Kurset består af 2 x 2

undervisningsdage + 1 dag til netværksmøde mellem de to moduler.

Kurset er for erfarne TR. For at kunne deltage skal du som minimum have deltaget i DS' TR-grunduddannelse svarende til TR i DS, TR og medlem og TR Forhandler.

Kurset udbydes kun denne ene gang i 2018, så skynd dig. Du kan tilmelde dig lige i [kalenderen på socialraadgiverne.dk](http://kalenderen.paa-socialraadgiverne.dk).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Sesse Trusell
st@socialraadgiverne.dk

Det betaler sig at investere i et godt arbejdsmiljø

Dårligt arbejdsmiljø koster samfundet dyrt. Det koster arbejdsgiveren dyrt. Og det er selvfølgelig stærkt belastende for de ansatte, som rammes af det.

[Udregninger fra Arbejdstilsynet](#) viser, at hver gang en kontoransat bliver sygemeldt i over 30 dage på grund af dårligt arbejdsmiljø, koster det i gennemsnit arbejdsgiverne 82.400 kroner.

Et forskningsprojekt fra COWI viser, at mange arbejdsgivere slet ikke er klar over, hvor meget, de taber på ikke at have styr på arbejdsmiljøet, og at arbejdsgivere bliver langt mere opmærksomme på at styrke arbejdsforholdene, når de bliver gjort opmærksomme på, hvor store udgifterne til dårligt arbejdsmiljø rent faktisk er.

Omkostningerne til dårligt arbejdsmiljø er bl.a. sygefravær, personaleflugt, vikarer, oplæring af nyansatte, overarbejde, efterslæb af arbejdsopgaver, klager, sager der skal gå om, osv. Samtidig får sygemeldinger blandt socialrådgiverne konsekvenser for de borgere, som har behov for de socialfaglige indsatser, og det skaber uro og utryghed blandt borgerne.

[COWI's projekt](#) viser, at for hver krone, arbejdspladser investerer i at sikre et godt arbejdsmiljø, får de i gennemsnit to kroner igen.

Vejledning til at lave en business case

Som en del af projektet er der lavet en vejledning til, hvordan man laver en god business case, der beskriver, hvad man får ud af en arbejdsmiljøindsats. Vejledningen er målrettet dem, der laver beslutningsgrundlaget, for eksempel mellemledere og AMO. Rent praktisk giver den en indføring i, hvordan man kan beskrive en indsats på en måde, så beslutningstagerne siger ja til at gennemføre den.

Download COWI's [Vejledning til lønsomme og vellykkede arbejdsmiljøindsatser](#).

Læs mere på www.arbejdsmiljoeoekonomi.dk.

Der er også inspiration at hente i Dansk Socialrådgiverforenings notat [Investering i socialrådgivernes arbejdsmiljø betaler sig](#), som skitserer forskellige muligheder for at styrke arbejdsmiljøet.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

Stærke fællesskaber

Stærke fællesskaber kommer ikke af sig selv, men nu har DS udviklet et værktøj, som kan hjælpe TR med at involvere medlemmerne i at skabe forandringer på arbejdspladsen.

Værktøjet er en **dialogdug**, som bredes ud på bordet og rammesætter en systematisk samtale i klubben. Dialogdugen viser vejen forbi den enkeltes værdier over klubbens værdier til målsætninger og handlearenaer.

Øvelsen, eller samtalen om du vil, tager minimum 1,5 time, så sæt god tid af og aktivér fællesskabet i din klub.

Hvis du vil høre mere om dialogduen, kan du henvende dig til din konsulent i regionen eller tage fat i undertegnede.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Sesse Trusell
st@socialraadgiverne.dk

Julefrokost og arbejdsskade

Hvis man kommer til skade under en julefrokost, som arbejdsgiver deltager i, vil man normalt være omfattet af arbejdsskadesikringsloven

Ulykker, der sker under en mere privat fortsættelse af festen, ikke er omfattet af loven. Dette gælder uanset, om man fortsat opholder sig på arbejdsstedet.

Hvis man er kommet til skade, skal skade anmeldes efter de almindelige anmelderegler for ulykker.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Anne Marie Bryde
amb@socialraadgiverne.dk

FTR-seminar 2018

Vi har i oktober 2017 afholdt FTR seminar for 25 fremmødte fællestillidsrepræsentanter fra hele landet. På baggrund af ønske fra flere fællestillidsrepræsentanter gentager vi succesen allerede til foråret, da det for de fleste FTR passer bedre i foråret end i efteråret.

Det betyder, at FTR-seminar 2018 allerede nu er fastlagt til den 29-30. maj. Så er du FTR er det nu, du skal sætte kryds i kalenderen.

Du vil naturligvis her i Nyhedsbrevet blive orienteret, når tilmeldingen åbner.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Sesse Trusell
st@socialraadgiverne.dk

Hver fjerde arbejdsulykke skyldes snublen og fald

En ud af fire alvorlige ulykker på kontorområdet sker, fordi ansatte glider, falder eller snubler. F.eks. glider man i spildt kaffe, falder over ting der står forkert, mister balancen på ujævne trappetrin. Om vinteren kan der være problemer med is og sne.

Faldulykker kan være meget alvorlige og resultere i langvarigt sygefravær. Derfor er det vigtigt at arbejde på at forebygge. Det handler især om at rydde op, undgå at løbe, sikre at gulve er jævne og at udearealer er saltet eller gruset om vinteren.

Arbejdsmiljøorganisationen bør arbejde med risikoanalyse. Prøv at lægge mærke til alle de gange, hvor man snubler, uden at det går galt. Hvis de registreres, får man en nyttig viden om, hvor det er en god idé at sætte ind med forebyggende tiltag. Dét kan måske forhindre snublen og fald og dermed sygemeldinger.

Se de gode råd på [DS' hjemmeside](#). Herfra linkes videre til Arbejdstilsynets vejledninger og andre gode materialer, der kan bruges til forebyggelse af ulykker.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

Udspillet til en forenklet beskæftigelsesindsats er kommet

I slutningen af september skrev vi til jer, at DS havde leveret et meget stor materiale med forslag til forenkling og forbedringer af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til blandt andre beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen. 15. november fremlagde beskæftigelsesministeren så sit udspil til en forenklet beskæftigelsesindsats.

I udgangspunktet er DS glad, fordi der for første gang i 16 år er kommet et regulært udspil til afbureaukratisering på beskæftigelsesområdet. Herudover kan vi se, at flere af vores forslag er med. F.eks. et opgør med den meget

detaljerede styring af samtaler med borgerne – så vi kan tilpasse samtalerne efter borgerens behov. Der er også en harmonisering af en række tidsfrister, så det er borgerens behov for indsats, som afgør, hvilken indsats den enkelte skal deltage i. Og så en total gennemskrivning af loven, hvor alle bemærkninger bliver samlet ét sted.

DS er dog bekymret for økonomien i udspillet, som er meget uklar. F.eks. regnes der med en besparelse på 870 mio. kr., som tages fra beskæftigelsesområdet til en erhvervspakke. Den skal af sig selv fremkomme ved, at kommunerne ændrer adfærd, fordi der ikke længere gives refusion på det enkelte tilbud men i stedet over bloktilskuddet. Herudover regner regeringen med en besparelse på 500 mio. som følge af en aflastning af administrative opgaver, en besparelse, der regnes om til 1000 fuldtidsstillinger, hvilket også er bekymrende. DS tror, at der kan spares på området, men kun ved at investere i nedsatte salgstal og gode indsatser, så borgerne kan komme videre i deres liv og væk fra overførelsesindkomst.

I starten af december starter forhandlingerne om udspillet. Her vil DS selvfølgelig forsøge få klargjort forholdene omkring nedskæringen af økonomien. Vi vil bl.a. følge op på, hvad det kommer til at betyde, at mentor ikke længere skal være et ret og pligt-tilbud, og komme med forslag til, hvordan kvaliteten i kommunernes indsatser bedst muligt kan følges, så det giver mening både for medarbejder, borger og samfund.

Det næste, der kommer fra regeringens side, er et udspil om ændringer på rådigheds- og sanktionsområdet og i løbet af marts et udspil i forhold til bedre sammenhæng i systemet og én plan. Begge dele er DS selvfølgelig meget opmærksom på, og vi taler løbende med politikerne - særligt beskæftigelsesordførerne - om DS' forslag og bekymringer.

I kan se udspillet til forenkling af beskæftigelsesindsatsen på [beskæftigelsesministeriets hjemmeside](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Mette Laurbjerg
mlj@socialraadgiverne.dk

DS' vejledende sagstal har 10 års jubilæum

I september 2007 vedtog Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse for første gang vejledende sagstal for socialrådgivernes arbejde.

Dengang lagde DS ud med vejledende sagstal på tre områder: Børne-familieområdet, sygedagpengeområdet og beskæftigelsesområdets ledige borgere i match 3-5. I dag er der vejledende sagstal på ni forskellige kommunale myndighedsområder.

Den afgørende nøgle er, at DS' vejledende sagstal - som ordet fortæller - netop er vejledende. Det betyder, at der er tale om en hjælp og en inspiration til arbejdspladserne, og dermed at arbejdspladserne har ejerskab over deres egne beslutninger om, hvordan arbejdsmængden skal styres og fordeles. Det betyder, at både menige medarbejdere og ledere kan finde hjælp i DS' anbefalinger.

De vejledende sagstal bliver udarbejdet på basis af undersøgelser blandt medlemmer og TR, grundige drøftelser med faggrupperne og vedtaget af DS' hovedbestyrelse. DS' vejledende sagstal revideres cirka hvert andet år. Somme tider skal vi dog afvente, at en lovreform er fuldt implementeret før det kan vurderes, om det vejledende sagstal på et område skal justeres. I 2018 er det planen at DS' vejledende sagstal skal revideres.

Erfaringerne

Rigtig mange arbejdspladser bruger DS' vejledende sagstal som udgangspunkt for en drøftelse af deres egne normer for sagstal. Nogle kommuner har taget beslutninger om max-sagstal på et politiske niveau, f.eks. i økonomiudvalg, beskæftigelsesudvalg eller socialudvalg.

Når der er pressehistorier om kommuner, der kritiseres for ikke at gøre arbejdet godt nok, vælger pressen ofte selv at spørge til det aktuelle sagstal og sammenligne med DS' vejledende sagstal. Ofte kan man finde forklaringen på kommunens problemer i et alt for højt antal sager pr. medarbejder, som jo ikke kan undgå at resultere i dårlig kvalitet eller fejl i arbejdet.

Når Arbejdstilsynet kommer på besøg på socialrådgiver-arbejdspladser, spørger den tilsynsførende også ofte til det aktuelle sagstal, da det kan fortælle Arbejdstilsynet hvorvidt arbejdsindsatsen og arbejdstempoet er for stort, og det i nogen tilfælde resultere i et påbud fra Arbejdstilsynet.

Anbefalinger

DS' vejledende sagstal er en hjælp til dialogen på arbejdspladsen om sagstal, normering og organisering af arbejdet. Sagstallene er ikke en facitliste, men en løs rettesnor til inspiration. Der kan være mange faktorer, som gør sig gældende i forhold til, hvor mange sager man kan have. Og faktorerne kan være forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra socialrådgiver til socialrådgiver. F.eks. er det indlysende, at en nyuddannet socialrådgiver ikke kan have ansvar for lige så mange sager som en garvet socialrådgiver. På samme måde kan der være andre forhold der gør, at nogle skal have et lavere sagstal, f.eks. deltidsansatte, de der er i gang med en efteruddannelse, tillidsvalgte, osv.

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler derfor, at leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant mindst en gang årligt drøfter socialrådgivernes sagstal og muligheden for at styre graden af belastning i arbejdet. Drøftelsen kan også dreje sig om de faktorer i arbejdet, der har betydning for kvalitet og effektivitet i sagsarbejdet, så der sker en løbende tilpasning af forholdet mellem arbejdsindsats, arbejdsindhold og vilkår for arbejdet. Drøftelserne er især vigtige i forbindelse med omorganiseringer.

På DS' hjemmeside findes dels et notat, der grundigt gennemgår DS' vejledende sagstal, og hvordan de skal forstås. Der findes også et dialogredskab, der fokuserer på de faktorer, der har indflydelse på sagstal og arbejdsindsats. Det kan man bruge, hvis sagstal af en eller anden grund ikke kan bruges som udgangspunkt for en dialog på arbejdspladsen.

Læs mere om [DS' vejledende sagstal](#).

Læs artiklen i [fagbladet Socialrådgiveren](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

Temadage for arbejdsmiljørepræsentanter 'Bevar det gode kollegaskab'

DS afholder to temadage for arbejdsmiljørepræsentanter i februar med titlen: 'Bevar det gode kollegaskab - også når (sam-)arbejdet er under pres'.

En travl og presset arbejdsdag kan gøre det vanskeligt at nå at støtte og hjælpe kollegerne og sikre det gode samarbejde om arbejdsopgaverne. Samtidig fungerer kollegial støtte og anerkendelse som en buffer mod at udvikle stress. På temadagen ser vi på hvordan man som arbejdsmiljørepræsentant være med til at sætte fokus på at bevare og styrke det gode kollegaskab på arbejdspladserne.

Underviser er organisationspsykolog Tine Ravn Holmegaard, som arbejder i konsulentfirmaet CRECEA.

Temadagen blev afholdt i december i Randers, og fik her rigtig gode anmeldelser af de mange deltagere.

Tid og sted

26. februar i Fredericia

27. februar i Roskilde

[Læs mere om temadagene](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

TR & AMiR Nyt fra Region Øst

Flere end 60 TR'er og TR-suppleanter deltog i årets TR-konference i Region Øst

Ve Årets TR-konference i Region Øst løb af stablen d. 13.-14. november på Tune Kursuscenter.

Konferencens første dag var helliget kunsten "**at lede opad**". Konsulent Annette Klausen Bengtsson lagde fra land med at sige, at alle har muligheder og ansvar for at lede opad – det vil sige sikre, at den rette information bliver sendt derhen, hvor de strategiske beslutninger tages. Undervejs i Annettes oplæg og gruppearbejdet blev det tydeligt, at TR'erne i høj grad kan klæde mellemlederne på til at lede opad i organisationen. Afgørende er, at TR søger indflydelsen og positionerer klubben og sig selv (nogle gange fysisk) på en måde, så ledelsen ikke kan undgå at være opmærksom på at inddrage TR'en, når vigtige beslutninger skal tages.

Region Østs ledermedlemmer var inviteret på førstedagen og otte deltog. Det er håbet, at vi fremover kan lykkes med flere fælles arrangementer for TR'er og ledere, for der ligger et stort potentiale gemt i, at DS organiserer både medarbejdere og ledere.

På andendagen tog vi fat i temaet "**rekruttering**" fra morgenstunden. Hvorfor er rekruttering overhovedet vigtig? Og når nu det er så vigtigt, hvordan gør vi det så?

Vi tog fat i rekruttering både i forhold til nye medlemmer til klubben men også "rekruttering" i forhold til at styrke klubbens arbejde.

Der blev talt på kryds og tværs om udfordringerne i rekruttering og hvordan vi kan skabe nye tilgange til at arbejde med det. To modige TR'er delte fra scenen ud af deres personlige erfaringer med at arbejde rekrutterende, og vi hørte regionsformandens bevæggrunde for at engagere sig i DS. Rammen var sat for at hver enkelt TR kunne blive klogere på sit eget ståsted - og værdier - i forhold til at have accepteret og påtaget sig hvervet som TR.

At være klar over sine egne værdier og hvad man gerne vil udrette som TR er én af mange veje til at styrke dialogen med ikke-medlemmer og kunne invitere andre med ind i fællesskabet.

Det er ikke en naturret, at det er TR'en, der har de stærkeste kompetencer til at invitere flere med i fællesskabet. Det kan være, at klubben stilles bedre ved at andre af klubbens medlemmer varetager denne opgave. Ligesom når vi arbejder med at invitere og engagere medlemmer til at nå i mål med klubbens arbejde, eller når vi arbejder med særlige udfordringer eller ønsker, som klubbens medlemmer måtte have. Det er TRs opgave hele tiden at have blik for hvilke opgaver, der skal løftes i klubben – men det er ikke selvskrivet, at det er TR'en, der skal klare dem alle!

Så tal om det i klubben - og find sammen jeres vej til at tage hånd om klubbens rekrutteringsopgave.

Start evt. med at kontakte din arbejdspladskonsulent i Region Øst eller organiseringskonsulent Rikke Mikkelsen (rhm@socialraadgiverne.dk).

Afslutningsvis lod vi os inspirere af **gode eksempler** fra klubber, der er lykkedes med at opnå indflydelse gennem direktion, politikere og medier. FTR Marie Vithen fra Københavns Kommune berettede, hvordan hun og klubben havde positioneret sig som en afgørende medspiller for kommunen i udviklingen af en handleplan for bedre sagsbehandling i anbringelsessager. FTR Helle Gaba fra Region Hovedstaden berettede om, hvordan TR og medlemmerne på Rigshospitalets Klinik for Psykologi, Pædagogik og Socialrådgivning med en aktiv indsats klædte regionsformanden så godt på i dialogen med regionrådspolitikerne, at en lukning af klinikken og store besparelser på socialrådgivningen blev afværget.

I pauserne blev der stiftet bekendtskaber på tværs af arbejdspladser, erfaringsudvekslet og smalltalket til den helt store guldmedalje, ligesom vinderen af Region Østs store "Hvorfor"-quiz blev kåret. Det er vigtigt, vi midt i det ansvarsfulde tillidsarbejde ikke glemmer hyggen.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Hangaard Balslev
rhb@socialraadgiverne.dk