

Notat

Dato 22. oktober 2020

TF

Side 1 af 16



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Regionsgeneralforsamling DS Nord, den 2. oktober 2020.

Referat

Godkendelse af dagsorden.

Dagsorden blev godkendt.

Valg af referent.

Marlene Cestor og Susanne Futtrup blev valgt.

1. Valg af dirigent.

Per Westersø vælges.

2. Fremlæggelse, diskussion og godkendelse af bestyrelsens beretning

Regionsformand Trine Quist (TQ) gav mundtlig beretning:

Som jeg står her for første gang som regionsformand til en generalforsamling, skal I vide at det ikke var været uden en vis nervøsitet. Både fordi det er første gang, men også fordi vores verden jo er vendt op og ned, og alt det vi plejer at gøre, pludselig ikke kan lade sig gøre. Forhindringer har der været nok af... Og en af dem gik op for mig en dag, hvor jeg sad hjemme i Aarhus sammen med min datter på 17 år. Hun går i 2.g og har som gymnasieelev jo om nogen også følt den ændrede verdensorden på egen krop og hverdag. Men denne her dag for en måneds tid siden, havde virkeligheden virkelig indhentet hende.

Hun blev lige før sommerferien valgt som formand for festudvalget på hendes gymnasie. En stor og magtfuld post, som hun havde kæmpet for og var meget stolt af, at blive valgt til.

Men her i starten af september udbryder hun pludselig midt i aftensmaden. "Det er det værste tidspunkt nogensinde, at være festudvalgsformand på! Jeg bliver jo kendt som den festudvalgsformand, som ikke holdt nogen fester!"

Og jeg kunne føle det. For i samme øjeblik gik det op for mig, at jeg potentielt kunne blive husket for at være den regionsformand, som ikke holdt nogen medlemsarrangementer og ikke holdt nogen generalforsamling!

Og jeg kan jo af samme årsag, ikke stå her i dag og tale til generalforsamlingen uden at dvæle lidt ved det vi har været igennem de sidste år – ikke sådan på indsats og aktivitetsniveau, det har bestyrelsen fint redegjort for i den skriftlige beretning, så det skal jeg ikke trætte jer med at gennemgå.

Det jeg bliver nødt til at dvæle lidt ved, er den samlede situation i verden og i Danmark, Covid19 som har gjort sit indtog og det meste af 2020 og til



stadighed, sætter stort præg på vores liv og hverdag, såvel privat og i arbejdssammenhæng.

Mange af os har af flere omgange og i lange perioder været sendt hjem for at arbejde. Mange kollegaer arbejder i kritiske funktioner og har derfor fortsat været i frontlinjen, hvor man har arbejdet i beredskaber og har arbejdet på nye og alternative måder. Det har været og er fortsat udfordrende for det sociale arbejde og for os, at vi ikke kan gøre som vi plejer. Og det er kilde til stor frustration, også hos undertegnede, når vi konstant skal have en plan a, b og c for alt hvad vi foretager os.

Måden vi er samlet på her i dag, har også været genstand for meget overvejelse og som I ved, startede vi med at skære alt "udenoms-hygge og socialt samvær" væk, for at sikre en forsvarlig afvikling. Siden kom så flere restriktioner fra regeringen og en smittesituation, som er alvorlig og kræver at vi tænker os om og tager ansvar. En fuld virtuel løsning kunne dog ikke komme på tale, måtte vi konstatere efter at have konsulteret vores jurist. Men anbefale jer at blive hjemme, det måtte vi godt og derfor har vi nu i dag denne hybrid løsning, hvor det fleste af jer sidder derhjemme og får oplevelsen lige hjem i stuen. Jeg vil i den sammenhæng gerne sige, både til jer der sidder i salen og jer der ser med hjemmefra, at det vigtigste i denne sammenhæng er, at alle føler sig trygge i den løsning de har valgt.

Covid19 har ud over utrolig mange frustrationer også bragt noget andet med sig. Nye måder at arbejde på og stor kreativitet i opgaveløsningen hos landets socialrådgivere. Jeg har efterhånden hørt mange beretninger fra medlemmer, som under nedlukningen af landet har oplevet at der pludselig igen blev plads til deres faglighed og det faglige skøn i deres arbejde. Og selvom arbejdsgange måske er anderledes og mere besværlige, så er det erfaringer, som er værd at tage med videre. For hvis færre rammer og færre krav skaber bedre resultater? Så ligger den da lige til højrebenet. Beskæftigelsesfaggruppen har delt deres positive erfaringer med arbejdet under nedlukningen af Danmark i et åbent brev til beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard. Erfaringer som gik viste, at fraværet af de mange formalistiske og systemskabte krav til borgerne, gav en meget bedre kontakt til især udsatte ledige. Og at socialrådgiverne har kunne hjælpe disse borgere meget bedre, når de fagligt får lov til at prioritere, hvordan og hvornår de skulle have samtaler med hvilke borgere – og om hvad. Det faglige skøn har haft plads og været til gavn og hjulpet udsatte borgere nærmere arbejdsmarkedet.

Noget andet som vi har fået mange og nye erfaringer med er hjemmearbejde. På godt og ondt, men jeg har talt med en del socialrådgivere som fortæller, at de først var helt imod – ligesom et flertal af de kommunale og regionale ledere rundt i region nord – men at de efterhånden opdagede rigtig mange fordele ved det. Her fraregnet glæden vi at have børn der skulle passe eller hjemmeskoles samtidig. Men efterhånden blev fleksibiliteten og roen en gave. Mange oplevede at nå meget mere, og at de i langt højere grad kunne fordybe sig, fordi der ikke var så mange afbrydelser. Siden har jeg talt med flere som har sagt, at set i et arbejdsmiljø perspektiv, gør det noget godt for dem at have mulighed



for at arbejde hjemmefra. Ikke hver dag, men måske en dag eller to i ugen.

Og netop socialrådgivernes arbejdsmiljø ligger både DS og mig meget på sinde. Når jeg læser underretningerne som blev indsendt under kampagnen "Tid til socialt arbejde" bliver jeg oprigtig ked af det og trist over de forhold socialrådgivere arbejder under til dagligt og den pris de betaler for at ville hjælpe og gøre en forskel for de borgere, som de betjener. De historier sammenholdt med de historier, som jeg hører fra jer når jeg kommer rundt i regionen, bekræfter mig i at en af de vigtigste ting vi arbejder med og fortsat skal arbejde med i DS, er forbedring af socialrådgivernes arbejdsmiljø.

Det skal vi gøre på mange niveauer og på flere forskellige måder. For arbejdsmiljø er en kompleks størrelse og løsninger af arbejdsmiljøproblemer er mangeartede. Det kalder selvfølgelig fortsat på lokale indsatser og initiativer, for at afhjælpe og forebygge arbejdsmiljøproblemer. På at vi til stadighed er tilgængelige for medlemmer, som oplever arbejdsmiljøproblemer og kan være med til at forsøge at løse disse i samarbejdet på arbejdspladsen.

Men det kalder også på en målrettet, strategisk indsats for politisk påvirkning, både igennem lovgivning og andre tiltag. En ting som jeg har diskuteret meget og med mange medlemmer rundt på arbejdspladserne ved mine OK21 oplæg, er temaet omkring sagstal. Er loft over sagstal vejen til et bedre arbejdsmiljø? Eller bliver det en sovepude for kommunerne, fordi de så ikke behøver forholde sig til hverken indhold i sagerne, arbejdets organisering o.s.v.? Er det ikke bedre at tale om passende arbejdsmængde? Jeg har ikke et klart svar på spørgsmålet, og hører også meget gerne generalforsamlingens input til denne diskussion. Som jeg allerede har slået tonen an til, bliver det også et tema under de kommende overenskomstforhandlinger. Herunder bl.a. både sagstal og passende arbejdsmængde, men også ret til intro/mentor ordning for nyuddannede og bedre fastholdelse af medarbejdere – fokus på personaleudskiftning. Erfaringerne fra socialrådgivernes arbejde under Covid19, som jeg nævnte tidligere kan også komme i spil her: både ift. den faglige, meningsfulde indsats og ift. tilrettelæggelse af arbejdet for den enkelte.

Et andet tema, som bliver meget vigtigt ved OK21 er løn. Anerkendelsen af de vigtige velfærdsopgaver, socialrådgiverne løfter sammen med vores kollegaer, starter med lønnen! Men fordi den økonomiske situation i Danmark kølvandet på Covid19 er kriseram, hvor især det private arbejdsmarked er presset og der forventes en tilbagegang i de private lønninger, giver en meget udfordrende forhandlingssituation for os på det offentlige område. Derfor bliver sikring af reallønnen et helt centralt krav for DS. For hvis lønnen ikke stiger med priserne, kan vi købe mindre for vores penge og så falder vores realløn. Dvs. vores købekraft falder og lønnen udhules. Det skal vi forhindre, og kampen for en sikring af reallønnen – og gerne en reallønstigning, kan blive så central, at der er andre ting vi ikke kan prioritere i denne omgang.

Vi har netop i går afsluttet kravsindsamlingen blandt alle DS' medlemmer og i løbet af de kommende uger får vi bearbejdet denne i



forhandlingsdelegationen, som på baggrund af de mange krav, laver en indstilling om den kommende OK forhandling til hovedbestyrelsen. Jeg ved på nuværende tidspunkt ikke, hvordan det samlede overblik ser ud, jeg har kun de indtryk med mig, som jeg har fået under kravsindsamlingen her i Nord. Pension og løn er næsten alle steder i top 3, som nogle af de vigtigste temaer for socialrådgiverne i vores region. Men ellers er det lidt forskelligt, hvad der ellers kommer med: ret til intro og mentorordning for nyuddannede og nyansatte er ofte drøftet og prioriteret. Det samme er omsorgsdage til andet end børn, mere efteruddannelse, mere ferie, seniorordninger og 4 dages arbejdsuge. Jeg glæder mig meget til, at vi i næste uge for første gang kan se overblikket over socialrådgivernes ønsker til deres kommende overenskomst og jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at sige tak til alle jer og jeres kollegaer rundt omkring i regionen, som aktivt og engageret har bidraget til drøftelserne og kravsindsamlingen. Det har været en sand fornøjelse at komme rundt i klubberne, såvel fysisk som virtuelt, og drøfte krav med jer. Tak. I har givet os det vigtige fundament, som vi har brug for at stå på som forhandlingsdelegation.

Selvom jeg lige har stået og sagt, at det primært er det private arbejdsmarked som har mærket de økonomiske konsekvenser af coronakrisen i form af at langt de fleste ny ledige i Danmark findes her, så er der også en medlemsgruppe hos os i DS, som kan mærke det og det er dimittenderne. For første gang i mange år, har vi en ikke ubetydelig dimittendledighed. Coronakrisen har betydet, at der i en lang periode ikke blev slået stillinger op rundt omkring og der er kun lige så stille kommet gang i det igen. Og det har ramt især vores dimittender hårdt. Det ved vi fra de ringerunder, vi laver hver halve år til de senest dimitterede. Mange er ikke kommet i arbejde og oplever det er svært, fordi der er mange om buddet og de føler sig pressede af, at der hele tiden er et hold nyuddannede mere på vej. Det er en del år siden, at vi sidst har haft en lignende situation for socialrådgiverne, og derfor bruger vi nu noget ekstra krudt på at dels denne gruppe af dimittender, som er ledige, men også vores ledige medlemmer bredere set. Det gør vi dels ved at have en tættere kontakt med dem, via ringerunder, målrettede medlemsarrangementer og tilbud. Vi har afholdt en række webinarer for ledige og vil nu forsøge at videreføre dette i en række regionale netværk for ledige. Disse netværk skal dels tjene det formål, at de ledige får et netværk, hvor de kan drøfte og temasætte lige det, de finder relevant ift. situationen som ledig. Og at vi som faglig organisation, kan trække forskellige aktører ind, som kan være gavnlige for at hjælpe de ledige i beskæftigelse. Vi har haft succes med netværk for andre medlemsgrupper, og jeg håber meget at etableringen af disse nye netværk, kan gøre en forskel for en lidt udsat medlemsgruppe, som ellers kan have lidt svært ved at finde plads i en forening som vores, som meget beskæftiger os med medlemmernes ud fra deres arbejdsområder.

Hvilket bringer mig til en af mine kæpheste eller mærkesager om man vil, som jeg har båret med mig igennem mange år, men særligt har været optaget af i mine snart 2 år som regionsformand. Jeg har en vision om, at DS skal være et selvfølgeligt og attraktivt fællesskab for alle socialrådgivere. Uanset hvor du er i dit arbejdsliv eller om du er privat-,



stats-, regionalt-, kommunal ansat eller du er selvstændig, så skal DS være din fagforening. I den bedste af alle verdener, kan en socialrådgiver slet ikke forestille sig ikke at være en del af det faglige fællesskab, som DS er. Og for at vi kan komme dertil, så bliver vi nødt til hele tiden at være i dialog med medlemmerne og vide, hvad der rører sig hos dem og hvad der er vigtigt for dem i deres arbejdsliv og hverdag. Og hvad de har brug for DS til

Og selv om jeg ikke er meget for at putte folk i kasser, så kan det alligevel noget, også i denne sammenhæng, at tale om medlemssegmenter. Jeg vil derfor gerne præsentere jer for: Mette, Maria og Henrik. De er alle 3 personaer, som vi har konstrueret ud fra de ting vi i dag ved om 3 forskellige medlemssegmenter: de nyuddannede, dem midt i arbejdslivet og dem sidst i arbejdslivet. F.eks. ved vi, at Mette som nyuddannet tilhører det medlemssegment, som der er det største frafald hos. Over 10 % melder sig ud inden for de første 3 år efter endt uddannelse. Men det vi også ved fra vores seneste medlemsundersøgelse er, at de nyuddannede er nogle af vores mest tilfredse medlemmer og nogle af dem som modtager mest rådgivning fra os. Se de informationer skal vi da bruge til noget og være nysgerrige på, hvordan hænger sammen. Og det finder vi kun ud af ved at komme tættere på og være i dialog. Ligesom vi skal vide mere om hvorfor Marias segment, som er den største medlemsgruppe vi har (30 - 49-årige) er de mindst tilfredse og dem som ofte har været inde og ude flere gange. Eller vi skal bruge den viden positivt, at Henriks segment har en meget høj organiseringsgrad, er meget loyale og har oplevelser med DS som gør dem mere tilfredse end gennemsnittet. Vi skal bruge denne viden og vi skal tilegne os mere viden om jer medlemmerne, og hvad I ønsker jer af jeres fagforening. Det er vigtige skridt på vejen i ambitionen om at være et attraktivt og selvfølgelig fællesskab for alle socialrådgivere.

Derfor er jeg også meget glad for den indstilling hovedbestyrelsen har lavet til det kommende repræsentantskab om den politiske vision for 2021-2022. Den har endnu ikke en overskrift, men jeg vil gerne læse indledningen højt for jer:

”Vi er fagforening for alle socialrådgivere i Danmark, og vi arbejder for at fremme vores medlemmers fælles og individuelle økonomiske og faglige interesser. Vi arbejder for at sikre vores medlemmer bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår. Vi arbejder for at påvirke den førte socialpolitik til størst mulig gavn for borgerne. Vi arbejder for faglige rammer, der sikrer, at socialrådgiverprofessionen kan udføres på etisk og fagligt forsvarligt grundlag. Vi er der for vores medlemmer, når de har brug for hjælp og rådgivning og vi er et fællesskab, som socialrådgiverne sørger til for at udvikle og nytænke deres profession. Til gavn for socialrådgivere i hele landet og de mennesker, der lever på kanten af samfundet eller af andre årsager har brug for netop det, vi som socialrådgivere mestrer”

I den kommende repræsentantskabsperiode skal DS således arbejde for:

- at styrke professionen og skabe bedre vilkår for det sociale arbejde,
- skabe stærkere fællesskaber og øget engagement blandt socialrådgivere i hele landet og
- sikre en bedre medlemsoplevelse for det enkelte medlem, der har brug for hjælp.



Arbejdet med visionen ligger i tydelig forlængelse af de resolutioner, repræsentantskabet har vedtaget siden 2012, der alle har haft et stærkt fokus på fællesskab, engagement og handlekraft. Indsatsen vil styrke det fokus, som vi har haft siden 2014 på at forbedre medlemsoplevelsen og rådgivningen. Og så er det en naturlig videreførelse af arbejdet med at forbedre socialrådgivernes arbejdsvilkår.

Og i det her arbejde bliver Mette, Maria og Henrik meget vigtige. For de er kernen i det hele. Sammen med alle jer andre. Jeg ser rigtig meget frem til at blive klogere på alle vores medlemsgrupper og på hvad der kan medvirke til at gøre DS til FÆLLESSKABET for alle socialrådgivere. Jeg glæder mig til at høre alle jeres kloge og gode input og til at arbejde med at realisere vores vision.

Fra det meget vigtige interne arbejde, som skal udvikle og styrke os som organisation, til det eksterne og også vigtige arbejde, et arbejde hvor vi også er afhængige af en god intern struktur. Og hvordan hænger det så sammen?

Region Nord består jo af 30 kommuner og 2 regioner. I hver af disse kommuner og regioner er der et væld af samarbejdspartnere og indgange til politisk og strategisk påvirkning af det sociale arbejde og socialrådgivernes arbejdsvilkår. Det er et stort og umuligt arbejde for mig, at være opdateret på alle dagsordner og generelle forhold alle steder, så i mit daglige arbejde er jeg meget afhængig af vores dygtige tillidsvalgte, fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. De er jeg, fordi de er DS på arbejdspladsen, og dem der ved hvad der rører sig og hvilke dagsordner der påvirker lige netop deres arbejdsplads eller kommune. Og det er ofte dem, som har det daglige samarbejde med ledere, politikere og andre faglige organisationer lokalt. Det arbejde er meget værdifuldt og understøttende for socialrådgiverne ude på arbejdspladserne, men også for DS som helhed. Men det er også en stor opgave. En opgave som kræver understøttelse fra DS, som kræver tid og som kræver mod og evner. Jeg er meget stolt af vores tillidsvalgte i region nord! De løfter en kæmpe opgave og sætter vigtige dagsordner hver dag. Når de kan – og når de har tid. For ofte følger vilkårene ikke med opgaverne. Ofte ser arbejdsgiver ikke værdien af at f.eks, TR skal have tid til sit arbejde. Det ses ikke som en værdi for hele arbejdspladsen, at arbejdsmiljørepræsentanten har tid til at løfte den opgave han eller hun er valgt til. Der har vi fortsat en opgave som organisation. At have fokus på og arbejde med at forbedre vores tillidsvalgtes vilkår. De er en grundpille for kollegaerne på arbejdspladserne og for hele organisationen DS.

Og der fortsætter med at komme opgaver. Vores nye hovedorganisation FH, som blev til for snart to år siden i en fusion af tidligere FTF (vores gamle hovedorganisation) og tidligere LO, har nu endelig fået tegnet stregerne til den nye lokalstruktur. Dvs. den struktur som vi i fremtiden skal samarbejde med de andre faglige organisationer i, om de vigtige lokale dagsordner. Den struktur vi skal arbejde ind i, for at få sat vores lokale mærkesager på dagsordenen. Det bliver en stor opgave og det er kun en uge siden, at de endelige streger blev sat på kortet. I region nord har det resulteret i 7 sektioner og alle kan de få underliggende



kommuneudvalg og regionsudvalg, som skal varetage den politiske interessevaretagelse overfor hhv. den enkelte kommune og region. Dvs. 7 sektioner, samt potentielt 32 udvalg. Det bliver noget af en opgave, og vi får brug for alle gode kræfter, for at vi bare kan få lidt indflydelse ind i denne sammenhæng. Der er stærke meninger og traditioner, som skal forenes i en ny samlet organisering. Jeg er spændt på opgaven og på, hvad vi kan sige om opstarten, når vi står her på generalforsamlingen igen om 2 år.

Nu er jeg ved at nå til enden af min beretning, det var hvad vi havde valgt at bringe, som man siger..

Men før jeg giver ordet frit om lidt til både den skriftlige og mundtlige beretning, vil jeg lige vende tilbage hvor jeg startede – og hvor alting på en eller anden måde starter her i 2020 – ved Corona. Min indledende historie om min frygt for at blive den første regionsformand, der ikke kunne holde generalforsamling, blev heldigvis kun ved frygten. Men jeg blev til gengæld den første regionsformand til at afholde en overvejende virtuel generalforsamling. Og lige netop det, tror jeg kommer til at kendetegne os, vores fag og vores fagforening i fremtiden. At vi må gøre mange ting på nye måder. At vi måske for altid har forladt det vi har været vant til og den måde vi "plejer" at gøre tingene på. Det er super angst provokerende, men også udviklende tænker jeg. Og hvis vi kan holde fokus på målet, på faget, på fællesskabet, i stedet for de ændrede rammer og de udfordringer det giver, så er jeg helt sikker på, at vi også i fremtiden nok skal lykkes.

Tak for ordet.

Kommentarer og spørgsmål:

Lotte Hammerich: Arbejdsmiljø er ikke kun et spørgsmål om fokus på sagstal og arbejdspress, men også det følelsesmæssige pres der opleves af socialrådgiveren. Skal det drøftes på Regionens generalforsamling eller på Repræsentantskabet?

TQ: Ja det skal vi også gøre noget ved, vi skal kigge på og arbejde med.

Ida Louise Jervidal: Vil gerne kvittere for en god mundtlig beretning.

Hjemmearbejde under corona har virkelig fået os til at tage hul på "den digitale arbejdsplads". Der er mange fordele ved det, men nu bliver det også tydeligere at vi bevæger os meget lidt, og mange kolleger har fået dårligere syn. Medarbejderne er meget fleksible, men distanceledelse er set på godt og ondt. Det politiske niveau tænker, at der mulighed for besparelser. Jeg tror vi skal have stor opmærksomhed på, hvad der sker. Vi skal etablere nogle værn for de medarbejdere, der har udvist så stor fleksibilitet.

TQ: Jeg er fuldstændig enig. Min hensigt var ikke at tegne et rosenrødt billede af hjemmearbejde. Der er mange faldgruber, og det er bekymrende at nogen ser sparemuligheder i det. Vi skal være opmærksomme på, hvad der sker.

Beretningen er godkendt.



3. Fremlæggelse af regionens regnskaber for 2018 og 2019

Kontorleder Trine Funder fremlægger.

Regnskab 2018

Indtægter	11.573.240 kr.
Budgetteret resultat	3.667 kr.
Regnskabsresultat	- 87.800 kr.

Primære forklaringer:

- Der blev forbrugt kr. 124 mere end budgetteret til den politiske organisation.
- Et større forbrug på de faglige medlemsarrangementer og TR aktiviteterne.
- Der har været et mindre forbrug på lønninger og en række driftskonti.

Årets aktiviteter

- TR og AMIR aktiviteter 883.134 kr. *
- Medlemsarrangementer 412.834 kr.**

* Der er forbrugt 90.633 kr. mere end budgetteret (AKUT-midler). Hvilket skyldes at der er lavet flere aktiviteter for vores TR og at der samtidig er blevet flere TR

**Der er forbrugt 17.834 kr. mere end budgetteret. Hvilket skyldes flere medlemsarrangementer og større forbrug på klubtilskud

Egenkapital pr. 31.12.2018 92.000 kr.

Regnskab 2019

Indtægter	11.960.661 kr.
Budgetteret resultat	183.032 kr.
Regnskabsresultat	93.952 kr.

Primære forklaringer:



- Det mindre overskud end forventet skyldes primært en ikke budgetteret udgift til regulering af feriepengeforpligtelsen til formanden.

Årets aktiviteter

- TR og AMIR aktiviteter 852.634 kr. *
- Medlemsarrangementer 304.821 kr.**

* Aktiviteterne følger budgettet. Budgetteret til 852.635 kr.

** Aktiviteterne følger budgettet. Budgetteret til 300.000 kr.

Egenkapital pr. 31.12.2019 186.000 kr.

Kommentarer og spørgsmål: Ingen

Regnskaberne blev godkendt.

4. Fremlæggelse af regionens statusregnskab pr. 30. juni 2020, orientering

Indtægter	6.374.822 kr.
Budgetteret resultat	7.916 kr
Regnskabsresultat	313.996 kr.

Primære forklaringer:

- Både ift. den politiske repræsentation og på de medlemsrettede aktiviteter er der et mindre forbrug, grundet Covid19.
- Herudover er der et væsentligt mindre forbrug på den administrative konto, fordi der i perioden fra april til august ikke har været lønudgifter til en kontorleder.

Årets aktiviteter

- TR og AMIR aktiviteter 396.318 kr. *
- Medlemsarrangementer 136.577 kr.**

* Aktiviteterne følger stort set budgettet. Budgetteret til 363.902 kr.

** Aktiviteterne følger ikke budgettet, hvilket skyldes aflysninger og online arrangementer forårsaget af Covid19.

Spørgsmål og kommentarer: Der var ingen.
Taget til efterretning.



5. Fremlæggelse og godkendelse af regionens aktivitetsplan

Regionsbestyrelsen v/ Sune Kirketerp Preetzmann foreslår følgende aktivitetsplan (fokusområder):

- *OK21*
- *Arbejds miljø*
- *Organiserende indsats*
- *Synlig regionsbestyrelse*
- *Medlemsarrangementer*
- *Det fremtidige lokale samarbejde i Fagbevægelsens hovedorganisation (FH)*

Diskussion:

Charlotte Vindeløv: Er optaget af medlemsarrangementer i en coronatid. Har RB tanker om hvor mange arrangementer, der kan komme? Bliver de virtuelle?

Sune Preetzmann Kirketerp fra RB: Det er en god ide at lægge op til den nye RB at gøre sig sådanne overvejelser. Der kan tænkes i webinarer og lignende. Man kan lave virtuelt banko.

Lotte Hammerich: Vi skal have opmærksomhed på, at vi skal holde arrangementer på trods af coronatid. Benytte store lokaler til mindre grupper, så vi stadig har nogle fællesskaber.

Lillian Steenberg Hansen: Det er vigtigt at tænke i muligheder for at mødes. Det er vigtigt.

Sune Pretzmann Kirketerp: Jeg meget enig med Lotte og Lillian. Det er noteret til den kommende RB.

Aktivitetsplanen er vedtaget.

6. Behandling af øvrige indkomne forslag

Ida Louise Jervidallo:

Antal bestyrelsesmedlemmer

I henhold til DS love § 33 stk. 2 fastsætter generalforsamlingen regionsbestyrelsens størrelse under hensyntagen til lovenes § 33 stk. 1, således at bestyrelsen udgør mindst 13 personer.

Bestyrelsen foreslår:

Generalforsamlingen vælger 10 medlemmer og op til 5 suppleanter, så Regionsbestyrelsen i alt har 13 medlemmer (Regionsformanden, to studenterrepræsentanter og 10 medlemmer)

RB's forslag er vedtaget.



7. Drøftelse af HBs beretning

Formand Mads Bilstrup fremlægger. Han henviser til den skriftlige beretning for dybdegående viden.

Socialrådgiverne er den sejeste faggruppe – det har coronatiden bestyrket. Vi skal have højnet fagets omdømme og vores stolthed over vores fag. Det tager tid, men vi er i gang.

Siden 2018 har arbejdsmiljø haft stor fokus. Vi har arbejdet for bedre arbejdsmiljø på alle niveauer. Socialrådgiverne bakkede op under kampagnen "Tid til socialt arbejde". Kampagnen og DS fik vist resten af Danmark, at vi er den mest stressede faggruppe, og at der skal gøres noget ved vores arbejdsmiljø.

Vi skal blive ved med at fortælle historierne om det gode sociale arbejde. Rundt om hjørnet venter OK21. Det er vanskeligt. Økonomien i Danmark har taget et dyk, så lønstigninger bliver svære at opnå.

Det stærke sammenhold i fagbevægelsen i 2018 er udfordret. Vi vil dog fortsat arbejde hårdt for det bedst mulige resultat – bedre løn, seniorvilkår, arbejdsmiljø og meget andet.

Socialrådgivernes store indsats under corona og deres store kreativitet i arbejdet skal belønnes til OK21. Det har allerede givet resultater – det pres vi lægger på politikerne, både fra socialrådgivernes underretninger og den indsats der er leveret under corona, gør, at nu skal politikerne vise os tillid. Fællesskaberne i fagforeningen og fagbevægelsen lever og skaber resultater. Blandt når I medlemmer deltager aktivt. Tak for indsatserne. Vi står sammen om at udvikle fremtidens fællesskab.

8. Drøftelse af HBs forslag til repræsentantskabet

Lovforslag 7.1 v/Charlotte Vindeløv:

EMNE

Udvidelse af Repræsentantskabsperioden og valgperioden for HB og frikøbte politikere fra to til fire år

FORSLAGSSTILLER

Et flertal i Hovedbestyrelsen

Drøftelse:

Ida Louise Jervidalo: Interessant forslag. Når det er et flertal i HB, der stiller forslaget, hvad har mindretallets bekymringer været?

Charlotte: Medlemsdemokratiet – bliver det forringet?

Tania Larsen Kvist: Fire år er lang tid at stille op til. Kan det få folk til at undlade at stille op.

Henrik Mathiasen: Tanias punkt er vigtigt. Her ud over kan jeg ikke se, hvordan kan REP være den øverste myndighed, når de kun mødes hver fjerde år? REP er enorm vigtig for demokratiet. Det er man er oppe imod er det med den store arbejdsopgave det er, at planlægge og arrangere et REP.

Helene Flintholm: Kender I til, hvordan man gør i andre fagforeninger?

Esben Hofmeister: Jeg har oplevet REP som en læringsbane, og hvis man går fra to til fire, så forringer man denne læringsbane. Jeg er bekymret for, om det bliver for fjernt. Det bliver for vanskeligt at engagere folk.



Susanne Grove: Det er drøftet, at det er utrygt for de fuldtidsfrikøbte med valg hvert andet år. Man kan jo holde REP hvert andet år, men valg hvert fjerde år.

Charlotte: det er forskelligt hos andre organisationer. I fht Esben, jeg tror ikke det er umuligt at hverve folk, og så giver det jo en form for sikkerhed at være valgt i fire år.

Lovforslag 7.2 v/Tania Larsen Kvist:

EMNE

Hovedbestyrelsen ønsker, at Repræsentantskabet drøfter indførslen af frikøbte regionale politiske næstformænd i de tre regionerne fra enten d. 1. august 2021 eller fra REP22 (ultimo november 2022).

Konsekvenser for kontingent:

Model 1:

544 kr. pr mdr i 2021

550 kr. pr mdr i 2022

Model 2:

550 kr. pr måned i 2021

561 kr. pr. måned i 2022

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

Drøftelse:

Henrik Mathiasen: Jeg er vildt bekymret for den kontingentstigning, som forslaget vil medføre. Hvis vi skal have fat i flere medlemmer, og holde fast på dem, vi har. Jeg synes vi skal drøfte det noget mere – hvad er det, vi ikke kan nå? Jeg mener vi har mere brug for nogle socialfaglige kvalifikationer, som vi ansætter, frem for en politisk ressource. Jeg tror jeg vil anbefale at stemme nej.

Jannie Kejser: Synes at debatten i valgkampen har båret præg af, at der er mere brug for støtte og sparring til det enkelte medlem i forhold til ansættelse og arbejdsmiljø. Hvad er HB's overvejelser om hvad en næstformand kommer til at betyde for det enkelte medlem? Hvordan vil en næstformand kunne støtte dette?

Susanne Grove: Jeg synes det er så vigtigt, at vi prioriterer det regionale arbejde, vi skal profilere os bedre. Jeg mener den bedste måde er at regionsformændene får ressourcer til at være mere synlige.

Lillian Steenberg Hansen: Har svært ved at tro, at folk vil stille op, især hvis det er fireårig periode. Mange vil gerne være en del af RB arbejdet, men stadig blive i deres arbejde som socialrådgivere.

Henrik Mathiasen: Der er forskellige måder at styrke det regionale arbejde, men måske skal vi bruge et par år på at drøfte hvordan.

Lena Skovgaard: Regionsformændene arbejder rigtig mange timer. Jeg er ikke bekymret for kontingentstigningen. Jeg synes vi har brug for flere konsulenter, det er dem der hjælper med løn og ansættelse på arbejdspladserne.



Tania Larsen Kvist: Det vi vil bruge dem til? Det er kun overordnet defineret, så det skal vi drøfte yderligere.

Lovforslag 7.5 v/Charlotte Vindeløv:

EMNE

Det foreslås, at seniormedlemmer får stemmeret til valg til regionsformand

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

Lovforslag 7.6 v/Charlotte Vindeløv:

EMNE

Seniorsektionens formand som født medlem af repræsentantskabet

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

Vedtægtsændring 8.1 v/Tania Larsen Kvist:

EMNE

Karens for konfliktstøtte nedsættes fra tre måneder til en måned (den periode man skal have været medlem, før man kan få konfliktstøtte)

Det vil øge potentialet for rekruttering og være i overensstemmelse med HKs regler

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

Vedtægtsændring 8.2 v/Charlotte Vindeløv:

EMNE

Hovedbestyrelsen skal i henhold til § 14 stk. 2 i Lønningsvedtægten fremsætte forslag til Repræsentantskabet om lønningsvedtægt for valgte politikere.

HB indstiller at de lønnede politikere ikke skal have lønstigninger udover de generelle lønstigninger.

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

Vedtægtsændring 8.6

EMNE

Lønningsvedtægt for de regionale næstformænd. HB foreslår løntrin 49.

FORSLAGSSTILLER

Hovedbestyrelsen

9. Fremlæggelse af budgetter for 2021 og 2022

Kontorleder Trine Funder fremlægger budget 2021 – 2022

- HB indstiller to budgetter på REP20

**Model 1:**

- Kontingentstigning svarende til ½ pris- og lønfremskrivningen
 - 544 kr. pr. måned i 2021
 - 550 kr. pr. måned i 2022

Model 2:

- Kontingentstigning svarende til 1/1 pris- og lønfremskrivningen
- Finansiering af frikøbte regionale næstformænd pr. 1. august 2021
 - 550 kr. pr. måned i 2021
 - 561 kr. pr. måned i 2022

Model 1: ½ løn- og prisfremskrivning

	2021	2022
Indtægter	13.457.123 kr.	13.728.572 kr.
Budgetteret resultat	96.555 kr.	-29.996 kr.

Model 2: 1/1 løn- og prisfremskrivning samt frikøbte regionale næstformænd pr. 1. august 2021

	2021	2022
Indtægter	13.777.123 kr.	14.547.772 kr.
Budgetteret resultat	100.555 kr.	50.204 kr.

Budget afsat til TR og medlemsarrangementer

	2021	2022
TR /AKUT midler	719.568 kr.	719.568 kr.
Medlemsarrangementer, herunder klubtilskud	325.000 kr.	325.000 kr.

Drøftelse:

Camilla Bruus: Hvis det besluttes, at der ikke skal være frikøbte næstformænd?



Trine Funder: Sådan et budget er ikke lavet. Men i model 1 er der ikke indlagt midler til regionale næstformænd i 2021 og 2022

Budgetterne blev vedtaget.

10.Valg af 10 bestyrelsesmedlemmer og 5 suppleanter

Bestyrelsesmedlemmer:

Julie Bülow Grønning Hav
Sune Preetzmann Kirketerp
Anne Hegelund
Rikke Krogh Jensen
Jannie Kejser
Ida Louise Jervidalo
Christina Eilers
Stella Meyer Olesen
Matilde Lundgaard Hansen
Sisi Ploug Pedersen

Suppleanter:

Torben Uhre Slot
Kitti Bergkjær
Susanne Grove

11.Valg af 30 repræsentanter og suppleanter

Repræsentanter:

Jannie Kejser
Christina Eilers
Esben Hofmeister
Ida Louise Jervidalo
Sune Preetzmann Kirketerp
Stella Meyer Olesen
Helene Flintholm Back
Anne Hegelund
Sisi Ploug Pedersen
Lillian Steenberg Hansen
Jeppe Hvas Andersson
Matilde Lundgaard Hansen
Ramani Mette Senaratne
Rita Nielsen
Rikke Pedersen
Lene Jørgensen
Jonas Weng



Kristina Mebus
Milla Kristoffersen
Torben Uhre Slot
Lotte Hammerich
Niels Carøe Provst Skinnerup
Lisa Eltved Bekskov
Kitti Bergkjær
Lotte Freher
Frida Christensen
Carsten Hansen
Dorthe Andersen Monrad
Maria Dalgaard Sønder
Susanne Nør Staun

Suppleant:
Jette Holm Mejer

12.Valg af intern kritisk revisor

Betina Agger blev valgt.

13.Eventuelt og afslutning

Ingen punkter