



## Socialområdet skal styrkes gennem en attraktiv arbejdsplads

Kære medlemmer af Borgerrepræsentationen i København.

I årevis har Dansk Socialrådgiverforening og adskillige borgere kæmpet for ressourcer til handicapområdet i København. Derfor er det med noget nær lykkefølelse, vi konstaterer, at der med den seneste budgetaftale tilføres hele 15 mio. kr. årligt til behandlingen af handicapsager. Endelig har socialrådgiverne og deres kollegaer i Borgercenter Handicap udsigt til at kunne løse deres opgaver fagligt tilfredsstillende. De får tid til at skabe en tillidsfuld relation til borgere med handicap og, sammen med dem og deres pårørende, vurdere hvad der skal til for at borgerne opnår en god tilværelse på trods af deres funktionsnedsættelse. Det vil vi gerne kvittere for.

Der er også tilført midler til behandling af sager med socialt udsatte børn og voksne. Vigtige ressourcer, men dog ikke flere end at man lige kan imødegå Borgerrådgiverens værste kritik og den stigende efterspørgsel på nogle ekstremt pressede områder. Der er brug for, at man på hele socialområdet får en saltvandsindsprøjtning tilsvarende den på handicapområdet, og brug for, at kommunen stiller rammer op for arbejdet, der giver medarbejderne lyst til at blive i jobbet længere end i dag.

### En stærk social indsats starter med medarbejdernes trivsel

Tallene for det psykiske arbejdsmiljø i Socialforvaltningen ser ikke pæne ud, slet ikke for socialrådgiverne. Langtidsfraværet er steget, og det samme er antallet af henvendelser til Arbejdsmiljø Københavns forløb om arbejdsrelateret stress, samarbejdsconflikter og sygefravær (90 henvendelser i 2021 mod 69 i 2019, jf. Socialforvaltningens rapport 'Årlig drøftelse af arbejdsmiljø- og miljøområdet 2021').

Socialområdet har været presset økonomisk i mange år, og pålagte årlige besparelser (kaldet "omprioriteringer"), har efterladt socialrådgiveren med et konstant, højt arbejdspress og manglende faglig tilfredsstillelse, samtidig med at være underlagt en meget stram styring. Med fjerne udsigter til et fagligt råderum og økonomi til at iværksætte de rette indsatser til rette tid, forventer vi at høre fra endnu flere medlemmer, der oplever den moralske stress, der opstår, når man ikke føler at kunne gøre sit arbejde godt nok.

Personaleomsætningen blandt socialrådgiverne i Socialforvaltningen var 24 % i 2021 (21 % i 2019). Det betyder, at vi siger farvel til hver fjerde af vores kollegaer i løbet af et år, og mange relationer mellem kommunen og udsatte borgere afbrydes. De økonomiske omkostninger forbundet med hver nyansættelse løber desuden op i mange tusinde kroner.

Vi socialrådgivere ser hver dag konsekvenserne for borgerne ved, at vores arbejdspress er højt, trivsel lav og udskiftningen blandt os stor: Udsatte børn udvikler ensomhed, skolevægring og psykiske vanskeligheder, der kunne være undgået. Voksne med hjemløshed får ikke tilbudt en bolig med støtte på det tidspunkt, de er mest klar til det. Borgernes generelle tillid til det offentlige hjælpesystem daler. For bare at nævne nogle få eksempler på, at det er dyrt at underfinansiere socialområdet.



Med det psykiske arbejdsmiljø og den relativt høje medarbejderudskiftning in mente, *skal* der tilføres ressourcer. Også til lønnen, hvor Socialforvaltningen bestemt ikke er førende. I de lokale lønforhandlinger har vi i årevis hørt på ”Vil I have flere socialrådgivere eller mere i løn”? Men det burde ikke være et enten/eller, for der er behov for begge dele, hvis den faglige kvalitet skal sikres. Det gælder i høj grad også på handicapområdet, hvor man med et ordentligt lønniveau bedre kan rekruttere og fastholde de mange nye medarbejdere.

Der er dog også andre knapper at skrue på for at gøre Socialforvaltningen til en attraktiv arbejdsplads, som socialrådgiverne og vores kollegaer ønsker at søge til og forblive på.

### **Prøv med en ambitiøs 4-dags arbejdsuge**

I kan, som repræsentanter for Danmarks største kommune, gå forrest og sætte jeres medarbejders trivsel og arbejdsmiljø højt, for eksempel ved at nedsætte arbejdstiden og lade medarbejderne tilrettelægge deres arbejde mere fleksibelt i forhold til tid og sted.

Vi har tidligere hørt Socialforvaltningen tale om 4-dages arbejdsuge, men kun ud fra den præmis, at det skal udvide åbningstiderne for borgerne, ikke med ambitioner om også at give medarbejderne et bedre arbejdsliv. Men kommunes åbningstider er det mindste problem for mennesker med sociale problemer. Hvis man virkelig ønsker at styrke servicen over for borgerne, er man nødt til at tage afsæt i medarbejdernes trivsel.

Vi synes, at I, inspireret af gode erfaringer fra det private arbejdsmarked, bør lade Socialforvaltningen gøre forsøg med at sænke den ugentlige arbejdstid til 30 timer uden lønnedgang, i forventning om, at medarbejderne er lige så effektive på den kortere tid. Hvis resultaterne af forsøget kommer til at ligne dem, man har set hos Sunset Boulevard, Toyota og d IT-virksomheder Abtjon og IHH Nordic, kan man se frem til en socialforvaltning, hvor medarbejderne er mindre syge og dermed forholdsmæssigt mere på arbejde, hvor de har større mentalt overskud til at hjælpe udsatte borgere, og hvor man får sat en prop i strømmen af opsigelser, nyansættelser og sagsbehandlerskift for borgerne.

Vi drømmer om, at Københavns Kommune vil gå langt – meget længere end i dag – i bestræbelserne på at gøre Socialforvaltningen til en attraktiv arbejdsplads. Den gode historie er nemlig, at det kan betale sig! Både menneskeligt for de borgere og pårørende, der har brug for socialrådgivernes hjælp, og for den kommunale økonomi på sigt. I Dansk Socialrådgiverforening er vi mere end klar til at indgå forhandlinger om for eksempel en nyskabende arbejdstidsaftale.

Med venlig hilsen

*Marie Vithen, fællestillidsrepræsentant for socialrådgiverne i Socialforvaltningen*

*Rasmus Hangaard Balslev, formand for Dansk Socialrådgiverforening, Region Øst*