



## Evaluering af forsøget med regionale næstforpersoner

### Indhold

Baggrund .....	1
Metodisk tilgang .....	2
Kort sammenfatning af evalueringen.....	3
Evaluering af: 1. Bedre arbejdsmiljø .....	4
Evaluering af: 2. Flere medlemmer .....	5
Evaluering af: 3. Øget lokalpolitisk indflydelse .....	6
Evaluering af: 4. Mere tilstedeværelse .....	6

### Baggrund

De regionale næstforpersoner har været i funktionen siden april 2023 og frem til nu.

Da REP22 vedtog forsøget med regionale næstforpersoner blev det besluttet, at der skulle foreligge en evaluering af forsøget på REP24, der kunne kvalificere en beslutning om evt. fortsættelse af ordningen. Dette notat sammenfatter de resultater, der er kommet ud af evalueringen af forsøget med regionale næstforpersoner.

HB besluttede på mødet den 6.-7. juni, at evalueringen skulle ske på disse 4 parametre:

1. Bedre arbejdsmiljø for regionsforpersonerne
2. Flere medlemmer
3. Øget lokalpolitisk indflydelse
4. Mere tilstedeværelse – flere arbejdspladsbesøg

HB lagde følgende rammer for evalueringen:

- Evalueringen skal ikke forsøge at give et endegyldigt svar på, om regionale næstforpersoner er en god idé eller ej – det er en politisk beslutning.
- Evalueringen skal hjælpe med at give et oplyst og velinformeret beslutningsgrundlag for HB og REP.
- Evalueringen skal ske med fokus på funktionen som regional næstforperson på tværs af regionerne og ikke den konkrete person.

Evalueringen er bygget op omkring de 4 parametre og nedenstående datakilder (tabel 1). Desuden er der til sidst sammenfattet nogle perspektiverende spørgsmål fra interviewene med forpersonerne i regionerne.



## Metodisk tilgang

Tilgangen i evalueringen er på bedst mulig vis udformet i overensstemmelse med de rammer og det evalueringsdesign, som HB besluttede på mødet den 6.-7. juni 2023 under hensyntagen til Fællesadministrationens øvrige opgaveløsning, kompetencer og ressourcer.

Grundlaget for evalueringen er hovedsageligt kvalitative interviews med de 6 regionale for- og næstforpersoner. Interviewene er sket med afsæt i de 4 ovennævnte parametre og alle 6 interviewpersoner har skullet svare på nogenlunde de samme spørgsmål under hensyntagen til, at der er forskel på at være ny regional næstforperson, der ikke i dybden kender regionsforperson-arbejdet fra tiden før forsøget og så være regionsforperson, der nemmere kan vurdere situationen før og efter, at næstforpersonerne begyndte deres arbejde.

*Metodiske bemærkninger: I det oprindelige evalueringsdesign, var påtænkt en optælling af arbejdspladsbesøg og deltagelse i flere eksterne fora ved gennemgang af regionspolitikernes kalendere. Dette ville dog ikke give et retvisende billede pga. forskellige praksis og arbejdsdeling i de tre regioner. Derudover er der heller ikke sket en systematisk indsamling af presseklip. I stedet er der spurgt ind til ovenstående i interviewene.*

Tabel 1: datakilder til at belyse de 4 parametre

Parametre	Datakilde
1. Bedre arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kvalitative interviews med regionale for- og næstforpersoner</li> </ul>
2. Flere medlemmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Data om ind- og udmeldelser</li> <li>Data om organiseringsgrad (ordinære medlemmer og SDS)</li> </ul>
3. Øget lokalpolitisk indflydelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kvalitative interviews med regionale for- og næstforpersoner</li> <li>Data fra Ennova-undersøgelser omkring spørgsmål, der relaterer sig til parameteret: "DS påvirker den politiske dagsorden i den rigtige retning"</li> </ul>
4. Mere tilstedeværelse – flere arbejdspladsbesøg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kvalitative interviews med regionale for- og næstforpersoner</li> <li>Data fra Ennova-undersøgelser omkring spørgsmål, der relaterer sig til parameteret: "Jeg oplever, at DS kæmper for medlemmerne"</li> <li>Set på aktiviteter, herunder arbejdspladsbesøg, i for- og næstforpersonernes kalendere.</li> </ul>

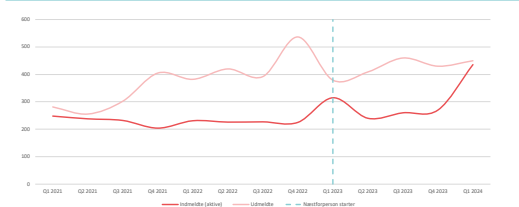


## Kort sammenfatning af evalueringen

Den overordnede konklusion på evalueringen er, at regionforpersonerne og regionsnæstforpersonerne alle er begejstrede for forsøget, og vurderer selv, at det har været medvirkende til en positiv effekt på bl.a. den lokalpolitiske indflydelse, øget aktivitetsniveau og tilstedeværelse på arbejdspladser, og særligt et forbedret arbejdsmiljø for forpersonerne.

Ud fra data kan vi ikke sige noget entydigt om effekten af forsøget på organiseringsgraden og medlemmernes oplevelse af DS. I forsøgsperiodens første tre kvarter ses en enten negativ eller en stabil udvikling i data omkring ind- og udmeldelser, organiseringsgrad. Først fra 1. kvartal 2024 begynder en svagt positiv udvikling. En lignende tendens ses i medlemmernes vurderingen af, hvorvidt DS påvirker den politiske dagsorden i den rigtige retning, samt at DS kæmper for medlemmerne. Da den positive udvikling sker i perioden efter ekstraordinært repræsentantskab og da DS i samme periode har forhandlet OK24 med gode resultater for medlemmerne, opstartet Medlemsservice, og lavet FTR-projektet og Styrket studieindsats, kan vi ikke sige noget entydigt om effekten af forsøget.

### Ind- og udmeldelser

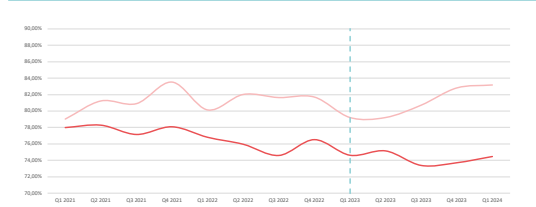


Noter

<sup>1</sup> Bemærk at der kun inkluderes ind- og udmeldelser fra aktive medlemmer, dvs. praktiseret studerende, ansatte, etc.  
<sup>2</sup> Data for udmeldelser talles den gamle dato indmeldelsen modtages, mens udmeldelser tælles fra den dato kontingent oplyses



### Organiseringsgrad

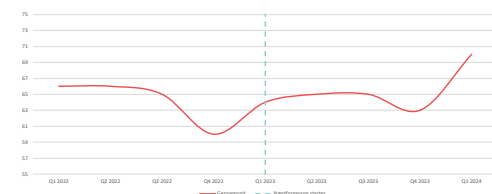


Noter

<sup>1</sup> Organiseringsgraden er udregnet på baggrund af data fra KIL. Bemærk at dette inkluderer kendte fejltilfælde, der øger usikkerheden omkring de lokale organiseringsgrader.  
<sup>2</sup> For organiseringsgradene på lands- og regionsplan sammenlignes data fra KIL.



### ”DS påvirker den politiske dagsorden i den rigtige retning”

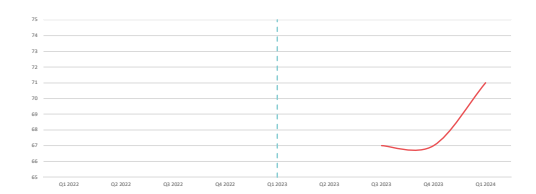


Noter

<sup>1</sup> Bemærk, at oplyst værdi for pengene er scoret fra 0-10, hvilket betyder at det mulige udfaldsrum på skalen er 1000  
<sup>2</sup> Datakilde: Emnova-undersøgelser



### ”Jeg oplever, at DS kæmper for medlemmerne”



Noter

<sup>1</sup> Bemærk, at oplyst værdi for pengene er scoret fra 0-10, hvilket betyder at det mulige udfaldsrum på skalen er 1000  
<sup>2</sup> Datakilde: Emnova-undersøgelser





## Evaluering af: 1. Bedre arbejdsmiljø

Et af formålene med forsøget er at vurdere, om det giver en positiv effekt på arbejdsmiljøet for regionsforpersonerne. Afsættet var, at regionsforpersonerne var presset af mange opgaver, hvilket på forskellig vis og i varierende grad påvirkede regionsforpersonernes psykiske arbejdsmiljø negativt forud for forsøget.

Konklusionen fra interviewene er entydigt, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet forbedret under forsøget. Forbedringen opleves som:

- Mindre arbejdspress og mindre arbejdsbelastning. Alle interviewpersoner understreger denne oplevelse som den vigtigste og væsentligste forskel til tiden før forsøget
- Mindre ensomt arbejde og fravær af følelse af utilstrækkelighed
- Større arbejdsglæde
- Bedre mulighed for tilrettelæggelse, prioritering, deling og løsning af opgaver

Årsagen til forbedringen i arbejdsmiljøet for regionsforpersonerne hænger sammen med, at kunne:

- dele opgaverne, så flere opgaver løses og med et løft i kvaliteten
- delegerede flere og hele opgaver, arbejdsområder, arbejdspladser m.m.
- supplere hinanden ud fra erfaringer, relationer, kompetencer, præferencer og personlige egenskaber
- sparre med en tæt kollega i det daglige, som har lokalkendskab, samme arbejdssted, samme lokale relationer, og som man kan udvikle opgavevaretagelsen sammen med. Alle fremhæver sparring i forpersonskabet som en af de vigtigste årsager til et godt arbejdsmiljø

Næstforpersonernes oplevelse af arbejdsmiljøet under forsøget er centret omkring disse oplevelser:

- Den første tid er præget af tilvænnning til den nye rolle, relationer, og opgaver, samt oplæring. Introduktionen til den nye rolle var præget af usikkerhed, da det var en ny funktion, som ingen i organisationen havde erfaring med.
- Det har været positivt at indgå i et makkerskab om at løse de opgaver, der knytter sig til forpersonskabet i regionen. Det har fungeret godt at have en at sparre med om opgaverne.
- Arbejdet har været spændende og afvekslende.
- Den nye organisering af administrationen har givet næstforpersonerne en oplevelse at være kommet mere på afstand af, hvad der sker i DS, da der ikke længere var regionale kontorledere samtidig med, at mere politisk arbejde har foregået i Forretningsudvalget som følge af arbejdet med OK24, forberedelse af XOREP24, den nye administrative organisation o.a. Desuden har alle oplevet en ændring i deres opgavevaretagelse i tiden omkring beslutningen af den nye administrative organisering, da der som følge af DS's økonomiske situation er sparet på de administrative ressourcer, hvilket har medført flere administrative opgaver hos de regionale forpersonskaber.

Tilrettelæggelsen af opgaveløsningen mellem for- og næstforpersonerne i regionerne har for alles vedkommende sket ved en tidlig fordeling af opgaveområder, som man har holdt fast i, fx at næstforpersonerne har løst opgaverne vedr. samarbejdet med SDS. Ud fra opgavefordelingen har der løbende været en dialog om håndtering af nye opgaver som i større eller mindre grad er sket ad hoc. Fordelingen af opgaver har været forskellig de 3 forpersonskaber imellem.



## Evaluering af: 2. Flere medlemmer

I dette afsnit redegøres der for udviklingen og arbejdet med at tiltrække og fastholde medlemmer i forsøgsperioden.

I data om ind- og udmeldelser og organiseringsgrad har der ikke været nogle bevægelser de første 3 kvartaler af forsøgsperioden. Vi kan se en generel forbedring efter det ekstra ordinære repræsentantskab. Forsøget kan have haft en effekt, men da der i denne periode har været OK24, implementeret Medlemsservice og der er arbejdet med FTR-projektet – alle forløb og initiativer, der forventes at have en positiv betydning for organiseringsgraden – kan vi ikke påvise en direkte forbindelse til forsøgsordningen med regionsnæstforpersoner.

Sammenfattende viser interviewene disse erfaringer og oplevelser:

- Alle for- og næstforpersoner har en oplevelse af at have lykkedes med at tiltrække og fastholde medlemmer. Fx er organiseringsgraden steget med 9 procentpoint efter en lokal indsats i Hedensted Kommune. Alle har også oplevet mere positiv respons fra medlemmer og TR.
- Forpersonskaberne har ikke haft en samlet strategi for at tiltrække og/eller fastholde medlemmer. Der har i varierende grad været arbejdet med strategiske prioriteringer, fx at samarbejde med TR om politiske mærkesager og indsatser i de kommuner, der har haft størst potentiale for at hæve organiseringsgraden eller at tiltrække flere medlemmer.
- Arbejdet med rekruttering og organisering er sket indirekte via andre aktiviteter, fx overfor TR og klubber eller som arbejdspladsrettede initiativer.
- Et øget aktivitetsniveau og øget tilstedeværelse på arbejdspladser opleves at have bidraget til en mere positiv dialog med medlemmerne.
- Flere signifikante resultater bl.a. i lokallønsforhandlinger, lobbyarbejde i sammenhæng med budgetforhandlinger i kommunerne og forhandlingsresultater på normering opleves også at give mere positiv respons fra medlemmerne.
- Flere debatindlæg i pressen, mere aktivitet på SoMe, udgivelse af podcast, oplæg fx om værdien af medlemskab o.a. har øget synligheden og skabt mere opmærksomhed om DS' arbejde.

### Samarbejdet med SDS

I alle 3 regioner er det næstforpersonen, som har løftet de fleste opgaver vedr. samarbejdet med SDS omkring dimissioner, studieindsatser, studiestartindsats o.a. Samarbejdet med SDS og arbejdet med at rekruttere flere studerende til SDS var derfor også et tema i interviewene.

Der er endnu ikke datagrundlag for at kunne måle organiseringsgraden for studerende i forsøgsperioden. Vi ved dog fra evalueringen af studiestartsindsats 2024, at vinterstudieindsatsen i 2024 har rekrutteret 485 studerende. Forsøget med næstforpersoner, kan have haft en betydning herpå, men da der i er lavet styrket studieindsats, kan der ikke påvises en direkte forbindelse.

Alle interviewpersonerne oplever, at:

- Samarbejdet med SDS er styrket – den samlede indsats har virket godt.
- Der er øget samarbejde med flere skoler.
- Øget tilstedeværelse på skolerne.
- Mere positiv respons fra studerende.
- Den samlede indsats overfor de studerende i forsøgsperioden har ført til flere indmeldelser.



### Evaluering af: 3. Øget lokalpolitisk indflydelse

I dette afsnit redegøres for arbejdet med at øge den lokalpolitiske indflydelse i forsøgsperioden.

Sammenfattende viser interviewene disse erfaringer og oplevelser:

- Forpersonskaberne vurderer alle, at aktivitetsniveauet i arbejdet med den lokalpolitiske indflydelse er øget i forsøgsperioden. Det er i alle regionerne blevet prioriteret at arrangere og gå til flere møder med den politiske ledelse på arbejdspladser med medlemmer, hvilket bekræftes af gennemgang af kalendere.
- Sparring for- og næstforperson imellem muliggør udvikling af politiske opgaver, hvilket tidligere var vanskeligt. Nu kan nye medlemsrettede tiltag realiseres, og fokus kan være på udvikling fremfor basisdrift.
- Nationale mærkesager bliver implementeret i konkrete tiltag og udmøntet lokalt
- Håndtering af pressesager er blevet opprioriteret som følge af, at der er en næstforperson til at dele opgaverne med.
- Forpersonskaberne fremhæver, at der i forsøgsperioden er opnået flere forhandlingsresultater i relation til at fastholde eller øge normeringen af socialrådgiverstillinger, aftaler om 4-dages arbejdsuge, ressourcer til efteruddannelse, supervision, introduktionsforløb o.a.
- Det øgede aktivitetsniveau vedr. lokalpolitisk indflydelse bliver af alle forpersonskaberne set som en investering i fremtiden, hvor gevinsten ved at have gode relationer til de politiske og administrative ledelser og blandt de andre fagforeninger kommer på længere sigt. Det giver et bedre fundament for samarbejde og kan dermed bidrage til flere og bedre resultater til socialrådgiverne.
- Det fremhæves også, at det i højere grad har været muligt at selv at prøve at påvirke den politiske dagsorden i regionerne gennem debatindlæg i pressen.

Fra DS's kvartalsvise spørgeskemaundersøgelser til medlemmerne kan vi på spørgsmålet "DS påvirker den politiske dagsorden i den rigtige retning" se, at måltallet ligger stabilt i 2023 for så at stige med et par point i 1. kvartal 2024.

### Evaluering af: 4. Mere tilstedeværelse

I dette afsnit redegøres der for målet om, at regionsnæstforpersonerne er med til at øge tilstedeværelsen, så DS i regionerne er mere synlig blandt medlemmer, på arbejdspladser, overfor lokalpolitikere, i pressen, på SoME, på skolerne, i samarbejde med andre fagforeninger o.a.

Sammenfattende viser interviewene disse erfaringer og oplevelser:

- Forpersonskaberne har generelt øget deres tilstedeværelse i stort set alle sammenhænge, som er relevante for DS i regionerne.
- Særligt møder med borgmestre og øverste kommunale administrative ledelse er prioriteret for at påvirke de kommunale budgetforhandlinger og dermed tildeling af ressourcer, normering, uddannelse. Desuden er OK-forhandlingsforløbet forsøgt påvirket via at borgmestrene tager synspunkter, fakta og andet med i KL-regi. Arbejdet med skabe flere og stærkere relationer til den øverste ledelse i kommunerne har også haft et kapacitetsopbyggende perspektiv for på længere sigt at kunne forebygge nedskæringer o.a. Forpersonerne mener, at effekten af dette



arbejde endnu ikke er mulig at vurdere, da forsøgsperioden kun har været godt et år frem til evalueringen.

- Tilstedeværelse på arbejdspladser, fx samarbejde med TR, klubber, oplæg for medlemmer, har også været prioriteret højt i alle regioner i forsøgsperioden.
- Tid til at være til stede har været den vigtigste faktor for at prioritere tilstedeværelse. Når der har været arbejdspladser med problemer, har det været nemmere at prioritere hurtig opfølgning, da man har været to om at dele arbejdet.

Fra DS's kvartalsvise spørgeskemaundersøgelser til medlemmerne kan vi på spørgsmålet "Jeg oplever, at DS kæmper for medlemmerne" se, at måltallet ligger stabilt i stiger med at par point i 1. kvartal 2024.