



Referat af Hovedbestyrelsesmøde 1/16

Deltagere:

Majbrit Berlau, formand
Niels Christian Barkholt, næstformand
Annemette El-Azem
Anne Jørgensen
Mads Bilstrup
Henrik Mathiasen
Birthe Povlsen
Trine Quist
Susanne Grove
Susanne Lyngsø, *afbud*
Rasmus Balslev
Charlotte Vindeløv
Mette Blauenfeldt, *deltog ikke 28. januar*
Louise Dülch Kristiansen
Nanna Viborg Olesen
Anna Sofie Vedersø Larsen, SDS
Durita Johansen, SDS
Carsten Sørensen, 1. suppleant

Øvrige

Rasmus Meyer, sekretariatschef
Per Vagnby, kontorleder, region Nord
John Nielsen, kontorleder, region Syd
Magne Vilshammer, administrationschef
Henrik Egelund Nielsen, APE



Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Aktuelle politiske emner
3. DS' arbejde med fattigdom
4. Status på integration
5. Lønprincipper for valgte politikere
6. Nedsættelse af udvalg til forhandling af lønningsvedtægten
7. OK-oplæg, statens område
8. DS2022 Fremtidens TR
9. Ansættelse af rekrutteringsmedarbejdere
10. Klagesag, lukket punkt
11. Proces for budget 2017-2018
12. DS' kursusvirksomhed, iværksættelse af to pilotforsøg
13. DS2022, integration af den etiske debat
14. Færre-ofre-alliancen
15. Status på DS2022
16. Faggruppernes aktivitetspulje
17. Status på organisationsprocent
18. Status fra regionerne, mundtligt punkt
19. Kompetencefonden, ansøgning fra leder, genbehandling
20. Folkemøde 2016

Orienteringspunkter

- A. OK-15: SPARK – rejsehold om psykisk arbejdsmiljø
- B. Status på Kompetencefonden
- C. Status, regionale TR-konferencer
- D. Deltagernes evaluering af Socialrådgiverdage
- E. Oversigt over frister for indgivelse af forslag til Rep16.
- F. DS' forslag til gennemskrivning af LAB



1. Godkendelse af dagsorden

HB godkendte dagsordenen.

2. Aktuelle politiske emner

MBB redegjorde for arbejdet med trepartsforhandlingerne i FTF-regi, derpå redegjorde MBB for processen vedr. etablering af én hovedorganisation.

HB besluttede at (a) MBB løbende holder HB orienteret om processen vedr. 3-parts-forhandlingerne, desuden ønskede HB, at (b) en drøftelse af de regionale konsekvenser ved etableringen af én hovedorganisation.

3. DS' arbejde med fattigdom

Som opfølgning på beslutningen på HB 6-15 har sekretariatet igangsat en række aktiviteter vedr. de store nedskæringer i ydelser og for at hjælpe medlemmerne i den vanskelige situation, de vil blive stillet i, når de skal arbejde med de mennesker, der rammes af dem. De igangsatte og planlagte aktiviteter er beskrevet i vedlagte notat.

Indstilling:

At de planlagte og igangsatte aktiviteter drøftes.

Beslutning:

HB godkendte forslag til DS' arbejde med fattigdom, med følgende kommentarer: (a) sekretariatet skal være opmærksom på de retssikkerhedsmæssige konsekvenser i relation til de mange forskellige kontanthjælpssatser, (b) i arbejdet med fattigdom bidrage til at tydeliggøre hvad det reelle ydelsesniveau egentlig er, (c) fastholde investeringsperspektivet og betone, at det på langt sigt vil blive samfundsmæssigt bekosteligt at introducere de meget lave ydelser, (d) søge at fastholde fattigdomsgrænsen i den offentlige bevidsthed, selvom regeringen har afskaffet den endelig, ønskede HB at (e) udviklingen af lokalt beredskab har høj og akut prioritet.

4. Status på integration

HB godkendte på HB møde 25-26.november projektbeskrivelse vedr. DS mulighed for at få indflydelse på integrationsområdet samt udarbejdelse af notat med DS' forslag til god og effektiv integrationsindsats.

Ressourcegruppen blev endeligt nedsat efter HB-mødets godkendelse og der blev afholdt møde d.15.december. Mødet resulterede i et indblik i både den socialfaglige kvalitet af integrationsindsatsen under de vilkår der er nu, samt forslag til hvordan det kan gøres bedre. Ressourcegruppen har bidraget aktivt løbende med kommentarer til høringssvar, og har generelt set været gode til at komme med hurtig og konstruktiv feedback på udkast til "God og effektiv integrationsindsats".



Den afsluttende del af projektbeskrivelsen er, at arbejde videre på en strategi for den fremadrettede politiske interesse varetagelse, samt den interne og eksterne kommunikation på integrationsområdet i samarbejde med DL og FU.

Det kan ud fra forløbet konkluderes, at det har været en styrke for DS at have ressourcegruppen, da APE har fået meget sparring, der har sikret kvalitet. Det vil være hensigtsmæssigt at bruge den fremadrettet og løbende når der kommer politisk fokus på integrationsområdet, samt til at holde øje med, hvordan de mange lovændringer kommer til at tage sig ud i praksis.

Indstilling:

HB tager status til efterretning. Mulighed for at komme med kommentarer til DS notat "God og effektiv integrationsindsats"

Beslutning:

HB godkendte integrationspapiret med tilføjelse af, (a) at det i dialog med de politiske partier må betones, at DS er imod indslusningsløn, (b) at det skal præciseres, at vi alene forholder os til dem der har fået ophold i landet, ikke den generelle diskussion om asyl, (c) at sekretariatet skal undersøge Skanderborgs model, hvor der sker en automatisk udløsning af medarbejdere i takt med tilstrømning til kommunen.

5. Lønprincipper for valgte politikere

På Rep14 blev vedtaget en udtalelse, der pålagde HB at drøfte principper for lønudviklingen for valgte politikere. HB havde på baggrund af denne udtalelse på mødet i december 2015 en drøftelse af principper for lønudviklingen for frikøbte politikere. HB besluttede, (a) at sekretariatet i notatform skal forsøge at tydeliggøre de nuværende principper for DS' lønniveauer for valgte politikere og (b), at forslaget til principper for DS-løn behandles på HB's januar-møde, hvor den videre proces vedr. principperne også drøftes, med særlig fokus på hvordan forslagsstillerne til udtalelsen vedr. lønprincipper inddrages i det videre arbejde.

På baggrund af HB's beslutning, har sekretariatet udarbejdet vedlagte notat, der ekspliciterer en række principper for DS' lønniveau til valgte politikere. HB skal diskutere, om notatet på tilfredsstillende vis beskriver principper for lønningsniveauet i DS, samt hvorledes forslagsstillerne fra Rep14 inddrages i processen fremadrettet.

Indstilling:

HB drøfter og godkender notat 'Principper for lønniveau i DS.'

Beslutning:

HB godkendte indstillingen med tilføjelse af, at sætningen: "DS ønsker at politikernes lønningsniveau ikke skal udgøre en uforholdsmæssig stor del af foreningens driftsbudget." udgår, samt ændring af sætningen "DS ønsker,



at lønniveauet for de frikøbte politikere skal have et niveau, hvor DS ikke er lønførende i forhold til andre lønmodtagerorganisationer" ændres til: "DS ønsker, at lønniveauet for de frikøbte politikere skal have et niveau, hvor DS ikke er lønførende i forhold til andre lønmodtagerorganisationer, men dog sammenlignelige."

6. Nedsættelse af udvalg til forhandling af lønningsvedtægten

HB skal udpege et uvildigt forhandlingsudvalg, der skal forhandle lønningsvedtægten for 2016-2018 med de lønnede politikere jf. Lønningsvedtægtens § 14.

HB skal på møde 2-16 beslutte et mandat, som forhandlingsudvalget kan forhandle ud fra. Lønprincipper for valgte politikere skal indgå i mandatu. Lønningsvedtægten skal vedtages af Repræsentantskabet 2016.

For så vidt angår de nuværende principper for DS nuværende lønniveauer henvises til andet punkt på HB dagsordenen.

Indstilling:

HB nedsætter et forhandlingsudvalg, der til HB 2-16 fremkommer med forslag til forhandlingsmandat.

Beslutning:

HB besluttede, at Susanne Grove og Louise Dülch Kristiansen er en del af forhandlingsudvalget. Desuden ønskede HB, at Susanne Lyngsø af sekretariatet spørges, om hun ønsker at indtræde i udvalget. I det tilfælde at Susanne Lyngsø takker nej, indtræder Birthe Povlsen.

7. OK-oplæg, statens område

Som led i Hovedbestyrelsens indføring i overenskomstarbejdet er der denne gang fokus på det statslige ansættelsesområde. På mødet vil såvel forhandlingssystemet som de statslige overenskomster og det statslige ansættelsesområde blive gennemgået.

Indstilling:

Det indstilles, at HB tager orienteringen til efterretning.

Beslutning:

HB tog oplægget til efterretning.

8. DS2022 Fremtidens TR

Notatet indeholder en beskrivelse af de fem opgaver, vi anser for værende de vigtigste opgaver for tillidsrepræsentanterne, herunder: Rekruttering, fællesskab og klub, indflydelse, forhandling og ekspertise. Herefter følger en beskrivelse af tre tværgående færdigheder, der har central betydning



for TR's muligheder for at lykkes med de fem opgaver, herunder: Lederskab, relationer og kommunikation.

Vi indstiller, at HB tiltræder notatet og herigennem fastlægger, at forventningerne til fremtidens TR er, at TR på sigt kan lykkes med de fem TR-opgaver. Med DS 2022-Projekt 9 vil vi ud fra disse forventninger gå i gang med at undersøge, hvordan DS i højere grad kan uddanne og understøtte TR til netop at lykkes med disse TR-opgaver.

Indstilling:

At HB tiltræder notatet.

Beslutning:

HB godkendte notatet med tilføjelse af, (a) at arbejdsgruppen skal arbejde videre med spørgsmålet om TR-vilkår, samt (b) at notatet på baggrund af HB-drøftelse tilrettes for endelig godkendelse på FU-mødet d. 11. februar.

9. Ansættelse af rekrutteringsmedarbejdere

Dansk Socialrådgiverforening (DS) har som ambition at hæve organisationsgraden på det offentlige såvel som det private område de næste år. Som led i denne plan skitseres her model for hvorledes DS i minimum en toårig periode kan ansætte 4 rekrutteringskonsulenter. Ansættelse af 4 konsulenter kan i det tilfælde, at vi ikke får øget organisationsgraden, betyde en merudgift for DS på ca. 2.4 mio. kr. i både 2016 og 2017. Denne merudgift finansieres i det tilfælde det bliver relevant i 2016 med 800.000 kr. fra AKUT-midlerne, 900.000 kr. fra regionerne, 200.000 fra TBG driftsbudget og 250.000 kr. fra DS2022-midlerne. I 2017 finansieres merudgiften med 800.000 kr. fra AKUT-midlerne, 900.000 kr. fra regionerne, 200.000 kr. fra TBG driftsbudget og 250.000 DS2022-midlerne. Når AKUT-midlerne kan tages i anvendelse skyldes det, at konsulenterne vil få til opgave at uddanne og arbejde med TR vedr. organisering lokalt, styrkelse af klubberne, mv.

I 2016 efterlader det organisationen med en merudgift på 250.000 kr. der skal hentes ved en medlemstilvækst på minimum 40 medlemmer (udover fremskrivningen i medlemsprognosen). For 2017 gælder det, at merudgiften vil være 298.000 kr. der skal hentes ind ved en medlemstilvækst på yderligere minimum 48 medlemmer (udover fremskrivningen i medlemsprognosen). Midlerne fra AKUT findes i 2015 ved at konvertere midler fra den aflyste TR-konference i 2016 til lønmidler. Regionernes bidrag findes ved at hver af regionerne får 100.000 mindre årligt af AKUT-midlerne til aktiviteter i 2016, derudover skal regionerne bidrage med 200.000 fra deres egenkapital og/eller drift- og aktivitetsbudgetter. Endelig finansieres de 4 rekrutteringskonsulenter med 250.000 kr. fra DS2022-midlerne.

Midlerne fra AKUT findes i 2016 ved at konvertere udviklingsmidler samt midler, der ellers skulle bruges på diplom-uddannelser m.v., til lønmidler. Regionernes bidrag findes i 2017 som i 2016 ved, at hver region får



100.000 mindre årligt af AKUT-midlerne til aktiviteter, derudover skal regionerne bidrage med 200.000 fra deres egenkapital og/eller drifts- og aktivitetsbudgetter.

De fire konsulenter der ansættes skal *enten* (a) selv være drivende i styrkelsen af rekrutteringsarbejdet og i forbindelse med udrulningen af DS2022-projekter, og bidrage til at opnå politisk definerede måltal for rekrutteringsindsatsen *eller* (b) i egenskab af konsulent i regionen skabe rum for at kontorerne regionalt kan styrke rekrutteringsarbejdet og arbejdet med at udrulle DS2022-projekterne, og på denne måde nå de politisk definerede måltal for rekrutteringsindsatsen. Begge modeller forudsætter dog, at der – som svar på den faldende organisationsprocent – på det kommunale/regionale område og på det statslige område kommer strategisk fokus på rekruttering.

Hvis og såfremt at HB tilslutter sig forslaget til model for ansættelse af rekrutteringsmedarbejdere, vil forslag til finansieringsmodel blive indtænkt i forbindelse med udarbejdelse af forslag til budget 2017 – 2018.

Indstilling:

At HB godkender indstillingen.

Beslutning:

HB stemte om indstillingen.

For:

Annemette El-Azem, Carsten Sørensen, Durita Johansen, Mads Bilstrup, Mette Blauenfeldt, Charlotte Vindeløv, Nanna Olesen, Majbrit Berlau, Niels Christian Barkholt, Trine Quist, Anna Sofie Vedersø, Rasmus Balslev, Anne Jørgensen, Birthe Povlsen, Louise Dülch Kristiansen, Susanne Grove

Imod:

Henrik Mathiasen.

Indstillingen blev godkendt, med tilføjelse af, (a) HB løbende skal holdes orienteret om medlemsudviklingen, samt (b) at der på sekretariatsniveau skal formuleres tydelige succeskriterier for rekrutteringskonsulenterne.

10. Klagesag, lukket punkt**Beslutning:**

HB godkender indstillingen

11. Proces for budget 2017-2018

På HB-mødet ultimo januar skal HB (a) nedsætte en politisk styregruppe for budgetprocessen, (b) godkende foreløbig tidsplan for budgetproces og (c) have indledende drøftelse af spørgsmålet om kontingentfastfrysning og prioriteringer for budget 2017 - 2018.



I forhold til politisk styregruppe indstiller FU at HB vælger en politisk styregruppe bestående af formand for DS, én regionsformand og to medlemmer af Hovedbestyrelsen. I forhold til tidsplan forslås følgende:

Tidsplan politisk niveau:

27. januar 2016	HB nedsætter politisk budgetgruppe
27. april 2016	HB drøfter strategiske prioriteringer og hvilke områder man ønsker at prioritere i budget 2017 og 2018
2. juni 2016	Førstebehandling af budget
31. august – 1. september 2016	HB vedtager budgetindstilling til repræsentantskabet
18. – 19. november 2016	Repræsentantskab

Tidsplan administrativt niveau:

Januar	Fremskrivning af budget 2016 til 2017 og 2018, for at etablere et udgangspunkt for budgetprocessen Udarbejdelse af overblik over hvilke store ændringer i udgifter og indtægter vi ser for os i 2017 og 2018 Medlemsprognose (første udkast)
Februar - maj	Øvrige analyser Udarbejdelse af budgetsценарier

Den indledende drøftelse af spørgsmålet om fastfrysning af kontingentet, forslås det at HB som udgangspunktet for den indledende drøftelse præsenteres for fem scenarier og de økonomiske konsekvenser heraf: (a) scenarie med stagnerende medlemsudvikling og fastfrysning af kontingent, (b) scenarie med stagnerende medlemsudvikling og løn/prisfremskrivning af kontingent, (c) scenarie med fremskrivning af medlemsudviklingen og fastfrysning af kontingent og (d) scenarie med fremskrivning af medlemsudviklingen og løn/prisfremskrivning af kontingent. Endelig udarbejdes der også (e) et scenarie med fremskrivning af medlemsudviklingen og en halv løn/prisfremskrivning (525 kr.).

Desuden skal HB gøre sig klart, at hvis og såfremt at man tilslutter sig ansættelse af rekrutteringsmedarbejdere, så vil det have budgetmæssige konsekvenser.

Indstilling:

HB nedsætter (a) politisk styregruppe, (b) godkender tidsplan og (c) tager indledende drøftelse af kontingentfastfrysning og prioriteringer for budget 2017 - 2018.

**Beslutning:**

HB godkendte indstillingen med tilføjelse af, (a) at arbejdsgruppen skal have fokus på scenarie C og D, samt et scenarie hvor der opereres med en nedskrivning af kontingentet. HB ønsker, at alle scenarier skal arbejde med budgetter der er i balance, (b) HB ønsker at blive præsenteret for analyser af kontingentet i andre sammenlignelige faglige organisationer, (c) at der udarbejdes en analyse af fordelingsnøglen mellem enhederne og TBG, (d) at der laves en troværdig medlemsprognose, (e) at der arbejdes med nøgletalsmodeller, der automatisk udløser mertildeling, (f) at forskellige incitamentsmodeller der understøtter rekruttering afsøges, (g) at HB præsenteres for en analyse af medlemstilvæksten i 2015. Desuden besluttede HB, (h) at Nanna Olesen, Rasmus Balslev, Anne Jørgensen og Majbrit Berlau er en del budgetgruppen

12. DS' kursusvirksomhed, iværksættelse af to pilotforsøg

HB drøftede på HB 2/15 (marts 2015) mulighederne for en bredere kursusvirksomhed i DS, end den vi har i dag, baseret på idéen at kurstillbudene skal (a) bidrage til en fortsat positiv udvikling af faget, (b) svare på et efterspurgt medlemstilbud og (c) evt. være en ny indtægtskilde for DS. HB 2/15 besluttede at sekretariatet skal afsøge mulighederne for indtægtsdækket kursusvirksomhed i DS regi – som et tilbud til DS medlemmer. Beslutningen indebar at DS først kan igangsætte en evt. ny uddannelsesindsats efter en ny HB-behandling.

Med henblik på udarbejdelse af en endelig rapport og indstilling til HB er sekretariatet i gang med et udredningsarbejde omkring en bredere og indtægtsdækket kursusvirksomhed målrettet DS medlemmer.

Som en del af udredningen ønsker sekretariatet nu at planlægge og gennemføre to pilotforsøg med indtægtsdækket kursusvirksomhed i foråret 2016:

1. Ét forsøg som et *'hands-on-kursus'* med fokus på faglighed, implementering og omsætning. Forslag om et kursus, der formidler viden om HJØRRINGMETODEN, som tænkning og metodik i arbejdet med at gøre en bedre indsats for den enkelte ledige borger, under hensyn til arbejdsstyrken, beskæftigelsen og økonomien
2. Et andet forsøg som en *konference* med fokus på deling af faglig viden. Forslag om en konference, der formidler viden om DS' konkrete forslag til et bedre integrationsindsats sammenholdt med forslag fra andre interessenter

Resultaterne fra pilotforsøgene vil indgå i den endelige rapport til HB omhandlernde mulighederne for en indtægtsdækket kursusvirksomhed i DS regi.

Indstilling:

HB godkender indstillingen om at sekretariatet kan planlægge og gennemføre to pilotforsøg indenfor rammerne af de fremlagte koncepter. Evaluate-



ringen af de to pilotforsøg vil indgå i den igangsatte undersøgelse og endelige afrapportering

Beslutning:

HB godkendte indstillingen med tilføjelse af, (a) at sekretariatet skal undersøge snitflade-problematikkerne i forhold til blandt andre skolerne, (b) at konsulenttimerne, der bruges på projektet, skal indregnes i den endelige økonomiafrapportering, samt (c) at indholdet af kurserne skal cleares, således at de ikke "konkurrerer" med lokale medlemsarrangementer i DS, konkret skal det cleares, om indholdet af kurset om Hjørringmodellen kolliderer med Syds planer om et lignende kursus.

13. DS2022, Integration af den etiske debat

HB 5/15 godkendte projektbeskrivelsen for DS 2022 projekt 6 'Integration af den etiske debat'. Som det fremgår af projektbeskrivelsen (vedlagt) er målet, at HB inden udgangen af januar 2016 har godkendt en endelig ramme, indhold og budget for dette DS2022 projekt, herunder vedtaget kommissorium for DS Etik-arbejdsgruppe.

Styregruppen har nu på to møder drøftet projektet og fremlægger hermed forslag til endelig ramme, indhold og budget, med henblik på HB's godkendelse.

Rammen for projektet ligger sig op ad projektbeskrivelsen, dog med følgende forslag om at opdatere tidsplanen/forlænge projektperioden:

- I april 2016 er der etableret en DS Etik-arbejdsgruppe (milepæl 4).
- Inden udgangen af 2. kvartal 2017 afsluttes forsøgene, dog med mulighed for i 3. kvartal 2016 at fremlægge en midtvejsstatus til HB og evt. REP16 (milepæl 5).
- Inden udgangen af 4. kvartal 2017 er resultaterne af forsøgene evalueret og forelagt HB med indstilling om DS' fremtidige arbejde med etik (milepæl 6 og 7).

Projektindholdet vil af ressourcemæssige grunde samle sig om to aktiviteter/forsøg:

Forsøg 1: Forsøg med etablering af en DS etikarbejdsgruppe

Forsøg 2: Forsøg med fokus på ytringsfrihed – knyttet til professionsetiske dilemmaer

Budget for projektet foreslås hævet fra de rammesatte 50.000 kr. til 90.000 kr. i alt, fordelt på henholdsvis 2016 (60.000 kr.) og 2017 (30.000 kr.).

Forslag til Kommissorium og sammensætning for etik-arbejdsgruppen fremgår af bilag. Målet er at projektets etik-arbejdsgruppe er etableret og kan starte op i april 2016. Projektets styregruppe udpeger medlemmer til gruppen, efter annoncering efter medlemmer via Socialrådgiveren, hjemmeside og Facebook.

**Indstilling:**

At HB godkender den forelagte endelige ramme, indhold og budget for projektet, herunder kommissorium for Etik-arbejdsgruppen.

Beslutning:

HB godkendte indstillingen med den tilføjelse (a) der skal skabes klarhed omkring ansvarsfordelingen vedr. 'Sig nej-pjecen' og (b) der skal skabes klarhed på de praktiske spørgsmål vedr. logistikken omkring arbejdsgruppen, arbejdspladsbesøg, m.v.

14. Færre-ofre-alliancen

Dansk Socialrådgiverforening og Fængselsforbundet har drøftet etablering og udvikling af en fælles projekt, p.t. med arbejdstitlen Færre Ofre Alliancen.

Projektets overordnede mål er etableringen af en fælles alliance der forstærker, forener og formidler godt resocialiserende arbejde i og uden for fængslerne. Målet er med Fængselsforbundet og Dansk Socialrådgiverforening som initiativtagere at etablere en partneralliance med yderligere 4-6 partnere, der indenfor 6-12 måneder kan præsentere fælles nationale visioner for resocialisering, samt udvikling af 4-6 nye koncepter der sikrer færre ofre gennem bedre resocialisering.

Der har været afholdt et indledende møde med deltagelse af Majbrit Berlau og Kim Østerbye (Fængselsforbundet) samt Claus Bindslev (Innovationshuset Bindslev Nextstep). Bindslev Nextstep har efterfølgende fremsendt oplæg til 'Step 1' med henblik på etablering af Alliancen.

Prisen for at lade Bindslev fremdrive og eksekvere etableringen af Alliancen er 200.000 kr. (+ moms) til deling imellem FF og DS. Begrundet i etableringsprisen har DS været i dialog med Bindslev Nextstep om muligheden for at udvide initiativkredsen til også at inkludere HK-Stat og 3F. (Disse er ikke adspurgt endnu, i skrivende stund.)

DS' medlemmer/faggrupper på området vil blive inddraget i den videre projektetablering, og DS har forelagt projektidéen for en umiddelbar vurdering hos formændene hos henholdsvis faggruppen Kriminalforsorgen og ledernetværket for Kriminalforsorgen. Begge ser positivt på projektidéen, og fremhæver værdien ved at DS sammen med andre faglige organisationer kan sætte en dagsorden, hvor den professionelle indsats på området er i fokus. Samtidig understreges det at projektet ikke kun må blive nytænkende, men også bør bidrage til at fremhæve de positive professionsbårne udviklingsinitiativer, der har præget området de seneste år. En udvikling der ikke har fået megen spalteplass i den generelle omtale af området i pressen og blandt beslutningstagere.



Indstilling:

At DS søger at indgå i projektet, herunder søger allokeret den nødvendige DS-investering til 1. fase af projektet (op til 100.000 kr. + moms).

Beslutning:

HB godkendte indstillingen, og bevilger 125.000 kr. fra HB's pulje, desuden ønsker HB (a) en fast opgørelse over HB's midler og hvad disse er brugt til. HB pointerede endvidere, at det (b) skal tydeliggøres overfor samarbejdspartnerne i Færre-ofre-alliancen, at bevillingen sker under forudsætning af, at de næste faser skal finansieres eksternt.

15. Status på DS2022

Vedlagt oversigt over fremdriften i projekterne i DS 2022.

Indstilling:

HB drøfter status på DS2022

Beslutning:

HB tog orienteringen til efterretningen

16. Faggruppernes aktivitetspulje

På REP-12 blev det besluttet at skære i faggruppernes årlige bevilling og oprette en aktivitetspulje. Det viste sig i 2013, at det var mest hensigtsmæssigt at faggrupperne kunne søge fra aktivitetspuljen to gange om året.

På HB 5/13 besluttede HB, at HB hvert år ved godkendelse af regnskabet, skal tage stilling til, om faggruppernes ubrugte midler skal indgå i aktivitetspuljen.

(HB godkendte, pr. mail 18.december 2015, at **51.849 kr.**, der manglede ved aktivitetspulje 2016 *først runde*, skal hentes fra faggruppernes ubrugte midler fra 2015). Vi ved allerede nu at mindst tre faggrupper vil søge aktivitetspuljen til deres arrangementer; Professionshøjskoler og AAU, Handicapbehandlere samt Kriminalforsorgen.

Indstilling:

At HB beslutter, at alle faggruppernes ubrugte midler fra 2015 går til faggrupperne aktivitets-pulje 2016 anden runde.

Beslutning:

HB godkendte indstillingen.

17. Status på organisationsprocent

På FU's foranledning har sekretariatet og regionerne de sidst måneder arbejdet på at lave et opdateret overblik over medlemstal og organisationsgrad.



Hvert kvartal vil der fremadrettet udarbejdes der en organisationsprocenter for det kommunale område, det regionale område og det statslige område. Disse forelægges Hovedbestyrelsen til orientering.

I første kvartal af 2016 er organisationsprocenten på det kommunale område 78 pct.. På det regionale område er den 93 pct. På det statslige område er organisationsprocenten endnu ikke endeligt opgjort, men vi regner med, at den kommer til at lægge omkring 90 pct.

Fordelt på DS Regioner ser organisationsprocenten således ud:

Det kommunale område	Q1 2016	Q2 2016	Q3 2016	Q4 2016
DS Nord	84%			
DS Syd	75%			
DS Øst	74%			
I alt	78%			

Det regionale område	Q1 2016	Q2 2016	Q3 2016	Q4 2016
DS Nord	101%			
DS Syd	91%			
DS Øst	90%			
I alt i landet	93%			

Note: Tal for DS Nord er ikke retvisende på det regionale overenskomstområde. En væsentlig årsag er, at der generelt er få ansatte på regional overenskomst. En lille forskydning kan derfor påvirke procentsatsen meget (f.eks. for sen registrering af flytning af arbejdsplads i medlemssystem).

Organisationsprocenten er muligvis faldende. DS gennemførte i 2012 en undersøgelse, hvor organisationsprocenten var 87 % på KL-området, dvs. 9 % højere end i dag. På det regionale område var organisationsprocenten 93 %, dvs. det samme som i dag. Der blev dog anvendt en anden opgørelsesmetode i 2012-undersøgelsen.

For studerende har organiseringsprocenten ligeledes været faldende fra 2012 til 2014 (seneste opgørelse). I 2012 var organisationsprocenten blandt studerende 46 pct. mens den i 2014 faldt til 36 pct. Dette fald skyldes først og fremmest, at der er blevet optaget flere studerende på socialrådgiveruddannelserne, som man ikke har haft succes med at organisere.

HB har på baggrund af oplæg fra sekretariatet indledende drøftelse af organisationsgraden og målsætninger herfor. FU vil på et seminar drøfte mulige initiativer for at styrke DS rekrutterings- og fastholdelsesarbejde. Forslag til initiativer vil blive drøftet på HB-mødet i april. Drøftelsen af medlemstal og organisationsgrad skal desuden ses i sammenhæng med HB's drøftelse af ansættelse af rekrutteringsmedarbejdere.

Indstilling:

HB har indledende drøftelse af organisationsgraden og målsætninger herfor.

**Beslutning:**

HB tog orienteringen til efterretning med tilføjelse af, (a) at der, på baggrund af en FU-forberedelse, skal være en temadrøftelse af rekruttering på næstkommende HB-møde.

18. Status på regionerne

Udsendt til næste møde.

19. Kompetencefonden, ansøgning fra leder

Line Jensen (LJ) henvender sig til DS medlemsafdeling den 25.8. og spørger om en Master i Offentlig ledelse efter en konkret vurdering vil være indenfor formålet af aftale om Kompetencefonden, hvilket DS bekræfter, dog med forbehold for at en afgørelse træffes af KL også. Parterne har ikke tidligere fået en sådan henvendelse. DS's sagsbehandler bemærker ikke, at LJ underskriver sig "Souschef". LJ søger og får afslag, hvorefter LJ klager til DS den 23.10. DS kontakter KL den 23.10. der ændrer holdning.

Kompetencefondensnetværket behandler sagen, men finder sig ikke i stand til at træffe afgørelse og lægger beslutningen op til DL, der løfter sagen op i HB. HB træffer den 25. november beslutning om at afvise ansøgningen, idet HB betragter den søgte Master i Ledelse til ledere som erstatning for og ikke supplement til arbejdsgivers ansvar. Beslutningen kommunikeres til KL den 30.11. DS og KL diskuterer og det besluttet, at parterne må mødes på partsniveau. Mødet finder sted i KL den 19.1.2016.

KL ser pragmatisk på ansøgningen og et regnestykke vil kunne vise, at kommunens omkostninger i runde tal er de samme inkl. fondstilskud på en Masteruddannelse som på en Diplomuddannelse. Kommunen skal have pengene op af lommerne også til Diplomuddannelse i ledelse, da der finansieres overbloktilskuddet.

KL anfører, at der er tale om det supplement til den indsats der i øvrigt finder sted i kommunerne - da parterne jo må være enige om, at der ikke er noget krav om, at en leder i kommunen skal have en lederuddannelse på masterniveau og anfører, at der er tale om et særligt ønske fra ansøgeren, som ledelsen har tilsluttet sig/accepteret.

KL mener, DS skal være bekymret om at yngre socialrådgiverledere ikke i samme grad som ældre får uddannelse på masterniveau, samt at DS kan komme til at fremstå som en hindring for at socialrådgiverledere kan matche akademikere i jagten på lederstillinger. KL mener ligeledes at når TR, medlem og ledelse er enig, så er der foretaget den nødvendige vurdering af, om der er tale om et reelt supplement og ikke en udhulning af uddannelsesmidlerne.



KL gjorde yderligere opmærksom på at hvis ansøgningen blev afvist af os, så stod det for vores regning. De ville ikke gå ud og forsvare et sådan afslag. Da både LJ og dennes leder har brug for afklaring nu pga. studiestart, træffer FU med HB's accept konkret beslutning om at bevillige 25.000 kr. da DS i første omgang jo har givet medlemmet en positiv tilbagemelding på at man kan søge Master.

Herefter udestår en diskussion af hvorvidt den tidligere HB beslutning skal omgøres.

Indstilling:

HB bør tage stilling til på baggrund af KL's argumentation om DS mener, der skal godkendes ansøgninger fra ledere om lederuddannelser på masterniveau

Beslutning:

DS beslutter en ny praksis, hvor DS fremadrettet ser positivt på Leder Master-uddannelse til ledere, der ikke har modtaget et diplom i ledelse.

20. Folkemødet 2016

HB besluttede, at Annemette El-Azem, Mads Bilstrup, Durita Johansen, Louise Dülch, Susanne Grove, Henrik Mathiasen, Charlotte Vindeløv, Birthe Povlsen, Anne Jørgensen, Anna Sofie Vedersø og Trine Quist udgør DS delegation til Folkemødet.

21. Evt.

Rasmus Balslev orienterede om situationen i Socialpolitisk Forening. HB ønskede på baggrund af orientering, at den nye formand for foreningen inviteres til et af de næstkommende HB-møder.

Orienteringspunkter

A. OK-15: SPARK- rejsehold om psykisk arbejdsmiljø

Ved OK-15 blev det aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, at der skulle oprettes et fælles rejsehold, der kunne understøtte de kommunale arbejdspladser arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Rejseholdet er ved at være en realitet. Det er navngivet 'SPARK', og det står for 'Samarbejde om Psykisk ARbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling'. Målet med SPARK er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser, at øge trivslen og derigennem forbedre produktivitet og kvalitet.

Det er lokal-MED og trio'en (dvs. leder, AMiR og TR), der kan rekvirere rejseholdets konsulenter.



SPARK åbner i maj 2016, men søsættes ved en konference den 11. april i Vejle. Målgruppen for konferencen er bl.a. ledere, TR, AMiR og HR-afdelingerne. DS vil løbende informere om SPARK på DS' hjemmeside, i TR-AMiR-nyhedsbrevet, i leder-nyhedsbrevet samt i Socialrådgiveren. Parterne har afsat 25 mio. kroner i perioden 2015-2018 til SPARK.

Ved OK-15 blev der aftalt en lignende indsats mellem Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Denne aftale er dog endnu ikke forhandlet helt på plads, og der kan derfor ikke informeres om dette tilbud endnu.

B. Status på Kompetencefonden

Siden åbningen af Den kommunale Kompetencefond den 1. oktober 2015 har Kompetencefonden (KL og DS) sagsbehandlet 173 ansøgninger/CPR. numre. Heraf er der godkendt 109 ansøgninger og givet 64 afslag. Optælling foretaget den 14.1.2016.

Blandt de godkendte ansøgninger er 11 ikke-medlemmer svarende til ca. 10 %. De bevilligede uddannelser fordeler sig således: diplomuddannelser ca. 80%, masteruddannelse ca. 6% og øvrig herunder kademiuddannelser ca. 12%.

Forbruget pr. 31.12.2015 ligger lidt over budgettet, men tendensen er pt., at der kommer færre ansøgninger løbende. Derfor administreres der fortsat med løbende godkendelse af ansøgninger. FU får en månedlig opgørelse over trækket på fonden, således at der kan træffes foranstaltninger inden et eventuelt større overforbrug i forhold til budgettet.

C. Status, regionale TR-konferencer

Forretningsudvalget har besluttet, at de regionale TR-konferencer 2016 blandt andet skal følge op på den nationale TR-konference 2015.

I Øst afholdes konferencen d. 6. april, i Syd d. 4. eller 5. september, og i Nord afholdes den to forskellige steder i april, da de geografiske afstande er store, hvormed to konferencer vil øge deltagerantallet.

I den forbindelse skal der udarbejdes et koncept, som regionerne kan bruge til deres konference. Sekretariatet foreslår følgende koncept.

Koncept for de regionale TR-konferencer

Konceptet her er alene en beskrivelse af den del af de regionale TR-konferencer, der omhandler organizing og lederskab. I praksis vil det være én konferencedag i Øst, én i Syd og to i Nord.

Konferencedagen vil blive tilrettelagt i samarbejde med den enkelte kontorleder og regionsformand inden for nedenstående rammer, som er vores



forslag til en konferencedag, der opkvalificerer deltagerne til i højere grad at tage lederskab og arbejde organiserende:

- Et fælles oplæg fra regionsformanden, der giver deltagerne en forståelse af, hvorfor vi bør arbejde mere organiserende
- Et oplæg fra Ceveas uddannelsesenhed, der netop har løsrevet sig fra den mere politiske og analytiske del af Cevea, og derfor nu hedder DeltagerDanmark, der fortæller overordnet set om *de fem lederskabsopgaver* (som er udgangspunktet for organizing)
- Op til fem forskellige workshops hvor deltagerne kan gå i dybden med et emne inden for organizing, som de er optagede af – hvor vi har muligheden for at differentiere workshops'ene, så TR får noget brugbart ud af workshops'ene, uanset erfaring
- Konceptet er udarbejdet ud fra en forventning om, at der deltager 80 – 100 deltagere på en conference. Er der færre deltagere, så tilpasses antallet af workshops til antallet af deltagere.
- Den endelige planlægning af indholdet sker, når konceptet er på plads.

Forslag til program

- **9.00 – 9.30: Morgenmad**
- **9.30 – 10.00: Velkomst og oplæg fra regionsformanden** om, hvorfor der er behov for, at vi hver især tager lederskab, styrker vores fællesskaber og arbejder mere organiserende
- **10.00 – 11.00: Oplæg om organizing's fem lederskabsopgaver v. DeltagerDanmark** (tidligere kendt som Cevea)
- **11.00 – 12.00: Workshops:** Redskabs-orienterede workshops i relation til de fem lederskabsopgaver, hvor deltagerne forud for konferencen vælger sig ind på en workshop. Alle workshops indeholder viden, redskaber, øvelse og individuelt arbejde i forhold til deltagerens egen dagligdag. Regionerne vælger op til fem workshops, de gerne vil have på den enkelte conference – også med udgangspunkt i deltagerantal:
 1. Få et stærkere fællesskab i klubben (anbefales især til nyvalgte TR)
 2. Bliv en god og involverende mødeleder
 3. Lær at arbejde kampagnebaseret
 4. Lær at skabe en stærk fortælling om jeres fællesskab
 5. Lær at arbejde strategisk (anbefales især til erfarne TR)
 6. Fra frustration til handling – hvad er det egentlig, vi vil med vores fællesskaber? (anbefales især til erfarne TR)
- **12.00 – 13.00: Frokost**
- **13.00 – 17.00: Workshops fortsat, inkl. eftermiddagspause**



Ansvar, ressourcetræk og udgifter

Det er ressourcekrævende at afholde en konference, der involverer deltagerne, og især kræver det undervisere, der kan afholde de fem workshops. Vi ser to mulige måder at afholde konferencen på:

Version 1

DeltagerDanmark købes ind til at afholde fælles oplæg samt alle workshops. Den enkelte konference udvikles – inden for det fælles koncept- i samarbejde mellem DeltagerDanmark, tovholder Line Hjarsø og regionsformanden/kontorlederen.

Udgift: Denne version koster 145.000 kr. i alt, svarende til 48.500 kr. per region.

Personale-ressourcetræk: Der forventes et personaleressourcetræk på sekretariatet hos tovholderen, herunder fire dage til deltagelse på konferencerne og 4 arbejdsdage til udvikling af koncept og dialog i denne forbindelse, samarbejde med regioner og med DeltagerDanmark.

Version 2

DeltagerDanmark købes ind til at afholde fælles oplæg på konferencen. Otte DS-konsulenter (en slags "organizer-gruppe") afholder workshops'ene på alle fire konferencer og uddannes i den forbindelse til opgaven. Line Hjarsø står for uddannelsen af konsulenterne, hvor DeltagerDanmark købes til et oplæg om de fem lederskabsopgaver for konsulenterne samt til at sparre med DS i udviklingen af workshops. Den enkelte konference udvikles af Line Hjarsø i samarbejde med den enkelte regionsformand/kontorleder.

"Organizer-gruppen" bør bestå af to konsulenter fra hver region samt fra sekretariatet, som i forvejen har undervisererfaring – og det er oplagt at tænke de konsulenter ind, som skal undervise på DS 2022 – Projekt 9's *kursus i organisering og lederskab*.

Vi vurderer, at der vil være behov for et to-dages kursus for konsulenterne og herunder ligger der en udgift til mødelokale, overnatning og forplejning på et kursuscenter samt transport. Samlet ca. 25.000 kr. Herudover kommer en udgift til DeltagerDanmark for et oplæg på kurset på ca. 12.500 kr..

Udgift: Denne version koster 97.225 kr., svarende til 32.500 kr. per region.

Personale-ressourcetræk: Herudover er der i version 2 et stort personalemæssigt ressourcetræk i forhold til konsulenternes tid. Vi forventer, at hver konsulent skal bruge følgende tid på arbejdet:



- Deltagelse i konsulent-kursus: 2 dage
- Individuel forberedelse af workshops: 2 dage
- Undervisning på konferencer: 4 dage
- Svarende til i alt 8 arbejdsdage per regions/sekretariatskonsulent fordelt formentlig fra februar/marts 2016 – september 2016

Dette personale-ressourcetræk er i forslaget her ikke omregnet til en økonomisk udgift, men forventes dækket af den ordinære arbejdstid.

Herudover kommer et ekstra ressourcetræk på sekretariatet, svarende til ca. 10 arbejdsdage for tovholderen, som indebærer overordnet projektledelse, udvikling af koncept samt dialog i forbindelse med godkendelse af koncept, samarbejde med regioner og DeltagerDanmark, udvikling, planlægning og afholdelse af konsulent-kursus, udarbejdelse af materiale til kursus og konferencer, vidensdeling og sparring med konsulenter.

Anbefaling: Vi anbefaler version 2, da vi i organisationen har brug for, at flere medarbejdere kan indgå som videnspersoner og oplægsholdere i forhold til organizing. Vi ser derfor version 2 som en mere bæredygtig løsning, der i højere grad vil understøtte organisationens udvikling.

Budget

Dette budget vedrører alene konceptet for konferencedagen – herunder udgifter til oplægsholdere og undervisere. Regionerne skal således selv budgettere med (og planlægge) de øvrige udgifter forbundet med konferencen, herunder lokaleleje, forplejning, transport, lønrefusion osv..

Vi foreslår, at nedenstående udgifter enten finansieres af regionerne eller af ubrugte DS 2022-midler (og således ikke fra central AKUT).

Budget, model 1

DeltagerDanmark: 145.000 kr.

- I alt: 145.000 kr., per region: 48.500 kr.

Budget, model 2:

- DeltagerDanmark: 72.225
- Konsulentkursus: 25.000
- I alt: 97.225 kr., per region: 32.500 kr.

BILAG: Overslag fra DeltagerDanmark

Vi har været i dialog med DeltagerDanmark, der har sendt et overslag på en pris for varetagelse af enten version 1 eller 2. Nedenstående er baseret på en timesats for en projektleder på 1.250 kr. og en timesats for en co-træner (underviser) på 600 kr..

Model 1: DeltagerDanmark står for hele opgaven



1) En projektleder: 8 timer af 1.250 kr. gange fire konferencer ¹ , kr.:	40.000
2) 4 co-trænere gange 8 timer af 600 kr. gange fire konferencer, kr.:	76.800
3) Udvikling af konferencerne: 15 timer af 1.250 kr., kr.:	18.750
4) Administrationsomkostning på 7 % (af 135.550.), kr.:	9.489
I alt for de tre konferencer, kr.:	145.000

Model 2: DeltagerDanmark holder oplæg på konferencerne, samme oplæg for konsulenterne og sparrer på udviklingen af workshops

1) Oplæg: 12.500 kr. gange fire konferencer, kr.:	50.000
2) Sparring med DS: 4 timer af 1.250 kr., kr.:	5.000
3) Oplæg på konsulentkursus:	12.500
4) Administrationsomkostning på 7 % (af kr.: 67.500)	4.725
I alt for de tre konferencer, kr.:	72.225

D. Deltagernes evaluering af Socialrådgiverdage

Efter Socialrådgiverdage 2015 blev der foretaget en elektronisk deltager-evaluering. Evalueringen blev sendt til samtlige deltagere (641) på Socialrådgiverdage 2015. 252 har deltaget i evalueringen, hvilket giver en svarprocent på 29 %. De studerende, der deltog på Socialrådgiverdage, har både svaret på den generelle deltagerevaluering samt en særskilt evaluering om studenterarrangementet.

I vedlagte notat fremstilles deltagernes evaluering af Socialrådgiverdage. Deltagernes evaluering af følgende elementer beskrives i notatet:

- Generel vurdering af Socialrådgiverdage 2015
- Evaluering af hovedoplæggene
- Evaluering af spor og blokke
- Evaluering af markedspladsen
- Evaluering af konferencens lokalitet
- Evaluering af DS' service
- De studerendes evaluering af det særskilte studenterarrangement

¹ På grund af store geografiske afstande i Nord, afholdes konferencen to gange – to forskellige steder, så deltagerantallet øges. Derfor afholdes der i alt fire konferencer.



Evalueringens resultater vil blive taget med i planlægningen af Socialrådgiverdage 2017

E. Oversigt over frister for indgivelse af forslag til Rep16

Emne	Frist	HB behandles
Forslag til lov og vedtægtsændringer	15. august	31. august – 1. september
Resolutioner	5 ugers frist 13. oktober	25. – 26. oktober
Principprogram	5 ugers frist 13. oktober	25. – 26. oktober
Øvrige forslag	5 ugers frist 13. oktober	25. – 26. oktober
Ændringsforslag til budget	Kan fremsættes under rep. Dirigenterne fastsætter frister under mødet	
Forslag til udtalelser	Kan fremsættes under rep. Dirigenterne fastsætter frister	

Ovenstående reguleres af stk. 10 i DS' love

F. DS' forslag til gennemskrivning af LAB

STAR har igangsat den revision af LAB, der blev aftalt i beskæftigelsesreformen fra juni 2014. DS deltager i en følgegruppe, som holdt første møde 3. december. Der vil blive to faser i arbejdet – en teknisk-administrativ og en politisk. Den første afvikles hurtigt, så der kan foreligge en foranalyse med en ny model for LAB i april næste år. Den skal så videre til fase to med politisk behandling.

Målet er en gennemskrivning, forenkling og (måske) afbureaukratisering. Der kan også blive tale om materielle, indholdsmæssige ændringer i loven, men de vil primært skulle bringes ind i den politiske fase.

Revisionen af LAB er vigtig for medlemmerne på beskæftigelsesområdet, og DS har arbejdet for det i flere år for at få afbureaukratiseret og for at få



forslag om indholdsmæssige ændringer ind om fx rehabilitering, revalidering og arbejdsfastholdelse. Revisionen er en oplagt anledning til at prøve at få det igennem.

Efter behandling i FU blev det besluttet at iværksætte en hurtig proces i DS for at kunne melde ind i STARs arbejde med LAB. Ressourcegruppen på beskæftigelsesområdet, der i flere sammenhænge tidligere har været med i DS' arbejde på beskæftigelsesområdet, er blevet inddraget med enkelte suppleringer. Sekretariatet har efter dialog med gruppen udarbejdet et notat, som er sendt til STAR og Deloittes (der står for revisionen) 22. januar, fordi der så var en mulighed for at få det med i den tekniske fase af arbejdet.

DS vil så vidt muligt koordinere vores bidrag til revisionsarbejdet med KL, FTF, HK-Kom og DH, da det på det første møde viste sig, at vi i stor udstrækning lå på linje.

Så snart den tekniske fase er overstået, så vil DS forberede en dialog med de relevante politikere om den politiske fase af arbejdet. Her vil det muligvis være muligt at få reelle indholdsmæssige ændringer ind i loven – ud over en teknisk gennemskrivning og forenkling.

HB tog orienteringerne til efterretning.