



Referat af Hovedbestyrelsesmøde 3/17

Deltagere:

Majbrit Berlau, formand,
Niels Christian Barkholt, næstformand
Rasmus Balslev
Anne Jørgensen
Mads Bilstrup
Henrik Mathiasen, *kun onsdag*
Trine Quist
Carsten Sørensen
Susanne Grove
Berit Wolff
Rikke Krogh Jensen
Charlotte Vindeløv
Mette Blauenfeldt, *afbud*
Louise Dülch Kristiansen, *kun onsdag*
Ditte Brøndum
Signe Jørgensen, SDS formand, *kun onsdag*
Sina Kirchhoff, SDS Næstformand, *kun onsdag*
Mette Louise Brix, 1. suppleant

Øvrige

Rasmus Meyer, sekretariatschef
John Nielsen, kontorleder, region Syd
Lene Kastaniegaard, kontorleder, region Øst
Per Vagnby kontorleder, region Nord



Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Aktuelle politiske emner
3. Fleksibel arbejdstid, oplæg v. Nina Thomsen, sundheds- og omsorgsborgmester i Københavns kommune
4. Strategi for udviklingen af DS' faggrupper
5. Faggruppeuddannelse
6. Ny offentlig styring
7. Politikerskole 30.-31. marts
8. KV17
9. Uforudset overskud
10. Godkendelse af ressourcegruppe på beskæftigelsesområdet
11. Finansiering af Masteruddannelse, NCB
12. Budget for HB 2017
13. Strategi for organisering, videreuddannelse af konsulenter
14. Godkendelse af vedtægter for faggruppen Fagbevægelsen
15. LO/FTF
16. Ny kontrakt med ASWKR

Orientering:

- A. Det statslige område, strategi for 2017
- B. BFA velfærd og offentlig administration
- C. Status på arbejdet med strategi for organisering
- D. Orientering om mødet med Troels Lund Poulsen



1. Godkendelse af dagsorden

HB godkendte forslag til dagsorden.

2. Aktuelle politiske emner

DS har været til et 'hilse på-møde' med Mai Mercado 10. februar. I tilknytning til mødet blev der arrangeret et møde med ministeriets kontor for udsatte børn dels som en opfølgning på tidligere møder om en ændret styringsdagsorden på børneområdet, dels fordi ministeriet havde et vigtigt udspil til DS på børneområdet.

Selve mødet med Mai Mercado gik godt, og der var – ud over en understregning af det udspil, kontoret for udsatte børn var kommet med – flere åbninger ift. DS.

Indstilling:

Til orientering

Beslutning:

HB tog orienteringen til efterretning.

3. Fleksibel arbejdstid

I Københavns kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltning (dele af) har der været gennemført forsøg med fleksibel arbejdstid, jf. vedlagte projektbeskrivelse. I korthed indebærer fleksibel arbejdstid, at medarbejderne 1 gang om året kan drøfte den ugentlige arbejdstid med ledelse med henblik på evt. ændring i enten op- eller nedadgående retning.

Københavns kommunes sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen har efter forsøget med fleksibel arbejdstid og de positive resultater heraf talt for, at ordningen udbredes til ideelt set hele Københavns kommune, og SF har derfor haft stillet forslag om en udbredelse, jf. vedlagte forslag samt Ninna Thomsens udmelding.

Siden er Århus kommune, men også en lang række andre kommuner, kommet på banen med lignende forslag om fleksibel arbejdstid i de kommunale forvaltninger. Forslag fra Århus kommune er vedlagt samt DS's ved Mads Bilstrups bemærkninger inden byrådets behandling.

Der tegner sig et billede, hvor der politisk i de to store kommuner ses positivt på tankerne omkring fleksibel arbejdstid. Fleksibel arbejdstid betyder imidlertid også en række udfordringer og dilemmaer, som vi skal overveje:

- Der kan være en kønsdimension, dels i forhold til, at måske flere kvinder vil benytte sig af ordningen, og hvad betyder det for socialrådgiverarbejdsmarkedet som er præget af fuldtidsstillinger?
- Hvad betyder modellen for overarbejdsbetaling og ulempetillæg?
- Hvordan spiller modellen sammen med flekstid og evt. andre arbejdstidsaftaler?
- Hvordan sikrer vi, at hvis man går ned i tid, så går man også reelt ned i antal sager eller opgaveportefølje reduceres?



- Hvad betyder muligheden for at gå op i tid for arbejdspress og sygefravær?
- Skal fleksibel arbejdstid give mulighed for højere ugentlig arbejdstid (uden en aftale med en faggruppes TR)?

DS har i forskellige sammenhænge haft fokus på en timebankskonstruktion, hvor hensigterne også er at give de offentlige ansatte endnu større indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdet gennem hele arbejdslivet. Tanken er her, at der er tidspunkter i livet, hvor vi gerne vil og kan arbejde mere, og andre hvor vi har brug for at arbejde mindre. Tidligere opsparede timer, skal kunne sættes i "banken" med henblik på at afvikle disse timer på et senere tidspunkt og således, at det ikke går ud over den samlede livsindkomst.

Indstilling:

Det indstilles, at HB drøfter fordele og ulemper ved de verserende tiltag omkring fleksibel arbejdstid på det kommunale område.

Beslutning:

HB havde på baggrund af oplæg fra MBB og sundheds- og omsorgsborgmester i København Ninna Thomsen drøftelse af de kommunale projekter vedr. fleksibel arbejdstid og forholdet mellem kollektive værn og individuelle friheder i overenskomsterne. HB besluttede på baggrund af drøftelse, at (a) DS er nysgerrig overfor de igangværende kommunale forsøg med fleksibel arbejdstid, men at (b) DS i dialogen med arbejdsgiver og i pressen også har en række forbehold og opmærksomhedspunkter vedr. ligestilling, pensionskonsekvenser, m.m. HB ønskede i forlængelse af drøftelsen, at (c) der laves et notat til TR, der kan guide dem i diskussionen om fleksibel arbejdstid lokalt. I forhold til TR-konferencen besluttede HB, at (d) perspektiverne i forsøgene med fleksible arbejdstidsforsøg og Tidsbanken skal bringes til diskussion.

4. Strategi for udviklingen af DS' faggrupper

I forlængelse af beslutningen om DS 2022 projekt 05 om fremtidens faggrupper på REP14 og beslutningen om seks organisatoriske satsninger på REP16, herunder udviklingsprojektet om faggrupperne, skal der udvikles en strategi for udviklingen af DS' faggrupper.

DS' faggruppestrategi skal indeholde tre dele:

- Del 1) Fortællingen: Hvorfor skal vi udvikle faggrupperne og hvor skal vi hen med faggrupperne fremadrettet?
- Del 2) Rammerne for faggruppernes virke: Hvilke roller og opgaver, skal faggrupperne løfte og hvilken relation, skal faggrupperne have til DS som organisation?
- Del 3) Strategiske udviklingsprojekter: Hvilke konkrete projekter og tiltag skal der til at understøtte faggrupperne fremover?

Der forelægger nu et første udkast til første og anden del af faggruppestrategien. Her besvares en række grundlæggende spørgsmål om faggrupper-



ne, som er fundamentet for hvilke strategiske projekter, DS skal iværksætte for at understøtte faggrupperne bedst muligt (tredje del af strategien).

Hovedbestyrelsen skal have en første indledende drøftelse af den første grundlæggende del af faggruppestrategien (visionen og rammerne for faggruppernes virke). På den baggrund vil den sidste del af strategien, der indeholder de konkrete tiltag og projekter, der skal til for at understøtte faggrupperne og DS i at opnå dette samt en procesplan for det videre arbejde, blive færdigudviklet til HB 4/17 (d. 8.-9. maj), hvor hovedbestyrelsen får mulighed for at drøfte og godkende den endelige strategi.

Indstilling:

Det indstilles, at Hovedbestyrelsen drøfter første og anden del af faggruppestrategien, så der på den baggrund kan arbejdes videre med strategien frem mod HB 4/17 (8.-9. maj).

Beslutning:

HB havde indledende drøftelse af faggruppestrategi. Indspark fra diskussionen tages med i det videre arbejde med faggruppestrategi. HB skal godkende endelig forslag til faggruppestrategi.

5. Faggruppeuddannelse

En hjørnesteen i strategien for udviklingen af DS' faggrupper er en faggruppeuddannelse for faggruppebestyrelserne. Formålet med en faggruppeuddannelse er at uddanne faggruppebestyrelserne i at varetage 1) den rolle, de har i organisationen, 2) de opgaver, de forventes at løfte samt 3) styrke deres relationer til hhv. deres medlemmer og DS som organisation.

Målgruppen for uddannelsen er faggruppebestyrelsesmedlemmerne (én per bestyrelse) og der vil blive givet frikøb for at deltage i uddannelsen. Der er tale om et 2-dages kursus, der første gang bliver afholdt d. 29.-30. august 2017.

Fag og Politik har været i dialog med faggrupperne om uddannelsesbehov og indhold. På den baggrund er der lavet en skitse til det overordnede indhold i en faggruppeuddannelse. Uddannelsens konkrete indhold vil blive udviklet i løbet af foråret 2017 sideløbende med, at faggruppestrategien tager form. Det er en bestræbelse, at faggruppeuddannelsen skal afspejle dette arbejde, således at faggrupperne uddannes til at varetage de opgaver, roller og forventninger, strategien vil stille til dem.

Planlægning og gennemførelse af en faggruppeuddannelse i august 2017 vil samlet set koste 200.000 kroner. Det foreslås, at faggruppeuddannelsen i første omgang finansieres via HB's udviklingspulje. Der arbejdes på at finde driftsmidler, der kan sikre, at faggruppeuddannelsen bliver en permanent konstruktion fremadrettet. Det vil både skabe mulighed for løbende at gentage kurset, efterhånden som der kommer nye bestyrelsesmedlemmer til, samt på sigt lave uddannelsesstilbud/moduler, der er målrettet de mere erfarne faggruppebestyrelsesmedlemmer.

**Indstilling:**

Det indstilles, at HB godkender indstillingen, herunder finansieringen af planlægning og gennemførelse af faggruppeuddannelsen i august på 200.000 kroner, finansieret af HB's udviklingspulje.

Beslutning:

HB godkendte at bruge 200.000 kr. på faggruppeuddannelse, med tilføjelse af, (a) at sekretariatet skal tilrettelægge uddannelsen med sigte på, at de underviste bliver i stand til at videreformidle til faggruppebestyrelserne, (b) at programmet ser ambitiøst og godt ud, men fokus på, at det også er realistisk i forhold til den forventede arbejdsmængde, faggruppebestyrelserne skal kunne overkomme efterfølgende, (c) at programmet måske skal gøres mindre med henblik på at flere kan komme af sted på uddannelsen.

6. Ny offentlig styring

Vedlagt er FTF's projektforslag vedr. offentlig styring. Det indstilles, som I kan læse i notatet, at FTF's Forretningsudvalg godkender en udvidelse af det kongresvedtagne udviklingsprojekt vedrørende styring og ledelse i den offentlige sektor, og at der afsættes 1 mio. kr. fra FTF's formue til formålet i hhv. 2017 og 2018 til bl.a. ansættelse af en projektleder.

FTF's bevægelse og fokusering er i høj grad et resultat af DS' resolutionsvedtagelse og initiativ i FTF. Den endelige model er ikke på plads, men der lægges nu op til, at FTF bruger midler på styringsarbejdet, ligesom dialogen i FTF's FU vedr. organiseringen af og den økonomiske prioritering af arbejdet fortsætter. Det er fortsat muligt, at der etableres et egentligt sekretariat, der skal arbejde med den overordnede styring, men det afhænger af, om der kan samles opbakning fra de store medlemsorganisationer i FTF. Under alle omstændigheder synes projektet ikke at få den volumen, som resolutionsvedtagelsen lægger op til.

Status på arbejdet i forlængelse af resolutionsvedtagelsen på Rep16 vedr. offentlig styring er således, at der er sket en positiv bevægelse i FTF vedr. det overordnede styringsspor, men at arbejdet med at udvikle konkrete alternativer i branchesporene (børn/unge, beskæftigelse, etc.) udestår. HB skal i forlængelse af den erkendelse have en indledende drøftelse af, om DS skal tage selvstændige initiativer i forhold til styring i branchesporene, herunder drøfte om midlerne der blev afsat i forbindelse med resolutionsvedtagelsen, skal bringes i anvendelse.

Indstilling:

HB skal tage en indledende drøftelse af, om DS skal tage selvstændige initiativer i forhold til styring i branchesporene, herunder drøfte om midlerne der blev afsat i forbindelse med resolutionsvedtagelsen, skal bringes i anvendelse.

Beslutning:

HB tog orienteringen om arbejdet med styring i FTF-regi til efterretning. Desuden (b) var HB positivt stemt i forhold til at bruge egne midler afsat til



styringsarbejdet på eget branche-projektet vedr. styring. Dette kræver dog, at HB godkender endelig forslag til projektbeskrivelser og budget.

7. Politikerskole 30.-31. marts

På baggrund af drøftelsen på HB 2/17 af Politikerskole for Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelserne, har FU vedtaget vedhæftede program. Programmet er sendt til deltagerne sammen med invitationen. I løbet af uge 9 sendes der ligeledes et spørgeskema til alle deltagere, hvor der spørges ind til forventninger til Politikerskolen og erfaring med det organiserende arbejde.

Indstilling:

Til orientering.

Beslutning:

HB tog orienteringen til efterretning.

8. Kommunalvalg 2017

D. 21. november 2017 er der kommunal- og regionsvalg (KV17). Kommunerne spiller en stadig større rolle i udviklingen af velfærdssamfundet. Eksempelvis drives udviklingen på børne- og ungeområdet, beskæftigelsesområdet og udsatte voksne i stadig større omfang frem kommunalt. Ligesom det bliver stadig tydeligere, at der er et betydeligt indflydelsesrum kommunalt ved implementering af reformer, både hvad gælder fagudvikling og rammerne for det sociale arbejde.

Denne analyse tilsiger, at DS skal prioritere det politiske påvirkningsarbejde kommunalt frem mod KV17.

I vedlagte notat opridses forslag til:

- (a) målsætninger for DS arbejde med KV17
- (b) foreløbig procesplan
- (c) idé til idékatalog henvendt til kommunalvalgs-politikere og kandidater
- (d) idé til inspirationskatalog i forhold til politisk påvirkningsarbejde henvendt til regioner og TR/klub
- (e) styring af projektet

KV17-strategi har været behandlet i FU d. 22/3. FU godkendte forslaget til KV17-strategi, med tilføjelse af (1) at det skal laves model hvor afsender af policy-katalog bliver regionsformænd eventuelt i samarbejde med lokale FTR og at (2) KV17 bliver prioriteret redaktionelt. Endelig ønskede FU at (3) der laves en strategi for socialrådgivere der er kandidater til KV17.

Indstilling:

Det indstilles, at HB drøfter og tilpasser KV17-strategi.

**Beslutning:**

HB besluttede at (a) tildele 120.000 kr. til arbejdet med KV17. HB havde desuden en række kommentarer til dels indhold i policy-katalog, dels indhold i inspirationspapir til TR og klub. I forhold til Policy-katalog nævnte HB, at (b) det skal være kort og klart, at (c) der skal være fokus på business-cases, der tydeliggør de økonomiske fordele i investerings-tankegangen for både børn og voksne, at (d) beskæftigelses- og erhvervs-politik skal tænkes sammen, at (e) der er fokus på konkret implementering i en kommunal kontekst og at (f) der skal være tydelig angivelse af hvem man ringer/skriver til, hvis man vil have yderligere info. I forhold til inspirationskataloget betonedede HB, at (g) det skal tydeliggøres hvorfor man som TR/klub skal engagere sig i KV17-arbejdet; hvordan sådan en indsats kan bidrage til at forbedre arbejdsmiljø, m.m. og at (h) der gerne må være en nem guide til læserbreve. Desuden ønskede HB, at (i) Ledersektionen tænkes ind i forhold til KV17-strategien, samt at (j) der tænkes i video-formidling i forbindelse med KV-strategi.

9. Formue og uforudsete overskud

I forbindelse med udarbejdelse af budget for 2017 og 2018 besluttede den tidligere Hovedbestyrelse, at den nyvalgte Hovedbestyrelse skal drøfte, hvad der skal ske med DS' formue og hvordan man ønsker at anvende uforudsete overskud, som følge af fx øget medlemsfremgang. Desuden besluttede HB, at man fremadrettet skal have som ambition, at lave hyppigere budgetrevisioner og budgetopfølgninger.

Formuen

Formuen består af den fri egenkapital og Aktionsfonden. HB råder over den fri egenkapital, mens Aktionsfondens egenkapital er bundet til bestemte formål (jf. vedtægterne). Som det fremgår af bilag 1, er formuen vokset med 28 mio. kr. siden 2007. Det vil sige den har mere end bibeholdt sin købekraft. En større egenkapital vil stille DS stærkere i fremtidige konflikter, det vil betyde en økonomisk sikkerhed ved medlemstilbagegang og et afkast vil evt. – på sigt – kunne bidrage til DS' medlemsrettede aktiviteter. Følgende principper kan fx gøres gældende for udviklingen af formuen

- Formuen skal vokse og som minimum bibeholde sin købekraft
- Den fri egenkapital kan bruges til vigtige strategiske investeringer

Uforudsete overskud

De seneste år har der været markante uforudsete overskud. Det skyldes øget medlemstilgang og underforbrug – særligt på politiske konti. Med den nye medlemsprognose, der ligger til grund for budgettet for 2017 og 2018, er det dog forventningen, at de uforudsete overskud vil være marginale.

Hidtil har HB besluttet fra sag til sag, hvad der skal ske med sådanne overskud. Det gør anvendelsen mere tilfældig end det er hensigtsmæssigt. Jf. ovenstående forslag om, at formuen skal vokse og som minimum bibeholde sin købekraft forslås det, at minimum halvdelen af et uforudset overskud skal gå i formuen.



Desuden kan følgende principper gøres gældende for uforudsete overskud:

- Et eventuelt overskud anvendes til "flødeskum" til medlemmerne
- Et eventuelt overskud anvendes til initiativer, der ligger i forlængelse af Repræsentantskabets strategiske satsninger

Et eventuelt overskud anvendes til initiativer, der ikke har kunnet forudses da REP vedtog budgettet.

Indstilling:

HB drøfter principper for formuen og principper for anvendelse af uforudsete overskud.

Beslutning:

HB havde en indledende drøftelse af formue og overskuds-strategi. På baggrund af drøftelse ønsker HB, at (a) sekretariatet udarbejder forslag til strategi til godkendelse på næstkommende HB-møde. Grundelementerne i en sådan strategi er, at (b) i tilfælde af uforudsete overskud skal minimum 50% af overskuddet kanaliseres til Aktionsfonden, mens (c) op til 50% af det uforudsete overskud tilgår HB's frie midler til brug for (d) økonomisk prioritering af strategiske satsninger, som fx DS2022.

10. Ressourcegruppe på beskæftigelsesområdet

I forlængelse af Hovedbestyrelsens tidligere beslutning vedr. fokus på beskæftigelsesområdet, påbegyndes nu et arbejde med at se på forenkling, styring og fornyelse af beskæftigelsessystemer. Formålet er at udvikle elementer til et godt beskæftigelsessystem, der kan give borgerne kvalitet mht. beskæftigelse, uddannelse, afklaring til pension mv. Projektbeskrivelse for dette arbejde vil blive forelagt HB på mødet i maj.

Men allerede nu er der behov for at etablere en ny ressourcegruppe på beskæftigelsesområdet, som skal indgå i arbejdet med møder og løbende sparring. Nedenstående liste rummer medlemmer fra den tidligere ressourcegruppe på beskæftigelsesområdet, forslag fra regionerne og repræsentanter fra faggruppen. De pågældende er endnu ikke blevet spurgt, om de vil deltage, så der er tale om en bruttoliste.

- Mette Louise Brix – Hovedbestyrelsen
- Minka Arnanguaq Heilmann – TR Hørsholm jobcenter
- Anette Skals – Beskæftigelsesfaggruppen
- Hanne Sørensen – Beskæftigelsesfaggruppen
- Rikke Helk – Fagbevægelsesfaggruppen
- Hanne Poulsen - Revalideringsfaggruppen
- Nanna Dahl – Arbejder med Ressourceforløb i Århus kommune
- Lone Kidmose – Arbejder som Socialrådgiver i BUPL Århus, har tidligere arbejdet kommunalt med bl.a. sygedagpenge og været meget aktiv i beskæftigelsesfaggruppens bestyrelse.
- Ida Louise Jervidalo – FTR, Århus
- Kirsten Pagars – 3F Djursland



- Sarah Skafté Nielsen eller Maria Faarbæk Christensen – Thisted jobcenter
- Anne Katrine Edmann – TR - Aabenraa jobcenter
- Marianne Pedersen – TR Svendborg
- Anette Larsen – Socialfaglig konsulent – Klinisk socialmedicin og rehabilitering
- Lise Frie Larsen – Socialrådgiver på kontanthjælpsområdet - Hjørring

Ledere:

- Anne Madsen – Brøndby
- Edda Luth – Skanderborg

Indstilling:

Det indstilles, at Hovedbestyrelsen godkender navnene på listen til en ressourcegruppe, som spænder bredt fagligt og regionalt.

Beslutning:

HB godkendte forslag med tilføjelse af, (a) at Rikke Sandvad Rasmussen, Elise Lyhne og Rikke Krog (HB) inviteres med, desuden ønskede HB, at (b) ydelsesindsatsen indtænkes i beskæftigelsesprojektet.

11. Finansiering af Masteruddannelse, NCB

Lukket punkt.

12. Budget for HB 2017

HB's samlede ramme for 2017 er på 1.840.000 kr.. De midler bruges på

- HB møder og øvrige udgifter
- OK aktiviteter og Forhandlingsdelegation
- Tilskud og støtte
- Folkemøde
- Politikerskole
- Resolution om forbedrede TR-vilkår
- FTF-arbejdsmiljøundersøgelse
- Udviklingspulje
- Ikke budgetterede midler

Bilag 1 indeholder udkast til budget for HB. Som det fremgår af tredje kolonne i budgettet, er en række af midlerne allerede bundet af tidligere HB-vedtagelser. I materialet til HB 3/17 ligger indstillinger om brug af udviklingspuljen og af HB's ikke budgetterede midler. Det drejer sig om

- Kommunalvalg 2017, 120.000 kr., der tages fra de ikke budgetterede midler
- Faggruppeuddannelse, 200.000 kr., der tages fra udviklingspuljen
- Videreuddannelse af konsulenter, 250.000 kr., der tages fra udviklingspuljen



Disse indstillinger behandles separat jf. dagsorden for mødet. Hvis HB tiltræder de tre indstillinger, resterer der 267.000 kr., der endnu ikke er bundet i konkrete projekter (se bilag 2 for udspecificering).

Indstilling:

HB tager budgettet til efterretning og drøfter indstillingerne separat.

Beslutning:

HB tog orienteringen til efterretning.

13. Videreuddannelse af konsulenter

De seneste år har Dansk Socialrådgiverforening arbejdet aktivt med at skabe større deltagelse og stærkere fællesskaber, særligt på arbejdspladserne. Mens vi er langt i arbejdet med både TR og organiseringskonsulenterne, er der et behov for at tage et afgørende skridt for at organisering, deltagelse og fællesskaber får en større betydning i det arbejde, som de faglige konsulenter udfører i det daglige. Det skal ske gennem et skræddersyet uddannelsesforløb, der udvikles i samarbejde med DeltagerDanmark.

Strategiarbejdsgruppen har udarbejdet vedhæftede forslag til uddannelsesforløb i organisering for konsulenter. Forslaget er det bærende uddannelseselement i 2017 i udviklingsarbejdet og bidrager til alle fem udviklingsprojekter.

Formålet med kompetenceudvikling af konsulenterne er tredelt:

- *For det første* skal vi uddanne vores egne faglige konsulenter, så de er i stand til at understøtte TR og klubber i det organiserende arbejde
- *For det andet* skal vi opkvalificere underviserne på TR-uddannelserne, så de er i stand til at undervise TR og AMiR i det organiserende arbejde
- *For det tredje* skal vi opbygge kapacitet i DS til selv at varetage en del af kompetenceudviklingen af vores faglige konsulenter

Forløbet afholdes i samarbejde med DeltagerDanmark og koster ca. 500.000 kr. i konsulentydelser og ophold for deltagerne.

Indstilling:

Det indstilles, at der tages 250.000 kr. fra HB's udviklingspulje, mens enhederne finansierer resten (ca. 250.000 kr.).

Beslutning:

HB godkendte indstillingen.



14. Godkendelse af vedtægter for faggruppen Fagbevægelsen

På REP 12 blev det besluttet, at Hovedbestyrelsen fastsætter standardvedtægterne for faggrupperne. Begrundelse for lovændringen var, at foreningens love og faggruppernes standardvedtægter skal stemme overens, hvilket ikke var tilfældet på det tidspunkt.

På den baggrund ændrede Hovedbestyrelsen (HB 1/14) faggruppernes standardvedtægter, så de nu passer med DS' love. Standardvedtægternes paragraf om faggruppens medlemmer blev således ændret fra:

"Faggruppen består af aktive medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, der er ansat ved ____ jf. i øvrigt § 39 i Love for Dansk Socialrådgiverforening"

Til:

"Faggruppen består af aktive og passive samt studentermedlemmer af Dansk Socialrådgiverforening jf. i øvrigt § 39 i Love for Dansk Socialrådgiverforening"

Hovedbestyrelsen har mulighed for at dispensere for brugen af standardvedtægternes formulering om medlemskab af faggruppen, hvis en faggruppe ønsker det. Det kan ske, hvis der er gode grunde til at begrænse medlemskabet af en faggruppe til kun at omfatte en specifik type af medlemmer, typisk medlemmer, der arbejder indenfor et givent arbejdsfelt.

Hovedbestyrelsen har indtil videre givet Faggruppen Retspsykiatri dispensation for faggruppens standardvedtægter, således at faggruppen kun kan rumme medlemmer, der er ansat i retspsykiatrien med den begrundelse, at faggruppens medlemmer arbejder med ekstremt personfølsomme oplysninger.

Faggruppen Fagbevægelsen ønsker nu at få en lignende dispensation, der sikrer, at det kun er socialrådgivere ansat i fagbevægelsen, der kan blive medlemmer af faggruppen. Deres nuværende vedtægter om medlemskab lyder: *"Faggruppen består af aktive og passive medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, der arbejder i fagbevægelsen"*

Faggruppen Fagbevægelsen ønsker dispensationen, da de ikke ønsker medlemmer, der arbejder i advokatfirmaer, der reelt kan være deres arbejdsplads' modpart i en medlemssag. De har oplevet at få sådanne henvendelser om medlemskab og deltagelse i temadage mv.

Indstilling:

Det indstilles, at HB dispenserer for standardvedtægterne for Faggruppen Fagbevægelsen og dermed faggruppens vedtægter.

Beslutning:

HB besluttede at faggruppen får lov til at dispensere fra standardvedtægterne.



15. LO/FTF

Arbejdet med etableringen af en ny hovedorganisation pågår stadig. For nuværende er der en diskussion af regional/lokal struktur og kontingentbetaling til hovedorganisation per medlem. Diskussionen er sammenhængende, eftersom en udbygget regional/lokal struktur har betydning for kontingentsatsen.

I dag er kontingent til FTF 172 kr./pr. medlem, mens kontingent til LO er 190 kr./pr. medlem. Derudover betaler LO-forbundene et kontingent til de lokale LO-organisationer. Den diskussion der pågår i den politiske styregruppe ved etablering af en hovedorganisation er (a) hvorledes den regionale/lokale struktur skal se ud, og – i forlængelse heraf – (b) kontingentstørrelsen.

I diskussionen af kontingent forudsættes det, at der betales samme beløb for alle medlemmer, dvs. at der f.eks. ikke er et særligt grundkontingent, som differentieres efter størrelse eller andre forhold. Det indebærer med andre ord, at der gælder ensartede kontingentvilkår for alle - store som små – medlemsorganisationer. Endvidere er forudsætningen, at der udover det centralt fastsatte kontingent pr./medlem, vil være en regional/lokal opkrævning i de nye regionale/lokale strukturer. I de nuværende LO-sektioner ligger kontingentet på 20-29 kr. pr. år pr. medlem.

Indstilling:

Hovedbestyrelsen skal på baggrund af det vedlagte baggrundsmateriale samt oplæg fra MBB have en indledende drøftelse af DS' holdning til (a) regional/lokal struktur samt (b) holdning til kontingentstørrelsen.

Beslutning:

HB havde indledende drøftelse af lokal/regional struktur og kontingentsats.

16. Ny kontrakt med ASWKR

DS har i en årrække haft et samarbejde med den kirgisiske socialarbejderforening Association of Social Workers of the Kyrgyz Republic (ASWKR). Det har været fastlagt i nogle flerårige samarbejdsaftaler, som også har omfattet den svenske socialarbejderforening Akademikerförbundet SSR. Støttebeløbet til ASWKR er blevet delt lige af DS og SSR. Det faste samarbejde har været suppleret af konkrete projekter, hvoraf det netop afsluttede projekt Training of Trainers, som overvejende er finansieret af DANIDA, er langt det største.

DS vurderer, at samarbejdet med ASWKR i høj grad har bidraget til at udvikle både ASWKR og det sociale arbejde i Kirgisistan, fordi foreningen har en central rolle i den forbindelse. Den sidste aftale løb ud i 2016, og der har af samme grund været drøftelser med ASWKR og SSR om en ny aftale. Nu er det lykkedes at udarbejde en ny 4-årig kontrakt, som har et indhold, som alle parter er meget godt tilfreds med. Det er dels en årlig støtte på 6000 \$ til ASWKR's blad 'Herald of Social Workers' og en årlig støtte på



3500 \$ til ASWKR's aktiviteter i den sydlige del af landet, hvor organisationen og professionen står svagest. Aftalen er vedlagt.

Aftalen skulle have været behandlet først på et møde i DS' internationale udvalg, men der har desværre ikke været møde i udvalget, så den sendes direkte til HB, da kirgiserne har behov for pengene for at kunne udgive deres blad.

Det indstilles, at HB godkender den nye 4-årige aftale mellem ASWKR, SSR og DS. Det samlede støttebeløb er 9.500 \$ pr. år, som altså skal deles mellem DS og SSR. DS skal dermed årligt betale 4.750 \$ til kirgiserne. Pengene skal som de foregående år tages fra Solidaritetsfonden.

Indstilling:

Det indstilles, at HB godkender forslaget til samarbejdsaftale mellem ASWKR, SSR og DS.

Beslutning:

HB godkender forslag til samarbejdsaftale, herunder bevilling som tages fra Solidaritetsfonden.

17. Eventuelt

Trine Quist redegjorde for, at man i Århus har valgt at træde ud af Velfærdsalliancen for til gengæld at lave Århus for Velfærd, desuden har man undladt at skrive under på fælles henvendelse til KL's bestyrelse og landets kommunalbestyrelser initieret af Velfærdsalliancen. Århus-klubben deler på lange stræk ambitioner med Velfærdsalliancen, men er ikke enig i strategi og udtryksform. På baggrund af Trines orientering havde HB kort drøftelse af relationen til Velfærdsalliancen.

Orientering:

A. Det statslige område, strategi for 2017

Medlemsafdelingen har udarbejdet et notat, som redegør for arbejdet på det statslige område. I notatet er der redegjort for de såvel de positive erfaringer med at samle serviceringen af de statslige medlemmer i sekretariatet som de særlige udfordringer, der også er på statens område. Arbejdet med de statsligt ansatte medlemmer er desuden beskrevet, og der er redegjort for hvordan der arbejdes fremadrettet med det statslige område.

Arbejdet tænkes selvsagt også inden for den strategiske ramme som DS 2022 strategien fastlægger i forhold til at styrke fællesskaberne og rekruttering, herunder at sikre en høj organisationsprocent, ud fra de organiserende principper og redskaber.

Der er særlige udfordringer på det statslige område – eksempelvis mange små arbejdspladser, hvor ingen TR og "sorte pletter" i forhold til organisationsprocent. Derfor er der aftalt et udviklingsmøde for de statslige medarbejdere.



bejdere og Majbrit, som er politisk ansvarlig for området. Her skal der laves en strategi for, hvordan vi arbejder systematisk med feltet og bl.a. får skabt ejerskab blandt TR på det statslige område omkring styrkelse af fællesskab, de organiserende værktøjer og metoder samt rekruttering og en høj organisationsprocent.

B. BFA velfærd og offentlig administration

I 2016 besluttede Folketinget efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet at der skulle ske en sammenlægning/omlægning af de 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR'er) til 5 branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA'er).

Dette har medført at de tre tidligere branchearbejdsmiljøråd på det offentlige område er lagt sammen til et stort branchefællesskab.

Hvor DS tidligere var repræsenteret i Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig kontor og administration (BAR-FOKA) har DS nu fået en plads i det nye Branchefællesskab for arbejdsmiljø for velfærd og offentlig administration (BFA Velfærd). Det nye branchefællesskab dækker godt 860.000 offentligt ansatte, dvs. hele det sociale område, sundhedsområdet, undervisningsområdet samt offentlig administration.

BFA er som de tidligere BAR partssammensat. I den nye bestyrelse er der 22 repræsentanter fra KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, OAO, FOA, FTF og Akademikerne.

Det stiftende møde blev afholdt 23. januar 2017 efter langstrakte forhandlinger om aftalens ordlyd samt om bestyrelsens sammensætning.

Majbrit Berlau er DS' repræsentant i bestyrelsen og Elisabeth Huus Pedersen er suppleant.

BFA udarbejder vejledninger, [hjemmeside](#), nyhedsbreve og afholder informationsmøder om arbejdsmiljø særlig målrettet de brancher, som BFA Velfærd omfatter. Da det både er arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer, der er 'afsender' på materialerne, får de en særlig betydning på arbejdspladserne.

På DS' hjemmeside, i nyhedsbreve og i Socialrådgiveren omtaler vi de materialer, som er særligt relevante for socialrådgiverarbejdspladser.

BFA'en arbejder via årsplaner og styregrupper, som idéudvikler og tager beslutninger om de konkrete produkter. BFA'en har et lille sekretariat med ca. 10 ansatte, der laver de konkrete arbejdsopgaver ofte i samarbejde med eksterne konsulenter.

DS deltager for tiden i en styregruppe om nyansattes arbejdsmiljø (ad hoc styregruppe) samt i en styregruppe om psykisk arbejdsmiljø på det offentlige administrationsområde.



C. Status på arbejdet med strategi for organisering

På HB 2/17 vedtog man den samlede strategi for organisationens udvikling i forlængelse af Repræsentantskabet 2016.

Dette arbejder er nu påbegyndt, strategiarbejdsgruppen har afholdt sit første møde og arbejdet med projekterne er ved at gå i gang. Vedlagte notat indeholder en kort status på arbejdet og en beskrivelse af, hvad de næste skridt er frem mod HB d. 8.-9. maj.

D. Orientering om mødet med Troels Lund Poulsen

Da Troels Lund Poulsen (TLP) tiltrådte som beskæftigelsesminister, sendte DS en velkomsthilsen til den nye minister. På den baggrund blev DS inviteret til møde d. 5. januar.

TLP oplyser, at han vil i dialog med jobcentrene, både dem som fungerer godt og dem, som ikke fungerer godt. Han er også meget interesseret i at tale med socialrådgiverne i praksis for at høre mere om arbejdet i jobcentrene. Han modtager gerne eksempler fra DS på gode jobcentre.

TLP vil gerne vide, hvad socialrådgiverne mener om frikommuneforsøgene. Han er optaget af om forsøg og projekter i beskæftigelsesindsatsen implementeres i praksis efterfølgende. I den forbindelse efterlyser han konkrete eksempler på projekter, som fungerede godt i praksis i projektperioden, men som ikke bagefter blev implementeret permanent.

TLP er opmærksom på, at der skal være samarbejde og kommunikation mellem ministerierne om tværgående målgrupper. Han vil meget gerne have besked, hvis DS får kendskab til, at der kører parallelle forløb. Der tales i den forbindelse om overlappet mellem "helhedsindsats for udsatte familier" og "Sverigesmodellen". Det vil han gerne vide mere om og have DS bud på, hvordan disse kan sammenkobles.

TLP mener, at forenklingen af beskæftigelsessystemet skal fremskyndes. Han vil give friere rammer og større tillid til de offentligt ansatte - det kan f.eks. handle om at fjerne krav om antal samtaler og krav om indberetning af specifikke oplysninger i skemaer. Han vil gerne have bud fra DS på, hvad der skal gøres.

TLP åbner op for endnu et møde, hvor han gerne vil gennemgå DS' 20 forslag (Notat: Bedre ressourceforløb og forstærket indsats til borgere på konthjælp – hvad skal der til?) mere operationelt samt tale forenkling. Herudover vil han fortælle om, hvilke initiativer han kommer til at tage i løbet af året.

TLP har desuden inviteret Majbrit Berlau med til at besøge Aabenraas jobcenter og beskæftigelsesindsats d. 13. marts.

HB tog orienteringerne til efterretning.

Referent: Rasmus Meyer