

## Referat af Dansk Socialrådgiverforenings repræsentantskabsmøde, 18.-19. november 2016

### Velkomst

Formand Majbrit Berlau bød velkommen og erklærede mødet for åbnet.

### 1.1 Valg af stemmeudvalg

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om stemmeudvalg.

#### Stemmeudvalg 1:

Sune Pretzmann Kirketerp, Jonny Holme-Petersen, Mai Birk Andersen

#### Stemmeudvalg 2

Sissi Petersen, Niels Skinnerup, Hanne Ryelund Sørensen

#### Suppleanter:

Line Moth, Anne Hegelund

### Beslutning

De foreslåede stemmeudvalg blev valgt med akklamation.

### 1.2 Valg af dirigenter

Hovedbestyrelsen foreslår Per Westersø og Karina Rohr Sørensen som dirigenter.

### Beslutning

Dirigenterne blev valgt med akklamation. Dirigenterne konstaterede, at Repræsentantskabet var lovligt indkaldt.

### 1.3 Forretningsorden

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om forretningsorden for repræsentantskabsmødet. Dirigenterne gennemgik forretningsordenen.

### Beslutning

Hovedbestyrelsens forslag til forretningsorden blev godkendt.

### 1.4. Dagsorden

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om dagsorden.

### Beslutning

Hovedbestyrelsens forslag til dagsorden blev godkendt.

### 1.5.1 ny tidsplan

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om ny vejledende tidsplan.

### Beslutning

Forslaget blev godkendt.

### **1.6 Mødeudvalg**

Hovedbestyrelsen havde stillet forslag om 3 mødeudvalg.

#### **Mødeudvalg 1. Organisatoriske forhold, herunder love, vedtægter og resolutioner:**

Formand: Majbrit Berlau, Trine Quist

Repræsentanter: Katja Hoffman Barfod, Jesper Nissen

Sekretariatsmedarbejdere: Dorte Gotthjælp, Lene Kastaniegaard

#### **Mødeudvalg 2. Budget og kontingenter:**

Formand: Mads Bilstrup, Birthe Povlsen

Repræsentanter: Majken Tingstrøm, Jeppe Hvas Andersen

Sekretariatsmedarbejdere: Rasmus Meyer, Magne Vilshammer

#### **Mødeudvalg 3. Øvrige forslag (principprogram, socialpolitik, udtalelser o.a.):**

Formand: Niels Christian Barkholt, Charlotte Vindeløv

Repræsentanter: Mette Louise Brix, Ida Louise Jervidalø

Sekretariatsmedarbejdere: Henrik Egelund, Mette Laurberg

#### **Beslutning**

Mødeudvalgene blev godkendt.

### **2. Beretning**

Dirigenterne henviste til Hovedbestyrelsens udsendte skriftlige beretning og formand Majbrit Berlau fremlagde hovedbestyrelsens mundtlige beretning.

#### **Beslutning**

Efter en debat om såvel den skriftlige som den mundtlige beretning, blev beretningen enstemmigt godkendt.

### **3. Regnskab**

#### **3.1.-3.7**

Formand Majbrit Berlau fremlagde foreningens årsrapport for 2014-2015, herunder regnskabet for Aktionsfonden 2014-2015

#### **Beslutning**

Regnskabet 2014-2015 blev enstemmigt vedtaget.

#### **3.8. Budgetrevision 2016 til orientering**

Orienteringen blev taget til efterretning

### **4. Budget**

#### **4.1 Forslag til budget 2017-2018**

Repræsentantskabet pålagde i 2014 Hovedbestyrelsen at fremlægge en samlet økonomisk plan, der understøtter det strategiske arbejde med de organisatoriske udviklingsprojekter under DS2022.

Det fremsatte forslag til budget for 2017-18 afspejler dette ved ansættelse af konsulenter i regionerne, at prioritere midler til organisering og servicering af socialrådgivere lokalt, en styrkelse af faggrupperne, samt midler til organisering af studerende og nyuddannede.

Budgettet for 2017 og 2018 er lagt ud fra en forventning om en medlemsfremgang på 1.000 medlemmer i perioden. Prognoserne ser fornuftige ud, men hvis vi skal nå i mål, kræver det en indsats af hele foreningen.

I budgettet er kontingentet fastholdt på de nuværende 518 kr. for ordinære medlemmer.

Driftsudgifterne er fremskrevet med Det Økonomiske Råds forventninger til prisudviklingen i 2017 og 2018. Det vil sige med 1,60 pct. i 2017 og 1,70 pct. i 2018. Lønudgifterne er fremskrevet med den lønudvikling, som er aftalt i DS' interne overenskomster med DJØF, HK og DJ til og med marts 2018, og fra april 2018 med Det Økonomiske Råds forventninger til lønudviklingen. Det vil sige med 1,5 pct. i 2017 og 2,03 pct. i 2018.

Budgettet er blevet tilpasset på områder, hvor der historisk har været et mindre forbrug end budgetteret.

Driftsbudgettet balancerer før finansielle poster, idet der er balance mellem udgifter og indtægter. Aktionsfondens budget giver et overskud på 0,4 mio. kr. i 2017 og 0,5 mio. kr. i 2018. Efter finansielle poster er det et samlet overskud på i alt 1,4 mio. kr. i 2017 og 1,5 mio. kr. i 2018. Da afkastet på de finansielle poster er svære at forudse, er de – ud fra et forsigtighedsprincip - ikke anvendt til den ordinære drift.

### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget med de ændringer der følger af vedtagelsen af 4.1.1

#### **4.1.1. Ændringsforslag til budget 2017-2018**

##### **Finansiering af "Ny styring af den offentlige sektor"**

Hovedbestyrelsen fremsatte følgende ændringsforslag til budgettet 2017-2018 på baggrund at Repræsentantskabet har vedtaget resolutionsforslaget til "Ny styring af den offentlige sektor":

Der afsættes i hvert af årene 2 millioner kr.

Resultat efter overført til aktionsfonden ændres således:

	<b>Budget 2017</b>	<b>Budget 2018</b>
Resultat før ændringsforslag	525.500	525.500
Ekstraordinære udgifter til Ny styring af den offentlige sektor	-2.000.000	-2.000.000
<b>Resultat efter ændringsforslag</b>	<b>-1.474.500</b>	<b>-1.474.500</b>

Egenkapitalen ændres således:

Samlet egenkapital før ændringsforslag	69.283.892	70.758.956
<b>Egenkapital efter ændringsforslag</b>	<b>67.283.892</b>	<b>66.758.956</b>

### Beslutning

Ændringsforslaget blev vedtaget.

### 4.2 Kontingentforslag for 2017-2018

Hovedbestyrelsens budgetforslag for 2017-2018 tager udgangspunkt i et uændret kontingent.

### Beslutning

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

### 5. Principprogram

Der er ikke foreslået ændringer til principprogrammet.

### 6. Resolutioner

#### 6.1 Forbedrede TR-vilkår (fremsat af hovedbestyrelsen)

I DS 2022-projekter udvikler vi TR-rollen og klubberne, og stiller skarpt på opgaver og krav om viden og færdigheder og har beskrevet den ideelle TR, og hvor TR involverer medlemmer og klubbestyrelse og selv står i spidsen som leder af fællesskab og aktiviteter i klubben.

TR opfattes som hovedhjørnesten og ambassadør på arbejdspladser og i DS. De forhandler og formidler, og er aktive medspillere i samarbejdet med ledelse i MED-struktur og i det daglige samarbejde. I samarbejde med AMiR arbejdes der på at sikre sunde arbejdspladser. Opgaver og krav er store, og det forudsætter at DS kan sikre TR gode vilkår i konkrete forhandlede aftaler om TR-vilkår.

Vilkårene på hver arbejdsplads er vidt forskellige. Nogle steder er den nødvendige tid til stede til TR-arbejdet som en integreret del af det daglige arbejde. Andre steder er overenskomstens fornødne tid stort set ingen tid eller alt for ringe kompensation for TR-arbejdet. Den ulighed er et problem, som DS skal tage hånd om.

I DS er vi opmærksomme på problemet og arbejder på at sikre balance mellem TR's aktuelle arbejdsopgaver og de med ledelsen forhandlede og aftalte ressourcer til TR-vilkår.

Vi må konstatere at en del tillidsrepræsentanter oplever et enormt arbejdspress, hvor for meget af TR-arbejdet bliver ekstraarbejde oven i det daglige socialrådgiverarbejde, og de dårlige vilkår betyder at de kun i meget ringe grad kan udfylde TR-rollen.

Vi foreslår, at Repræsentantskabet pålægger HB at analysere og kortlægge TR-vilkår, og iværksætte en kampagne med opprioritering af området, for at sikre bedre arbejdsforhold til de tillidsvalgte og sikre konkrete aftaler om TR-vilkår på arbejdspladserne. Samtidig opfordres til, at der stilles OK-krav om konkrete aftaler om den nødvendige tidskompensation til TR-arbejdet.

**Begrundelse:**

Hvis DS i fremtiden vil kunne rekruttere og fastholde dygtige TR er der et stort behov for at sikre ordentlige vilkår, hvor TR har mulighed for at udføre de vigtige funktioner, som TR er uddannet til via vores gode uddannelsesprogram.

Det skal være attraktivt at være TR, både i dag og i fremtiden. Det attraktive består ikke i lønmidler, men i at kunne finde en balance mellem det spændende ved at være TR og samtidig være en del af en dynamisk arbejdsplads.

**Beslutning**

Hovedbestyrelsen trak forslaget

**6.1.1. Forbedrede vilkår for tillidsvalgte (fremsat af region Øst)**

I DS 2022-projekter udvikler vi TR-rollen og klubberne, og stiller skarpt på opgaver og krav om viden og færdigheder og har beskrevet den ideelle TR, og hvor TR involverer medlemmer og klubbestyrelse og selv står i spidsen som leder af fællesskab og aktiviteter i klubben.

TR opfattes som hovedhjørnesten og ambassadør på arbejdspladser og i DS. De forhandler og formidler, og er aktive medspillere i samarbejdet med ledelse i MED-struktur og i det daglige samarbejde. I samarbejde med AMiR arbejdes der på at sikre sunde arbejdspladser. Opgaver og krav er store, og det forudsætter at DS kan sikre TR gode vilkår i konkrete forhandlede aftaler om TR-vilkår.

Vilkårene på hver arbejdsplads er vidt forskellige. Nogle steder er den nødvendige tid til stede til TR-arbejdet som en integreret del af det daglige arbejde. Andre steder er overenskomstens fornødne tid stort set ingen tid eller alt for ringe compensation for TR-arbejdet. Den ulighed er et problem, som DS skal tage hånd om.

I DS er vi opmærksomme på problemet og arbejder på at sikre balance mellem TR's aktuelle arbejdsopgaver og de med ledelsen forhandlede og aftalte ressourcer til TR-vilkår.

Vi må konstatere at en del tillidsrepræsentanter oplever et enormt arbejdspress, hvor for meget af TR-arbejdet bliver ekstraarbejde oven i det daglige socialrådgiverarbejde, og de dårlige vilkår betyder at de kun i meget ringe grad kan udfylde TR-rollen.

Vilkårene for TR-suppleanter er ligeledes meget forskellige. I DS' øjne er det afgørende med gode suppleanter, der kan understøtte TR og træde fuldstændigt ind ved TR's fravær, hvorfor der også bør forhandles vilkår for TR-suppleanter.

Repræsentantskabet pålægger derfor HB at analysere og kortlægge vilkårene for TR og TR-suppleanter og iværksætte en kampagne, med henblik på at opprioritere arbejdet for at sikre bedre arbejdsforhold for de tillidsvalgte og udvikle metoder til at sikre konkrete aftaler om vilkår for TR og TR-suppleanter på arbejdspladserne. Dette skal i tråd med DS 2022 ske med et organiserende perspektiv, hvor igennem klubmedlemmerne engageres i at understøtte de tillidsvalgtes vilkår.

Samtidig opfordres til, at der stilles OK-krav om konkrete aftaler om den nødvendige tidskompensation til TR-arbejdet.

**Begrundelse:**

Hvis DS i fremtiden vil kunne rekruttere og fastholde dygtige TR og TR-suppleanter er der et stort behov for at sikre ordentlige vilkår, hvor de tillidsvalgte har mulighed for at udføre de vigtige funktioner, som de uddannes til via vores gode uddannelsesprogram.

**Beslutning**

Forslaget blev trukket.

### 6.1.2. Forbedrede TR-vilkår (fremsat af region syd og øst)

I DS 2022-projekter udvikler vi TR-rollen og klubberne, og stiller skarpt på opgaver og krav om viden og færdigheder og har beskrevet den ideelle TR, og hvor TR involverer medlemmer og klubbestyrelse og selv står i spidsen som leder af fællesskab og aktiviteter i klubben.

TR opfattes som hovedhjørnesten og ambassadør på arbejdspladser og i DS. De forhandler og formidler, og er aktive medspillere i samarbejdet med ledelse i MED-struktur og i det daglige samarbejde. I samarbejde med AMiR arbejdes der på at sikre sunde arbejdspladser. Opgaver og krav er store, og det forudsætter at DS kan sikre TR gode vilkår i konkrete forhandlede aftaler om TR-vilkår.

Vilkårene på hver arbejdsplads er vidt forskellige. Nogle steder er den nødvendige tid til stede til TR-arbejdet som en integreret del af det daglige arbejde. Andre steder er overenskomstens fornødne tid stort set ingen tid eller alt for ringe compensation for TR-arbejdet. Den ulighed er et problem, som DS skal tage hånd om.

I DS er vi opmærksomme på problemet og arbejder på at sikre balance mellem TR's aktuelle arbejdsopgaver og de med ledelsen forhandlede og aftalte ressourcer til TR-vilkår. Vi må konstatere at en del tillidsrepræsentanter oplever et enormt arbejdspress, hvor for meget af TR-arbejdet bliver ekstraarbejde oven i det daglige socialrådgiverarbejde, og de dårlige vilkår betyder at de kun i meget ringe grad kan udfylde TR-rollen.

Repræsentantskabet pålægger derfor HB at analysere og kortlægge TR-vilkår og iværksætte en kampagne, med henblik på at opprioritere arbejdet for at sikre bedre arbejdsforhold for TR og sikre konkrete aftaler om TR-vilkår på arbejdspladserne. Dette skal i tråd med DS 2022 ske i et organiserende perspektiv, hvor igennem alle klubmedlemmerne engageres i at understøtte TR's arbejde.

Samtidig opfordres til, at der stilles OK-krav om konkrete aftaler om den nødvendige tidskompensation til TR og TR-suppleanter.

#### **Begrundelse:**

Hvis DS i fremtiden vil kunne rekruttere og fastholde dygtige TR og TR-suppleanter er der et stort behov for at sikre ordentlige vilkår, så de har mulighed for at udføre de vigtige funktioner, som de uddannes til via vores gode uddannelsesprogram.

Klubmedlemmernes opbakning til TR er afgørende for, at TR lykkes med at sikre gode og sunde arbejdspladser, hvorfor det er oplagt at organisere og aktivere disse.

#### **Beslutning**

Enstemmigt vedtaget med de ændringer der følger af vedtagelsen af 6.1.3.

### 6.1.3 Forbedrede TR-vilkår (fremsat af region nord)

Forslaget er identisk med ændringsforslag 6.1.2 bortset fra i begrundelsen, hvor der ønskes tilføjet:

Det skal være attraktivt at være TR, både i dag og i fremtiden. Det attraktive består ikke alene i lønmidler, men i at kunne finde en balance mellem det spændende ved at være TR og samtidig være en del af en dynamisk arbejdsplads.

Klubmedlemmernes opbakning til TR er afgørende for, at TR lykkes med at sikre gode og sunde arbejdspladser, hvorfor det er oplagt at organisere og aktivere disse.

#### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

## **6.2 Fokus på praktik og praksisbaseret læring på socialrådgiveruddannelsen (fremsat af SDS)**

Kvalitet i alle praktikforløb har i den seneste periode været defineret som en af uddannelsens primære udfordringer. Der er stor variation i kvaliteten af praktikforløb og brugen af praksisbaseret læring. Kvalitet i socialrådgiveruddannelsen, herunder praktikken, er essentielt for at sikre kvalitet i det sociale arbejde.

### **Praksisbaseret læring er vigtig**

Socialrådgiveruddannelsen skal være en praksisnær uddannelse. Studerende skal ikke kun læse sig til at blive socialrådgiver, men skal også træne og øve sig i det. Derfor er det også essentielt at praktikken og praksisbaseret læring styrkes, koordineres og forbedres på de enkelte uddannelsesinstitutioner.

### **Øget samarbejde om praktikken mellem Dansk Socialrådgiverforening og Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende**

Der er brug for at blive klogere på den oplevede variation af kvaliteten i praktikforløbene, for dermed at løfte kvaliteten for alle i praktikken. Derudover skal DS og SDS afdække hvilke former for træningsbaseret læring uddannelsesinstitutionerne benytter sig af. I forlængelse af dette kortlægges de forskellige aktørers roller i forbindelse med praktikken og praksisbaseret læring. Ovenstående skal føre til, at vi får identificeret hvilke initiativer der bedst løfter kvaliteten i praktikken og hvordan praksisbaseret læring, kan understøtte dette.

Hovedbestyrelsen anbefaler resolutionen.

### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

## **6.3 DS2022 – hvad nu? (fremsat af hovedbestyrelsen)**

Når vi om seks år – i år 2022 – kigger ud over socialrådgiverarbejdspladserne, så ser vi, at socialrådgiverne på den enkelte arbejdsplads har bedre arbejdsvilkår, bedre betingelser for det socialfaglige arbejde og oplever øget arbejdsglæde.

Det kræver et stærkere DS. På baggrund af denne vision og de sidste års erfaringer med DS2022-projekterne lægger Hovedbestyrelsen op til seks centrale organisatoriske satsninger i de kommende år:

### **1 Fart på faggrupperne**

Engagementet og det faglige fællesskab i og omkring faggrupperne er unikt. Faggrupperne tilbyder medlemmerne et rum for faglig udvikling og spiller en central rolle, når DS skal formulere politik på de forskellige fagressorter. Men DS kan blive endnu bedre til at understøtte faggrupperne administrativt og fagligt, derfor er en styrkelse af faggrupperne gennem forbedrede uddannelsesmuligheder og ekstra konsulentbistand en central satsning i de kommende år.

### **2 TR**

Rygraden i DS er tillidsrepræsentanterne. Projektet "Fremtidens TR" har defineret de centrale TR opgaver:

Rekruttering, fællesskab og klub, indflydelse, forhandling og ekspertise. Hertil kommer de tre tværgående færdigheder som TR skal beherske: Lederskab, relationer og kommunikation.

Opgaven i de kommende år er at tilpasse TR-uddannelserne og styrke sparringen konsulent og TR imellem.

### **3 Organisering på tværs af organisationen**

Medlemstallet er stigende, men organisationsprocenten faldende. Det er ikke acceptabelt. Derfor skal der turbo på arbejdet med at engagere og organisere de uorganiserede kollegaer, særligt de unge og nyuddannede. Det er en opgave, som ikke alene lader sig løse af TR eller af DS-konsulenter, men kræver hele organisationens opmærksomhed.

### **4. Styrket studenterindsats**

Det er ikke længere givet, at man som ung socialrådgiver melder sig ind i sin fagforening. Det kan man begræde, eller man kan gøre noget ved det. I DS vælger vi det sidste. Arbejdet med at organisere og være i dialog med de studerende er styrket markant de sidste år, men vi er ikke i mål. Derfor er en styrket studenterindsats i samarbejde med SDS en af de seks centrale organisatoriske satsninger de næste år.

### **5 Klubberne**

Vi er i den forgangne periode blevet klogere på, hvordan vi skal skabe liv og engagement i klubberne, men vi er ikke i mål. Klubberne er og bliver det centrale omdrejningspunkt for de faglige fællesskaber lokalt, derfor vil arbejdet med at styrke klubberne, uddanne og bistå klubbestyrelserne være et centralt fokusområde i den kommende repræsentantskabsperiode.

### **6 Fokus på ledere, privatansatte, kollegaer på alenearbejdspladser og selvstændige**

Det faglige fællesskab skal også være for dem, der arbejder som ledere, privatansatte, på alenearbejdspladser og selvstændige. Opgaven med at organisere og fastholde de grupper af socialrådgivere vil være et fokusområde i de kommende år. DS skal på en og samme tid skabe rum for faglig udvikling og inspiration for disse grupper, og samtidig sikre en professionel servicering og rådgivning i forhold til løn og ansættelse.

### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget med de ændringer der følger af vedtagelsen af ændringsforslagene 6.3.1 og 6.3.2.

#### **6.3.1. ændringsforslag DS2022 – hvad nu? (fremsat af region Øst)**

Det foreslås, at resolutionsforslag DS 2022 – hvad nu? tilføjes følgende under punkt 5 Klubber, 2. afsnit:

”Klubberne er og bliver det centrale omdrejningspunkt for de faglige fællesskaber lokalt, , derfor vil arbejdet med at styrke klubberne, uddanne og bistå såvel TR-suppleanter og klubbestyrelser være et centralt fokusområde i den kommende repræsentantskabsperiode.”

### **Begrundelse:**

En styrkelse af de lokale klubfællesskaber forudsætter, at såvel klubbestyrelse samt TR-suppleanter bakker op og arbejder aktivt for at engagere medlemmerne i fællesskaberne.

### **Beslutning:**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.



### 6.3.2. ændringsforslag DS 2022 – hvad nu? (fremsat af Louise Dülch Kristiansen og Lisbeth Bylov)

Der stilles som ændringsforslag til resolutionsforslag 6.3 DS 2022, at der efter "selvstændige..." tilføjes: "*socialrådgivere med en akademisk overbygning*. Og det ligeså fremgår af teksten til punkt 6.

#### Begrundelse for ændringsforslaget

DS er en alsidig og mangfoldig fagforening, herunder også en forening som rummer socialrådgivere, der tager en akademisk overbygning. Dette er blandt andet konkretiseret i en selvstændig faggruppe for akademiske socialrådgivere. Det er medlemmer, som fortsat kan have og har et både socialfagligt og fagpolitisk tilhørsforhold til DS. Endda formaliseret i overenskomsten for kandidater i socialt arbejde.

Men det er også medlemmer, som kan være i atypiske ansættelser i forhold til majoriteten af socialrådgivere. Det kan være medlemmer, som er ansat på arbejdspladser, hvor deres kollegaer har et andet fagligt ophav, og som er organiserede i f.eks. DJØF. Det er medlemmer, som har brug for DS til at sikre dem et fagligt fællesskab og bistand til, hvordan deres kompetencer anerkendes på arbejdspladserne.

Der er igennem faggruppen for Akademiske socialrådgivere rejst en problematik om, hvorvidt medlemmer med en akademisk overbygning bistås i tilstrækkelig grad af DS i forhold til at sikre løn- og ansættelsesvilkår. Det kan være bistand i forhold til at sikre, at løn- og ansættelsesvilkårene matcher kollegaernes. Det kan være et fokus på at sikre de lokale TR er klædt på til at forhandle løn- og ansættelse for socialrådgivere med en akademisk overbygning. Men det handler også om, at DS er med at sikre et fagligt og relevant fællesskab for socialrådgivere med en akademisk overbygning.

Ligesom der er brug for et fokus på ledere og selvstændige, så er der også brug for et fremadrettet fokus på socialrådgivere med en akademiske overbygning. På den baggrund foreslås, at socialrådgivere med en akademisk overbygning omfattes og fremgår eksplicit af punkt 6 i resolutionsforslaget.

#### Beslutning

Forslaget blev vedtaget.

### 6.4. Ny styring af den offentlige sektor (fremsat af hovedbestyrelsen)

New Public Management blev indført for at styre en ustyrlig offentlig økonomi og for at bidrage til en udvikling af den offentlige sektor. Økonomien er der kommet styr på, men styringsmodellen har snarere bidraget til afvikling af den offentlige sektor end udvikling. Den nye styringsmodel har bidraget til unødigt bureaukrati, silotænkning, meningsløse dokumentationskrav og en oplevelse af, at socialrådgivere og andre velfærdsmedarbejderes faglighed ikke bringes i spil. Overblikket over hvor regler, dokumentationskrav og dataindberetninger stammer fra er væk, og resultatet er frustration over en styring der tilsidesætter fagligheden – og borgere der er vrede over hvordan den offentlige sektor drives og udvikles.

DS egne og andres undersøgelser tegner et entydigt billede: det er styringen og dokumentationskravene som stresser og frustrerer. Socialrådgivernes faglighed er under pres. Resultatet er et utilfredsstillende socialt arbejde og et forringet arbejdsmiljø. Et konkret udkomme er stadigt flere stress-sygemeldinger, påbud fra arbejdsmiljøtilsynet og – ikke mindst – dalende arbejdsglæde.

Kritikken af styringen af den offentlige sektor er da også massiv. De faglige organisationer, forskere, politikere på tværs af partier og brugerorganisationer synes at være enige om en

ting: den offentlige sektor skal drives anderledes. Socialrådgivernes og andre velfærdsmedarbejderes faglighed må bringes i spil. Men hvordan?

Alle synes at kunne enes om kritikken af styringen af den offentlige sektor, af dokumentationskravene, af resultatkontrakter og meningsløst bureaukrati, men alternativet er uklart. Mens kritikken af NPM og resultatstyring er stadig mere forfinet og præcis, så synes alternativerne stadig mere uklare og diffuse. Der er enighed om diagnosen, men tvivl om kuren. Det skal der laves om på.

Der er nu et vindue for forandring. Alle synes at anerkende, at der skal ske noget nyt, at status quo er uacceptabelt for borgere som medarbejdere. Det vindue skal Dansk Socialrådgiverforening benytte. DS skal – til gavn for socialrådgivernes arbejdsliv og borgenes oplevelse af velfærdssamfundet – sætte sig i spidsen for at udvikle egentlige konkrete alternativer til den nuværende styring. Alternativer der skaber rum for at socialrådgivernes faglighed bringes i spil og – som på trods af stram økonomi og regler mod budgetunderskud – muliggør langsigtede investeringer i det sociale arbejde.

Opgaven er ikke nem, men den skal løses. Alternativet er at opbakningen til den offentlige sektor falder og lysten til at finansiere et fælles skattebetalt velfærdssamfund mindskes, og så er vejen til et helt anderledes usolidarisk samfund brolagt. Den udvikling er ingen tjent med.

Derfor er opgaven at samle forskningsresultater, nye ideer, internationale erfaringer og konkrete gode eksempler fra Danmark i en række helt konkrete bud på hvordan den offentlige sektor – med fokus på socialrådgivernes arbejdsfelter – organiseres på ny. Anvisningerne skal være så konkrete at ministerier, styrelser, regioner og kommuner kan kopiere og implementere anvisningerne.

### Konkrete alternativer

For at fremme udviklingen af konkrete initiativer til det nuværende styringsparadigme pålægges Hovedbestyrelsen at være drivende og aktive i et fælles arbejde på tværs af faglige organisationer, arbejdsgivere og forskere. Hvorledes arbejdet bedst gribes an må Hovedbestyrelsen vurdere løbende, men arbejdet med udviklingen af styringen af den offentlige sektor skal hvile på fire grundstøtjler:

- **Styrket kvalitet:** Styringsmodellerne skal understøtte, at den offentlige sektor skal levere velfærd af stadig højere kvalitet for borgerne. Et nyt styringsparadigme skal således bidrage til at løfte kvaliteten af den offentlige drift og service.
- **Styr på økonomi:** Et nyt styringsparadigme skal sikre, at det også fremadrettet er muligt på statsligt, regionalt og kommunalt plan at styre økonomien, ingen er tjent med budgetter der løber løbsk, samtidig skal der arbejdes med modeller for hvorledes man på sigt kan arbejde med investeringsmodeller på det sociale område.
- **Retssikkerhed:** Et opgør med bureaukrati og dokumentation må ikke betyde et opgør med borgernes retssikkerhed. De konkrete alternativer der skal udvikles, skal sikre borgernes retssikkerhed og gennemsigtighed i sagsbehandling.
- **Øget arbejdsglæde:** Endelig skal de konkrete forslag der udvikles sikre øget arbejdsglæde blandt socialrådgiverne. Forudsætningen for kvalitet i velfærdsydelserne er medarbejdertilfredshed og engagement, derfor er styrket arbejdsglæde en præmis for udviklingen af nye styringsredskaber.

Målsætningen for arbejdet med de konkrete bud på hvordan den offentlige sektor organiseres på ny er ambitiøst. I årevis er der på tværs af organisationerne, forskningsinstitutioner og i konsulenthuse arbejdet med styring af den offentlige sektor. Erfaringerne og ideerne er mange og gode, men ingen er lykkedes med at samle og give de mange indsatser retning. Den dag i dag, trods 15 års diskussion, er der ingen der kan formulere et sammenhængende alternativt styringsparadigme for den offentlige sektor. Arbejdet med at formulere alternativet skal Dansk Socialrådgiverforening sætte sig i spidsen for.

## Finansiering

Det forestående arbejde skal prioriteres i den kommende repræsentantskabs-periode. Hovedbestyrelsen bemyndiges til at bruge op til 4 mio. kroner på arbejdet i 2017–2018. Arbejdet skal finansieres via egenkapitalen. Arbejdet skal kun igangsættes hvis DS lykkes med at engagere andre centrale aktører i arbejdet.

## Baggrund

Der har – som beskrevet i resolutionsforslaget – de sidste 10–15 år været megen debat om styringen af den offentlige sektor. Der synes nu, som resultat af bl.a. evalueringsrapporter, forskning og medarbejder-surveys at herske enighed om, at der er brug for at udvikle nye styringsredskaber for den offentlige sektor. Mens kritikken af styringen m.v. bliver stadig mere forfinet og præcis, så er alternativerne ganske uklare. Direkte adspurgt hvad fagbevægelsen ville sætte i stedet for det nuværende styringsparadigme vil svarene være få. Dette til trods for at medlemmer på tværs af de offentlige faggrupper – herunder også og måske i særlig grad socialrådgiverene – peger på unødigt dokumentation, bureaukrati og mangelfuld styring som den største gene i arbejdslivet. Det er denne erkendelse, at vi trods mange års diskussion og kritik af den offentlige styring, ikke har nogle konkrete initiativer at sætte i stedet, der ligger til grund for resolutionsforslaget 'Ny styring af den offentlige sektor'.

## Et systematisk arbejde, udvikling af alternativer

Målsætningen med resolutionen er, at DS sætter sig i spidsen for arbejdet med udviklingen af konkrete nye styreformers. Det skal konkret ske ved at DS i samarbejde med andre aktører, andre faglige organisationer, nedsætter et hurtigt arbejdende sekretariat bestående af 4 – 8 fuldtidsmedarbejdere, der på udvalgte velfærdsområder skal udvikle konkrete nye forslag til en ny styring af den offentlige sektor. Forslagene skal som beskrevet i resolutionen hvile på fire grundspjiler;

- **Styrket kvalitet:** Styringsmodellerne skal understøtte, at den offentlige sektor skal levere velfærd af stadig højere kvalitet for borgerne. Et nyt styringsparadigme skal således bidrage til at løfte kvaliteten af den offentlige drift og service.
- **Styr på økonomi:** Et nyt styringsparadigme skal sikre, at det også fremadrettet er muligt på statsligt, regionalt og kommunalt plan at styre økonomien, ingen er tjent med budgetter der løber løbsk, samtidig skal der arbejdes med modeller for hvorledes man på sigt kan arbejde med investeringsmodeller på det sociale område.
- **Retssikkerhed:** Et opgør med bureaukrati og dokumentation må ikke betyde et opgør med borgernes retssikkerhed. De konkrete alternativer der skal udvikles, skal sikre borgernes retssikkerhed og gennemsigtig sagsbehandling.
- **Øget arbejdsglæde:** Endelig skal de konkrete forslag der udvikles sikre øget arbejdsglæde blandt socialrådgiverne. Forudsætningen for kvalitet i velfærdsydelserne er medarbejdertilfredshed og engagement, derfor er styrket arbejdsglæde en præmis for udviklingen af ny styringsredskaber.

Arbejdet vil som minimum bestå af tre faser; en afdækkende, en udviklende og en politisk oversættelse. Faserne vil dog lappe ind over hinanden. Den afdækkende fase vil handle om at skabe klarhed omkring den nuværende styring. Konkret skal der på de udvalgte områder ske en afdækning af de nuværende styringselementer og deres indbyrdes sammenhæng. I dag diskuteres styring ofte som udtryk for ét nyt styringsregime, ofte benævnt New Public Management, men den analyse er for simpel. Den styring som opleves som bureaukratisk stammer fra en række styringskilder:

- Den økonomiske styring
- love/regler på det pågældende velfærdsområde
- dokumentationskrav
- statistikindberetning
- lokale retningslinjer
- overenskomstreguleringen
- ledelseskraav lokalt
- IT-systemer
- m.m.

Opgaven er derfor at sikre overblik over hvilke styringselementer der gør sig gældende på de udvalgte områder. Som situationen er i dag synes ingen at have overblik over styringselementerne, og derfor bliver diskussionen af den oplevede styring ofte diffus og upræcis. Den afdækkende fase skal således bruges til at afdække det man kunne kalde styringslandskortet på de udvalgte velfærdsområder.

Efter kortlægningen følger en fase der handler om – på baggrund af en klar forståelse af styringselementerne og deres indbyrdes sammenhæng – at udforme konkrete alternative styringsredskaber. Redskaberne skal – udover at hvile på de fire søjler beskrevet indledningsvist – været defineret ved at de er så konkrete og håndgribelige, at de kan implementeres på statsligt, regionalt og kommunalt niveau. Hvor udkommet af 'Tillidsreformen' var 7 meget overordnede principper, så er målsætningen for dette arbejde konkrete implementerbare redskaber og anbefalinger. Denne målsætning forudsætter en løbende dialog med de centrale aktører der vil skulle implementere nye redskaber og anbefalinger.

Endelig er der en fase der vedrører dialogen med politikerne. Arbejdet med at udrede den nuværende styring og udarbejde konkrete alternativer giver kun mening hvis der er en politisk efterspørgsel efter nye løsninger. Der synes, som et resultat af en lang række evalueringer, forskningsrapporter og egne observationer, at være et stort politisk ønske på tværs af partierne efter nye løsninger. Men en central opgave for sekretariatet både i forbindelse med udredningsarbejdet og i forbindelse med udviklingen af konkrete alternativer vil være at levere løsninger, der afspejler den politiske efterspørgsel, hvis og såfremt at efterspørgslen flugter de fire definerede grund søjler. DS skal i dette arbejde have fokus på at få etableret et godt samarbejde med partier på tværs af det politiske spekter.

### **Økonomi og organisering**

Dansk Socialrådgiverforening forpligter sig med resolutionsforslaget på at i en tor-årig periode at bruge op til 4 mio. kroner på arbejdet med udvikling af konkret ny styring. Midlerne tages fra egenkapitalen. Midlerne skal bruges til at oprette et hurtigt arbejdende sekretariat, der på baggrund af allerede eksisterende evalueringer, data og udviklingsideer kan udvikle de konkrete nye styringsbud. Modellen er kendt fra statsligt kommissionsarbejde hvor kommissionerne har haft sekretariater til rådighed.

Denne model, hvis den skal producere det ønskede outcome, forudsætter at flere end DS ønsker at bidrage til finansieringen. Konkret er målsætningen at mindst 3 andre forbund eller FTF lægger beløb der matcher eller er større end DS' bidrag. Den samlede økonomi for et sekretariat skal være minimum 20 mio. kroner. Arbejdet igangsættes kun hvis andre ønsker at bidrage aktivt.

Sekretariatet skal alene med udgangspunkt i et veldefineret kommissorium referere til en bestyrelse eller kommission. Bestyrelse eller kommission består af relevante fagpersoner samt repræsentanter fra de betalende organisationer.

### **Beslutning:**

Forslaget blev vedtaget med den ændring der følger af vedtagelsen af 6.4.1.

#### 6.4.1. Ændringsforslag Ny styring af den offentlige sektor (fremsat af region øst)

Det foreslås, at Resolutionen **Ny styring af den offentlige sektor** tilføjes følgende under

Styrket kvalitet på såvel side 2 som side 3: Styringsmodellerne skal understøtte **styrket faglighed som mål, at fagligheden frisættes**, at den offentlige sektor skal levere velfærd.....

##### **Begrundelse:**

Det er fagligheden, der er blevet låst af procesmål i NPM, det er vigtigt at den nye styring styrker og frisætter fagligheden. Derfor skal det fremgå af resolutionen.

Hovedbestyrelsen anbefaler forslaget.

##### **Beslutning**

Forslaget blev vedtaget.

### 7. Lovændringer

#### 7.1 Ændring af regionernes generalforsamling til lige år

##### **Baggrund:**

Det foreslås at lade bestemmelsen om afholdelse af regionernes generalforsamling specificere, at ordinær generalforsamling afholdes i lige år, da dette er i overensstemmelse med praksis gennem mange år.

##### **Ny tekst:**

28 stk. 1. Ordinær generalforsamling afholdes i lige år i første halvdel af oktober måned.

28 stk. 3. Udgår

##### **Nuværende tekst:**

**§ 28 stk. 1.** Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i første halvdel af oktober måned.

**§ 28 stk. 3.** Generalforsamlingen kan beslutte, at generalforsamling alene afholdes i lige år, og at der i stedet i ulige år afholdes et eller flere medlemsarrangementer.

##### **Begrundelse:**

Bestemmelserne om afholdelse af generalforsamlingerne bør afspejle virkeligheden. Til yderligere støtte kan anføres, at regionsbestyrelserne også vælges for to år i lige år. Dermed følger afholdelse af generalforsamlingerne også afholdelse af repræsentantskabsmøderne samt valgperioden.

##### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

#### 7.2 Minimumsantal suppleanter til repræsentantskabet

##### **Baggrund:**

Det foreslås at lade bestemmelsen om et minimumsantal suppleanter til repræsentantskabet udgå, da der ikke er konsekvenser ved valg af et færre antal.

**Ny tekst:**

§ 29. stk. 3 Suppleanter er de kandidater, som har opnået højeste stemmetal, uden at opnå valg.

**Nuværende tekst**

§ 29. stk. 3: Suppleanter er de kandidater, som har opnået højeste stemmetal, uden at opnå valg. Der skal vælges mindst 5 suppleanter.

**Begrundelse:**

Det giver ikke mening at opretholde en bestemmelse om, at der skal vælges mindst 5 suppleanter. Antallet af suppleanter beror på, hvor mange som stiller op til valg til Repræsentantskabet og der er ikke konsekvenser ved manglende overholdelse.

**Beslutning**

Forslaget blev vedtaget med akklamation.

**8 Vedtægtsændringsforslag****8.1 Revision af lønningsvedtægt**

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

Hovedbestyrelsen indstiller, at de lønnede politikeres pensionsprocent stiger fra 17,7 procent til 18,0 procent.

Hovedbestyrelsen indstiller endvidere, at de lønnede politikere såfremt de i forvejen har en diplomuddannelse eller tilsvarende har krav på, at HB behandler eventuelle ansøgninger om betalt masteruddannelse.

**Gammel tekst:**

§ 3 stk. 1 Der ydes pension med 17,7 procent

**Ny tekst:**

§ 3 stk. 1 Der ydes pension med 18,0 procent

**Gammel tekst:**

§ 4 stk.2 I stedet for en diplomuddannelse kan den valgte med Hovedbestyrelsens godkendelse i stedet vælge en videregående uddannelse på tilsvarende niveau som en diplomuddannelse.

**Nyt stk.3**

Såfremt den valgte allerede har en diplomuddannelse eller tilsvarende, kan den valgte anmode Hovedbestyrelsen om at behandle en ansøgning om en betalt masteruddannelse.

**Begrundelse:**

På Rep. 14 steg politikernes løn ved genvalg til et gennemsnit af løntrin 53 og 54, næstformand og regionsformænd med gennemsnittet af løntrin 51 og 52 på det kommunale område.

Hovedbestyrelsen finder derfor ikke grundlag for at stille forslag om yderligere lønstigninger. Ved den vurdering har Hovedbestyrelsen lagt vægt på følgende lønprincipper i DS:

Lønnen skal afspejle

- at frikøbte politikere har et ledelsesansvar svarende til kommunale chefer indplaceret på samme lønniveauer
- at de frikøbte politikere ikke har nogen øverste arbejdstid, samt at det forventes, at politikerne arbejder på skæve tidspunkter, samt i weekender og ferieperioder

Desuden ligger følgende principper til grund for DS' lønniveau og fremtidig lønudvikling

- DS ønsker, at Lønniveauet for de frikøbte politikere skal have et niveau, hvor DS ikke er lønførende i forhold til andre lønmodtagerorganisationer
- DS ønsker, at politikernes lønniveau ikke skal udgøre en forholdsmæssig stor del af organisationens driftsbudget.

Hvad angår pensionsprocenten finder HB, at den bør stige med 0,3 procent svarende til pensionsprocenten på det kommunale og statslige område.

For så vidt angår muligheden for at ansøge Hovedbestyrelsen om at behandle en ansøgning om en masteruddannelse, er det Hovedbestyrelsens opfattelse, at mange i dag allerede har en videre uddannelse i form af diplom og at de lønnede politikere skal have muligheder for at videreuddanne sig samtidig med at de varetager hvervet som lønnet politiker. Med den nye formulering åbnes der op for at HB, hvis det skønnes relevant og for foreningen gavnligt, kan bevilge en master.

### **Beslutning**

Dirigenterne delte afstemningen af vedtægtsændringen op i to. En afstemning om pensionsprocenten og en afstemning om efteruddannelse.

Forhøjelsen af pensionsprocenten blev vedtaget med stort flertal.

Ændringen af bestemmelsen om efteruddannelse blev ligeledes vedtaget med stort flertal.

## **9 Udtalelser**

### **9.1. Ytringsfrihed som aktionsform (fremsat af region nord)**

De seneste faglige konflikter i det offentlige (Læs: Sygeplejerske- og lærerkonflikten) har desværre påvist strejkevåbnets begrænsning, hvilket var genstand for en del debat på sidste repræsentantskabsmøde. Konklusionen herpå blev, at foreningens aktionsformer blev en del af arbejdet omkring DS2022.

Arbejdsgruppen har arbejdet på at beskrive og foreslå forskellige medlemsdrevne aktionsformer. Dette skulle understøttes af en anden arbejdsgruppes arbejde med at sætte fokus på socialrådgiveres mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i kommuner og regioner.

Netop ytringsfriheden kan vise sig at være den aktionsform, som vi står og mangler. Tidligere var muligheden for at stå sammen ved at strejke en meget synlig og konkret måde at kæmpe for sine rettigheder og udvise solidaritet over for hinanden. Det er den ikke længere! Vi har derfor brug for en ny magtfuld aktionsform, som vi kan samle os om.

Ligesom strejke er ytringsfriheden sikret via lov, men vi ved alle, at mange års ledelse præget af New Public Management og positiv psykologi har sat ytringsfriheden under pres. Når socialrådgivere forsøger at sige fra eller ytre sig kritisk i offentligheden, bliver de indkaldt til "medarbejdersamtaler" uden dagsorden med sågar ansættelsesmæssige konsekvenser. Det er

ikke i orden, og det kræver, at vi rykker sammen på en ny måde, når vi ytre os kritisk i offentligheden.

Ytringsfriheden er ofte en individuel handling. Det er derfor nemt at føle sig udsat, når man står alene med sit navn på en artikel eller indlæg. Derfor er der også en udfordring i at udvikle ytringsfriheden som aktionsform til noget, der i højere grad er en kollektiv handling, hvilket er præcis det, der gjorde strejkeretten effektiv.

Det betyder, at vi skal finde på nye kollektive måder at gå ud i offentligheden, når der er behov for at sætte fokus på kritisable forhold. Vi bør derfor sætte ytringsfriheden til debat ude på de enkelte arbejdspladser og klubber. Ytringsfriheden er ikke kun for politikerne i DS, men allemandseje.

Og ja, det er ikke omkostningsfrit. Det kan bestemt have konsekvenser at bruge sin ytringsfrihed. Det var heller ikke omkostningsfrit, da vi udviklede og fik etableret strejkeretten. Men hvis vi ikke udfordrer og holder fast i vores ytringsfrihed, så ender vi med at rettigheden udvandes og blot bliver en mulighed på papiret.

DS vil arbejde for at inddrage ytringsfrihed som central aktionsform i det videre arbejde og vil i samarbejde med tillidsrepræsentanter facilitere, at offentligt ansattes ytringsfrihed bliver sat til diskussion lokalt.

HB anbefaler forslaget.

### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget med de ændringer, der følger af vedtagelsen af 9.1.1.

#### **9.1.1 ændringsforslag: Ytringsfrihed som aktionsform (fremsat af SDS)**

Der stilles forslag om at sætningen: "Det er den ikke længere!" stryges og at den efterfølgende sætning: "Vi har brug for en ny magtfuld aktionsform", erstattes af sætningen: "men vi har brug for flere og nye aktionsformer"

Der stilles samtidig forslag om at sætningen: "der gjorde strejkeretten effektiv." erstattes af sætningen: "der gør strejkeretten effektiv".

### **Begrundelse:**

Der nikkes genkendende til at strejkevåbnet er udfordret. Der bakkes op om ønsket om at udvide og udvikle vores aktionsformer. Verden er hverken sort eller hvid. Derfor skal vores aktionsformer heller ikke være det. Derfor bør DS som fagforening ikke afvise strejkevåbnet så kategorisk som den nuværende sætning, der afsluttes med et udråb, lægger op til.

Om vi som socialrådgivere skal gå i strejke eller ej er en beslutning, der må og skal være vores egen. Det er ikke noget, vi skal invitere omverdenen til en diskussion om.

Derfor hører en afvisning af strejkeretten ikke hjemme i en udtalelse. Men lad os samles om hvordan vi udvider og udvikler vores aktionsformer.

Hovedbestyrelsen anbefaler forslaget

### **Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget



## 9.2. Det kan betale sig at investere i socialt arbejde – også på voksenområdet! (fremsat af region nord)

Dansk Socialrådgiverforening har igennem de seneste år haft held til at sætte fokus på, at det kan betale sig at investere i socialt arbejde på familie og beskæftigelsesområde ved brug af såkaldte investeringsmodeller samt de vejledende sagstal.

Det voksne socialområde har midlertidigt ikke haft samme udvikling.

Her er der tale om udsatte voksne (hjemløse og misbrugere) samt voksne med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser. Det er med andre ord, samfundets svageste borgere. Borgere som vi fagprofessionelle har en særlig forpligtelse for, så de sikres deres rettigheder.

Dette område er igennem i sidste mange år blevet ramt af gentagne besparelser, hvilket har haft stor betydning og konsekvens for den service som udsatte voksne tilbydes. Samtidig er gruppen af udsatte voksne stigende. De kommunale indsatser udvandes grundet intensiv brug af økonomiske besparelser samtidig med at myndighedsarbejdet præges af et alt for højt sagstal.

Foringelserne på voksenområdet har også haft konsekvenser i andre dele af forvaltningen. F.eks. har den koordinerende, samarbejdsorienterede og tværfaglige indsats som kendetegner ressourceforløbsindsatsen trange kår under besparelserne. Mange udsatte voksne får derfor ikke den indsats som er bestemt via lov.

Senest har vi oplevet flere kritiske hændelser på bosteder hvor fagligt personale har lidt fysisk og psykisk overlast. Det har medført en ny politisk aftale om sikkerheden på bosteder. Det er ikke ukendt at der lovgives om sikkerhed eller investeres i retspsykiatriske afdelinger når psykisk syge begår vold men der er ofte tale symptombehandling frem for årsagsbehandling. Det forebyggende sociale arbejde på området er fraværende bl.a. grundet den efterhånden begrænsede kapacitet samt normering.

Der er behov for at investere i voksenområdet med henblik på at forebygge flere kritiske hændelser men samtidigt vil en investering på området også gå hånd i hånd med recovery/rehabiliteringstankegangen som hersker her. Såfremt flere udsatte voksne samt personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser kommer sig helt eller delvist vil de blive mindre afhængig af det offentlige system eller kunne klare sig helt uden støtte.

Det er samtidigt erfaringen at manglende eller for sen opfølgning og indsats medfører, at de udsatte voksnes tilstand forværres og at der bliver behov for langt dyre foranstaltninger end først antaget.

DS vil arbejde for at sætte fokus på at det kan betale sig at investere på voksenområdet ved brug af investeringsmodeller samt de vejledende sagstal i et tæt samarbejde med områdets tillidsrepræsentanter.

En investeringsmodel på dette område bør tage udgangspunkt i både drift og myndighed såfremt investeringen skal have den fulde menneskelige og økonomiske effekt.

HB anbefaler forslaget.

### **Beslutning**

Forslaget blev vedtaget

### 9.3. Besparelser på professionshøjskolerne rammer vores vigtigste råstof (fremsat af regionsformændene)

Vi har brug for dygtige og godt uddannede socialrådgivere, sygeplejersker, pædagoger, jordemødre, offentlige administrationsbachelorer, ergoterapeuter, fysioterapeuter med mere. Kort sagt: Et velfungerende samfund har brug for, at unge bliver godt uddannede, så de kan løfte velfærdsopgaverne nu og i fremtiden. I mange år er Danmark blevet fremhævet som et vidensamfund, hvor uddannelse af høj kvalitet var det vigtigste råstof. Og der er ingen tvivl om, at sikre kompetente fagprofessionelle er en investering i fremtiden og en sikring af velfærdssamfundet.

Nu står professionshøjskolerne så over for store besparelser. Effekten af forsommere uddannelsesforlig mærkes. Landet over tales der om, at op imod hver 10. underviser skal afskediges som følge af de vedtagne besparelser.

Gennem de seneste mange år har Undervisningsministeriet været optaget af at kontrollere kvaliteten i uddannelserne, og der er oparbejdet et meget omfattende og krævende akkrediteringssystem, hvor kvaliteten undersøges til mindste detalje. Hele uddannelsesinstitutioner er akkrediteret, såvel som enkeltuddannelser og eksempelvis også flere af socialrådgiveruddannelserne.

Akkrediteringsinstituttet har undersøgt uddannelsernes kvalitet, og de godkendelser, der er givet, er kun givet efter en krævende og dybdegående kontrolproces. Denne optagethed af kontrol af kvalitet harmonerer meget dårligt med, at man fra ledelsernes side på professionshøjskolerne nu er tvunget til at sænke kvaliteten, for besparelserne kan ikke gennemføres uden, at det har meget omfattende konsekvenser.

Færre undervisere må nødvendigvis give større hold med mindre kontakt mellem underviser og studerende til følge, lige som færre undervisningstimer også må give en lavere kvalitet. Når professionshøjskolerne nu skal spare igen, så er undervisningen det sted, der står tilbage at skære i. Det er undervisningstimer, feedback til studerende, uddannede praktikvejleder, praktikbesøg, der afløses af telefonsamtaler og højere priser på efter- og videreuddannelse, der rammes.

Derfor vil de nuværende besparelser berører kvaliteten i undervisningen – og dermed kompetencerne blandt de kommende professionsudøvere.

På Sjælland og i Jylland mangler der socialrådgivere, og allerede i 2016 er der sket øget optag af socialrådgivere på de fleste professionshøjskoler, og professionshøjskolen Metropol øger optaget af socialrådgivere i 2017.

Kommuner og regioner efterlyser dygtige, veluddannede socialrådgivere, der kan tiltræde stillingerne på arbejdspladserne.

En uddannelse i topklasse må være målet, men det kræver god økonomi. Og den finansministerielle regnedrengs filosofi om, at man kan "få mere for mindre" må høre op.

Professionshøjskolerne skal omgående fritages for besparelserne, og i stedet erstattes af investeringer i uddannelserne.

HB anbefaler forslaget

**Beslutning**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget med den tilføjelse, at det også gælder AAU.

**10 Øvrige forslag**

Der var ikke fremsat forslag under dette punkt.

**11 Valg****11.1 Valg af revisorer****1. Valg af ekstern teknisk revisor**

Hovedbestyrelsen foreslog Deloitte som ekstern teknisk revisor.

**Beslutning**

Deloitte blev valgt med akklamation.

**2. Valg af intern kritisk revisor**

Hovedbestyrelsens foreslog Ulla Majken Tingstrøm.

**Beslutning**

Ulla Majken Tingstrøm blev valgt med akklamation.

**3. Valg af suppleant for intern kritisk revisor**

Hovedbestyrelsen foreslog John M. Nielsen.

**Beslutning**

John M. Nielsen blev valgt med akklamation.

**11.2 Valg til Hovedbestyrelsen**

Valgrapporten er udsendt til orientering.

**Referatet er godkendt**

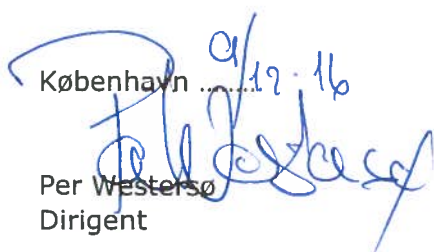
København ..... 5/12-16

  
Karina Rohr Sørensen  
Dirigent

København ..... 13.12.16

  
Majbrit Berlau  
Formand

København ..... 9/12-16

  
Per Westersø  
Dirigent