



Juletid er lig med ferietid

I dette nummer:

- [Juletid er lig med ferietid](#)
- [TR-undersøgelsen 2015](#)
- [Integrationsområdet i kommunerne](#)
- [OK15-projekt om den danske model](#)
- [DS fik medhold i voldgiftssag](#)
- [Skal du på kursus i 2016?](#)
- [Stor tilfredshed med TR- og AMiR-konferencen](#)
- [Ny arbejdsmiljøpjece: Skab robuste forandringer](#)

Nyt fra Region Nord:

- [Leder](#)

De fleste af os vil gerne holde ferie hen over julen, men ikke alle kan det, for mange arbejdspladser holder åbent også henover julen.

Som udgangspunkt aftaler medarbejder og ledelse placering af ferie, således at der tages hensyn til medarbejdernes ferieønsker. Men hvis arbejdsgiver ønsker, at ferien placeres på et særligt tidspunkt, så skal det varsles med minimum 1 måned, fordi der er tale om restferie. Restferie er ferie udover hovedferien (de 3 uger som typisk holdes henover sommeren).

Arbejdsgiver kan helt undtagelsesvis ændre fastsat ferie, når der forligger ganske særlige omstændigheder, der gør, at din arbejdsplads har brug for din arbejdskraft. Hvis en evt. ændring i feriens placering medfører udgifter for dig, skal arbejdsgiver erstatte tabet. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Som bekendt går det så ikke altid som lige planlagt, og vi kan blive ramt af sygdom lige inden eller under ferien.

Syg i juleferien – hvad gør du?

Fra 1. maj 2012 blev det muligt at få erstatningsferie, hvis man bliver syg efter feriens begyndelse. Der er dog en del betingelser, som skal være opfyldt. Men hvis nu en kollega rammes af sygdom i ferien, så læs med her:

- Retten til erstatningsferie gælder først efter udløbet af en karenperiode. Hvis man har optjent 25 feriedage (5 ugers ferie), er karenperioden fem sygedage, og hvis man har optjent mindre end 25 feriedage, så er karenperioden forholdsvis kortere.
- Har man eksempelvis optjent 15 feriedage, er karenperioden tre dage.
- Arbejdsgiveren skal informeres om sygdommen på første sygedag på samme måde, som hvis man ikke afholder ferie.
- Medarbejderen skal selv dokumentere sygdommen overfor arbejdsgiveren – dvs. at man skal indhente lægeerklæring eller friattest fra 1. sygedag.
- Med en friattest bekræfter lægen, at fraværet skyldes sygdom, og giver samtidig sit skøn over, hvor længe sygdommen kan forventes at vare.
- Dokumentation skal indhentes selvom arbejdsgiver ikke spørger om det og medarbejderen skal selv betale for omkostningerne til dokumentationen.

Og hvis syg før ferien

Ved sygdom opstået før feriens begyndelse – altså før arbejdstids begyndelse den første feriedag – har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

Det betyder, at medarbejderen skal melde sig syg, og at ferien ikke afvikles. Hvis medarbejderen bliver rask i ferien, skal hun/han raskmelde sig og gå på arbejde, med mindre det er aftalt, at medarbejderen afholder resten af den planlagte ferie. Den ferie, som ikke blev afholdt, skal medarbejderen på ny aftale hvornår afholdes med arbejdsgiveren.

[Læs mere om feriereglerne](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

TR-undersøgelsen 2015

DS gennemførte i foråret TR-undersøgelsen 2015 – stor tak til alle TR, der har deltaget i undersøgelsen. Den giver et godt og vigtigt overblik over jeres forhold og vilkår.

Undersøgelsens resultat vil blive inddraget på alle leder og kanter, hvor TR-forhold er i spil. Og det er de jo bl.a. i forhold til tilrettelæggelse af TR-uddannelse i bred forstand og i forhold til de vedtagne DS-2022-projekter om TR i DS, Klubprojektet og faggrupper og rekruttering. Der vil også være fokus på rammerne for at udøve TR-hvervet, som en stor del af TR peger på som et problem.

Her et par udpluk fra undersøgelsen, som i starten af det nye år kan ses i sin helhed på tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk.

- 59 pct. deltog i undersøgelsen
- 58 pct. har været TR i mere end 2 år, hvilket er lidt længere end i 2009
- 82 pct. af TR sidder i et MED-udvalg og 24 pct. i et Hoved-Med-udvalg.
- 59 pct. føler sig i høj grad/meget høj grad værdsat af kolleger og får god støtte og opbakning (68 pct.)
- 30 pct. finder fremmødet på klubmøder utilfredsstillende
- 84 pct. er helt enige/enige i, at de har et godt samarbejde med ledelsen
- 87 pct. angiver, at de får støtte fra DS, når det er nødvendigt.
- 88 pct. har et godt samarbejde med deres konsulent
- 85 pct. finder at DS udbyder relevante kurser for TR
- 82 pct. finder at TR-nyheder og det Fælles nyhedsbrev for TR og AMiR giver vigtige og brugbare informationer.
- 60 pct. finder, at DS' hjemmeside - inkl.. Faglig Håndbog - er et vigtigt redskab for dem som TR
- 76 pct. bruger over 2 timer om ugen på TR-arbejde og mange bruger også deres fritid på arbejdet - 69 pct. bruger op til 2 timer af fritiden om ugen.
- Arbejdet med klub/medlemmer og lønforhandlinger er det TR har mest lyst og energi på at arbejde med (56 pct.)
- 46 pct. har inden for det sidste år haft en udviklingssamtale med deres konsulent, og 92 pct. af disse er tilfredse/meget tilfredse med samtalen.
- 61 pct. påtænker at genopstille igen som TR (53 pct. i 2009).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Bjarne Trier Andersen
bta@socialraadgiverne.dk

Integrationsområdet i kommunerne

Der er et stigende pres på integrationsområdet, og i mange kommuner er medarbejderne på området bekymret for fremtiden.

Normeringer og tilskud fra staten

Det er naturligvis overordentlig vigtigt, at I som TR og AMiR på området holder øje med, om personalenormeringerne kan følge med det stigende antal flygtninge og familiesammenføringer.

I den forbindelse skal I være opmærksomme på, at regeringen i forbindelse med økonomiaftalen med KL har bevilget særlige midler til integrationsindsatsen i 2016. Der er tale om 325 mio. kr. i ekstra tilskud for at understøtte håndtering af den aktuelle situation med et højere antal flygtninge. Beløbet bliver fordelt som et investeringstilskud på 125 mio. kr. til bl.a. en hurtig udvidelse af boligkapaciteten og som et ekstraordinært integrationstilskud på 200 mio. kr.

[Her kan I se kvoterne til de enkelte kommuner.](#)

Der er altså god grund til, at I undersøger, om disse penge allerede er indregnet i næste års budget for jeres kommune, og hvilken betydning det har for antallet af ansatte på området til næste år.

DS' vejledende sagstal er 35-55 sager pr. socialrådgiver, men vær opmærksom på de nuancerede anbefalinger på socialraadgiverne.dk/sagstal.

Hvis kommunens sagsbehandlere har et markant forhøjet sagstal og derfor er meget fortravlede, kan det naturligvis få betydning for, hvor effektiv den konkrete integrationsindsats kan blive. Derfor risikerer kommunen at gå glip af resultattilskuddene fra staten. Disse tilskud udbetales til kommunerne hver gang en udlænding består danskprøven (ca. 36.000 kr.), eller går i gang med uddannelse eller får ordinært arbejde (ca. 48.000 kr.) inden integrationsperioden udløber. Et højt sagstal kan dermed få negativ betydning for kommunernes økonomi, hvis fristerne for resultattilskuddene overskrides. Vær dog opmærksom på at muligheden for at opnå økonomiske gevinster kan komme til at overskygger hensynet til den enkelte flygtningssituation.

DS har kontakt til integrationsministeren

DS har netop udarbejdet et notat om ['Anbefalinger til integrationsindsatsen i kommunerne'](#).

DS har den 12. november holdt møde med integrationsminister Inger Støjberg. Ved dette møde har ministeren fået overleveret notatet, og det er aftalt, at DS kan byde ind med konkrete input til den fremtidige integrationsindsats.

Ministeren giver udtryk for, at der er overvejelser om at samle integrationsplan og kontrakt, så der fremover kun bliver én samlet plan. DS vil byde ind i forhold til udformningen af en sådan plan.

Det forventes, at der allerede inden jul kommer et lovudspil vedr. integrationsindsatsen. DS vil naturligvis også søge at påvirke dette.

DS er ved at nedsætte en hurtigarbejdende ressourcegruppe med medlemmer, der har særlig kendskab til forskellige dele af integrationsområdet, som skal bidrage med forslag og ideer. Hvis du er interesseret i at høre nærmere om ressourcegruppens arbejde eller har relevante input, så er du meget velkommen til at kontakte nedenstående.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Katrine Gudmandsen
kg@socialraadgiverne.dk

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

OK15-projekt om den danske model

Udfaldet af overenskomstforhandlingerne i 2015 var i sandhed en lang række projekter på mange forskellige niveauer. Nogle af projekterne vil komme til at køre direkte mellem Dansk Socialrådgiverforening og henholdsvis Danske Regioner eller KL. Det er eksempelvis projekterne om sygehussocialrådgiverne eller projektet om indarbejdelse af nyeste viden i praksis.



Mens andre kører mellem Forhandlingsfællesskabet – som DS er en del af – og KL eller Danske Regioner. Et af dem er projektet om den danske model.

Projektet med fokus på **den danske model i kommunerne** i overenskomstperioden betyder bl.a., at det er muligt at iværksætte forsøg i hele MED-organisationen eller kun dele heraf/et enkelt udvalg. Formålet er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MED-samarbejdet, og erfaringerne vil indgå i drøftelserne af visionen for fremtidens MED-system. Hvis du sidder i et kommunalt MED og har idéer til et sådant forsøg, så sæt det på dagsordenen og tag en drøftelse i udvalget. Du kan også via din regionskonsulent få yderligere information om forsøgsmuligheden samt ansøgnings-skema. Dette er dog også sendt til formand og næstformand for HMU. En ansøgning om MED-forsøg skal fremsendes af HMU på det særlige skema.

Der gennemføres også en **række kommunebesøg** som led i projektet om den danske model. Parterne - KL og Forhandlingsfællesskabet – besøger 9 kommuner for at få en dialog med MED-udvalg, ledere og tillidsrepræsentanter om, hvordan Den Danske Model fungerer i praksis (MED-system, det lokale samarbejde, strukturer, roller, kompetencer, dialog mv.). Der har aktuelt været holdt et sådant dialogmøde i Ballerup kommune, og der er aftalt et møde med Nordfyns kommune. Øvrige aftaler er endnu ikke på plads. Men hvis du er i en af disse besøgs-kommuner, vil vi stærkt opfordre dig til at prioritere at deltage i et sådant møde, og bidrage med dine erfaringer, idéer, visioner, frustrationer osv.

Vi forventer, at alle tillidsrepræsentanter bliver informeret om besøget via HMU. Besøgene gennemføres af en styregruppe faciliteret af Søren Viemose.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Bjarne Trier Andersen
bta@socialraadgiverne.dk

DS fik medhold i voldgiftssag

DS har netop fået medhold og dermed vundet i en voldgiftssag vedr. afskedigelse af en tillidsvalgt medarbejder.

Udfaldet betød, at vores medlem fik en godtgørelse på 6 måneders løn. Det er et meget tilfredsstillende udfald af sagen, fordi det netop er vigtigt at værne omkring de tillidsvalgte på arbejdspladserne, som jo påtager sig et særligt ansvar og dermed også de opgaver, som følger med, på godt og på ondt. Godtgørelsen kommer oven i medlemmets individuelle varsel (6 måneder), beskyttelsen som tillidsvalgt (3 måneder) og fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a (3 måneder).

DS afventer nu opmandens skriftlige tilkendegivelse, hvor også opmandens begrundelse for resultatet vil fremgå.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Dorte Gotthjælp Nielsen
dgn@socialraadgiverne.dk

Skal du på kursus i 2016?

Ja, selvfølgelig skal du det! Du kan se det spændende kursusprogram for 2016 på tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk/kalender.

De første kurser i 2016 er:

TR i DS - 27.-28. januar

TR og AMiR i samspil om den gode arbejdsplads - 2.-3. februar. Dette kursus er også for AMiR og har fokus på at få mere indflydelse på arbejdspladsen og har bl.a. en hel dag om MED

Stats-TR i DS - 9.-10. februar

TR og medlem - 29. februar-2. marts

TR forhandler 4.-6. april

Se hvad du har brug for, hvornår det kan passe ind i din kalender og tilmeld dig!

Og et lille nødråb...

Hvis du af en eller anden grund bliver forhindret i at deltage i et TR-kursus, som du har meldt dig til, så må du meget gerne give os besked så hurtigt som overhovedet muligt. Vi er bundet af en kontrakt med kursusstederne og sene afbud koster os penge, som vi kunne bruge bedre :)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Bjarne Trier Andersen
bta@socialraadgiverne.dk

Stor tilfredshed med TR- og AMiR-konferencen

Tak for jeres svar på den elektroniske evaluering. På konferencen 30. september-1. oktober deltog mere end 160 valgte repræsentanter, og der var fokus på, hvordan vi gør vores klubber og lokale fællesskaber endnu stærkere.

Evalueringen viser, at

- 92 pct. var tilfreds/meget tilfreds med konferencen i sin helhed
- 90 pct. var tilfreds/meget tilfreds med valg af emne
- 84 pct. var tilfreds/meget tilfred med arbejdet i workshopperne
- 91 pct. finder, at de i høj grad/nogen grad kan anvende det lærte i egen klub
- 93 pct. forventer i nogen grad/høj grad at afprøve/anvende noget af det lærte inden for de næste 2 måneder

Og som det blev aftalt på konferencen, vil deltagerne blive kontaktet af en konsulent for at høre, hvordan det går, og for evt. at give lidt sparring i forhold til jeres valgte indsatsområde.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Bjarne Trier Andersen
bta@socialraadgiverne.dk

Line Hjarsø
lhj@socialraadgiverne.dk

Ny arbejdsmiljøpjece: Skab robuste forandringer - med fokus på trivsel

Alle arbejdspladser gennemgår forandringer, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

I et nyt hæfte får man hjælp til at iværksætte forandringsprocesser, der er robuste. Det vil sige forandringer, der indtænker trivsel og godt arbejdsmiljø og dermed giver større chancer for at skabe holdbare resultater.

Målgruppen for materialet er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i formelle fora som MED-udvalg, SU eller AMO. Dialogmetoderne kan også bruges af interne eller eksterne proceskonsulenter.

Det primære formål med materialet er at styrke den enkelte arbejdsplads' arbejde med trivsel under forandringer.

Hæftet rummer gode råd og metoder til selve planlægningsfasen samt seks dialogværktøjer, som kan anvendes til forskellige formål og på forskellige tidspunkter i det samlede forløb. F.eks. præsenteres værktøjet 'Forandringsbalancen', hvor man systematisk gennemgår fordele og ulemper ved den eksisterende situation og ved den planlagte forandring. Metoden giver dermed et fælles overblik over 'forandringens pris', samt de fordele man kan forvente, når forandringen er gennemført.

Pjecen er udgivet af Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor og Administration (BAR-FOKA).
Download pjecen [Skab robuste forandringer](#).

Du kan også læse mere om forandringer på socialraadgiverne.dk.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
ehp@socialraadgiverne.dk

TR & AMiR Nyt fra Region Nord

Leder, Region Nord



Så er den sgu gal igen.... har jeg mest lyst til at skrive. Endnu engang er Familieafdelingen i Randers kommune kommet i mediernes søgelys. Denne gang for påståede manglende handling i aktuelle børnesager og generel manglende opfølgning i afdelingens cirka 1200 sager. Øverste ledelse og direktion har reageret ganske alvorligt og har stillet enkelte medarbejdere til ansvar og vil nu minutitøst have gennemgået samtlige sager af et eksternt firma.

Hvorfor er den så gal igen? Både de valgte medarbejderrepræsentanter, Arbejdstilsynet og Dansk Socialrådgiverforening har gentagne gange - og jeg gentager: gentagne gange - advaret både øverste ledelse og direktion om, at de ansatte socialrådgivere ikke kan nå deres arbejde, at der ikke er sammenhæng mellem opgavemængden og de hænder, der er til at løse dem, og at der derfor er stor fare for at overse underretninger og andre faresignaler, der vil betyde, at børn vil kunne mistrives.

Vi har desværre alle talt for døve ører gennem 2½ år. Hver eneste gang har øverste ledelse og direktion afvist vores advarsler og har udtalt, at ingen børn mistrives i Randers kommune. Dog har de erkendt, at der kunne være enkelte tidsfrister, der ikke blev overholdt. Nu vælter skeletterne så ud af skabet, og enkelte medarbejdere skal således stilles til ansvar – samtidig med, at direktionen vil bruge flere millioner kroner på en intern undersøgelse. Dette i en afdeling, der i forvejen har et regnskabsunderskud på 16 millioner kroner!

Medarbejdernes reaktioner på ovenstående er ganske naturlige; de søger væk fra afdelingen, nogle er langtidssygemeldte og opslåede stillinger bliver ikke besat, da næsten ingen søger dem. Afdelingen er således inde i en rigtig dårlig spiral.

En god, velfungerende og faglig dygtig arbejdsplads er kendetegnet ved, at der er dialog og samarbejde ledelse og medarbejdere imellem, at der er et velfungerende MED-udvalg, og at de valgte medarbejderrepræsentanter (TR og AMIR) har den fornødne tid til at udføre deres hverv, og ikke

mindst, at man lytter og har respekt for hinandens holdninger og synspunkter. Det har desværre ikke været tilfældet i Randers kommunes Familieafdeling gennem meget lang tid!

Den såkaldte "Sverigesmodel", eller investeringsmodellen, som Herning kommune har haft stor succes med på det specialiserede børne- og familieområde, har nu spredt sig til mange andre kommuner. Således har både Syddjurs, Brønderslev, Horsens, Jammerbugt, Vesthimmerland, Skive og Aalborg kommuner fundet penge i deres budget for 2016 og frem til at investere i flere socialrådgivere – alene i Syddjurs og Aalborg er der oprettet 12 nye stillinger i hver af de to kommuner.

Selv et politisk flertal på Christiansborg har fået øje på modellen, og har ved den årlige SATS-pulje forhandling afsat 96 millioner kroner, som kommunerne kan søge til at implementere "Sverigesmodellen".

Vil du gerne vide mere om hele investeringsmodellen og de erfaringer, man har gjort i Herning kommune, så kontakt meget gerne mig, så vi kan drøfte den. Du vil så efterfølgende være bedre klædt på til at kunne dagsordensætte det i dit MED-udvalg, så din ledelse evt. vil blive inspireret til at søge økonomiske midler i SATS-puljen.

På beskæftigelsesområdet er investeringstankegangen også begyndt at sprede sig – i både Hjørring, Aarhus, Silkeborg og Aabenaa kommuner har man erkendt, at en tidlig forebyggende indsats er en god investering på den lange bane, når vi taler om sygemeldte, ledige, flygtninge, kontanthjælpsmodtagere osv.

Udover jul og nytår, så nærmer tiden sig også for **Fagligt Udsyn 2016**. Fagligt Udsyn afholdes denne gang **fredag d. 4. marts 2016 på Hotel Comwell i Rebild**. Vi får besøg af Svend Brinkmann, "Mads og Monopolet" m. Mads Steffensen og et monopol bestående af Majbrit Berlau, Anne Kejser, Henrik Mathiasen og Svend Brinkmann. Derudover vil der om eftermiddagen være en palet af workshops med temaer indenfor beskæftigelse, udsatte unge, flygtninge, handicap, børn & familie, investeringsmodel og meget andet godt. Du kan komme med for en samlet pris på 500 kroner. Invitation sendes ud til alle medlemmer i Region Nord lige i starten af det nye år.

Jeg vil afslutningsvis ønske jer alle en glædelig jul og et godt nytår og takke for det gode samarbejde, vi har haft i året,

der næsten er gået. Jeg håber på en lige så god dialog og samarbejde i 2016, for at vi i fællesskab kan løse de problemer, der opstår, med en tidlig og forebyggende indsats – og det sker kun, hvis vi er i dialog med hinanden.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Formand Mads Bilstrup, Region Nord
mb@socialraadgiverne.dk