

SOF beretning 2013-2014

To til tillid

Sammen med gode kollegaer fra de andre faglige organisationer har jeg brugt meget tid med forvaltningsledelsen på at tegne og følge op på tillidsreformen. Det har heldigvis ikke været helt spildt. Jeg hører flere og flere steder, at TRerne får sat tillidsreformen på dagsordenen lokalt, bl.a. at den er blevet en integreret del af det lokale MED-samarbejde og derved formes efter de lokale forhold – præcis som hensigten har været fra starten.

I styregruppen for tillidsreformen har vi efterhånden udviklet mange tilbud og værktøjer, der skal gøre det lettere for ledere og medarbejdere at tale om tillid og skabe mening i arbejdet. For bare at nævne ét: MeningsSamlingen, som jeg er formand for, har i løbet af sit første leveår modtaget over 50 forslag om afbureaukratisering eller ændring i interne retningslinier, så de giver mere mening. Alle forslag har på den eller anden måde resulteret i, at de involverede parter har opnået en bedre dialog og/eller at direktionen har truffet beslutninger, der skal gøre det nemmere og mere meningsfuldt at være leder og medarbejder i SOF. MeningsSamlingen har nu næsten ikke flere sager at behandle. Det kan umiddelbart betegnes som en succes, hvis det betyder, at alle nu har fået luft for deres frustrationer over overflødig bureaukrati.. men vi *ved*, der er mere at komme efter – vi skal bare have udfordringerne beskrevet! *Især* fra myndighedsområdet, hvor langt de fleste af jer er ansat, er der larmende stilhed, både hvad angår MeningsSamlingen og efterspørgslen på andre af tillidsreformens initiativer. *Hvorfor?* Det spørgsmål må I utrolig gerne tage med hjem til diskussion i faggruppen.

Jeg hører ind i mellem om medarbejdere, der med korslagte arme læner sig tilbage i stolen og venter på, at ledelsen "får gjort noget ved tilliden". Det kan jeg kun tage afstand fra. Der er ingen tvivl om, at god og aktiv ledelse er afgørende for en kultur båret af tillid – men der skal to til tillid, og medarbejdernes ansvar for god dialog og udvikling af arbejdspladsen er i mine øjne lige så stort som ledelsens. Ansvar er også at kontakte sin TR eller mig, hvis ledelsen ikke er lydhør – for så kan vi tage konfrontationen med ledelsen og om nødvendigt bringe det videre i systemet.

Tillidsreformen er nu så indgroet centralt i SOF, at jeg er sikker på, vi medarbejdere i lang tid fremover kan bruge begrebet *tillid* som et afgørende argument, når vi er med til at udvikle forvaltningen og det sociale arbejde her i København. Det er nemt at blive utålmodig i processen, men jeg tror faktisk, at langsommelighed – eller *grundighed*, om man vil – betaler sig i denne her forbindelse. Jeg mener *ikke*, at forvaltningen skal vendes på hovedet fra den ene

dag til den anden, for så risikerer vi bare at smide de gode ting, der trods alt eksisterer i forvejen, ud med badevandet – og så er vi lige vidt. Vi skal f.eks. ikke sætte enhederne og institutionerne så meget fri, at de bliver autonome, for så er der meget lang vej til samarbejde på tværs og en fælles identitet blandt medarbejderne i SOF. Det sidste leder over i SOFs arbejde med en Vision 2017, som jeg ikke vil komme yderligere ind på her, andet end at udtrykke min fulde opbakning til projektet og et håb om, at vi alle griber chancen for at påvirke visionen.

Mål med mening

... hedder ét af KKS' indsatsområder, som sidste års generalforsamling vedtog. Det handler om, at vi ønsker mål for kommunens indsats, der vægter socialfagligheden i opgaveløsningen.

Tillidsreformen har bidraget til, at chefernes ofte rigide og kvantitative resultatkontrakter nu er erstattet af dialogaftaler. Aftalerne skal tage udgangspunkt i det nye ledelsesgrundlag, hvor overskrifterne er "viden", "sammenhæng", "ambitioner", "tillid og resultater" og – ja – "sammen med borgeren". Tag og læs det på KK Intra – det er et skridt i den helt rigtige retning... siger jeg, hvor efter jeg kunne omtale en lang række arbejdspladser, hvor ledelsen aktuelt absolut ikke lever op til grundlaget. Vores arbejde er altså ikke fuldendt og vi har masser at gøre med at følge omsætningen af ledelsesgrundlaget.

Medindflydelse og medbestemmelse

MED-udvalgene er nogle af de steder, hvor det tydeligst kan mærkes om tillidsreformen sætter spor.

I SOF havde vi sidste år en evaluering af MED-systemet. Både ledere og medarbejdere udtalte sig positivt om MED-samarbejdet i praksis. Èt kritikpunkt, som gik igen flere steder, var manglende sammenhæng mellem de forskellige niveauer af MED. Sammenhæng i organisationen – forståelse for det, vi hver især laver og har kompetence til – står helt centralt i tillidsreformen og det, at vi hver især oplever mening med arbejdet.

Konkret har vi i HovedMED vedtaget en kontaktpersonordning, hvor hvert medlem af HovedMED tilknyttes 1-2 AfdelingsMED, hvor vi kan hjælpe med at afklare og uddybe drøftelser i HovedMED. Hør lige hvor genialt et koncept, det er: vi lader mennesker mødes! Tænk, hvis vi lod det være udgangspunktet for al samarbejde i kommunen.

Nogen, der i det forgangne år glemte at møde deres medarbejdere før de traf en beslutning, var ledelsen på Herbergscentret på Sundholm, som gennemførte indgribende ændringer af arbejdsforholdene og arbejdstilrettelæggelsen uden om både LokalMED og AfdelingsMED. Med socialrådgiverne i spidsen, rejste medarbejderne sagen for HovedMED, der udtrykte kritik af centeret.

Beslutningen om ændringer var dog allerede taget og processen nået så langt, at det ikke var hensigtsmæssigt at gøre den om. Og her må vi bare erkende, at sanktionsmulighederne i MED-systemet er små og at vi som TRer og medarbejdere skal være mere opsøgende omkring mulige ledelsesbeslutninger, så vi kan gå velforberejdede ind i processerne. Det tror jeg, vi vil blive belønnet for, og det vil blive anerkendt af de fleste ledere.

Økonomisk smalhals i lønforhandlinger

Overskriften på årets lønforhandlinger må igen siges at være "økonomisk smalhals".

Selv om lederne mange steder har meldt ud, at der ikke er penge at forhandle om, har vi i TR-netværket været enige om at gå til forhandlinger præcis som vi plejer: velforberejdede med saglige argumenter for lønstigninger til udvalgte medlemmer. Det har båret frugt flere steder, mens et par centre har haft lukket for kassen i en grad, så det er på grænsen til et brud på både overenskomst og lønpolitik. Vi skal naturligvis anerkende, at centrene ikke har mange penge at gøre med, men de må tage ansvar for de indgåede aftaler – bl.a. overenskomstens ord om, at det ikke er hensigten, at medarbejdere i en længere periode skal være indplaceret på laveste grundløn – og dem har vi faktisk en del af. I stedet for bare at sige "nul kroner", bør ledelsen invitere TRerne til en drøftelse af andre måder at prioritere den økonomiske ramme på – og blive bedre til at tydeliggøre konsekvenserne over for direktion og politikere. Som TRer og FTR skal vi forberede os endnu mere i fællesskab frem mod næste års forhandlinger.

Budget 2015

De typiske socialrådgiverområder er igen sluppet helskindet gennem rammebesparelser på SOFs kommende budget. Spændingen stiger dog de kommende år, i og med at forvaltningen snart svært ved at finde flere besparelser, der ikke rammer helt ind i løsningen kerneopgaverne. Vi faglige organisationer inddrages efterhånden i god tid i budgetforløbene, og vi har en opgave i at blive endnu bedre til at stå sammen om fælles interesser.

--

På børneområdet kan vi først og fremmest glæde os over, at skolesocialrådgiverordningen bliver permanent. DS har hvert år siden projekt "Socialrådgivere på Skolerne" startede i 2007 argumenteret for at ordningen skulle gøres permanent, og evalueringerne viser da også stor tilfredshed hos både forældre, lærere og sagsbehandlere. I 2011 fulgte kommunen op med projekt "Socialrådgivere i daginstitutioner", som dækker 112 ud af kommunens 450 daginstitutioner. Det lykkedes desværre ikke SOF i år at få gennemført ønsket om en endnu større dækning, der kunne give os op til 30 nye socialrådgiverkollegaer, men det vil blive et tema igen i næste års budgetforhandlinger.

Til gengæld er der investeret i 18 flere sagsbehandlere til Børnefamiliecenter København - dels for at imødekomme det stigende befolkningsantal, dels for at yde en både tidligere og tættere indsats over for de udsatte familier. Det er samtidig helt officielt, at der i investeringerne ligger en forventet besparelse allerede i 2015 og op til 21 mio. kr. årligt, langt overvejende på "ændring af anbringelsesmønsteret", hvilket dækker over øget brug af familiepleje, efterskoler og konfliktløsning i hjemmet frem for anbringelser på institution. Vi skal være meget opmærksomme på, om medlemmerne kommer til at mærke pres på deres faglige vurderinger.

--

På misbrugsområdet mener man, der er "potentiale for en mere effektiv ressourceudnyttelse", så besparelser ikke får negativ virkning på kvalitet og effekt. Gennem en temmelig omfattende inddragelsesproces har direktionen sammenfattet 3 hovedudfordringer:

- Manglende overblik og gennemskuelighed
- Ydelserne matcher ikke altid brugernes behov
- Manglende samarbejde, manglende sammenhæng og manglende mening for brugerne

Hvor mange her kan ikke genkende de konklusioner fra deres eget område...?

MEN lad os nu bare glædes over at de er kommet for en dag på misbrugsområdet. Jeg har indtryk af, at medlemmerne i Rådgivningscenter København og Center for Misbrug og Pleje oplever sig positivt inddraget i den igangværende proces, og det vil forhåbentlig frem mode at de konkrete løsninger skal besluttes i december.

Fokus på vores arbejdstid

Vi oplever et stigende ledelsesmæssigt fokus på socialrådgivernes arbejdstid. Flere steder i forvaltningen har Lone og jeg været i forhandlinger om tillæg for fleksibel arbejdstid.

I Socialcenter København har ledelsen besluttet *ikke* at ville belønne fleksibel arbejdstid for en række udgående funktioner. Det betyder, at medarbejdere, der f.eks. arbejder som boligrådgivere eller gadeplansmedarbejdere i Socialcenteret, aldrig eller kun undtagelsesvis bør arbejde ud over normal arbejdstid - også selv om opgaverne og borgerne kan have en karakter, der umiddelbart kræver det. Disse aftaler skal vi følge tæt for at sikre os, at de forhandlede tillæg reelt dækker de opgaver, de ydes for.

I Center for Udsatte Voksne og Familier er vi ved at afslutte en arbejdstidsaftale for de socialrådgivere, der indgår i vagtplaner. Her ønsker ledelsen som noget nyt, at socialrådgiverne og pædagogerne skal lave det samme, så det er meget spændende hvordan aftalen kommer til at fungere og ikke mindst om socialrådgivere fremover vil søge stillingerne i centeret.

Godt samarbejde andre organisationer

Til slut vil jeg fremhæve det gode samarbejde, vi har til flere sider.

Vi samarbejder med de største faglige organisationer i HovedMED og en række andre udvalg om udviklingen af de faglige og personalemæssige rammer SOF og har efterhånden et godt kendskab til hinandens styrker og svagheder. Kendskabet kulminerede med et uformelt møde over gløgg og æbleskiver i december, hvilket jeg håber, bliver en tilbagevendende begivenhed.

Sammen med LFS og SL afviklede vi sidste efterår en nordisk konference med deltagelse af de socialfaglige organisationer fra Oslo og Stockholm. Indtrykket derfra var, at vi i København – tro det eller ej – er langt mindre påvirkede af New Public Management end vore nordiske naboer. Forhåbentlig kan vi finde penge til at sende en delegation til en tilsvarende konference i Oslo næste år.