



Dansk Socialrådgiverforening

DSK arbejdsprogram 2014-2015

DSK er som organisation forpligtet af sin formålsbestemmelse om at sikre medlemmerne bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår, arbejde for at socialrådgiverfaget udøves fagligt og etisk forsvarlig, rekruttere og fastholde medlemmer, overenskomstdække alle socialrådgivere uden personaleledelse ansat i Københavns Kommune, støtte og tilskynde medlemmerne til valg af TRer samt påvirke kommunens social- og beskæftigelsespolitik.

Inden for rammen af formålsbestemmelsen ønsker DSK at prioritere enkelte indsatsområder særligt højt i perioden frem mod næste generalforsamling. Indsatsområder er delt i hhv. *politiske* (vender ud mod socialpolitikken, organiseringen af det socialfaglige arbejde og medlemmernes arbejdsvilkår) og *organisatoriske* (vender ind mod DSKs egne tilbud og organisering).

Politiske indsatsområder:

- Mål med mening
- Tillidsbaseret ledelse
- Tid til TR

Organisatoriske indsatsområder:

- Fagligheden i Front
- Større medlemsaktivitet
- Styrket sammenhæng i DS

Politiske indsatsområder

Mål med mening

DSK vil have, at Københavns Kommune prioriterer de socialfaglige ambitioner i indsatsen over for de udsatte borgere. Vejen til det gode arbejde med udsatte børn og voksne er ikke mere kontrol og mindre kompetence til den enkelte socialrådgiver, men fokus på faglighed og de reelle resultater i arbejdet med borgerne.

- Vi vil i MED-systemet og gennem lobbyarbejde være med til at skabe bedre rammer for sammenhæng i de socialfaglige indsatser. Vi vil arbejde for, at indsatserne over for borgerne ikke bliver så fragmenterede, at det skaber unødige barrierer for fagligheden og den sunde fornuft.
- Vi vil orientere os i hvilke mål, forvaltningernes ledere arbejder efter, og komme med indvendinger, hvis ikke de vægter socialfaglig kvalitet i opgaveløsningen. Målene skal afspejle tillidsreformens intentioner.
- Hvis TRer og medlemmer støder på uhensigtsmæssig lokal praksis, skal FTRerne inddrages og om nødvendigt løfte sagerne op på et højere ledelsesniveau.

Tillidsbaseret ledelse

DSK bakker op om tillidsreformen i Københavns Kommune. Vi ser reformen som en stor chance for at styrke den faglige udvikling og trivslen på de lokale arbejdspladser.

- Vi vil stille forventninger om, at forvaltningens ledere evner at frisætte medarbejdernes faglighed og give slip på overflødige dokumentationskrav. Det er afgørende for tilliden, at fokus er på kvaliteten af medarbejdernes arbejde frem for detailstyring af arbejdstiden.
- Vi vil fortsat søge indflydelse i udvalg og arbejdsgrupper vedr. tillidsreformen, og vi vil løbende drøfte udviklingen af tillid i forvaltningerne og hvordan vi både lokalt og på tværs kan påvirke udviklingen i en positiv retning.
- Vi vil have særligt fokus på den lokale implementering af tillidsreformen og kræve, at medarbejderne involveres tidligt i planlægningen af omstruktureringer.

Tid til TR

En dygtig TR, der aktivt hjælper både ledere og medarbejdere til en bedre arbejdsplads, kræver gode vilkår for udførelsen af sit TR-arbejde. Ligeledes er det afgørende for TRs arbejde med TR-suppleanten og suppleantens kompetencer til at dække ind for TR, at suppleanten får fri til at deltage i TR-arrangementer.

Vilkårene for TR-arbejdet svinger meget fra arbejdsplads til arbejdsplads. Nogle steder har TR ikke den nødvendige tid til arbejdet – her under MED-arbejdet – hvilket vi i DSK ser på med alvorlige øjne. TR-arbejdet kan og skal prioriteres på lige fod med det øvrige arbejde.

- Vi vil gå i konstruktiv dialog med ledelsen de steder, hvor TR og TR-suppleanter oplever det som et problem at få den nødvendige tid, og løfte problemstillingen på højere ledelsesniveau hvis ikke den lokale ledelse er lydhør over for gode argumenter.

Organisatoriske indsatsområder

Fagligheden i Front

Socialfagligheden skal i front på socialrådgivernes arbejdspladser. Vi ønsker, at medarbejderne og ledelsen lokalt forholder sig overordnet til den faglige udvikling på arbejdspladsen, så alt ikke drukner i travlhed og enkeltsager. Det kræver en fælles forståelse af god faglighed på den enkelte arbejdsplads.

Vi ønsker stærke faglige fællesskaber i de lokale faggrupper og at de bliver toneangivende i forhold til den faglige udvikling. Det kræver en prioriteret dialog internt i faggruppen.

- Vi vil fortsætte arbejdet med at afklare og udvikle medlemmernes forståelse af god faglighed via særskilte faggruppemøder. TR skal tage ansvar for at arrangere og følge op på disse møder.
- Socialrådgiverfagligheden skal være et tydeligt element i bestyrelsens løbende arbejde.

Større medlemsaktivitet

Synlighed og medlemsarrangementer er vejen til større fællesskabsfølelse blandt medlemmerne i DSK. Der skal skabes større opmærksomhed om DSKs medlemsarrangementer, og arrangementerne skal variere i form.

Vi ønsker flere lokale medlemsaktiviteter på tværs af socialrådgivernes arbejdspladser, så medlemmerne får et større kendskab til og læring af hinandens arbejde.

- Vi vil internt drøfte balancen mellem sjov og alvor i medlemsarrangementerne.
- Vi vil udvikle et koncept for hvordan socialrådgiverfaggrupperne kan arrangere medlemsaktiviteter på tværs.

Styrket sammenhæng i DS

DSK er en del af DS, og det skal stå klart for alle. DS er rammen om vores faglige fællesskab, og som klub har vi et ansvar for at styrke sammenhængskraften i DS og fremme foreningens målsætninger.

- Vi vil foretage en medlemsundersøgelse af DSK-medlemmernes kendskab og forventninger til DSK.
- Vi vil stille tydelige forventninger til TRerne om at integrere klubbens og foreningens indsatser i deres lokale virke.
- Vi vil arbejde tættere sammen med DS Region Øst om medlemsaktiviteter i København.