

SOF beretning 2014-2015

Etablering af borgercentre

Efter nogle år med arbejdsro kom der atter gang i omstruktureringerne i SOF i 2015.

I foråret blev de fire nye borgercentre for hhv. Børn og Unge, Udsatte Voksne, Handicap og Hjemmepleje således etableret, hvilket skal styrke samarbejdet mellem myndigheds- og udførerdelen af SOF.

Borgercentrene er bl.a. et udspring af Tillidsreformen, som har tydeliggjort, at der mellem sagsbehandlere og pædagogisk personale er mangel på samarbejde og åbenhed om hinandens perspektiver, metoder og indsatser.

At man strukturelt prøver at nedbryde siloer og gøre det nemmere for medarbejderne at arbejde med fælles mål og metoder for de samme borgere, er absolut tiltrængt.

Det er endnu alt for tidligt at konkludere om borgercentrene lever op til hensigten, men jeg ser meget frem til at følge udviklingen tæt i samarbejde med medlemmerne i SOF.

Investeringer i socialt arbejde

1. januar skød Borgercenter Børn og Unge det store program Tæt på Familien i gang. Op mod 20 socialrådgivere er ansat i ungeenhederne som led i ambitionen om at sikre tæt opfølgning, bedre netværksinddragelse, mere dynamisk samarbejde med foranstaltningssamarbejderne og meget andet godt.

Det er fedt at opleve forvaltningen og politikerne se potentialet i at investere i socialt arbejde – vi ser alle steder, at det betaler sig på sigt, både menneskeligt og økonomisk.

På godt og ondt er antallet af underretninger til BBU steget voldsomt de senere år, så målet om 20-25 sager pr. ungesagsbehandler er endnu ikke realiseret, hvilket gør det vanskeligt for sagsbehandlerne at leve op til ambitionerne i Tæt på Familien. Hvis arbejdsmængden bliver ved med at være for stor, må vi insistere på øget ressourcetilførsel til næste års budgetforhandlinger.

Der er således ingen tvivl om, at byens udsatte børn og unge og de medlemmer, der arbejder på området, fortjener alt det bedste. Den positive investeringstankegang håber jeg dog også snart breder sig til andre områder. Konkret er vi gået i dialog med direktionen og ledelsen af Borgercenter Voksne om en ny tilgang til SOFs arbejde med socialt udsatte voksne. Der er stor lydhørhed over for argumenterne om mindre sagsmængde, udbredelse af succesfulde metoder og projekter, større videndeling på tværs af enheder, mere inddragelse af pårørende og meget andet.

Grundlæggende skal det anerkendes og ophøjes, at der findes faglig viden på voksenområdet. Vi har lagt op til en tålmodig, medarbejderinddragende proces, og det bliver spændende at følge hvordan borgercentrene griber det an.

Omlægning af misbrugsområdet

Fra Borgercenter Voksne er det også værd at nævne den store omlægning af misbrugsområdet, som nu er ved at blive implementeret. I oktober sidste år fremlagde en central arbejdsgruppe ét forslag til en løsningsmodel på baggrund af en længere inddragelse af ledere, medarbejdere og borgere. Forslaget var imidlertid så mangelfuldt og unuanceret, at medarbejdere fra alle dele af området rettede adskillige henvendelser til både mig, andre HovedMED-repræsentanter og direktionen for at gøre opmærksom på manglerne – herunder påpegede flere af vores medlemmer det u hensigtsmæssige i at skille behandlingen af økonomiske ansøgninger totalt fra stofmisbrugsbehandlingen.

Derfor blev en række nye arbejdsgrupper med deltagelse af flere socialrådgivere blev nedsat og en langt mere holdbar løsningsmodel besluttet i juni. Det virker altså nogle gange at argumentere højlydt med sin faglighed!

Hvordan vilkårene for socialfagligheden og samarbejdet i det nye Behandlingscenter bliver fra den endelig ikrafttræden 1. januar, er interessant at følge.

Omstilling af sagsbehandling i HCK/BCH

Også det gamle Handicapcenter København – der nu er en del af Borgercenter Handicap – oplevede noget af en omstilling i december sidste år.

Kort fortalt skulle borgernes ønske om én sagsbehandler og mere gennemskuelig sagsforløb imødekommes langt mere end hidtil, hvor forløbene var meget fragmenterede som følge af en udpræget LEAN-organisering. Ud fra et socialfagligt synspunkt er der mange gode elementer i den bagvedliggende analyse og de anbefalinger, der er truffet beslutning om at gennemføre, men lederne og medarbejderne er stadig udfordrede af, at omstillingen er så omfattende – det kræver f.eks. massiv opkvalificering at gå fra specialiseret sagsbehandling af få paragraffer til at omfatte hele lovgivningen på handicapområdet, og der er ikke fulgt som meget som en krone med. Der er tydeligt pres på arbejdsmiljøet, og omstillingen risikerer at give bagslag, fordi man ikke kan leve op til de forventninger, man nu har stillet de handicappede borgere og deres pårørende i udsigt.

Dog er intentionerne og visionerne for omstillingen så gode, at de burde brede sig til resten af SOF, hvor især store dele af voksenområdet er præget af siloopdelte enheder og fragmenteret opgaveløsning. Og så er det rigtig godt, at man har forsøgt sig med at etablere en ungeenhed for borgere i alderen 15-26, hvor sagsbehandlerne har kompetence til at arbejde på tværs af børne- og voksenlovgivningen – en af mine helt gamle kæpheste!

Budget 2016

... Kan der ikke tales længe om. Dog skal nævnes opnormering af daginstitutionssocialrådgivere og etablering af et Psykiatriens Hus, som er et længe ventet fælles initiativ mellem kommunen og Region Hovedstaden. Endelig tegner det til, at nogle af de store huller mellem stolene i behandlings- og socialpsykiatrien kan lukkes. Vores næste skridt bliver at argumentere for, at det vil være *meget* fornuftigt at sådan et hus råder over socialfagligt personale.

Trivselsundersøgelse

Tillidsreform eller ej, viste resultaterne af SOFs trivselsundersøgelse i 2015 overordnet set en nedgang ift. 2013. Især parameteret "Retfærdighed" i opgavefordelingen og konfliktløsningen på arbejdspladserne er faldet, hvilket er temmelig interessant at analysere nærmere på lokalt.

Det er svært at konkludere ret meget af de samlede resultater for hele forvaltningen, men én ting springer i øjnene, og det er de mange frie kommentarer, medarbejderne har givet – og nogle af de mere kritiske kommentarer lægger ikke fingrene imellem, skulle jeg hilse at sige. Jeg synes, det er meget positivt, at flere lægger energi i trivselsundersøgelsen – men som så meget andet er det vigtigste jo hvordan resultaterne og kommentarerne bliver håndteret lokalt på arbejdspladsen, og jeg får desværre indtrykket af, at ledelserne nogle steder springer meget let hen over det, der kan være svært at tale om. Her kan vi som medarbejdere og klub nok blive bedre til at insistere på en seriøs dialog.

Lønforhandlinger og OK15

Lønforhandlingerne for 2015 er nogle steder overstået, andre steder lige på trapperne. Atter i år har vores tillidsrepræsentanter sørget for, at alle medlemmerne har mulighed for at få deres individuelle del af lønnen forhandlet, og vi har på TR-netværksmøder drøftet hvordan vi bedst muligt forbereder og afvikler lønforhandlingerne.

Et enkelt center har meldt ud, at de ikke vil imødekomme TRernes anmodninger om lønforhandlinger, med den begrundelse, at centeret har haft et økonomisk merforbrug for Gud-ved-hvilken-gang i træk... Til det er der kun at sige, at vi har overenskomstmæssig ret til årlige lønforhandlinger, og at dårlig budgetlægning ikke er medarbejdernes ansvar. Dermed ikke sagt, at forhandlingerne fører til lønforbedringer, men vi kommer meget hurtigt ud på et skråplan med lange perioder uden lokale lønforbedringer, hvis vi accepterer sådan en udmelding, så hvis I hører noget tilsvarende fra jeres ledere, skal I sige til!

Der er generelt set meldt en bedre økonomisk ramme for forhandlinger ud i år end de to foregående år, men det er helt sikkert ikke nok til at tilfredsstille de medlemmer, der har set sig forbigået i årevis, hvilket er fuldt forståeligt. Når det er sagt, så er det vigtigt at huske, at den individuelle løn kun udgør omkring 10 % af ens samlede løn – resten er et resultat af de landsdækkende overenskomstforhandlinger, som i år har sikret socialrådgiverne reel lønfremgang de kommende tre år. Tak til alle jer, der har været med til at udtage krav til forhandlingsdelegationen og alle, der har bidraget til den flotte stemmeprocent på 42 – som i parentes bemærket kan blive meget højere! Både DSK og DS centralt vil i den kommende periode arbejde på at gøre overenskomsterne og overenskomstforhandlingerne nærværende for jer som medlemmer, så I er bedre rustet til at tage ansvar for det fælles grundlag for vores arbejdsliv.

Skærpet fokus på sygefravær

Efter flere år med fald i sygefraværet steg niveauet fra 2013 til 2014 svagt, hvilket igen har skærpet politikernes og direktionens fokus på at få fraværet nedbragt. I HovedMED kæmper de faglige organisationer for at fjerne ledersidens blik fra nemme, men ubrugelige initiativer som tidligere indkaldelse til 1. sygefraværssamtale og indførelse af udefinerede, såkaldte "omsorgssamtaler".

Jeg tror, grænsen er nået for hvor meget man kan strukturere sig ud af sygefravær, så vi nu entydigt skal fokusere på hvordan man lokalt kan skabe sunde arbejdspladser. Og at vi skal huske hinanden på at behandle vores syge kollegaer ordentligt. Det sidste har flere ledere vanskeligt ved, måske fordi de oplever sig pressede over at have mere syge medarbejdere end andre steder. Måske fordi den vejledning, de får af Koncernservice, ikke rigtig tager hensyn til den syge medarbejder, men primært går på at understrege, at "fortsat sygefravær kan få ansættelsesmæssige konsekvenser". Det kan man kalde en misforstået måde at motivere folk ud af sygesengen på!

Bare rolig - jeg skal nok lade være med at trætte jer med flere historier om KS.

Dygtig TR-indsats i BBU Nørrebro

Til sidst vil jeg fremhæve en særligt bemærkelsesværdig indsats af en af vores tillidsrepræsentanter. I børnefamilieenheden på Nørrebro har Ninni Josefsen, som desværre ikke er her i dag, stået ufatteligt meget op for sine kollegaer, som gennem længere tid var belastet af en områdechef, der spillede medarbejdere og afdelingsledere ud mod hinanden og skabte uklarhed om både mål, processer og ansættelsesvilkår. Ninni og hendes TR-kollega fra LFS holdt sammen på medarbejderne og var på konstruktiv vis hele vejen med i inddragelsen af Arbejdsmiljø København og flere møder med centerchefen, som endte med at afskedige den pågældende områdechef. Afskedigelser er aldrig et selvstændigt mål, når vi som faglig organisation påtaler ledelsesstilen på en arbejdsplads, men her var det tydeligt, at alle gode forsøg på samarbejde var gjort, og stemningen i enheden blev da også markant bedre dag 1 efter afskedigelsen.

Samarbejde med andre organisationer

Til allersidst den obligatoriske, men ikke mindre vigtige, hilsen og anerkendelse til vores gode samarbejdspartnere fra de andre faglige organisationer i SOF: HK, FOA, LFS og SL. Jeg og seks andre DSKere ser meget frem til at skulle på udflugt med en masse pædagoger til Oslo her i oktober, hvor vi er samlet i tre dages nordisk konference med vores søsterorganisationer i Norge og Sverige.