



Dansk Socialrådgiverforening

Københavns Kommune

DSK arbejdsprogram 2015-2016

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. I formålet ligger implicit at DSK løbende skal med forbedringer af socialrådgivernes arbejdsmiljø, som ofte er udfordret.

Inden for rammen af formålsbestemmelsen ønsker DSK at prioritere enkelte indsatsområder særligt højt i perioden frem mod næste generalforsamling.

Temaerne i arbejdsprogrammet skal understøtte, at vi med det næste års arbejde ønsker at gøre DSK til en endnu mere synlig og relevant organisation for både socialrådgivere og ledere, når socialrådgivernes arbejdspladser skal gøres dygtige og attraktive.

I tråd med Dansk Socialrådgiverforeningens overordnede vision for 2022 (*DS 2022*) står det centralt i årets arbejdsprogram, at medlemmerne skal inddrages i og bidrage til socialrådgivernes faglige fællesskab. Arbejdsprogrammet bygger bl.a. på bestyrelsens analyse af DSKs første medlemsundersøgelse, så programmet i endnu højere grad er rodfæstet i medlemmernes ønsker og forventninger til DSK.

Politiske indsatsområder

Forpligtende tillidsreform med fagligt fokus

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

Reformens succes er afhængig af, at medarbejderne lokalt får tid og rum til at udvikle arbejdsgange og faglige metoder med afsæt i deres praksisviden. Det vil skabe mere mening i arbejdet for både medarbejderne og borgerne, og tydeliggøre hvad der er nødvendig kontrol og dokumentation.

Tillid er en effekt af godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvilket forpligter begge parter til at gå konstruktivt ind i arbejdet med at ændre de mekanismer, der aktuelt skaber mistillid, mistro og meningsløshed. Det medansvar tager vi socialrådgivere på os.

- Vi vil i MED-systemet lokalt og centralt i forvaltningerne arbejde for at reformen baseres på mål om faglig kvalitet og medarbejdertrivsel frem for kvantitative procesmål og detaljestyling af medarbejdernes arbejdstid.
- TRerne/FTRerne vil invitere til lokale faggruppemøder om tillidsreformen, med henblik på at få skabt en mere fælles forståelse af tillidsbegrebet blandt medlemmerne på de respektive arbejdspladser og på hvordan medlemmerne kan byde konstruktivt ind i det lokale arbejde med tillidsreformen. Drøftelserne på møderne vil i et vis omfang blive forelagt de respektive lokale ledelser som oplæg til et godt og åbent samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Fokus på socialrådgivernes faglighed og kompetencer

På nogle arbejdspladser fravælges kompetente socialrådgiver i forbindelse med ansættelser til fordel for andre faggrupper uden socialfaglig uddannelsesbaggrund. DSK ønsker at fremhæve socialrådgivernes faglighed og kompetencer med henblik på dialog med ledelsen om arbejdspladsernes behov.

- Bestyrelsen vil udarbejde en overordnet kompetenceprofil for socialrådgiverne, bl.a. på baggrund af allerede foreliggende beskrivelser samt bestyrelsens refleksioner. Efterfølgende skal kompetenceprofilen udfoldes og tilpasses på lokale faggruppemøder, så den afspejler behovet på den enkelte arbejdsplads. Bestyrelsen vil opsamle pointerne fra det lokale arbejde med kompetenceprofilerne.
- Bestyrelsen vil arbejde for, at der etableres praksispaneler inden for medlemmernes forskellige fagområder, med henblik på at understøtte de lokale politikere, DS centralt og FTRernes praksiskendskab og politikudvikling.

Sikring af lønmidler

Der er store lokale forskelle på hvordan de årlige lønforhandlinger gribes an og ikke mindst i resultaterne af forhandlingerne. I BIF er processen og resultaterne sammenlignelige på tværs af enhederne, men i SOF er der store forskelle. Det betyder, at socialrådgivernes mulighed for lønstigninger i nogen grad er mere afhængig af ansættelsessted end af kompetencer og arbejdsindsats.

- FTRerne vil indgå i drøftelser med de øvrige faglige organisationer om at arbejde for sikring af/fortsat sikring af midler til lokal løndannelse, f.eks. via en på forhånd afsat procentdel af lønsummen
- FTRerne vil støtte TRerne i de lokale forhandlinger bl.a. ved sammenligninger af lønniveauer på tværs af de forskellige enheder i forvaltningen.

Tid til TR

En dygtig TR, der aktivt hjælper både ledere og medarbejdere til en bedre arbejdsplads, kræver gode vilkår for udførelsen af TR-arbejdet. Det er ligeledes afgørende, at TR-suppleanterne får mulighed for at deltage i TR-uddannelse og -arrangementer, så de har reel mulighed for at dække ind ved TRens fravær. Vilkårene for TR-arbejdet svinger meget fra arbejdsplads til arbejdsplads. Nogle steder har TR ikke den nødvendige tid til arbejdet, hvilket vi i DSK ser på med alvorlige øjne.

- Bestyrelsen vil drøfte om det giver mening at kræve minimumstandarder for TRs reduktion i arbejdsopgaver. Hvis det giver mening, vil bestyrelsen udarbejde et forslag til minimumstandarder, som kan fremlægges ledelsen.
- FTRerne 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 op på et højere ledelsesniveau hvis ikke den lokale ledelse er lydhør over for gode argumenter.

Organisatoriske indsatsområder

Større medlemsengagement

DSKs styrke er proportionel med medlemmernes engagement i at kvalificere klubbens arbejde. Medlemsengagementet er uden tvivl blevet større de senere år, men kan blive meget større.

Forudsætningen for det er, at medlemmerne har kendskab til de muligheder, der er for indflydelse i DS/DSK, og at mulighederne for indflydelse er fleksible, så man kan tilpasse sit engagement efter sit arbejds- og privatliv.

Medlemmerne skal opleve, at DSK er et forum for meget andet end forhandling af løn- og arbejdsvilkår.

- Daglig Ledelse vil etablere et årligt tilbagevendende medlemsarrangement, der har fokus på DS' og DSKs grundlæggende og aktuelle arbejde for socialrådgivernes faglighed og arbejdsvilkår.
- Bestyrelsen vil drøfte og evt. beslutte alternative former for medlemmers indflydelsesmuligheder i DSK, der ikke er afhængig af en tillidspost eller anden formel position.

Større synlighed

At DSK fremstår synligt for både medlemmerne og omverdenen som rammen for socialrådgivernes faglige fællesskab, er en nødvendighed for at engagere flere medlemmer og sætte de dagsordener, vi ønsker. Resultaterne af DSKs første medlemsundersøgelse viste, at medlemmerne i stort omfang både opfatter DSK som usynlig og har et klart ønske om at DSK bliver mere synlig.

- Bestyrelsen vil afsøge og drøfte muligheder, fordele og ulemper ved at benytte f.eks. Københavns Kommunes intranet og sociale medier som platform for at styrke DSKs synlighed og medlemmernes engagement i klubbens arbejde.
- Bestyrelsen vil løbende drøfte om der er temaer eller holdninger i DSK, der egner sig til indlæg i fagbladet Socialrådgiveren.