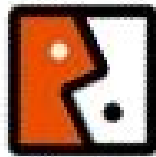


Beretning for DSK  
2015-2016  
***Flere skal med!***



**Dansk Socialrådgiverforening**  
Københavns Kommune

Som I kan læse af den skriftlige beretning, har det været et begivenhedsrigt år i DSK.

Aldrig har vi afholdt og været involveret i så mange arrangementer for medlemmer.

Men vi skal have mange flere med!

Vi skal have mange flere med på *alle* planer.

Som forening og klub stiger vi i størrelse, og det skal udnyttes!  
- udnyttes til, at flere får udbytte af de rammer, DS og DSK sætter for faglig udvikling, kollegialt samvær og ikke mindst indflydelse på arbejdspladserne.

Jeg tror, vi skal finde vejen til det helt lokalt på arbejdspladserne.

At vi næsten alle steder har lokale tillidsrepræsentanter er godt. Det er fantastisk godt! Uden en formel og kvalificeret repræsentant er faggruppen sat uden for viden, indflydelse og goder på en lang række områder, ikke mindst ift. løn og retningslinjer for kompetenceudvikling, arbejdstid og meget mere.

Men en tillidsrepræsentant kan ikke alene sikre medlemmerne den indflydelse, vores faglighed og behov berettiger os til. Det kræver en engageret medlemsgruppe at skabe en god tillidsrepræsentant – en medlemsgruppe, der fodrer tillidsrepræsentanten med viden og oplevelser fra deres praksis, så tillidsrepræsentanten kan gå i dialog med ledelsen og sine TR-kollegaer på et oplyst grundlag og et sikkert mandat i ryggen.

Der er heller ingen grund til, at tillidsrepræsentanten er den eneste, der laver punkter til dagsordenen. Hvem siger, at tillidsrepræsentanten er den bedst kvalificerede til at lede alle diskussioner – eller den bedste til at stå for forplejningen på møderne?

Vi socialrådgivere har så meget at give hinanden. *Potentialet* i vores faglige fællesskab har næsten ingen grænser.

Når f.eks. 40 medlemmer mødes til DSK Sommertræf og udvikler tiltag til afbureaukratisering, og når vi lige om lidt skyder Praksispaneler i gang for at tæppebombe kommunens beslutningstagere med faglig praksisviden, opnår vi meget mere indflydelse end nogen af os ville have gjort hver især.

Det samme gælder lokalt, når ledelsen vil omstrukturere eller indføre LEAN-organisering uden at medtænke konsekvenserne for den helhedsorienterede faglige indsats: ingen leder gider høre på kritik fra enkeltpersoner, men de fleste ledere vil gerne – eller kan i hvert fald blive tvunget til – at lytte til en samlet gruppe af fagligt funderede medarbejdere.

Vi vil også gerne have vores kollegaer i de andre faglige organisationer med.

I dagligdagen på arbejdspladsen og i diverse MED-udvalg samarbejder vi med gode kolleger fra andre faggrupper, og ind i mellem slutter DSK sig til relevante arrangementer søsat af andre organisationer.

Men der er også her et potentiale for at udnytte hinandens viden og ressourcer meget mere.

Vi har – i hvert fald i min tid – aldrig taget en overordnet snak om hvilke strategier for lønudvikling, arbejdsvilkår og politisk indflydelse vi kan være fælles om. Og jeg må erkende, at min selvbestaltede juleglögg-komsammen med HK, FOA, SL og LFS i SOF ikke bliver til meget mere end hygge på højt plan.

Derfor lægger bestyrelsen i arbejdsprogrammet op til minimum et møde mhp. drøftelse af muligheden for flere fælles tiltag. Et tættere forhold på bestyrelsesniveau kan forhåbentlig forplante sig til et stærkere sammenhold blandt tillidsfolkene og i sidste ende de menige medlemmer lokalt.

Sidst, men ikke mindst, vil vi også gerne have *lederne* med. Det har vi forsøgt med små tiltag de sidste par år. To gange har vi inviteret alle relevante chefer til dialogmøde i bestyrelsen, og senest tilbød vi dem også at observere vores Sommertræf – begge dele for at nedbryde fordomme og skabe en større indsigt i hinandens udfordringer ledere og medarbejdere imellem.

Og selv om det nogle gange kan synes anderledes, så er de lokale ledere i kommunen faktisk ikke vores største fjende. Der er ikke nogen, der bliver leder i en social- eller beskæftigelsesforvaltningen uden at ville en positiv forskel for borgerne, så grundlæggende har vi de samme ønsker.

Den fjende, der genererer for stort arbejdspress, dårligt arbejdsmiljø og ringe lønudvikling er – med få undtagelser – ikke din afdelingsleder eller chef, men derimod nogle overordnede økonomiske og styringsmæssige strukturer – noget så usexet som styringsparadigmer. At bekæmpe den fjende kræver noget så sexet som dialog og mod til at forandre det bestående. En dialog, der forholder sig til det sociale områdes kompleksitet, her under kompleksiteten ved at være medarbejder og leder i en politisk styret organisation.

Det bliver svært, for dialogen kræver *tid* og at alle parter løfter hovedet over den daglige drift. Forvaltningerne har med forskellig kadence forsøgt sig frem med tillidsdagsordenen, men vi må erkende, at der er langt til fundamentale ændringer i styringstænkningen. Dermed slet ikke sagt, at tillidsdagsordenen har været spildt – slet ikke – og med den intensiverede indsats i tillidsdagsordenen, vi lægger op til i arbejdsprogrammet, kan vi forhåbentlig understøtte, at vejen banes for en langsom styringsmæssig revolution på det sociale område.

Dér kom vi lige højt op at flyve...

Selvfølgelig skal vi tage fat på de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der opstår løbende, uden hver gang at henvise til et paradigme. Vi kan og vil altid gøre noget for at pege på udfordringen ved konkrete omstruktureringer eller for høje sagstal. Og jeg kan love, at hver gang, vi FTRer og vores konsulenter hører TRer og medlemmer påpege konkrete udfordringer om arbejdsmiljøet, står vi klar med hjælp og sparring.

Men for lige at vende tilbage til lederne: vi har i DS et uudnyttet potentiale i at vi organiserer både ledere og medarbejdere. Socialrådgiverlederne er formelt set ikke med i DSK, men det skal jo ikke forhindre os i at søge alliancer med dem, når det kommer til at påvirke de strukturer, der skaber rammerne for vores arbejdsliv og kvaliteten i den faglige opgaveløsning.

Som sagt: at skabe en god TR kræver en indsats af medlemmerne – men det er intet imod den indsats, vi medarbejdere skal yde for at skabe god ledelse! Og jeg håber, det er noget vi husker at tænke ind i bl.a. planlægningen af det kommende års bestyrelsesmøder og medlemsarrangementer i DSK.

Nogen, der i høj grad har været med i udmøntningen af DSKs arbejdsprogram det seneste år, er tillidsrepræsentanterne. Vores årlige bestyrelsesseminar i august bar tydeligt præg af, at TRerne er optagede af at socialrådgiverne får mere indflydelse på arbejdspladsen og at flere menige medlemmer skal engageres i vores faglige fællesskab – det vidste vi egentlig godt i forvejen – men forskellen er, at flere TRer har fået arbejdsprogrammet ind under huden gennem den systematiske måde, vi har arbejdet med det på bestyrelsesmøderne hen over året. Det har kvalificeret det arbejdsprogram, vi fremlægger i dag, og forhåbentlig skabt et endnu større ejerskab over f.eks. udmøntningen af Praksispaneler og kompetenceprofilen for socialrådgivere.

Det siger også noget om udviklingen af TRernes engagement, at det tegner til kampvalg til posten som fællestillidsrepræsentant i SOF, hvis jeg skulle gå hen og blive valgt som regionsformand.

Grundlæggende er det min oplevelse, at TRerne finder stor mening i bestyrelsesarbejdet, selv om det nok er de færreste, der lader sig vælge som TR med det formål at blive medlem af bestyrelsen. De lader sig vælge, fordi de gerne vil skabe gode rammer for kollegaerne på arbejdspladsen. Men forhåbentlig understøtter bestyrelsesarbejdet det gennem øget viden om kommunens og DS' overordnede arbejde og ikke mindst erfaringsudvekslingen med TR-kollegaer fra hele byen.

Jeg håber, I, der er her i dag, vil være endnu mere *med* og bidrage til udviklingen af vores faglige fællesskab fremover.

Jeg tror – og frygter – at mange af vores kollegaer er ramt af en opgiveness over for de rammer og det arbejdspress, de er underlagt i hverdagen. Opgiveness over for lønforhandlinger. Opgiveness over for, at der hvert øjeblik kan komme et nyt direktiv, en ny sagsgang eller en ny handleplan fra oven, som medarbejderne ikke er inddraget i udviklingen af.

Men det er jo netop i svære tider, vi skal gribe chancen for at skabe forandring.

Da jeg var socialrådgiverstuderende på 5. semester var jeg også opgiveness – opgiveness over for en del af de socialpolitiske konsekvenser og socialrådgivernes arbejdsvilkår, som jeg efterhånden havde fået indsigt i. Det var først, da et par studieveninder fra festudvalget hev mig med til et arrangement i DS-regi med engagerede medstuderende fra hele landet, at jeg fik øje på hvor meget energi og hvor stort et potentiale, der ligger i vores faglige fællesskab. Siden da er jeg blevet "hængende" i fagforeningsarbejdet, fordi det giver mig en indsigt i min arbejdsplads og en viden om rammerne for socialrådgivernes arbejde, som gør arbejdslivet nemmere og frigør en hel masse energi. Derfor kan jeg *kun* anbefale at man som potentielt opgiveness socialrådgiver søger aktiviteter og finder energi i vores faglige fællesskab.



Helt lavpraktisk har vi en konkurrent i medlemmernes privatliv. Det ved jeg godt. Familie og børn står fuldt forståeligt ofte i vejen for, at nogle medlemmer kan deltage i fagforeningsarrangementer efter arbejdstid. Og der kan man hive den gamle LO-formand Thomas Nielsens udsagn frem om, at fagbevægelsen "har sejret ad helvedes til" – for det er jo netop fagbevægelsen, der har sikret et timetal, der gør det muligt for arbejderne – både mænd og kvinder – at tage sig af deres familie.

Det leder mig til at sige, at det gode, afbalancerede arbejdsliv er et stort fokusområde i DS. Det kan I læse om i seneste nummer af Socialrådgiveren, og I er alle inviteret til at deltage i diskussionerne om det på generalforsamlingen i DS Region Øst d. 7. oktober på Københavns Rådhus.

Forhåbentlig vil et bedre afbalanceret arbejdsliv kunne skabe rum for et øget fagforeningsengagement hos flere. Men hvis I allerede *nu* har idéer til hvordan vi i DSK kan planlægge os ud af de barrierer, der forhindrer medlemmerne i at deltage i vores arrangementer, så fyr endelig løs!

Vi har haft et begivenhedsrigt år, men det næste bliver forhåbentlig ikke mindre begivenhedsrigt.

Vi kan opnå meget, hvis alle er med. Nogle af dem, der har været med det seneste år, vil jeg gerne nævne ved navn og sige tak til:

Vores konsulenter i DS Region Øst, Lone og Anker, som altid er let tilgængelige og gode sparringspartnere, der især via TR-netværksmøder får skabt en klar forbindelse mellem DS' overordnede fokusområder og tillidsrepræsentanternes arbejde.

Vores regionsformand Annemette, som på den ene side engagerer sig meget i Københavns Kommune, bl.a. som vores repræsentant i Det Centrale Samarbejdsorgan, og på den anden side – som den store demokrat, hun er – respekterer arbejdsdelingen mellem Region Øst og DSK, således at det er os selv her, der er styrende på klubbens arbejde.

Vores formand og næstformand for hele DS, Majbrit og Niels, som hellere end gerne stiller op til både sparring og generalforsamlinger.

Og endelig tak til vores gode kollegaer fra de andre faglige organisationer, som vi har et godt samarbejde med i BIF og SOF. I ved hvem I er.

Om lidt åbner Peter beretningsdebatten, hvor I forhåbentlig vil kommentere både på de skriftlige beretninger, I har foran jer, og noget af det jeg lige har sagt. Men det kan også være noget helt tredje omkring klubbens arbejde eller oplevelser fra jeres arbejdsliv – jo mere, der kommer frem, jo bedre kan vi handle!

Tak.