



Dansk Socialrådgiverforening

Københavns Kommune

DSK arbejdsprogram 2016-2017

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 arbejde 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.

Politiske indsatsområder

Forpligtende tillidsdagsorden med fokus på handlinger

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

Tillidsdagsordenens 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 skabes gennem handlinger mere end af ord. 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, mistrivsel og meningsløshed. Det medansvar tager vi socialrådgivere på os.

- Tillidsdagsordenen skal på dagsordenen! Vi vil arbejde for flere evalueringer på effekten af tillidsdagsordenen i de respektive MED-udvalg, særligt med fokus på tillidsbaserede handlinger, såsom mindre detailstyring af medarbejdernes arbejdsopgaver og en udvidelse af socialrådgivernes beslutningskompetence og faglige råderum.
- TRerne/FTRerne vil invitere til lokale faggruppemøder om tillidsdagsordenen, 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 tillidsdagsordenen. Drøftelserne på møderne vil i et vist 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

Med udvikling af praksispaneler og en overordnet kompetenceprofil for socialrådgivere er DSK rustet til for alvor at dagsordensætte socialrådgivernes faglighed og kompetencer i dialogen med politikere og ledere om udviklingen af social- og beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune.

- Praksispanelerne inden for medlemmernes forskellige fagområder skal aktivt understøtte de lokale politikere og andre beslutningstagere i en socialfagligt velfunderet udvikling af social- og beskæftigelsesområdet. Panelerne skal i løbet af året finde sin endelig form.
- Bestyrelsens overordnede kompetenceprofil for socialrådgivere vil blive udfoldet og tilpasset på lokale faggruppemøder, så den afspejler behovet på den enkelte arbejdsplads. Bestyrelsen vil opsamle pointerne fra det lokale arbejde med kompetenceprofilerne.

Sammenlignelig lønudvikling, også på tværs af enheder

Der er store lokale forskelle på lønniveau og lønsammensætning blandt socialrådgiverne på tværs af sammenlignelige områder. Socialrådgivernes mulighed for lønudvikling er derfor i nogen grad mere afhængig af ansættelsessted end af kompetencer og arbejdsindsats, hvilket grundlæggende ikke er i orden.

- FTRerne vil understøtte TRerne med større åbenhed om socialrådgivernes lønniveauer og lønsammensætning på tværs af enheder. Lokalaftaler om funktionstillæg kan være et middel til dette.
- Som supplement til ovenstående, vil FTRerne og TRerne opfordre til samarbejde med andre faglige organisationer om deling af lønoplysninger på de arbejdspladser, hvor det giver mening.
- På de arbejdspladser, hvor socialrådgiverne ikke har en åben lønpolitik, vil TR og evt. FTR arbejde for at dette indføres.

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 alvorligt på.

- 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.

- Bestyrelsen vil have fokus på TRernes organiserende arbejde med at styrke medlemmernes engagement i klubben og løbende udveksle erfaringer omkring hvordan TRerne praktiserer dette hver især.
- Daglig Ledelse vil fokusere på, at bydækkende medlemsarrangementer har karakter af faglig netværksskabelse mellem medlemmer med samme interesser, f.eks. inden for bestemte målgruppeområder.

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. Konkret skal DSK/DSKs medlemmer fylde mere i den offentlige debat end hidtil.

- TRerne og FTterne vil gå i dialog med ethvert medlem, der ytrer sig med socialpolitiske eller arbejdsmæssige holdninger, om at få disse fremført offentligt.
- Bestyrelsen vil løbende drøfte om der er temaer eller holdninger i DSK, der bør udløse et debatindlæg i aviser, fagbladet Socialrådgiveren eller på sociale medier.
- DSKs praksispaneler skal løbende og i forbindelse med hver samling aftale hvordan panelernes holdninger kan komme offentligheden for øre.

Styrket samarbejde med andre faglige organisationer

Et godt samarbejde med andre faglige organisationer på socialrådgivernes områder er afgørende for velfungerende MED-udvalg. I det gode samarbejde ligger også et potentiale for flere fælles udmeldinger og arrangementer på tværs af organisationer, både ift. løn- og arbejdsvilkår og socialpolitik. En forudsætning for dette er et intensiveret kendskab til hinandens holdninger og aktuelle fokusområder.

- Bestyrelsen inviterer repræsentanter fra HK, LFS, SL, FOA-SOSU og AC til et bestyrelsesmøde mhp. drøftelse af muligheder for flere fælles tiltag.