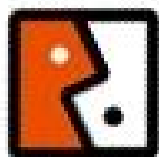


Beretning for SOF 2015-2016



Dansk Socialrådgiverforening
Københavns Kommune

Lønforhandlingerne

Traditionen tro afvikles de lokale lønforhandlinger i SOF hen over efteråret. De første resultater peger på **enkelte lønforbedringer, men ingen jubelscener**.

Det bliver særligt interessant at følge resultaterne i de mange nye enheder i Borgercenter Voksne, da det ofte er udfordrende at forhandle med en ledelse, der ikke kender medarbejderne indgående.

Flere og flere steder er der åben lønpolitik i socialrådgivergruppen og en fælles strategi for lønforhandlingerne. Det er en stor fordel for TR på den måde at have et fælles mandat i ryggen.

I Borgercenter Handicap har ledelsen meldt ud, at der ikke er penge til lønforhandlinger, da de har et stort overforbrug på ydelsessiden. Det er urimeligt, at medarbejderne på den måde skal betale for dårlig økonomistyring – især på det område, der er suverænt dårligst lønnet.

Det er meget **vigtigt at understrege, at vi medarbejdere kræver vores ret til en årlig lønforhandling** uanset det økonomiske råderum. Hvis først vi giver op og undlader at kræve vores ret, bare fordi ledelsen melder negativt ud, taber vi fuldstændig kampen for lokale lønstigninger. Situationen i Borgercenter Handicap er påtalt over for direktionen, som sætter sin lid til et nyt økonomistyringssystem, men det kræver formentlig en større investering at få opgaver og løn til at følges ad, særligt i betragtning af centerets store medarbejderudskiftning.

Hen over sommeren blev HK og DS indkaldt til forhandling i Borgercenter Voksne, som ønskede at fratage sagsbehandlerne i Hjemløseenheden deres miljøtillæg. HK og DS måtte godtage, at sagsbehandlerne ikke længere lever op til kriterierne for miljøtillægget, men fik dog indgået en kompromisløsning, således at de, der oppebærer tillægget i forvejen, fremover får hvad der svarer til 2/3 miljøtillæg.

Når det er sagt, så er det **et nederlag hver gang medlemmer går ned i løn**, og både TRer og ledelse har en stor opgave foran sig med at anerkende de ramte medarbejdere på anden vis – her under med andre løntillæg – så de ikke mister for meget motivation for at gå på arbejde.

Budgettet

Processen

Processen omkring budgetforhandlingerne i SOF har som alle andre steder været præget af forbehold for resultatet af KLs aftale med regeringen om kommunernes økonomi i 2017.

Københavns Borgerrepræsentation var et af de byråd, der **beslattede at "trods" udsigten til regeringens ønskede omprioriteringsbidrag** og arbejde med budgettet som om intet var hændt. Heldigvis gik det godt, forstået på den måde at rammebesparelserne blev markant mindre end omprioriteringsbidraget og forvaltningen kunne arbejde videre med budgetforslag inden for en mere normal ramme.

HovedMED har været løbende inddraget i direktionens arbejde med at udvikle spare- og ønskekataloger til Socialudvalget og i sidste ende Borgerrepræsentationen. Medarbejdersiden havde foretræde for Socialudvalget i april, hvor vores væsentligste pointer bl.a. var:

- Økonomiske prioriteringer skal ikke kun have borgerfokus, men også medarbejderfokus
- Der er flere steder et efterslæb på medarbejderressourcerne ift. de stigende krav til opgaveløsningen
- Der bør investeres langsigtet i faglighed og tværfaglighed
- Budgetforslag vil blive kvalificeret ved mere åben inddragelse af medarbejderne lokalt

Resultatet

Alt i alt er budgetaftalen for 2017 tilfredsstillende for SOF, når man tager kommunens overordnede besparelser i betragtning.

Et par væsentlige tiltag:

- **35 borgere fra Lindegården og Sundbygård flyttes til andre botilbud** – dels til et nybygget tilbud og dels til private bocentre. Dette dog med forbehold for, at borgerne samtykker, for som loven er i dag kan de ikke flyttes med tvang.

På baggrund af de massive problemer med overfald og drab begået af disse borgere, var det helt nødvendigt at finde penge til en løsning. Men det er naturligvis ærgerligt, at så mange penge (112 mio. kr. over fire år)

skal bruges på brandslukning og ikke en reel udvikling af det sociale arbejde.

- **"Tæt på Familien" implementeres på børneområdet** (0-12 år) mhp. at intensivere det opfølgende og fremskudte arbejde med de yngste børn. Inden længe kan vi således forvente opnormeringer med en række nye socialrådgiverkollegaer. Selv om intentionerne er rigtige og ambitionerne høje, er erfaringerne fra ungeområdet (13-18 år) imidlertid ikke luttet positive, da sagsbehandlerne ikke har fået den nødvendige nedgang i sagstallet til at kunne leve op til hensigterne i Tæt på Familien.
- **Forhøjet vejledende rådighedsbeløb ved ansøgninger om enkeltydelser.** Dette er besluttet for at lindre konsekvenserne af kontanthjælpsloftet og 225-timers reglen. I praksis vil hverken borgere eller medarbejdere dog mærke en forskel, idet der reelt blot er tale om en videreførelse af den forhøjelse, der blev besluttet for en 4-årig periode tilbage i 2012.

Aftaler med indirekte indvirkning på SOF:

- En indsats med bl.a. opsøgende sundhedsplejersker og styrket vejledning skal **sikre, at børn i udsatte boligområder kommer i dagtilbud**, da dette statistisk styrker børns sprog og kognitive færdigheder. Det er positivt, at der ikke lægges op til at øge brugen af forældre pålæg i den forbindelse, hvilket overborgmesteren ellers indikerede i et interview i Politiken i foråret

- **Bedre normeringer i børnehaver med udsatte børn.**
Dette kan kun styrke forebyggelsen af sociale problemer.

Det, der mangler:

- **Der mangler penge til kompetenceudvikling og løn i Borgercenter Handicap** – eller med andre ord en økonomisk rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, der kan få stabiliseret området én gang for alle.
- **Der mangler en investeringsmodel på hele voksenområdet** a la "Tæt på Familien", hvor tæt opfølgning og inddragelse af netværk bliver grundelementer i alle sager af længerevarende karakter.

P. t. venter SOF i spænding på **den helt store joker: regeringens forslag om at barbere 58 mio. kr.** fra to særtilskud, Københavns Kommune har modtaget i en årrække via Satspuljen. Vedtages dette, vil det ramme en række centrale indsatser for både hjemløse, psykisk syge og misbrugere over hele byen.

Tidligere på året blev der afsat 6 mio. kr. fra den såkaldte overførselssag (ubrugte budgetmidler fra 2015) til etablering af nye socialpsykiatriske botilbudspladser som følge af den alt for lange ventetid for borgere, der er indstillet og godkendt dertil – en ventetid på op til halvandet år, der er helt uholdbar for såvel borger som sagsbehandler. Ventetiden og bevillingen blev omtalt i Socialrådgiveren.

Tillidsdagsordenen

Tillidsdagsordenen har fra starten været svært håndgribelig for mange ledere og medarbejdere. Styregruppen for tillidsdagsordenen har forsøgt at imødekomme dette ved at bryde tillidsdagsordenen ned i tre operationaliserbare fokusområder:

- **Arbejdsfællesskaber**
- **Samskabelse**
- **Afbureaukratisering**

Der er nedsat en arbejdsgruppe for hvert område, med deltagelse af styregruppemedlemmer og menige ledere og medarbejdere i SOF. Konkrete resultater forventes at vise sig i løbet af efteråret 2016 / foråret 2017, hvor de respektive MED-udvalg vil få en tiltagende rolle i at integrere fokusområderne lokalt.

Ift. afbureaukratisering har der allerede siden starten af året været en såkaldt "Afbureaukratiseringspatrulje" bestående af medarbejdere fra Stabscenter SOF, som aktivt opsøger eksempler på overflødige dokumentationskrav, hvilket allerede er kommet en del arbejdspladser til gode.

Planen for borgeren

Direktionen har besluttet, at der frem til sommeren 2017 skal udvikles en "**Borgerens Plan**", som skal integrere alle de **handleplaner, kompasser m.m., som en borger kan have på tværs af SOFs tilbud.**

Det er tiltrængt!

Mange borgere og medarbejdere oplever, at de mange eksisterende planer er usammenhængende og til tider decideret kontraproduktive. Det bør være muligt at forenkle systemet og få medarbejderne i SOF til at mødes om en mere ensartet arbejdsmetode.

En udfordring for Borgerens Plan er, at **vilkårene for det sociale arbejde på tværs af børne- og voksenområdet er vidt forskellige, hvilket kan vanskeliggøre en ensartet måde at arbejde med de samme borgere på**. Dette er fremført over for direktionen og de stabsmedarbejdere, der leder arbejdet med Borgerens Plan.

Fokus på dokumentationsværktøjer

Der har længe været god grund til at kigge og handle på omfanget af centrale dokumentationskrav til medarbejderne i SOF. Nu er der fra direktionens hold endelig taget konkrete initiativer til at afdække omfanget. I løbet af foråret blev der foretaget en stikprøveundersøgelse af hvad medarbejderne på udførerområdet bruger deres arbejdstid på. Det mest påfaldende resultat var, at 41 % af medarbejdernes tid bruges på "Andet", dvs. opgaver der falder uden for "Borgerkontakt" (41 %) og "Dokumentation" (18 %). Dette "Andet" skal nu analyseres nærmere. Det er vigtigt at holde sig for øje, at sådanne procenttal ikke i sig selv siger noget om kvaliteten af det sociale arbejde, men de vil forhåbentlig virke som et godt udgangspunkt for videre diskussion af medarbejdernes tidsforbrug.

I løbet af efteråret foretages en dokumentationsundersøgelse på myndighedsområdet.

Den tegner dog til at få en større vægtning på kvaliteten af medarbejdernes tidsforbrug frem for en procentvis opdeling.

I foråret blev der desuden foretaget en selvstændig undersøgelse af effekterne og forbedringsmulighederne ved Forandringskompasset, som især mange socialrådgivere børneområdet pålægges at anvende. **Alle de faglige organisationer har længe været meget kritiske** omkring relevansen af Forandringskompasset og klart tilkendegivet, at vi ønsker det gjort frivilligt at anvende, hvilket vi har haft lejlighed til at udtale os om i personlige interviews med Rambøll, som stod for undersøgelsen.

Rambøll konkluderer bl.a., at Forandringskompasset ikke kan fungere som både dialogværktøj mellem medarbejder og borger, som fagligt udviklingsværktøj mellem medarbejdere og som politisk værktøj til udtrækning af data om kommunens indsatser over for de pågældende borgermålgrupper.

Direktionen har nu lagt op til, at **den fremtidige brug af Forandringskompasset tænkes ind i arbejdet med udviklingen af Borgerens Plan.** Om det kommer til at betyde større valgfrihed, vides ikke.

Omstruktureringerne

Som de fleste år har en del medarbejdere i SOF oplevet at få brudt deres arbejdsplads op og blive placeret i nye enheder.

De fire nye borgercentre (Børn og Unge, Udsatte Voksne, Handicap og Hjemmepleje) er for alvor kommet i drift, og det tidligere skarpe skel mellem "Myndighed" og "Udfører" i organisationen er senest blødt yderligere op med en ny ansvarsfordeling mellem direktørerne i SOF, således at hvert borgercenter kun refererer til én direktør.

Stof- og alkoholområderne er lagt sammen i en række nye enheder under det nye Center for Rusmiddelbehandling.

Dette oven på en lang proces, hvor de ellers høje ambitioner for medarbejderindflydelse mange steder desværre løb ud i sandet, da de lokale rammer for indsatsen skulle besluttes.

Også **området for udsatte voksne har undergået en større omstrukturering** – i store træk ved at de tidligere voksenenheder er nedlagt og erstattet af en Psykiatrienhed og Bolig- og Beskæftigelsesenhed. Psykiatrienheden står i samme ombæring over for en spændende udfordring med at samarbejde med Region Hovedstaden om at få det nye Psykiatriens Hus godt fra start.

Det har krævet meget af medarbejdere og TRer at følge med de mange omstillinger, og **prisen for manglende indflydelse og manglende forståelse for de faglige gevinster ved forandringerne har været høj.** Det kan ikke gentages nok over for ledelsen, at medarbejderne bør inddrages grundigt allerede inden den første skitse til en omstrukturering besluttes.

Arbejdsmiljøet

SOF har på flere fronter været udfordret på arbejdsmiljøet det seneste år.

En række tilfælde af vold og trusler på socialpsykiatriske botilbud, her under et drab på en medarbejder på Lindegården og en række afledte påbud fra Arbejdstilsynet, har ført til **opstramning af sikkerhedsprocedurer** og en ny politik for håndtering af vold, mobning og chikane i Københavns Kommune. **Der bør dog skabes større opmærksomhed på mere grundlæggende forebyggelse af vold og trusler**, f.eks. ved at se på kvaliteten og specialiseringen i SOFs eksisterende tilbud og hvordan visitationen til botilbud matcher den enkelte borgers funktionsniveau og behov.

SOF har i 2016 et større overforbrug på psykologbistand fra Falck Healthcare, hvilket har medført, at **medarbejderne for en periode ikke længere kan få et forløb hos Falck uden ledelsens godkendelse.**

Denne beslutning er ikke de faglige organisationers kop te, da ledelsen ofte har andel i medarbejderne behov for psykologbistand. Stabscenter SOF tilbyder, at medarbejdere kan søge bevilling gennem kontorchef Helle Vibeke Carstensen i stedet for gennem egen leder, hvilket enkelte har benyttet sig af og som giver stabscenteret et indblik i de ledelsesmæssige udfordringer i SOF. Dette kan være positivt, men det centrale er stadig, at der ikke bør være barrierer for at medarbejdere kan få den nødvendige bistand.

Centralt i SOF står **forebyggelse og håndtering af langtidssygemeldinger højt på dagsordenen**, og Stabscenter SOF tilbyder nu konsulentstøtte med udgangspunkt i række definerede typer af sygemeldinger, angiveligt med positiv respons fra de afprøvede arbejdspladser.

Stabscenteret har ud fra af en mindre analyse bemærket, at der er **påfaldende stigning i sygefravær på arbejdspladser i perioder, hvor de er under omstrukturering**. Dette kan skabe håb for, at forvaltningen i fremtiden anlægger en mere helhedsorienteret tilgang til omstruktureringer, så frustrationer og sygemeldinger til en vis grad kan undgås.

FTR og DS-konsulent Lone Lomholt har det på det seneste haft særligt **fokus på arbejdsmiljøet på myndighedsområdet i Borgercenter Børn og Unge**, hvorfra der med jævne mellemrum er eksempler på mange sygemeldinger og stor udskiftning. TRerne på området har fået et tættere samarbejde med henblik på at erfaringsudveksle og identificere fælles udfordringer.

MED-aftalen

Som følge af de ny borgercentre har forhandlingsorganet (direktionen, HK, LFS, FOA-SOSU, AC og DS) indgået aftale om en **ny MED-aftale for SOF** – et stort arbejde med mange detaljer, der krævede flere møder at få på plads. Et endnu større arbejde har de faglige organisationer haft med at udpege medarbejdsrepræsentanter til de nye BorgercenterMED. Det har været et stort puslespil at få alle faggrupper placeret i udvalgene, og det er ikke slut endnu, da der løbende skal skiftes ud pga. sygdom, jobskifte og andet.

De nye udvalg er på forskellige stadier, men kommer formentlig alle til at skulle bruge en længere periode for at komme helt op at køre og snitfladerne til de øvrige MED-niveauer (HovedMED og AfdelingsMED) er helt afklaret. DS er pænt repræsenteret med TRer og AMRer i BorgercenterMED for BBU og BCV, mens vores plads i BCH p.t. står ledig som følge af, at vores eneste TR i BCH har skiftet arbejde.