

Tid:	Den 1. marts 2015
Sted:	KL
Emne:	Forlig om fornyelse af aftale og overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere
Deltagere:	Repræsentanter for Dansk Socialrådgiverforening, HK/KOMMUNAL og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftale og overenskomst fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015.

Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere af 13. november 2013
Aftale for socialrådgivere og socialformidlere af 13. november 2013

1. FORHØJELSE AF ATP – ARBEJDSGIVERBIDRAG

ATP-bidraget for socialrådgivere forhøjes pr. 1. april 2016 fra F-sats til A-sats.

Udgift	2,603 mio. kr.
--------	----------------

2. PENSION

Pensionsbidrag for socialrådgivere på grundløn 31 + 2.000 kr., trin 34 og 37 forhøjes pr. 1. oktober 2016 med 0,33% fra 14,37% til 14,70%.

Pensionsbidrag for socialrådgivere på grundløn 41 + 3.900 kr. forhøjes pr. 1. oktober 2016 med 0,20% fra 14,50 % til 14,70%.

Pensionsbidrag for socialrådgivere på grundløn 42 + 3.900 kr. eller højere forhøjes pr. 1. oktober 2016 med 0,30% fra 17,70% til 18,00%.

Udgift	11,586 mio. kr.
--------	-----------------

Pensionsbidrag for socialformidlere på grundløn 32 + 2.000 kr., trin 34, 37 og 41 + 3.900 kr. forhøjes pr. 1. april 2016 med 0,45% fra 15,65% til 16,10%.

Pensionsbidrag for socialformidlere på grundløn 42 + 3.900 kr. eller højere forhøjes 1. april 2016 med 0,45% fra 17,70% til 18,15%.

Udgiften er dækket i forlig af 1. marts 2015 mellem KL og HK/KOMMUNAL.

3. ARBEJDESTID

Parterne er enige om at de nugældende centrale arbejdstidsregler søges gjort mere enkle, ens og smidige. Overenskomsterne skal sikre rammerne omkring arbejdstiden og kan suppleres af lokale aftaler. Rammerne om arbejdstid skal balancere mellem arbejdspladsens behov for fleksibilitet og tilstedeværelse og medarbejdernes behov for fleksibilitet og selvtilrettelæggelse, der også giver den enkelte mulighed for god sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

Projektet vil have fokus på:

- Arbejdstidsregler på tværs af forskellige medarbejdergrupper på sammenlignelige arbejdsområder
- Enkle og smidige arbejdstidsregler, der afspejler den tillid der er mellem ledere og medarbejdere og som øger det ledelsesmæssige overblik
- Personale, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen

Projektet vil se på de grundlæggende interesser, bekymringsfelter og behov, som medarbejdere og ledere har i forhold til arbejdstidsreglerne. Der skal blandt andet ses på konkrete forslag til reviderede regler, så evt. ændringer er kendte og gennemarbejdede før O.18.

Parterne skal kvalificere beregningsgrundlaget på arbejdstidsområdet. Arbejdet kan bl.a. tage udgangspunkt i de tal, som KRL kan stille til rådighed og den undersøgelse om arbejdstid, som parterne udarbejdede i den foregående overenskomstperiode, herunder om anvendelsen af flekstid og overarbejde.

Parterne er enige om at arbejde for at igangsætte et fællesprojekt med deltagelse af relevante faglige organisationer, der afdækker evt. muligheder og barrierer i forhold til at forenkle arbejdstidsreglerne. Projektet skal lede frem mod, at der ved O.18 kan aftales nye arbejdstidsregler. Der aftales derfor et § 6 projekt(AUA) ved O.15, som har til formål at forberede forhandlingerne ved O.18.

Parterne er indstillet på at søge projektet gennemført sammen med andre organisationer på det administrative område.

Budget:

0,2 mio. kr.

4. PERIODEDRØFTELSE

Parterne er enige om at drøfte de af overenskomsten omfattede cand. soc. uddannede ansattes lønindplacering i overenskomstperioden.

5. MIDLER TIL KOMPETENCEFONDEN

Af Dansk Socialrådgiverforening afsættes følgende midler til kompetencefonden, fondsområde III:

Varige midler:

Udgift	3,084 mio. kr.
--------	----------------

Engangsmidler:

Udgift	6,042 mio. kr.
--------	----------------

Af HK/KOMMUNAL er der afsat midler i forliget med KL ligeledes indgået 1. marts.

6. KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne finder det naturligt, at leder og medarbejder sammen drøfter rammer og betingelser for kompetenceudvikling, når medarbejderne arbejder på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

7. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at indstille Fællesaftale om Lokal Løndannelse fornyet pr. 1. april 2015 uden ændringer.

8. DIGITALISERING – OPSIGELSESBESTEMMELSER I OVERENSKOMSTERNE

I overensstemmelse med forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015 pkt. 10.4 er parterne enige om, at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post. Derfor indsættes følgende bestemmelser i overenskomstens/overenskomsternes § 19:

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Socialrådgiverforening

[CVR-nummer indsættes i redigeringsfasen]

HK/KOMMUNAL

[CVR-nummer indsættes i redigeringsfasen]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

9. FORENKLING

Parterne er enige om fortsat at forenkle overenskomsternes opbygning og sprogbrug.

§ 18 om udgifter til tjenesterejser udgår redaktionelt af overenskomsten, da parterne er enige om, at personalet godtgøres for udgifter ved tjenesterejser ud fra de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

Opsigelsesbestemmelsen i timelønsafsnittet forenkles til:

”Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.”

§ 26, stk. 3 bemærkningen udgør redaktionelt som følge af timelønsændringen.

Protokollat 1, § 1, stk. 2 og protokollat 1, § 3 udgår. Parterne er dog enige om, at såfremt der mod forventning måtte være ansatte, som fortsat er omfattet af bestemmelserne, så vil de fortsat være det.

10. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling samt, at der mellem parterne kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om i overenskomstperioden at iværksætte følgende personalepolitiske projekter, jf. bilag 1:

AUA-projekter:

- Arbejdstid
- Styrket samspil mellem nyeste viden og socialrådgivernes kommunale praksis

Projekter i Fremfærd:

- Fagligheder på beskæftigelsesområdet
- Forebyggelse af vold, trusler og chikane i forhold til arbejde med borgere med særlige problemstillinger

11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Socialrådgivere/socialformidlere er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112122.

Der indgår XX mio. kr. i gennemsnitsløngarantien.

Jf. bilag 2.

12. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2016.

Samlet udgift udgør 17,273 mio.kr., svarende til 0,4 % af lønsummen samt midler fra provenu ved nedsættelse af kontingentet til gruppeliv.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 3.

13. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,4 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

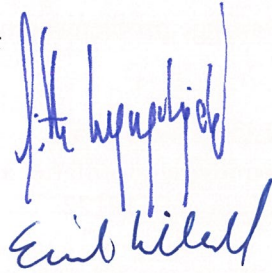
Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymmer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2015, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

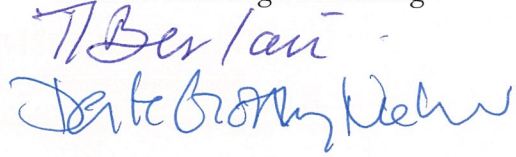
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsplaner i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst og aftaler.

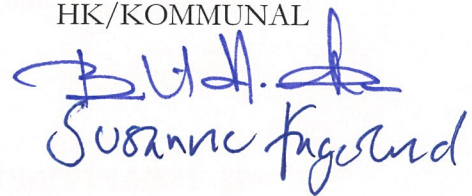
For
KL


Erik Hild

For
Dansk Socialrådgiverforening


T. Berlan

For
HK/KOMMUNAL


Susanne Fagerlund

Personalepolitiske projekter

Arbejdstid

Parterne er enige om at de nugældende centrale arbejdstidsregler søges gjort mere enkle, ens og smidige. Overenskomsterne skal sikre rammerne omkring arbejdstiden og kan suppleres af lokale aftaler. Rammerne om arbejdstid skal balancere mellem arbejdspladsens behov for fleksibilitet og tilstedeværelse og medarbejdernes behov for fleksibilitet og selvtilrettelæggelse, der også giver den enkelte mulighed for god sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

Projektet vil have fokus på:

- Arbejdstidsregler på tværs af forskellige medarbejdergrupper på sammenlignelige arbejdsområder
- Enkle og smidige arbejdstidsregler, der afspejler den tillid der er mellem ledere og medarbejdere og som øger det ledelsesmæssige overblik
- Personale, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen

Projektet vil se på de grundlæggende interesser, bekymringsfelter og behov, som medarbejdere og ledere har i forhold til arbejdstidsreglerne. Der skal blandt andet ses på konkrete forslag til reviderede regler, så evt. ændringer er kendte og gennembearbejdede før O.18.

Parterne skal kvalificere beregningsgrundlaget på arbejdstidsområdet. Arbejdet kan bl.a. tage udgangspunkt i de tal, som KRL kan stille til rådighed og den undersøgelse om arbejdstid, som parterne udarbejdede i den foregående overenskomstperiode, herunder om anvendelsen af flekstid og overarbejde.

Parterne er enige om at arbejde for at igangsætte et fællesprojekt med deltagelse af relevante faglige organisationer, der afdækker evt. muligheder og barrierer i forhold til at forenkle arbejdstidsreglerne. Projektet skal lede frem mod, at der ved O.18 kan aftales nye arbejdstidsregler. Der aftales derfor et § 6 projekt(AUA) ved O.15, som har til formål at forberede forhandlingerne ved O.18.

Parterne er indstillet på at søge projektet gennemført sammen med andre organisationer på det administrative område.

Budget: 0,2 mio. kr.

Styrket samspil mellem nyeste viden og socialrådgivernes kommunale praksis

Ved de seneste overenskomstforhandlinger aftalte KL og DS et personalepolitisk delprojekt om 'Styrket samspil mellem teori og praksis på socialrådgiveruddannelsen' – de gode erfaringer derfra ønskes nu videreført i et nyt personalepolitisk projekt: 'Styrket samspil mellem nyeste viden og socialrådgivernes kommunale praksis'.

Målet er at styrke vidensdeling, at udvikle og sprede ny praksisrelevant viden i den kommunale socialrådgiverpraksis, hvorved der bidrages til øget fokus på kvaliteten i indsatsen, øget effektiv

opgavevaretagelse, fokus på borgeren i centrum samt ydes en indsats for at skabe ny viden / evidens om det der virker.

Projektet har som delmål i at sætte fokus på behovet for, at forskningen på socialområdet bliver mere praksisnær og anvendelsesorienteret, så der tilvejebringes viden om, hvad der virker, så der udvikles anvendelige metoder.

Projektet skal beskrive / kortlægge udvalgte eksisterende modeller og/eller etablere nye modeller for hvordan kommunerne og socialrådgiverne systematisk udvikler og implementerer ny viden i praksis, baseret på efterspørgsel fra brugerne, medarbejdere og ledelse.

I praksis etableres projektet i udvalgte kommuner i samspil med derværende ledelse, tillidsrepræsentanter og udviklingssocialrådgivere/udviklingskonsulenter.

Projektet vil i den forbindelse beskrive/kortlægge udvalgte modeller for kommunernes og socialrådgivernes arbejde med denne dagsorden mhp. fx at synliggøre 'best practice', styrke vidensdeling og inspirere til kvalitetsudvikling af indsatsen.

Budget: 0,5 mio. kr.

Fagligheder på beskæftigelsesområdet

Beskæftigelsesområdet befinder sig i en stor omstilling i disse år. En ambitiøs reformdagsorden implementeres, og mange medarbejdere skal arbejde på nye måder. Et større fokus på individuel sagsbehandling, herunder udvikling af borgeren, samt styrket virksomhedskontakt stiller nye krav til medarbejderne, hvilket den politiske aftale om beskæftigelsesreformen anerkender ved at afsætte 150 mio. kr. til et kompetenceløft af jobcenter- og a-kasse-medarbejdere til direkte understøttelse af reformens implementering. Dvs. kurser og uddannelser, der skal understøtte kompetencerne i bl.a. virksomhedsindsatsen og borgerkontakten.

Det er i det lys parterne har et ønske om at iværksætte et projekt, der analyserer, hvilken faglighed / fagligheder, der er brug for i den nye beskæftigelsesindsats.

Projektets succeskriterier er,

At parterne får analyseret og beskrevet fagligheden/faglighederne for fremtidens jobcenteropgaver – fx ved at opstille en række kompetenceprofiler

At parterne analyserer, om de nuværende uddannelsesstilbud i tilstrækkelig grad understøtter disse fagligheder og kompetenceprofiler – og hvis ikke, at parterne fremkommer med en række anbefalinger til forbedringer.

At parterne formidler den nye viden til kommunerne til understøttelse af rekrutteringsprocesser, målretning af kompetenceudvikling og drøftelser med uddannelsesinstitutionerne

Deltagende parter er HK Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening.

Intentionen er, at gennemføre projektet inden udgangen af 2015, forudsat at det fagligt og praktisk er muligt.

Projektet søges finansieret gennem Fremfærd.

Forebyggelse af vold, trusler og chikane i forhold til arbejde med borgere med særlige problemstillinger

Parterne er enige om at igangsætte et projekt om forebyggelse af vold, trusler og chikane i forhold til arbejde med borgere med særlige problemstillinger.

Projektets overordnede formål er skabe et fælles billede af, hvorledes forskellige arbejdspladser arbejder med problemstillingen (herunder fx når der forekommer alenearbejde), samt hvad der allerede findes af nyttig viden og materialer om emnet. På grundlag heraf udarbejdes en drejebog med inspiration og vejledning, som ledere og medarbejdere kan tage udgangspunkt i et forebyggende arbejde.

Andre relevante organisationer inviteres til at deltage i projektet.

Den foreslåede budgetramme er 2 mio. kr. i perioden 1.4.2015 -31.3.2018.

Parterne er enige om, at andre relevante organisationer inviteres til at deltage i projektet.

Parterne er indforstået med, at projektets endelige budgetramme afhænger af enighed i regi af forhandlingerne om Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter.

Projektet søges finansieret gennem Fremfærd.

Projektbeskrivelse:

KL - FOA - Fag og Arbejde, SL, 3F, Socialrådgiverne og Sundhedskartellet Fælles projekt/aktivitet om forebyggelse af vold, trusler og chikane i arbejde med borgere med særlige problemstillinger

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at medarbejdere udsættes for chikane, vold eller trusler om vold i forbindelse med deres arbejde. Derfor er det vigtigt, at medarbejdere og ledere i forbindelse med opgaveløsningen er opmærksomme på, hvor kan være risiko for vold, trusler eller chikane i arbejdet, herunder fx når der forekommer alenearbejde.

Parterne anerkender, at medarbejdere og ledere på mange arbejdspladser arbejder målrettet for at forebygge vold, trusler og chikane og for at håndtere problemet, når vold, trusler eller chikane forekommer.

Der findes allerede et rigt materiale i form af vejledninger, metoder og redskaber m.m., som er udarbejdet af BrancheArbejds miljøRådene (BAR), Arbejds miljøRådet, Vold Som Udtryksform i regi af Socialt Udviklingscenter (SUS), det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) og Videncenter for Arbejds miljø (VFA).

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at det forebyggende arbejde i forhold til vold, trusler og chikane tager udgangspunkt i anerkendt viden og materialer som de nævnte.

Parterne er derfor enige om, at yderligere fælles initiativer primært skal bygge på ovenstående samt på de ti gode råd til at undgå vold på arbejdspladsen, som er udviklet af Arbejds miljøRådet i samarbejde med Arbejdstilsynet (januar 2014).

Parterne er ligeledes opmærksomme på de dilemmaer, arbejdspladserne kan stå over for, når der skal tages hensyn til medarbejdernes arbejds miljø samtidig med, at der tages hensyn til den social- og sundhedsfaglige løsning af kerneopgaven. Den forebyggende indsats skal derfor ses i sammenhæng med lederenes og medarbejdernes løsning af kerneopgaven (videndeling, samarbejde, kommunikation). I den forbindelse er der også behov for at undersøge momenter ved alenearbejde, som medarbejderne kan opleve som utryghedsskabende i forhold til sikkerhed og i forhold til løsning af kerneopgaven.

For at understøtte det forebyggende arbejde, der allerede foregår på mange kommunale arbejdspladser, iværksætter parterne i perioden følgende initiativer, som især retter sig mod arbejde med borgere med særlige problemstillinger¹:

1. Et fælles billede af erfaringer og udfordringer på forskellige arbejdspladser. Der er behov for at skabe et fælles billede af, hvordan man på forskellige arbejdspladser arbejder med vurdering af risiko for vold, trusler eller chikane, herunder hvordan borgerne inddrages i det voldsforebyggende arbejde. Der er ligeledes behov for et fælles billede af, hvilke udfordringer der særligt kan være i forhold til alenearbejde – fx hvilke momenter ved alenearbejde der opleves som utryghedsskabende i forhold til medarbejderens sikkerhed og i forhold til løsning af kerneopgaven.

Med henblik på at etablere dette fælles billede afholdes et mindre antal fokusgruppe interview med ledere, medarbejdere, tillidsvalgte og brugere/pårørende fra relevante arbejdspladser i 2-3 kommuner .

2. Et fælles overblik over, hvad der allerede findes af vejledninger, metoder og redskaber, udviklet med parternes direkte (BAR) eller indirekte deltagelse (AMR, VFA, SUS, Socialstyrelsen).

3. Fra viden til handling. Med udgangspunkt i disse fælles billeder udarbejdes en drejebog, som ledere og medarbejdere på de berørte arbejdspladser kan anvende i det forebyggende arbejde, fx med at lave en lokal voldshandlingsplan eller ”serviceeftersyn” på arbejdspladsens implementering af allerede vedtagne retningslinjer om vold. Drejebogen tager udgangspunkt i ”ti gode råd” og øvrige materialer fra BAR m.fl. Drejebogen skal inddrage bruger-/borgerperspektivet, det tværsektorielle perspektiv (dvs. samarbejdet med andre relevante aktører som fx behandlingspsykiatrien, almen praksis og kommunale myndigheder), og særlige aspekter ved alenearbejde (hvad medarbejdere kan opleve som utryghedsskabende i forhold til sikkerhed og i forhold til løsning af kerneopgaven).

Desuden inddrages anden relevant viden, fx kommissionsrapporten fra Blåkjærgaard., projekter om minimering af tvang og om brugerinddragelse

Drejebogen udarbejdes i samarbejde med anerkendte eksperter på området og et mindre antal arbejdspladser/kommuner.

4 Formidling

Drejebogen formidles via organisationernes egne formidlingskanaler, kurser, PUF, BAR/SUS nyhedsbrev mv.

Drejebogen præsenteres på Arbejdsmiljøkonferencen 2016, Workshop.

Det overvejes, hvorvidt formidlingen kan ske i sammenhæng med andre formidlingsaktiviteter, som parterne har aftalt, fx den arbejdspladsrettede indsats om psykisk arbejdsmiljø, som er aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Økonomi og organisering

Der afsættes 2 mio. kr. til gennemførelse af initiativerne i perioden.

¹ Med ”arbejde med borgere med særlige problemstillinger” menes i denne forbindelse arbejde med voksne med helt særlige problemstillinger, fx i form af misbrug, særlige former for demens, psykisk sygdom eller lignende, hvor der er risiko for, at borgeren udviser en aggressiv eller udadreagerende adfærd i forhold til hjælperen (medarbejderen).

Tidsplan

Projektet sættes i gang pr. 1. april 2015 og forventes gennemført senest sommeren 2016.

Fase 1:	Fælles billede af udfordringer – fokusgruppeinterviews	
	Fælles overblik over eksisterende materialer mv.	
Fase 2:	Udvikling af drejebog i samarbejde med et antal arbejdspladser	
	Afprøvning med 2-3 arbejdspladser	
Fase 3:	Formidling af drejebog	

Parterne overtager med denne indsats ikke nogen forpligtigelser i forhold til arbejdsmiljøloven.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Pulje varige midler	Mio. kr.
0,4 % af lønsummer ex udv. arb. SY	17,175
Gruppeliv	0,098
I alt	17,273

Pulje engangsmidler	Mio. kr.
ATP pr. 1.4.2015	0,225
Provenu fra forsinket udmøntning af gruppelivsmidler 1.1.2016-1.4.2016	0,024
Provenu fra forsinket udmøntning 11,586 mio. kr. varige midler 1.4.2016-1.10.2016	5,793
I alt	6,042

Puljeanvendelse varige midler	Mio. kr.
Pensionsforhøjelser pr. 1.10.2016	11,586
ATP sats F-> A	2,603
Overførsel til kompetencefonden pr. 1.4.2016	3,084
I alt	17,273

Puljeanvendelse engangsmidler	Mio. kr.
Overførsel til kompetencefonden 1.4.2015	0,225
Overførsel til kompetencefonden 1.1.2016	0,024
Overførsel til kompetencefonden 1.4.2016	5,793
I alt	6,042

