



Dansk Socialrådgiverforenings krav til overenskomstforhandlingerne 2018 på det regionale område

Dansk Socialrådgiverforening fremsætter følgende krav til overenskomst indgået mellem DS og RLTN.

Tema: HØJERE LØN OG PENSION

HØJERE LØN

Socialrådgivere har krav på lønudvikling igennem hele arbejdslivet i et længere arbejdsliv.

- Højere løn og højere grundløn til basisstillinger
- Højere løn og højere grundløn til ledere
- Alle tillæg skal være pensionsgivende
- Ophævelse af grundlønsbegrænsninger på eksisterende tillæg

KRAV OM EN LOKAL LØNDANNELSE DER FUNGERER

Dansk Socialrådgiverforenings lønsystem er "den fulde model", hvor der er mulighed for indplacering på forskellige grundlønninger efter lokal aftale. Den øvrige lønudvikling sker efter lokal forhandling. Det er derfor afgørende, at lokal løndannelse sikrer socialrådgiverne mulighed for lønudvikling hele arbejdslivet. Det er en forudsætning, at der er ledelsesmæssigt fokus på, at sikre midler til den lokale løndannelse, så der er grundlag for reelle lokale forhandlinger.

- Dansk Socialrådgiverforening stiller derfor krav om forbedringer af aftalen, således at der afsættes midler til sikring af den lokale løndannelse, herunder midler til forlodsfinansiering, samt at gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien fortsætter
- Det skal sikres, at midler i det økonomiske råderum anvendes, at tilbageløbsmidler opgøres og genanvendes, at arbejdsgiver skal have pligt til at informere om det økonomiske råderum og at alle medarbejdere sikres en årlig lønvurdering uanset fravær fra arbejdspladsen eksempelvis i forbindelse med barselsorlov

HØJERE PENSION

- Højere pension for løntrin 31 +2.000, 37 + 2.500 og 41+7.700 + 42 +2.200
- Ansatte der får udbetalt pension fra en offentlig ansættelse, herunder invalidepension/førtidspension skal have ret til pensionsbidrag, som hvis pensionen var fra en privat ansættelse
- Krav om at tjenestemandsansatte på RLTN-området oppebærer pension af de obligatoriske funktionstillæg som for overenskomstansatte



Tema: ARBEJDSLIV

ARBEJDESTID

- Afskaf uden højeste tjenestetid for ansatte i basisstillinger (Ansatte over løntrin 37 skal omfattes af overarbejdsbestemmelsen)
- Bedre overarbejdsbetaling, således at aktuel timeløn anvendes (bortfald af RLTN § 15 stk. 8 nr.4)
- Regulering af satserne i § 16 stk.3,4, og 6 for arbejde i forskudt tid, delt tjeneste og rådighedsvagt

KOMPETENCEUDVIKLING

DS ønsker med overenskomsten at understøtte, at socialrådgivere fortsat og gennem hele arbejdslivet dygtiggør sig og kompetenceudvikler sig.

- Kompetencefonden videreføres og videreudvikles
- Krav om fortsat faglig og professionsrettet udvikling af socialrådgivere ansat på sygehusene til gavn for patienter – ved at arbejde for at løfte sundhedssocialrådgivernes specialistkompetence og ved at etablere en forsknings- og udviklingspulje, hvorfra der kan ansøges om midler til gennemførelse af konkrete forsknings- og udviklingsprojekter tilknyttet sundhedssocialrådgivernes arbejdsfelter.
- Ret til diplom senest efter 10 års samlet erhvervs erfaring efter endt uddannelse
- Bedre vilkår i forbindelse med efter- og videreuddannelse – det kan eksempelvis være: Vikardækning, ret til forhandling om vilkår ved efter/videreuddannelse (frihed til læsedage mv.), nedsættelse af arbejdsopgaver ved efter/videreuddannelse
- Socialrådgivere, der tillægges funktion som praktikvejleder, har krav på diplomuddannelse for praktikvejledere fra det tidspunkt, hvor funktionen tillægges
- DS stiller krav om ekstern supervision til alle socialrådgivere. Supervision understøtter faglig udvikling, giver rum til fælles refleksion og læring og medvirker til at løse konkrete faglige problemstillinger samt øger kvaliteten i den praktiske professionsudøvelse. Supervision understøtter desuden udvikling og fastholdelse af et godt arbejdsmiljø

ARBEJDSMILJØ PÅ SOCIALRÅDGIVERARBEJDSPLADSER

Socialrådgiveres arbejdsmiljø er meget presset på de kommunale arbejdspladser, derfor er det afgørende at der igangsættes tiltag på området. Problemer med arbejdsmiljø løses typisk bedst med initiativer, som ligger uden for selve arbejdsmiljøfeltet, hvorfor krav nævnt andre steder som supervision, intro til nyuddannede og kompetenceudvikling også er krav, som bidrager positivt til det psykiske arbejdsmiljø.

Herudover stilles der krav om

- Bedre og styrket uddannelse på arbejdspladserne om psykisk arbejdsmiljø
- Der iværksættes i perioden projekter mellem parterne, der retter sig mod socialrådgiveres pressede arbejdsmiljø

FLEKSIBILITET I ET LÆNGERE ARBEJDSLIV og LIVSFASER

DS ser, at vores medlemmer gennem arbejdslivet har forskellige behov og ønsker til arbejdslivet afhængigt af, hvilken livsfase man er i. Hertil kommer de strukturelle udviklingstendenser som eksempelvis ny civilsamfunds-strategi og



ændret tilbagetrækningsreform, som kalder på kollektive løsninger på de kommunale/regionale arbejdspladser.

DS ønsker således at indgå i en dialog med RLTN om at sikre og styrke rammerne for, at der på arbejdspladserne er en mulighed for at opnå en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Der er behov for mere fleksibilitet set over hele arbejdslivet, og ikke blot til bestemte aldersgrupper eller livssituationer. Der kan skabes mere fleksibilitet gennem kollektive aftaler eller ordninger som:

- Fritvalsordninger i lighed med elementerne fra det private forlig foråret 2017 og som kan indeholde valgmuligheder mellem pension, løn og frihed
- Timebanks-tankerne hvor den ansatte i visse perioder af arbejdslivet kan spare timer eller fridage op til afvikling i andre perioder i arbejdslivet og som kan afvikles som længere eller kortere frihedsperioder

Tema: LIVSFASER

SENIOR

Der er et stort pres på, at få socialrådgiverne til at blive længere på arbejdsmarkedet. For at kunne imødekomme denne efterspørgsel og behov, er der brug for rettigheder og vilkår, som gør, at de erfarne socialrådgivere også kan fastholdes på arbejdspladserne og ønsker at arbejde længere. Alle undersøgelser viser, at godt arbejdsmiljø og gode vilkår er afgørende for, at de ældre socialrådgiver vil blive længere på arbejdspladsen/arbejdsmarkedet.

Der stilles derfor krav om forbedrede rettigheder og vilkår for seniorer:

- Ret til senioraftale
- Ret til nedsat tid
- Alderskriteriet på 70 år for udbetaling af pension jf. § 10 stk.6 nedsættes
- Særlige rettigheder til out-placement ved uansøgt afskedigelse
- Ret til seniorfrihed tilsvarende ordningen på KL's område

NYANSATTE

- Ret til introforløb for nyansatte, jf. DS's positive erfaringer fra projekt med KL
- Ret til mentor for nyansatte

SÆRLIGE GRUPPER/OMRÅDER

LEDEROMRÅDET:

- Højere løn/grundløn,
- Højere løn/grundløn, der tager hensyn til og afspejler at arbejdstiden er uden højeste tjenestetid
- Længere opsigelsesvarsel som på cheflønsaftalen (12 måneder efter et års ansættelse)



SOCIALRÅDGIVERE MED KANDIDATGRAD

- DS ser, at der er behov for at anerkende de socialrådgivere, som tager en kandidatuddannelse. DS ønsker derfor, at ovennævnte gruppe kan udskilles, og at der således indføres et særskilt løntapet for socialrådgivere med en kandidatuddannelse.
- Forhandlingsretten udvides til at omfatte socialrådgivere med cand.soc.jur. - uddannelse og andre kandidatuddannelser.

DÆKNINGSOMRÅDET

DS overenskomst med RLTN skal også dække socialrådgivere på selvejende institutioner, med hvilke regionen har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke regionen med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold

FORBEHOLDSKRAV

Der tages forbehold for fremsættelse af krav:

Om ændringer af DS' overenskomster og aftaler, som følge af resultatet af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale arbejdsgivere, samt eventuelt afledte virkninger af resultater på andre områder.

Om emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN.

Om præcisering af aftalernes og overenskomsternes dækningsområde.

Om ændringer som følge af ændringer på det øvrige arbejdsmarked, i lovgivningen m.v.