

TR & AMiR Nyhedsbrev – 8. december 2016

I dette nummer:

- [Bestemmelser om tjenestefri ved barns 1. og 2. sygedag](#)
- [... Og hvis du selv er syg eller skal til lægen?](#)
- [TR-konference 2017](#)
- [SPARK genåbnet for ansøgninger](#)
- [Er det tid til næste trin i din TR uddannelse?](#)
- [Ny pjece om god modtagelse af nyansatte](#)
- [Juletid er ferietid](#)
- [Stor søgning til rådgivning om psykisk arbejdsmiljø i regionerne](#)

Nyt fra Region Syd:

- [Forbedrede TR-vilkår](#)
- [Nyhedsbrev til TR suppleanter](#)
- [Evaluering af møder og aktiviteter for TR](#)
- [Nyvalgte TR i Region Syd](#)

## Overenskomstens bestemmelser om tjenestefri ved barns 1. og 2. sygedag

I DS har vi fået flere henvendelser vedr. overenskomstens bestemmelser om, hvorvidt man kan holde barns 1. eller 2. sygedag iht. overenskomstens § 16. Og måske du som TR, AMIR eller FTR også støder på dette spørgsmål.

Tilsyneladende har flere ledere hæftet sig ved, at der er tale om medarbejderens mulighed for at få tjenestefri - og ikke medarbejderens rettighed. Deraf er der nogle ledere, der har udledt, at man kan afvise anmodningen om tjenestefri uden yderligere begrundelser.

Det er korrekt, at der ikke er tale om en rettighed samt at kriterierne skitseret i stk. 1 skal være til stede. Du kan se bestemmelsen og kriterierne i boksen på næste side.

I en konkret sag på en kommunal arbejdsplads i Region Øst, var et medlem blevet orienteret af sin ledelse om, at hun ikke kunne holde flere barns 1. og 2. sygedag, men at hun i stedet kunne gøre brug af enten feriedage eller selvbetalte fridage. Hun havde inden for seneste kalenderår afholdt 5 dages barns 1. og 2. sygedag. Ledelsen havde ikke redegjort for, at medlemmet havde misbrugt ordningen, og da medlemmet var blevet anvist at gøre brug af ferie og selvbetalte fridage, var der heller ikke godtgjort, at fraværet ikke var foreneligt med forholdene på tjenestestedet. Efter DS henvendelse endte sagen med, at den kommunale arbejdsplads efterbetalte medlemmet løn svarende til 4 arbejdsdage.

Den konkrete sag understreger arbejdsgivers forpligtelse til, at der tages konkret stilling i hvert tilfælde, såfremt man afviser den ansattes mulighed for at afholde barns 1. og 2. sygedag.

Selvom der i overenskomstens bestemmelser ikke er en nagelfast rettighed til at passe sit syge barn, skal der ved afvisning af muligheden tages konkret stilling til bestemmelserne i § 16.

Derudover skal man som ansat huske, at barnets 1. og 2. sygedag skal tages bogstaveligt. Barnets 1. sygedag er barnets 1. sygedag, uanset om sygdommen er startet en lørdag, at man havde anden pasning til barnet den 1. sygedag, eller at sygdommen først indtraf om aftenen.

#### **§ 16. Barns 1. og 2. sygedag**

##### *Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

##### **Bemærkning**

*I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.*

##### *Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

##### *Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygdom.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Annemette West Nielsen*  
[awn@socialraadgiverne.dk](mailto:awn@socialraadgiverne.dk)

## ... Og hvis du selv er syg eller skal til lægen?

Socialrådgivere, der er offentligt ansat, er også omfattet af funktionærloven. Det betyder, at hvis du er syg, så er det "lovlig forfald", dvs. du har ret til løn under sygdom. Du skal selvfølgelig overholde arbejdspladsens regler for, hvordan du rettidigt melder dig syg, til hvem m.v.

Dette skaber sjældent problemer. Men som TR kan du hurtigt løbe ind i spørgsmålet om lægebesøg. Desværre oplever nogle offentligt ansatte, at der bliver "strammet til" i forhold til lægebesøg. I hvert fald er der netop landet en dom fra Østre Landsret (HK mod Region Sjælland), som handler om, hvorvidt en ansat kunne gå til speciallægeundersøgelse uden at blive trukket i løn. Dommen bekræftede, at retstilstanden er som beskrevet her.

Det er sådan, at du har ret til at gå til lægen, herunder speciallæge, uden at blive trukket i løn. Men der er visse forhold, som du er forpligtet til at opfylde. Du er eksempelvis forpligtet til så vidt muligt at placere lægebesøget uden for din almindelige arbejdstid eller således, at det er til mindst mulig gene for arbejdspladsen. Dette er særligt vigtigt at iagttage, når der **ikke** er tale om akut lægebesøg.

Når der er tale om akut lægebesøg, er det at sidestille med almindelig sygdom, dvs. det er lovlig forfald, og du må gå til lægen, når du kan få lægetiden. Hvis du er i stand til at arbejde før og efter lægebesøget, og du i praksis kan nå det, så er du forpligtet til at møde på arbejde.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Dorte Gotthjælp Nielsen*  
[dgn@socialraadgiverne.dk](mailto:dgn@socialraadgiverne.dk)

## TR-konference 2017

Dansk Socialrådgiverforening varmer op til de kommende overenskomstforhandlinger i 2018 med en stor TR-konference.

Konferencen finder sted den 7.-8. marts 2017 på Nyborg Strand.

Du får mulighed for at være med til at sætte dagsordnen for overenskomstforhandlingerne og får også redskaber til at inddrage dine kolleger i processen.

» [Meld dig til her - TR-Konferencen 2017](#)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Gunda Herlufsen*  
[gh@socialraadgiverne.dk](mailto:gh@socialraadgiverne.dk)

## SPARK genåbnet for ansøgninger

SPARK, som er KL og Forhandlingsfællesskabets fælles konsulenttilbud til psykisk arbejdsmiljø i kommunerne, er igen åbnet for ansøgninger. Tilbuddet har været lukket i en periode, da SPARK af kapacitetsmæssige årsager ikke kunne tage flere opgaver ind.

Man skal ansøge via [www.sparkweb.dk](http://www.sparkweb.dk) og ledere og medarbejderrepræsentanter skal i fællesskab være enige om at ansøge.

Der vil nu fremover hver måned, og første gang 1. december 2016, ske en behandling af de indkomne ansøgninger ud fra bl.a. et branche- og kommunefordelingskriterium. SPARK giver senest den 14. i måneden besked til arbejdspladserne, om de kan få besøg.

SPARK medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejderrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads, i deres arbejde med psykiske arbejdsmiljøproblematikker. SPARK-konsulenterne kan yde støtte inden for følgende fire temaer: forandringsprocesser, samarbejdsproblemer, trusler og vold, problemer i forhold til arbejdets indhold, omfang og udførelse.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Elisabeth Huus Pedersen*  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

## Er det tid til næste trin i din TR uddannelse?

Så udbyder vi følgende kurser i vinter/forår 2017:

- **TR i DS** d. 17/1 2017 er allerede fuldt booket, så skynd dig at tilmelde dig næste hold d. 13/3 2017. Kurset er for dig, der er nyvalgt i TR i DS.
- **TR og medlem** d. 28/2 2017 er allerede fuld booket, så skynd dig at tilmelde dig næste hold d. 24/4 2017. Kurset er for dig, der har deltaget i TR i DS.
- **TR og AMiR i samspil** d. 6/2 2017. Kurset har fokus på arbejdsmiljø og MED-systemet for Amir samt TR, der har deltaget i TR og medlem.
- **TR forhandler** d. 27/3 2017. Forhandlingstræning for dig som har deltaget i TR og medlem.
- **TR forhandler videre** d. 16/5 2016. Udvidet Forhandlingstræning for dig, som er erfaren TR og har deltaget i TR forhandler.

Du kan tilmelde dig via kalenderen på [tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk](http://tillidsvalgte.socialraadgiverne.dk).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Sesse Trusell  
[st@socialraadgiverne.dk](mailto:st@socialraadgiverne.dk)

## Ny pjece om god modtagelse af nyansatte

De første 90 dage i ansættelsen er afgørende for, om nyansatte finder sig til rette i organisationen. Derfor er en god og systematisk modtagelse af nye medarbejdere vigtig for både arbejdspladsen og den nye medarbejders arbejdsmiljø. Læs mere og hent en guide til at skabe en god modtagelse [arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse](http://arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse).

Vejledningen er lavet af branchearbejdsmiljørådene for offentlige kontor og administration samt social og sundhedsområdet. Den giver inspiration til, hvordan man tilrettelægger modtagelsen af nye medarbejdere på en måde, så de bedst muligt bliver integreret både fagligt og socialt på arbejdspladsen. Den er primært skrevet til lederen, arbejdsmiljøgruppen og andre på arbejdspladsen, der spiller en rolle i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø og en god modtagelse af den nyansatte.

Pjecen er inspireret af DS og KL's inspirationsmateriale [Nøglen til en god start for nyuddannede socialrådgivere i kommunen](#), som bl.a. indeholder værktøjer til kontaktperson og mentor for nyuddannede.

» [Arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse](http://Arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse)

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Elisabeth Huus Pedersen*  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

## Juletid er ferietid

De fleste af os vil gerne holde ferie hen over julen, men ikke alle kan det, for mange arbejdspladser holder åbent også henover julen.

Som udgangspunkt aftaler medarbejder og ledelse placering af ferie, således at der tages hensyn til medarbejdernes ferieønsker. Men hvis arbejdsgiver ønsker, at ferien placeres på et særligt tidspunkt, så skal det varsles med minimum 1 måned, fordi der er tale om restferie. Restferie er ferie udover hovedferien (de 3 uger som typisk holdes henover sommeren).

På nuværende tidspunkt bør der i forhold til juleferien være helt klarhed over om og hvornår, den enkelte socialrådgiver på jeres arbejdsplads kan eller skal holde ferie.

Arbejdsgiver kan helt **undtagelsesvis** ændre fastsat ferie, når der forligger ganske særlige omstændigheder, der gør, at din arbejdsplads har brug for din arbejdskraft. Hvis en evt.

ændring i feriens placering medfører udgifter for dig, skal arbejdsgiver erstatte tabet. Allerede påbegyndt ferie **kan ikke afbrydes**.

Ved sygdom opstået før feriens begyndelse – altså før arbejdstids begyndelse den første feriedag – har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

Det betyder, at medarbejderen skal melde sig syg, og at ferien ikke afvikles. Hvis medarbejderen bliver rask i ferien, skal hun/han raskmelde sig og gå på arbejde, med mindre det er aftalt, at medarbejderen afholder resten af den planlagte ferie. Den ferie som ikke blev afholdt skal medarbejderen på ny aftale hvornår afholdes med arbejdsgiveren.

Læs mere om [feriereglerne](#) her.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Dorte Gotthjælp Nielsen*  
[dgn@socialraadgiverne.dk](mailto:dgn@socialraadgiverne.dk)

## Stor søgning til rådgivning om psykisk arbejdsmiljø i regionerne

Der er stor efterspørgsel på hjælp til et bedre psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser. Ved OK15 blev det aftalt mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN, at de regionale arbejdspladser kan søge om ekspertrådgivning til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Fra maj til november har omkring 40 regionale arbejdspladser fået aftaler om ekspertrådgivning i psykisk arbejdsmiljø på plads, og meget tyder på, at endnu flere vil komme til.

Det er arbejdsmiljøeksperter i form af konsulenter og forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, RUC, CBS og ALECTIA, der hjælper de regionale arbejdspladser i gang med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Når en arbejdsplads får ekspertrådgivning rummer det f.eks. workshops, sparring på udviklingsprojekter, dialogmøder og inspirationsoplæg.

De emner, der kan søges rådgivning til er organisatoriske forandringer, faglige forandringer samt vold og trusler.

Læs mere om ekspertrådgivningen i regionerne på [DS' hjemmeside](#).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Elisabeth Huus Pedersen*  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

TR & AMiR Nyt fra Region Syd

## Forbedrede TR-vilkår

Der blev vedtaget mange gode og vigtige ting på det nyligt afholdte repræsentantskabsmøde d.18.-19. november i Dansk Socialrådgiverforening.

En af de rigtig gode beslutninger er, at hele DS skal arbejde på at forbedre TR-vilkår for jer tillidsrepræsentanter, så I får bedre mulighed for at stå i spidsen for alle de aktiviteter på arbejdspladsen, som I og vi som organisation ønsker, at medlemmer og tillidsvalgte skal deltage i. Men det er også en svær opgave, vi har givet os selv.

Beslutningerne om DS 2022 sætter i forvejen spot på en række aktiviteter vi har gjort i årevis, og som alligevel kan løftes på en anden måde, når vi sammen nytænker dem. På samme måde har vi altid forsøgt at forhandle gode aftaler og vilkår for tillidsrepræsentanter. Men også det må der sættes spot på og udvikles på, for der er brug for tid og plads til de TR- og klub-arbejdsopgaver, som DS 2022 målsætter gennem organiseringsmetoden i projekterne vedr. organisering af medlemmer, TR-projekt og klubprojekt.

Vi i gang med at kortlægge og analysere jeres TR-vilkår i Syd, så vi i det fremtidige samarbejde på tværs i DS har et godt grundlag at arbejde videre på.

Et er, hvad der på papiret er aftalt, men hvordan fungerer det i praksis? Det kræver, at både ledelse, kollegaer og I selv, er enige om at tage aftalerne alvorligt, og sikre jer kompensation for de andre ekstra TR-opgaver I løser ud over jeres almindelige socialrådgiverarbejde. Det, har jeg hørt,



kan være svært i praksis, når sagerne skal fordeles, og der er sygdom og stort arbejdspress i afdelingen, så netop derfor skal der konkret hjælpes med lokale løsninger.

Vi skal sammen løse udfordringerne, så der bliver mulighed for at komme lidt mere på forkant med udviklingen af arbejdspladserne og vilkårene for socialrådgiverne.

Nogle har spurgt om, hvorfor vi ikke har stillet samme krav for vores arbejdsmiljørepræsentanter. Vi ønsker selvfølgelig også gode vilkår for AMIR, da de jo er en vigtig del af samarbejdet TR/ ledelse/AMIR, men AMIR hører under et helt andet regelsæt, og desværre er ikke alle AMIR organiseret i en fagforening.

Det betyder ikke, at vi ikke vil støtte op om AMIR. Vi vil efter ønske støtte vores AMIR i ønsker og reduktion i arbejdsopgaver og evt. løntillæg jvf. arbejdsmiljølovgivning og evt. lokale aftaler.

Andre har spurgt om, hvorfor TR-suppleanter ikke er taget med? Vi har vurderet, at eventuelle krav for TR-suppleanter vil blive taget fra de aftalte TR-vilkår, og at arbejdsgiverne fastholder at TR-suppleanter kun tager over, hvis TR er forhindret.

Jeg ser frem til et godt samarbejde i arbejdet med forbedrede TR-vilkår, samtidig med at det er vigtigt, at vi får afstemt forventningerne til resultaterne.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*Anne Jørgensen, regionsformand*  
[anj@socialraadgiverne.dk](mailto:anj@socialraadgiverne.dk)

## Nyhedsbrev til TR suppleanter

Region Syd har besluttet at udvide kredsen af modtagere af nyhedsbrevet til også at omfatte TR-suppleanterne.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

*John Nielsen*  
[jon@socialraadgiverne.dk](mailto:jon@socialraadgiverne.dk)

## Evaluering af møder og aktiviteter for TR

Region syd er i gang med at evaluere aktiviteter og møder for TR og har fået svar fra ca. en tredjedel men vil gerne høre fra flere – husk at svare på vores spørgeskema.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

John Nielsen  
[jon@socialrådgiverne.dk](mailto:jon@socialrådgiverne.dk)

## Nyvalgte TR i Region Syd

### TR

Navn	Valg pr.	Arbejdsplads
Katrine Marie Andersen Friborg	01-12-2016	Nyborg Kommune – Jobcenter og Borgerservice
Anders Ugelvig Christiansen	09-11-2016	Varde Kommune - Jobcenter
Ann Christiansen	04-11-2016	Odense kommune - Jobklare
Anette Knudsen	01-11-2016	Haderslev Kommune - Børn- og Familierådgivningen
Beth Lander Astrup	01-11-2016	Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet
Patricia Toftegaard	01-11-2016	Odense kommune - Center for Familier og Unge
Sara Gersdorff Holm	01-11-2016	Vejle Kommune - Misbrugscenter
Tina Munksgaard Vilhelmsen	01-11-2016	Odense Kommune - Boligsociale Indsatser

### TR-Suppleanter

Navn	Valg pr.	Arbejdsplads
Britt Sørensen	24-11-2016	Esbjerg Kommune - Familierådgivningen Midt
Valida Kapetanovic	04-11-2016	Odense kommune - Jobklare
Lasse Westergaard	01-11-2016	Vejle Kommune - Alkoholafdelingen
Rusmira Sabanovic	01-11-2016	Odense kommune - Center for Familier og Unge
Malene Susan Andersen	31-10-2016	Assens Kommune - Jobcenter
Joe Nikolaj Møller	14-10-2016	Esbjerg Kommune - Familie og Forebyggelse m.fl.