

## Notat

Dato 20. oktober 2020  
2020-5886



Side 1 af 3

**Dansk Socialrådgiverforening**  
faglig handlekraft

# Dansk Socialrådgiverforenings generelle overenskomstkrav

Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse har 20. oktober 2020 udtaget følgende generelle overenskomstkrav til OK-21 på det kommunale og regionale område.

Lønnen er et kerneområde i overenskomstforhandlingerne. Anerkendelsen af de vigtige velfærdsopgaver, socialrådgiverne løfter sammen med vore kolleger, starter med lønnen. Sikring af reallønnen er derfor et helt centralt krav for Dansk Socialrådgiverforening.

## Økonomisk ramme

- Generelle procentvise lønstigninger som sikrer reallønnen
- Særlige midler til organisationsforhandlingerne
- Videreførelse af reguleringsordningen  
*Bemærkning: Afsættelse af tilstrækkelige midler, som kan afbøde evt. negativ udmøntning af reguleringsordningen pr. 1. oktober 2021.*
- Ligeløn mellem kvindefag og mandefag.  
*Bemærkning: Der afsættes ligesom ved OK18 en pulje til at afbøde den lønmæssige indplacering i 1969 af de kvindedominerede faggrupper inden for omsorgssektoren med en mellemlang videregående uddannelse heriblandt socialrådgiverne.*

## Pension

- 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

## Lokal Løn

- Fællesaftale om lokal løndannelse forbedres, således at:
  - der afsættes midler til sikring af den lokale løndannelse
  - det sikres, at midler i det økonomiske råderum anvendes til lokal løndannelse,
  - at arbejdsgiver forpligtes til at informere om det økonomiske råderum
  - aftalens bestemmelser om lønfastsættelsen ved nyansættelser strammes med henblik på at sikre at lønnen er forhandlet på plads inden tiltrædelse
- Gennemsnitslønsgarantien fortsætter

## Arbejds miljø

Styrkede centrale redskaber til forbedring af arbejdsmiljøet

- Videreførelse af SPARK og Ekspertrådgivning



- Udarbejdelse af en årlig statistik for personaleomsætning, på både kommune/regions-niveau og institutionsniveau samt opdelt på faggrupper (svarende til KRL's sygefraværstatistik).
- Aftale om trivsel og sundhed forbedres. Herunder:
  - fremlæggelse af årlig personaleomsætningsstatistik på institutionsniveau til drøftelse i Lokal-MED
  - forebyggelse og håndtering af digital chikane/udhængning
  - årlig drøftelse af redegørelse om sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde i lokal-MED
  - aftalen revitaliseres gennem en informationskampagne overfor arbejdspladserne.
- Forbedret beskyttelse ved opsigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere

#### Styrkede lokale redskaber til forbedring af arbejdsmiljøet

- Arbejdsgiver forpligtes til at indgå lokal aftale om
  - organisering af arbejdet, fordeling af arbejdsopgaver og passende arbejdsmængde. Herunder vikardækning ved sygdom, barsel, og efter-videreuddannelse
  - mere fleksibel arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
  - hvordan arbejdsgiver sikrer at de arbejdsmiljømæssige forhold er i orden, når der arbejdes hjemme bl.a. i forbindelse med CoVid19.

#### Senior

- Ret til nedsat tid.
- Ret til en fritvalgsmodel (pension/løn/frihed)
- Ret til en seniorsamtale om ret til indflydelse på jobindhold, mulighed/ret til en fritvalgsordning.

#### Kompetenceudvikling

- Ret til løbende tilpassede arbejdsopgaver eller anvendelse af vikar i forbindelse med efter- videreuddannelse
- Fri med løn til at kunne deltage i undervisning, opgaveskrivning, forberedelse til og deltagelse i prøver.
- arbejdsgiverbetalt kursus-/uddannelsesgebyr, transport, ophold samt litteratur.

#### TR-vilkår og AMiR-vilkår

- Udvidet afskedigelsesbeskyttelse for TR og AMiR i et år efter ophør af tillidshvervet. Tjenestemandsansatte også omfattet heraf. (Efterværn)
- Bedre sikring af tid til TR, TR-S og AMiR med ret til opgavereduktion gennem
  - opstramning af MED-aftalen, således at der skal laves aftaler om fastsættelser af den nødvendige tid og reduktion i arbejdsopgaver



- en frist for, hvornår ledelse og nyvalgt TR og AMiR har talt vilkår
- TR-S og AMiR får ret til at deltage i organisationernes uddannelser til tillidsvalgte.
- AKUT-fonden tilføres flere midler, så organisationerne får reel mulighed for at give kursustilbud til AMiR.
- Tillæg til arbejdsmiljørepræsentanten på KL-området.