

Notat

Dato 20. januar 2017

DGN

Side 1 af 4



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

OK18 – Det Gode Arbejdsliv

Oplæg vedtaget af HB januar 2017

Indledning

De offentlige overenskomster skal fornyes pr 1. april 2018 (OK18). Det sker i en tid, hvor alle økonomer siger, at væksten er stigende, og at vi står over for et opsving. Vi står derfor i den bedst mulige situation efter krisen. Det skal afspejles i socialrådgivernes overenskomstkrav.

Som en del af fagbevægelsen og den danske model har vi taget ansvar ved de seneste overenskomstforhandlinger, hvor Danmark var i krise. Vi har i en periode accepteret kun at få reallønsudvikling.

Der er derfor grund til realistisk optimisme, og tiden er til at arbejde for mærkbare forbedringer nu - men også til at lægge sporene, som sikrer socialrådgiverne **Det Gode Arbejdsliv - hele arbejdslivet**.

Dansk Socialrådgiverforenings OK18-oplæg er inddelt i følgende fire afsnit:

- Løn og Pension
- Arbejdsliv
- Livsfaser
- TR Vilkår

Løn og pension

Den rette løn og den rette pension er helt centrale elementer i overenskomstforhandlingerne. Lønniveauet og pensionsprocenten er også med til at anerkende socialrådgivernes arbejde og indsats, og den værdi, arbejdet skaber for såvel den enkelte borger som for samfundet som helhed. Socialrådgivernes løn og pension skal også afspejle det kompetenceniveau, vi bringer ind i det socialfaglige arbejde.

Løn

DS går ind for og arbejder for højere løn til socialrådgivere. Der er tre måder vi kan arbejde for højere løn:

- Generelle lønstigninger, som er forhandlede lønstigninger, der gælder alle offentlige ansatte. Denne type lønstigninger forhandler vi sammen med de andre faglige organisationer, og de udgør typisk den største del af en lønforbedring. En generel lønstigning udmøntes på eksempelvis 1 pct. så alle løndelene stiger på nær



pensionen med 1 pct. Dvs. løntrinene – 31, 34, 37, 41, 42 ect. - vokser også

- DS kan også selvstændigt forhandle en højere løn, alene for socialrådgiverne eller for enkelte grupper eller løntrin. Her kan vi aftale nye tillæg til særlige stillinger eller funktioner, at hæve niveauet for et løntrin ved at øge kronetillægget eller aftale nye grundlønstrin. Det er her, vi udvikler og forbedrer vores lønsystem.
- Ved de lokale lønforhandlinger, som føres af socialrådgivernes tillidsrepræsentanter (TR), kan der forhandles de lokale lønforbedringer. Denne del udgør typisk den mindste del af den samlede lønstigning. Det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at der er midler til årlige lokale lønforhandlinger, og der er hverken et minimum eller maksimum for, hvor meget der kan forhandles om.
- Hvilke lønstigninger- fx de generelle eller de lokale- er vigtigst for socialrådgiverne at prioritere ved de kommende overenskomstforhandlinger?

Pension

I DS har vi en klar strategi i forhold til vores offentligt ansattes pensionsforhold. Vi arbejder for, at seniorlivet efter arbejdslivet også er attraktivt. Beregninger fra PKA siger, at når pensionsprocenten er på 16 pct. eller derover, kan vi få omkring 70-80 pct. af den indtægt, vi havde, inden vi gik på pension.

Der er stadig et stykke vej at gå, da langt de fleste socialrådgivere ansat i kommuner og regioner ligger under de 15 pct. De statslige socialrådgivere og lederne i kommuner og regioner ligger på 18 pct.

- Skal vi fortsat arbejde på at forhøje pensionsprocent, så vi kan sikre en økonomisk tryghed i pensionslivet?

Arbejdsliv

Et godt arbejdsliv kræver også et godt arbejdsmiljø. Det skabes af flere faktorer som tryghed i ansættelsen, arbejdsglæde, muligheden for at udfolde sin socialfaglighed, tiltrækkelige ressourcer, mulighed for indflydelse og ikke mindst en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Kompetenceudvikling

Vi har siden etableringen af den kommunale kompetencefond ved OK13 finansieret 651 efteruddannelsesønsker til formelt kompetencegivende efteruddannelse - primært diplomuddannelse. Vi er stolte af det, og fonden viser sin værdi, men vi kunne godt tænke os at kunne imødekomme endnu flere ansøgninger til kompetenceudvikling. Vi vil også gerne kunne give midler til andre typer efteruddannelse, men det koster.



- Skal DS prioritere, at den kommunale kompetencefond tilføres flere midler?

Vilkårene for kompetenceudvikling følger desværre sjældent med, når parterne aftaler kompetenceudviklingen/kursus.

- Skal DS arbejde for rettigheder i forbindelse med kompetenceudvikling som frihed til undervisning, eksamen, projektarbejde, færre sager eller anvendelse af vikar som led i hele arbejdspladsens kompetenceudvikling?

Timebank og arbejdstid

Fra mange sider rejses diskussioner om den ugentlige arbejdstid. Vi hører visioner fra nogle politikere om, at arbejdstiden sættes ned til 30 timer og i de store kommuner som København og Århus, drøftes det at etablere fleksibel selvbestemt arbejdstid.

I DS har vi også selv debatteret en timebanks-konstruktion som et middel til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv uanset hvor i arbejdslivet, vores medlemmer er. Formålet med timebanken er få mulighed for at opspare timer, som fx oparbejdet flekstid, overarbejde, en ikke afholdt sjette ferieuge - eller hvis man i kortere perioder arbejder fast mere end 37 timer om ugen.

Disse timer kan vi så afvikle senere i arbejdslivet som frihed - enten ved nedsat tid eller som hele fridage, ferie eller som betalt orlov til kompetenceudvikling.

Der er ingen tvivl om, at vi vil blive mødt med arbejdstidskrav fra arbejdsgiverside, som ønsker forenkling, ensartethed og effektivitet i planlægning af arbejdet. Kort sagt ens arbejdstidsregler for så mange som muligt.

- Men arbejdstidsreglerne består også af nogle værn. Hvordan vægter vi disse i forhold til at få så meget indflydelse og fleksibilitet som muligt? Skal vi skifte værn ud med nye rettigheder?
- Er vi parat til for alvor at sætte tankerne om en timebank på OK18-dagsordenen og starte diskussionen?

Livsfaser

En nyuddannet socialrådgiver skal typisk være på arbejdsmarkedet i 50 år. Det kræver, at vi skaber de nødvendige rammer til de forskellige livsfaser, som vi typisk kommer igennem i arbejdslivet.

De nyuddannede

En god start på arbejdspladsen kan være afgørende for fastholdelse og rekruttering af nyuddannede socialrådgivere på de offentlige arbejdspladser.



En god start på arbejdslivet er med til at forebygge praksischock, sikre sammenhæng mellem teori og praksis, fastholde socialrådgiverne på arbejdspladserne og sikre arbejdsglæden for socialrådgiverne – både de nyuddannede og kollegerne.

Der er allerede lavet et godt fælles forarbejde mellem KL og DS omkring introduktion af nyuddannede på de kommunale arbejdspladser.

- Er tiden kommet til at DS skal arbejde for at gøre denne indsats obligatorisk?

Seniorrettigheder

Politikerne ønsker højere pensionsalder og dermed, at arbejdslivet bliver længere for os alle. DS kan IKKE støtte denne politik, og DS var også imod afskaffelsen af efterlønnen.

Seniorerne besidder en betydelig faglig dybde, som er med til at kvalificere det sociale arbejde på mange niveauer. De eksisterende hensigtserklæringer anvendes ikke tilstrækkeligt.

DS mener derfor, at der er behov for at sikre seniorerne rettigheder, så medarbejderne både **kan** og **vil** blive længere på arbejdsmarkedet. Det kan være ret til nedsat tid, udvidet adgang til anvendelse af delpension, seniordage/egenomsorgsdage.

- Vil I bruge penge på seniorrettigheder?
- Hvilke seniorrettigheder skaber de bedste rammer for seniorlivet?

TR-vilkår

TR-vilkår

Det er afgørende at de tillidsvalgte har nogle ordentlige og rimelige vilkår for at varetage deres hverv. Vi ønsker at bevare den danske model, og det kræver, at de tillidsvalgte har vilkår, som anerkender, at deres arbejde og indsats er vigtig og skaber værdi for medlemmerne på de lokale arbejdspladser.

Som organisation påtager DS sig ansvaret for at uddanne de tillidsvalgte til at kunne agere og samarbejde med ledelsen om arbejdspladsen. DS ser, at der er behov for at styrke TR's vilkår. Det kræver tid at opnå resultater der kommer hele faggruppen eller afdelingen til gavn, og som bidrager til socialrådgivernes arbejdsglæde. Men der er også behov for adgang til relevant information og adgang til indflydelse og de ledelsesrum, hvor beslutningerne tages.

- Hvordan kan vi sikre de tillidsvalgte tilstrækkelige vilkår for TR-arbejdet?