

## Notat

Dato 27. marts 2017

[initialer]

Side 1 af 6



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

### **Prioriteringskortene – supplerende forklaringer**

Udover vejledningen til prioriteringsspelet er der udarbejdet supplerende forklaringer til hvert prioriteringskort. Det er disse forklaringer du får her. Af teksten til hvert kort fremgår det, om det er et dyrt krav, om det egner sig til overenskomsten eller bedre til en lokalaftale, og om hvad overskriften dækker over.

Det er hensigten at du som TR med disse supplerende forklaringer til prioriteringskortene bliver støttet i at kunne rådgive dine medlemmer i forbindelse med prioriteringsspelet, så de ved hvad de forskellige overskrifter dækker over.

Prioriteringskortene og de tilhørende ordforklaringer er nedenfor delt op i kapitler, som fx Løn og Pension og således, at alle prioriteringskort som relaterer sig til samme kapitel er samlet og beskrevet der.

Vi har forsøgt at gøre det kort, så der ikke er for meget læsekrav til dig som TR forud for spelet. Har du brug for mere viden, kan du altid kontakte din faglige konsulent, din regionsformand eller formand Majbrit Berlau.

God fornøjelse med prioriteringsspelet. Og husk at sende jeres prioriteringer og dine bemærkninger ind til os på [ok18@socialraadgiverne.dk](mailto:ok18@socialraadgiverne.dk).

## **Løn og pension**

### **Højere løn**

Højere løn, vil typisk komme af generelle lønstigninger, som forhandles til alle offentlige ansatte.

Derudover kan DS i egne forhandlinger, hæve grundlønningerne. Det er meget dyrt og sidst gjort i 2008, hvor vi gik fra løntrin 29 til 31 og løntrin 35 til 37.

Den største lønstigning kommer typisk af de generelle lønstigninger og det er også her de fleste overenskomstmidler prioriteres.

Dette krav kan kun forhandle ved overenskomstforhandlingen og er klassisk vores første krav.

### **Lokal løn**

Lokal løn forhandles lokalt. Men tidligere har der ved de centrale overenskomstforhandlinger, været afsat midler til, bedre kendt som forlodsfinansiering. Det betyder, at vi har prioriteret midler fra den centrale pulje, som er sendt ud til lokal forhandling.

Ved de sidste to forhandlinger, har arbejdsgiver blankt afvist at forlodsfinansiere.



I stedet har de redegjort for det økonomiske råderum, som bør være til stede i arbejdspladsens budget. Det har vi været skeptiske over, men da der skal to til en aftale, har det ikke været muligt at sætte midler af til lokal løn. Derfor forhandles lokal løn i dag i det der kaldes det økonomiske råderum.

Det økonomiske råderum, dækker over de mange midler, vi tidligere har sendt fra de centrale forhandlinger ud etil lokal lønforhandlinger. Men også det råderum, der skal være i arbejdspladsens budget. Vi har ved sidste forhandling, aftalt et skriv om det økonomiske råderum.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingen, da aftalen om lokal løn er indgået centralt. Men udmøntningen af selve lønforhandlingen, forhandles som bekendt lokalt.

### **Pension**

DS beregninger viser at en socialrådgiver, bør have 16% i pension over et arbejdsliv, for samlet at få 70-80% af sin slutløn udbetalt i pension.

DS har derfor i de sidste 5 overenskomstforhandlinger hævet pensionen.

Det er dyrt, men kræver kontinuerligt løft for at nå de 16%.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingerne.

### **Ligeløn mellem mænd og kvinder**

Der er fortsat omkring 17% forskel mellem det mandlige og kvindelige arbejdsmarked. Det betyder at fx en diplom inginør, der har samme uddannelseslængde og ofte samme arbejdsansvar og funktioner som en socialrådgiver, tjener bedre end en socialrådgiver. Den ulighed er historisk betinget og kan ikke alene løses i overenskomsten, men der skal politisk handling til. Men vi kan fx stille forslag om skævdelpuljer, mellem faggrupperne.

Men vi har også konstateret at der er forskel mellem en mandlig og kvindelig socialrådgiver. På stort set alle løntrin tjener mænd mere end kvinder. En ulighed der opstår i de lokale lønforhandlinger. Derfor er det vigtigt at have en åben lønpolitik på arbejdspladsen og være tydelig omkring, hvis der er uforklarlige forskelle.

Dette krav kan forhandles ved overenskomstforhandlingerne, men der bør også være lokal fokus på det. Men ultimativt skal det løses politisk, da parterne ikke selv kan løse en strukturel problematik.

## **Familiekrav**

### **Mere betalt barsel til far**

Alle undersøgelser viser at hvis der afsættes øremærket barsel til far, så tager han mere. Det er godt for far, barn – men også mors livsløn. I andre nordiske lande, har man indført øremærket barsel til far, hvilket har udlignet uligheden i løn og pension mellem mænd og kvinder.

Dette kan opnås ved at udvide barslen generelt eller øremærke nogle af de uger, der i dag er til begge forældre og øremærke til far.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingen, eller ved lov.



### **Mere betalt barsel til mor:**

Dette er en drøftelse af om der er brug for mere barsel øremærket til mor eller mere betalt barsel til frit valg mellem forældrene. Har vi brug for mere barsel?

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingen.

### **Mere betalt frihed ved barns sygdom**

Dette krav dækker over flere betalte sygedage i tilfælde af barn sygdom.

Det kan sammensættes på flere måder.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingen.

## **Livsfaser**

### **Flere seniorrettigheder.**

I dag har de fleste seniordage i forskellig form, afhængig om man er ansat i kommune, region eller stat.

Alle aftaler indeholder muligheden for senioraftaler.

Men der er meget få rettigheder. Og i et langt arbejdsliv kan rettigheder, være nødvendigt fremover.

Forslag til rettigheder: mere frihed, nedsat sagstal, krav på at indgå aftale.

Bonus information: DS sidste analyse af seniorerne, viser at de fleste socialrådgivere i seniorarbejdslivet, har en ok løn, spændende arbejdsliv og generelt er tilfredse. Men ved en udskydelse af pensionsalderen, så er der risiko for at flere oplever sig presset i seniorlivet.

Dette krav egner sig til overenskomstforhandling, men kan også rejses lokalt.

### **Ret til introforløb for nyuddannet**

Der er ingen specifikke rettigheder for nyuddannet, men vi har sammen med KL lavet en anbefaling til et godt intro forløb.

Forslag til rettigheder: nedsat sagstal, overarbejde ikke muligt, mentor og mentor tillæg.

Dette krav egner sig til overenskomstforhandling, men kan også forhandles lokalt.

## **Arbejdstid**

### **Fritvalgsordning – eller "byg din egen overenskomst"**

Ideen kan være at etablere en fritvalgskonto, inspireret af de private overenskomstaftaler.

En konto som den enkelte selv bestemmer hvad skal bruges til; løn, pension, omsorgsdage, seniordage, mere ferie – eller måske også uddannelsesfrihed.

Det vil være midler fra den centrale forhandling, men udgøre en mindre del af den samlede ramme. Det vil give det enkelte medlem mulighed for selv at



vurdere, hvad deres behov er, afhængig af hvor i livet de befinder sig. Man kan også kalde det "byg din egen overenskomst".

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingerne.

### **Mere fleksibel arbejdstid:**

Dette er ideen om at kunne tilrettelægge sin arbejdstid mere frit. Fx at være på arbejdet mellem 9-14 og så arbejde hjemmefra kl 20 og frem om aftenen. Dette forslås udelukkende indført som en rettighed for medarbejderen og ikke en mulighed for, at arbejdsgiver kan pålægge den enkelte delt tjeneste.

Dette krav egner sig til overenskomsten, men kan også forhandles ved lokale aftaler.

### **Ret til nedsat tid**

Ønsker om at have ret til at gå ned i tid, er et jævnlige udtrykt ønske.

Forslaget egner sig ikke godt til overenskomstforhandlingerne, som et krav man kan forhandle ind. Men parterne kan tilkendegive at man er enige om at et ønske om nedsat tid, bør imødekommes, hvor det er muligt for driften.

Men det er langt mere brugbart, såfremt det blev forhandlet ind i en lokal personalepolitik. Dermed egner det sig bedst som en lokal dialog.

Det skal dog anføres, at socialrådgiverjobs oftest er fuldtid, og det er generelt godt for faget, da det betyder, at vi som udgangspunkt kan forsøge os selv med et job. Andre brancher som pædagoger og sygeplejesker er ofte presset af deltid, hvilket betyder lavere livsløn og lavere pension. Vi skal derfor værne om vores fuldtidsstillinger.

Dette krav egner sig bedst til lokale aftaler.

### **Timebank**

For at imødekomme behovet for fleksibel arbejdstid over et arbejdsliv, samt skabe et arbejdsliv, som alle kan holde til over et 50 årigt arbejdsliv, har HB udviklet ideen om en timebank. Fremover skal vi være mange flere år på arbejdsmarkedet, og for DS er det vigtigt, at medlemmerne, kan tage styring over eget arbejdsliv. Vi lever meget forskelligt i dag og i forhold til for 40 år siden. Flere lever uden børn, andre lever med børn hver 2. uge. For nogle er det dejligt at arbejde fast 37 timer hver uge i alle årene, for andre har de brug for udvikling undervejs i livet, måske prøve en ny uddannelse? Vi vurderer også, at vi kommer til at have meget forskellige vilkår som seniorer. Nogle vil gerne arbejde længe og behøves ikke gå ned i tid, andre vil have behov for nedsat tid.

Alle arbejdsmiljøeksperter, vurderer at hvis vi skal holde til et 50 årigt arbejdsliv, så skal vi have pauser ind i arbejdslivet fremover.

Vi ønsker at skabe en aftale, hvor fleksibilitet ikke kun er til arbejdsgivers fordel, men også til vores og som kan skabe en ramme om et godt arbejdsliv.

Ideen er at man kan spare tid op på en individuel konto, som man så kan udløse, når behovet for nedsat tid eller pause i arbejdslivet melder sig.



Ideen er at man kan gå lidt ned i tid, mens man har små børn, at man kan tage en pause midt i arbejdslivet og tage ud og rejse, tage en ny uddannelse, eller man kan bruge kontoen til at gå ned i tid, når senioralderen melder sig. Alt sammen uden at gå ned i løn, hverken i den konkrete periode eller den samlede livsløn og pension, fordi man på tidligere tidspunkter har sat ind på kontoen.

Der kan være perioder, hvor man kan spare timer op. Det kan være opsparet flekstid og overarbejde, der spares op eller måske at man i en periode arbejder 38 timer. Alt sammen sættes ind på en konto, som kan tages med sig ligesom pensionen eller feriekonto, uagtet om man skifter arbejdsplads. Groft sagt er det en flekskonto over et arbejdsliv, som man kan tage med sig, når man skifter arbejdsplads.

Det vil være op til den enkelte om man vil bruge sådan en mulighed.

Bemærk at en timebank kan ikke løse problemer med dårligt arbejdsmiljø eller dårlig ledelse, men er udelukkende en aftale, hvor den enkelte kan træffe afgørelser om eget arbejdsliv.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingerne.

## **Arbejdsmiljø**

### **Motion i arbejdstiden**

Det er typisk en personale politik, og kan være svær at prioritere i en overenskomst.

Men parterne kan fx lave en fælles anbefaling.

Dette krav egner sig bedst til en lokal aftale.

### **Passende arbejdsmængde/lavere sagstal**

På for mange arbejdspladser, er der udfordringer med for højt arbejdspress og for høje sagstal. DS har en række anbefalet sagstal, som vi opfordre arbejdspladserne til at følge.

Det vil ikke være hensigtsmæssigt at skrive faste sagstal ind i overenskomsten, da sagstal, typisk reguleres med forandringer i loven, øget bureaukrati, interne arbejdsgange. Derudover er der en række andre redskaber, som kan bruges til at arbejde med for højt arbejdspress. De retter sig bedst mod konkret lokal indsats på arbejdspladsen, hvor DS, sammen med TR, AMR og klubben, går i dialog med ledelsen, for at nedbringe et for højt arbejdspress.

Men man kan i overenskomsten stille krav om ret til en forhandling om sagstal. Dette krav egner sig bedst til lokale aftaler.

### **Sundhedsordninger.**



Tanken bag dette er at der skal aftales særlige tilbud til socialrådgivere, om at komme forrest i køen ved forskellige sygedomme eller helbredsproblemer.

Nogle arbejdspladser har det allerede. Andre har fravalgt det. Dette krav egner sig bedst til lokale aftaler og personalepolitik.

## **Kompetenceudvikling**

### **Flere midler i kompetencefonden**

I denne periode har der været 14 mio. i fonden, hvilket har betydet af 651 socialrådgivere, har været på uddannelse. Hvis vi skal opretholde samme niveau, så skal vi prioritere midler i fonden.

Dette krav kan kun forhandles ved overenskomstforhandlingerne.

### **Bedre vilkår for kompetenceudvikling.**

Med kompetencefonden er det blevet muligt at få dækket uddannelsesudgifter, men for mange oplever at de ikke kan få fri til fx opgaveskrivning. Andre at de godt kan tage på uddannelse, men at deres arbejdsopgaver venter på dem eller at deres kollegaer, skal arbejde hårdere, mens de er væk.

Krav kan være ret til fri med løn, under uddannelse, både undervisning og opgave skrivning.

Krav om vikar dækning ved uddannelse.

Dette krav egner sig til overenskomstforhandlingerne, men kan også forhandles lokalt.

## **Bedre TR vilkår**

### **Bedre TR-vilkår**

TR er afgørende for at vi kan opnå resultater lokalt på arbejdspladsen og at alle har en daglig repræsentant. Hvis ikke vi havde TR, så ville der være langt flere konflikter og uro på arbejdspladsen. TR skal have bedre vilkår for at udfylde den vigtige rolle.

Forslag: nedsat sagstal, mere frikøb til TR funktion, større TR tillæg, bedre adgang til informationer.

Nogle af de samme krav kan rejses ift TR suppleant og AMR

Dette krav kan forhandles ved overenskomstforhandlingerne, men kan også forhandles lokalt.