



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 Øst:

- [Region Øst på REP](#)
- [Fokus på bedre vilkår for TR og suppleanter](#)
- [En verden fuld af fællesskabsskabende ideer](#)
- [Husk at tjekke lønsedler](#)

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

... 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

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

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 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

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.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Sesse Trusell
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.

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

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Elisabeth Huus Pedersen
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

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

TR & AMiR Nyt fra Region Øst

Region Øst på REP

Region Øst sendte en højaktiv delegation af sted til DS' repræsentantskabsmøde (REP) i Aarhus d. 18.-19. november. Fra regionsbestyrelsens side havde vi arbejdet meget med at sætte gode rammer for de delegerede både før og under REP – og hvis vi selv skal sige det, lykkedes det over al forventning. I et organiserende perspektiv blev der på delegationens formøde nedsat arbejdsgrupper til at kvalificere Østs holdninger til forskellige temaer, ligesom ansvaret for ledelse af delegationen og ordførerskaber på forskellige forslag blev lagt ud til flere "ordinære" delegerede end dem fra regionsbestyrelsen.

Ud over at vise stort engagement i debatterne om hovedbestyrelsens beretning og "Det gode arbejdsliv", satte delegationen konkrete aftryk på både DS' love og resolutionerne om *DS 2022*, styringsparadigmer og TR-vilkår (se nedenfor). Resolutionerne er vigtige, da de angiver højt prioriterede indsatsområder for DS de kommende to år.

Det var en fornøjelse at overvære både nye og erfarne delegerede engagere sig i DS' overordnede politikker både før og under REP! – forhåbentlig fortsætter engagementet også *efter*.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Balslev
rhb@socialraadgiverne.dk

Fokus på bedre vilkår for TR og suppleanter

REP vedtog [en resolution om bedre TR-vilkår](#). En resolution, som Region Østs delegation fik stor indflydelse på med tilføjelser om, at TR-suppleanter bør sikres tidskompensation gennem overenskomsten og at *alle* i klubben skal engageres i at understøtte TRs arbejde.

I Region Øst har vi i lang tid haft fokus på, at TRerne har rimelige vilkår for at udføre TR-arbejdet, bl.a. ved at foretage en undersøgelse blandt en række TRer. Tilbagemeldingerne fra de adspurgte TRer viser bl.a., at rimelige vilkår langt fra kun hænger sammen med konkrete aftaler om nødvendig tids-/opgavekompensation, men i høj grad også om opbakning fra såvel ledelse som medlemmer.

At engagere medlemmerne og give dem medansvar for TRs vilkår kræver, at TR arbejder *organiserende*. TRs opgaver skal gøres gennemskuelige for medlemmerne og der skal ske en løbende forventningsafstemning mellem TR og medlemmer. Dette for at styrke TRs legitimitet på arbejdspladsen. Ingen TR er en *one man army*, og bred legitimitet er det bedste forhandlingsværktøj over for ledelsen.

Regionskonsulenterne vil have et stærkt fokus på at forhandle konkrete vilkårsaftaler for de TRer, der ønsker det, ligesom de overvejer, hvordan vilkårsforhandlinger og det organiserende perspektiv kan tænkes ind i TR-uddannelsen, introsamtaler med nyvalgte og de løbende TR-udviklingssamtaler (TRUS).

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Rasmus Balslev
rhb@socialraadgiverne.dk

En verden fuld af fællesskabsskabende ideer

Regionsbestyrelsen har besluttet at afsætte penge til at understøtte det fællesskabsdannende og organiserende faglige arbejde i arbejdspladsklubberne.

Du kan aftale nærmere med din faglige konsulent, hvis der opstår et konkret behov for et økonomisk rygstød til aktiviteter, der har sit udgangspunkt i at skabe et stærkere fællesskab på arbejdspladsen.

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Annemette West Nielsen og Per Lykke Valkki
awn@socialraadgiverne.dk og plv@socialraadgiverne.dk

Husk at tjekke lønsedler

Selv kommuner kan lave fejl. Det har to konkrete situationer bevist, efter de to kommuners lønafdelinger har konstateret, at medarbejderne ikke har fået afregnet forskudttidstillæg i flere år.

Begge kommuner har foretaget efterregulering af forskudttidstillæggene fem år tilbage, som er den forældelsesfrist, der gælder ved lønkrav, og det til trods for, at nogle medlemmer har været ansat i betydelig flere år end de fem år, de får efterreguleret.

Derfor er opfordringen til at få gennemgået jeres lønsedler givet videre, for det er jo ikke til at vide, om der ligger en julegave gemt et eller andet sted...

[Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Per Lykke Valkki
plv@socialraadgiverne.dk