

Vedtaget på generalforsamlingen 2013

Strategi for arbejdet med Overenskomst 2013

Socialpædagogerne Lillebælt

Hovedbestyrelsen vedtog forbundets lønstrategi for overenskomstperioden 2013 -2015 på sit møde den 12. september 2013. Som en del af lønstrategien skal der udarbejdes lokale lønpolitiker.

Kredsens lønstrategi, som blev vedtaget på generalforsamlingen i 2011, er på mange måder stadig aktuell. Det er derfor bestyrelsens indstilling at den videreføres i perioden 2013 – 2015 for så vidt angår følgende punkter.

- Lønpolitiske drøftelser med region og kommuner
- Det lokale økonomiske råderum
- Tillidsrepræsentanter
- Små medlemsområder
- KTO-samarbejde

Derudover indstilles til, at generalforsamlingen vedtager følgende indsatsområder:

Fællesaftale om lokal løndannelse

Der er ikke ved OK 13 afsat nye centrale midler til lokal løndannelse. Vi vil derfor sætte særlig fokus på, at tilbagefaldsmidlerne forbliver og genanvendes på vores arbejdspladser. Selv om det fremgår af fællesaftalen, at der er midler til rådighed i overenskomstperioden, så er det primært tilbagefaldsmidlerne, der er at forhandle om. Der er mellem parterne aftalt at "råderumspapiret¹" skal revideres. Resultatet heraf vil forhåbentlig blive, at det kan anvendes med en større gennemslagskraft end det eksisterende. Vi vil arbejde for, at alle TR blive bekendt med det nye råderumspapir og dermed kan bruge det aktivt i lokallønsforhandlinger.

¹ Bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse

Overenskomster uden garanteret lønudvikling på baggrund af anciennitet

2/3

Socialpædagogerne har en række overenskomster, hvor der kun er aftalt en grundløn men ikke et erfaringsforløb. Det drejer sig om fællesoverenskomsterne med BUPL og FOA(overenskomsten vedr. særlige stillinger og overenskomsten på det forebyggende og dagbehandling område). Vi oplever, at det efter "krisen" er blevet sværere at forhandle en lønudvikling for disse grupper.

Vi vil, i samarbejde med TR, arbejde for, at pædagoger der er ansat indenfor disse overenskomster, også oplever en lønforbedring på baggrund af den erfaring de opnår indenfor deres ansættelsesområde.

Større ledelsesområder

Lederne og mellemlederne oplever, at de får større områder, som de skal varetage ledelse for. Institutioner og afdelinger sammenlægges, uden at den øgede ledelsesbelastning afspejler sig i lønnen. I nogle kommuner rykker voksen/handicapområdet tættere på ældreområdet. Det betyder, at vores ledere bliver løftestang for ældreområdets ledere, som generelt er væsentligt lavere lønnet end socialpædagogiske ledere.

Vi vil arbejde for, at der er en lønudvikling der afspejler ledelsesopgaverne.

Arbejdstidsregler

Arbejdstidsreglerne er under pres, forårets lockout mod lærerne kan være et varsel om, hvad der venter os i 2015. Vi oplever, at arbejdstidsbestemte lønaftaler opsiges. Der er mange henvendelser om brud på arbejdstidsaftalen.

Vi vil arbejde for at der sættes fokus på arbejdstidsreglerne.

Kompetenceudvikling

3/3 Kompetenceudvikling vil være et indsatsområde i den kommende periode. Udover at sikre, at der udarbejdes individuelle udviklingsplaner, er der ved overenskomstfornyelsen indgået aftale om kompetencefonde fra 2014. Det betyder, at socialpædagoger ansat på KL's område kan søge om op til 25.000 kr. om året. Dertil kommer, at arbejdsgiverne er forpligtiget til at lægge 20 % oveni. På det Regionale område kan der søges om op til 50.000 kr. og ingen egenbetaling for institutionerne. Der kan primært søges til diplom-, master- og kandidatuddannelse. Vi vil arbejde for, at dette kommer kredsens medlemmer til gode.