

Lønstrategi for Basispersonale.**Socialpædagogerne Midtjylland for overenskomstperioden 2026-2029****Formål:**

At der sker en udmøntning af lokale lønmidler. På alle arbejdspladser i kredsens område. Bestyrelsen har derfor besluttet denne strategi for lønudviklingen for basispersonale. Strategien er at forfølge nedenstående 3 hovedtemaer:

Synlighed:

- At alle medlemmer ved, hvem der gennemgår/forhandler deres løn, og hvornår dette sker
- TR skal via forhandling af den lokale lønpolitik sikre, at det er gennemsigtigt hvilke funktioner, kompetencer og resultater, der er lønudløsende.
- TR skal i forbindelse med den årlige løngennemgang/lønforhandling indbyde medlemmer til medlemsmøde om hvilke funktioner, kvalifikationer og resultater der er lønudløsende på arbejdspladsen.
- Det forventes, at medlemmerne selv motivere deres lønindstilling, men at TR stiller sig til rådighed med viden som kan kvalificere medlemmets lønindstilling.
- Det forventes, at TR arbejder på fuld åbenhed omkring løn, kollegaerne imellem og sikrer, at alle lønforskelle på arbejdspladsen er forklaret og baserer sig på objektive kriterier som f.eks. kompetencer, ansvar, opgaver, resultater osv.
- Det forventes, at der altid bliver udarbejdet et referat af lønforhandlingerne, og at dette referat nøgternt beskriver det opnåede forhandlingsresultat, og fremtidige fokus punkter i næste års forhandling. Så både de medarbejdere der fik og dem der ikke fik, kender begrundelsen.
- Det forventes, at referatet derudover beskriver hvordan og hvornår ledelsen informerer om resultatet af forhandlingen. Der skal være et særligt fokus på ledelsens begrundelse til de medlemmer, der ikke blev tilgodeset i årets lønforhandling.

Lønudvikling for alle:

- Sikre at alle medlemmer får vurderet/gennemgået deres løn en gang årligt.
- At der ved alle ny ansættelser og væsentlige stillingsændringer ikke underskrives lønftaler uden forudgåede forhandling.
- Fokus på ligelønsprincippet i alle lønforhandlinger.
- Fokus på alle medlemmer skal opleve lønudvikling i arbejdslivet.
- Fokus på, at der udarbejdes et uenighedsreferat, hvor der ikke kan opnås et tilfredsstillende resultat.

Kompetenceklarhed:

- At den enkelte TR har kendskab til dokumentet "TR-kompetence i Kreds Midtjylland" hvor den konkrete uddelegerede kompetence er beskrevet.
- Udgangspunktet er, at der altid skal forhandles i "øjnehøjde". Så TR forhandler med den leder der er på samme kompetenceniveau.

Strategiske indsatser:

For at realisere de tre hovedtemaer arbejdes der med følgende strategiske indsatser, som omsætter målsætningerne til konkret handling i praksis.

1. Synlighed:

Synligheden søges opnået ved:

- Kredskontoret skal via kommunale lønpolitiske drøftelser sikre procedureaftaler. Kredskontoret skal via den lønpolitiske drøftelse påvirke kommunerne/regionen til at den lokale løndannelse tager udgangspunkt i objektive kriterier beskrevet i overenskomsten, som for eksempel ligeløn, kompetencer, sammenlignende opgaver og lønudvikling for alle.
- En lønpolitik i hver kommune/region
En åben og tilgængelig lønpolitik i hver kommune/region bidrager til en større saglighed i løndannelsen. TR skal i samarbejde med kredsen sikre, der er en lønpolitik i hver kommune. Dette kan blandt andet ske igennem lønpolitiske drøftelser.
- TR skal arbejde på, at der i forbindelse med fastlæggelse af budgettet på arbejdspladsniveau bliver afsat midler til lokal løndannelse. Et gennemskueligt lønbudget er en forudsætning for TRs mulige indflydelse på det økonomiske råderum.

2. Lønudvikling for alle:

Lønudvikling for alle søges opnået ved:

- At der gennemføres årlige lønforhandling.
- Som forberedelse til den årlige lønforhandling skal den enkeltes lønforhold vurderes.
- At der arbejdes på, individuelle udviklingsplaner for alle medarbejdere. Som kan bruges som afsæt i lønforhandlingen
- At det ved ophør af TR-funktion sikres, at TR ikke får en lønnedgang. Det vil sige, at funktionstillæg, der er givet for at være TR, skal forsøges genforhandlet til kvalifikationstillæg.
- Ovenstående princip kan gøres gældende ved andre funktionsløns givende funktioner som fx AMR, FTR, tjenesteplanlæggere med mere.
- At organisationerne i fællesskab forhandler et funktionstillæg til TR og AMR. Hvor dette ikke opnås, skal der på arbejdspladsniveau være fokus på dette.
- At ligelønsaspektet inddrages i lokal løndannelse. Det skal sikres, både på arbejdspladsniveau og når kredsens har den lønpolitiske drøftelse med arbejdsgiveren. Skal der være opmærksomhed på, at der ikke sker en ulige og uhensigtsmæssig fordeling af løn mellem kønnene. Kredsen vil derfor arbejde for, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende for den lokale løndannelse.

3. Kompetenceklarhed:

Kompetenceklarhed søges opnået ved:

- At Kredsbestyrelsens uddelegering af forhandlings- og aftaleretten er tydelig og beskrevet i procedureaftaler samt på kredsens hjemmeside. Udgangspunktet er, at der altid skal forhandles i "øjnehøjde".
- Fungerende TR-suppleanter har forhandlingskompetence men ikke aftalekompetence medmindre andet konkret aftales med kredskontoret.
- På arbejdspladser uden TR uddelegeres kompetencen til FTR, og hvor en sådan ikke er valgt, ligger kompetencen på kredskontoret.

Godkendt på Bestyrelsesmødet den xx.xx.xxxx