

SOCIALPÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

Socialpædagogerne Syddjylland

Lønstrategi for overenskomstperiode 2021 – 2024



Indhold

Mål for Socialpædagogerne Syddjylland	3
Lokal løndannelse skal baseres på.....	3
Centrale og lokale indsatsområder i perioden 2021-2024.....	4
Ligeløn	4
Lokal lønpolitik	4
Lokal løndannelse.....	4
Tvisteløsningssystemet.....	5
Tillidsrepræsentanten som forhandler.....	5
Overordnede rammer og principper for lokal løndannelse	6
Lønpolitiske drøftelser	6
Procedureaftaler.....	6
Forhåndsftaler	6
Årlig lønforhandling	6
Det lokale økonomiske råderum	7
Kompetenceudvikling	7
Ny ansættelser og væsentlige stillingsændringer	7
Aftale- og forhandlingskompetence.....	8
Arbejdspladser med tillidsrepræsentant.....	8
Arbejdspladser uden tillidsrepræsentant.....	8
Ledere forhandles mellem Socialpædagogerne Syddjylland og kommune/region	8
Tvister/uenighed	8
Væsentlige elementer i den lokale løndannelse	9
Basisstillinger; (socialpædagoger, hjemmevejleder m.v.):.....	9
Mellemliderstillinger (afdelingsleder, stedfortræder m.v.):	9
Lederstillinger (lederoverenskomst og regionsansatte ledere) SL Syddjylland vil arbejde for	9

Indledning

Kredsens lønstrategi, tager afsæt i socialpædagogernes centrale lønstrategi, vedtaget af hovedbestyrelsen. Her i er der fastlagt centrale og lokale indsatsområder og principper for Socialpædagogernes arbejde med lokal løndannelse. Lønstrategien er gældende for alle medlemmer ansat i kommunerne, regionen eller staten.

Mål for Socialpædagogerne Sydjylland

Det er kredsens mål, at lønstrategien indgår og anvendes, som et naturligt redskab i arbejdet med den lokale løndannelse for medlemmerne. Lokal løndannelse skal sikre en sammenhæng mellem løn, opgaver, ansvar og kompetencer. Faget og fagligheden er i centrum. Tillidsrepræsentanten er en vigtig nøgleperson i arbejdet med lokal løndannelse, og det er kredsens fortsatte mål, at være med til, at understøtte og videreudvikle den enkelte tillidsrepræsentants kompetencer.

Det er ligeledes kredsens mål, at sikre et fokus på ligelønsprincippet, således at køn, hverken direkte eller indirekte, bliver afgørende for den lokale løndannelse.

Lokal løndannelse skal baseres på

- Central fastsat grundløn¹
- Suppleret med lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn
- Kriterier der understøtter faglig udvikling og udvikling af medarbejdernes kompetencer
- Sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik
- Åbenhed og gennemskelighed

¹ Med undtagelse af Lederoverenskomsten, hvor grundlønnen aftales lokalt.

Centrale og lokale indsatsområder i perioden 2021-2024

Ligeløn

- Socialpædagogerne forsætter arbejdet i relevante fora for at opnå ligeløn mellem kvinde – og mandefaggrupper for arbejde af samme værdi med særlig fokus på de mellemlange videregående uddannelser
- Forsættelse af det overordnede arbejde med ligeløn, herunder udarbejdelse af årlig ligeløns regnskab.
- Fokus på ligeløn i de lokale lønforhandlinger

Lokal lønpolitik

- At der udarbejdes lokale lønpolitikker i de enkelte kommuner/region og /eller på de enkelte arbejdspladser.
- At lønstrategiens lokale indsatsområder og fokus på ligeløn indarbejdes i de lokale lønpolitikker
- Indtænke efteruddannelse, kompetenceudvikling og Socialpædagogernes kompetencefond i de lokale lønpolitikker.

Lokal løndannelse

- Åbenhed omkring lokal løndannelse
- Alle medlemsgrupper får en årlig lønforhandling
- Ved ny ansættelser og i forbindelse med væsentlige stillingsændringer skal der stilles forslag og gennemføres en lønforhandling
- Eftersyn af indgåede forhåndsaftaler i kommunerne, m.h.p. indhold og honorering sammenlignet med øvrige faggrupper.
- Særlig fokus på medlemmer med lang erfaring/anciennitet uden lokalt aftalte tillæg, får del i den lokale løndannelse.
- Resultatet af de individuelle kompetenceudviklingsplaner inddrages i forbindelse med den årlige lønforhandling, hvor den ansattes lønforhold vurderes.
- Særligt fokus på at sikre at deltidsansatte får del i den lokale løndannelse.
- Særlig fokus på at der prioriteres lønmidler til tillæg til TR/FTR, og en gennemskuelighed af lønnen.
- Særligt fokus på funktionstillæg til AMR, og med fokus på sammenhæng mellem opgaver, tidsforbrug og størrelsen af tillæg.
- Særlig fokus på pædagoger i særlige stillinger
- Særlig fokus på pædagoger ansat i staten

- Fokus på at ansatte på særlige vilkår også kan få del i den lokale løndannelse
- Særlig fokus på at det lønmæssig forsat er attraktivt at være Socialpædagogisk leder eller mellemlider
- Evaluering af eksisterende procedureaftaler, og med særlig fokus på, at indgå lokalaftaler, som tydeliggør for alle medlemmer, hvem der forhandler deres løn og hvornår det sker m.v.
- Socialpædagogerens lønværktøjer anvendes i forbindelse med de lokale lønforhandlinger på TR - møderne og andre lokale aktiviteter

Tvisteløsningssystemet

- Såfremt der i de lokale lønforhandlinger, hvor det ikke er muligt, at opnå tilfredsstillende resultat, som tilgodeser socialpædagogerens indsatsområder og princip om ligeløn, rejses der tvistsager.
- Fokus på hvilke sager der rejses som niveau 2,3 og 4 (niveau 4 er kun på det regionale område) og gøre opmærksomhed på de sager der ender uafklaret i niveau 3

Tillidsrepræsentanten som forhandler

- Særlig indsats for TR's kompetenceudvikling i.f.m. lønforhandlinger
- Særlig fokus på sparring og støtte før – under – efter forhandling
- Særlig indsats for TR's anvendelse af tvisteløsningssystemet.
- Særlig fokus på indsendelse af lønftaleskemaer

Bilag 1

Overordnede rammer og principper for lokal løndannelse

Ledere og tillidsrepræsentanter er vigtige nøglepersoner i forhold til den lokale løndannelse og ved udformning af en aktiv og åben lønpolitik. En veldefineret lønpolitik vil efterfølgende sikre en lettere definition og prioritering af de kriterier der skal honoreres for, inden for de enkelte stillingsgrupper.

Det lokale MED-udvalg er det naturlige sted hvor grundstenen til arbejdspladsens lønpolitik og personalepolitik lægges. Såvel ledelse som tillidsrepræsentanter må sikre, at medarbejderne inddrages og får indflydelse på hvilke kriterier der skal udmønte de lokale lønmidler. Inddragelsen skal sikre en klar sammenhæng mellem de mål der er for arbejdspladsen, personalepolitikken og de funktioner og kvalifikationer der honoreres.

Lønpolitiske drøftelser

Med henblik på, at bevare fokus på lokal løndannelse ønsker kredsen at gennemføre lønpolitiske drøftelser i samtlige kommuner/regionen, som led i de årlige forhandlinger. Referat af de årlige drøftelser kan ses her <https://syddjylland.sl.dk/loen>

Procedureaftaler

Kredsen har sammen med den pædagogiske branche indgået procedureaftaler i alle kommuner. Der er ligeledes indgået procedureaftale med Region Syddanmark. Procedureaftalerne kan ses her <https://syddjylland.sl.dk/loen>

Forhåndsftaler

Forhåndsftaler om løn og lokal løndannelse indgået mellem Socialpædagogerne Syddjylland og den enkelte kommune og regionen kan ses her <https://syddjylland.sl.dk/loen>

Årlig lønforhandling

Der gennemføres en årlig lønforhandling uanset, at der ikke centralt er afsat økonomiske midler. Den årlige lønforhandling skal sikre, at tidligere centralt forlods finansierede midler anvendes. Alle medlemmer har krav på, at få vurderet sine lønforhold en gang årligt. Det er ikke hensigten, at et medlem i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn.

Det lokale økonomiske råderum

I overenskomstperioden 2021-2024 vil der ikke være nye midler til rådighed for de lokale forhandlinger. De centrale parter er dog enige om jf. fællesaftalen om lokal løndannelse, at ” *Der er i overenskomstperioden midler til rådighed for lokal løndannelse. Det samlede økonomiske råderum påvirkes af en række elementer jf. bilag 1(råderumspapiret)*

Det er vigtigt, at der udover de tidligere centralt forlods finansierede midler er fokus på.

- Personaleomsætning, f.eks. hvor medarbejdere med lang anciennitet erstattes af medarbejdere med kort anciennitet.
- Overgangstillæg bortfalder
- Personalesammensætning f.eks. erstatning af længerevarende uddannet personale med uuddannet/kortere uddannet personale.
- Vakancesituationer og andre fraværssituationer

Kompetenceudvikling

Der skal udarbejdes individuelle kompetenceudviklingsplan for den enkelte ansatte. Resultaterne af de individuelle kompetenceudviklingsplaner bør inddrages i de lokale lønforhandlinger, specielt i forbindelse med den årlige lønforhandling, hvor medlemmet skal have vurderet sine lønforhold.

Ny ansættelser og væsentlige stillingsændringer

Ved nye ansættelser og ved væsentlige stillingsændringer skal der stilles forslag og gennemføres en lønforhandling. Målet er, at man ved ansættelsen indplaceres på en løn der afspejler erfaring, kvalifikationer og funktioner i det nye job.

Bilag 2

Aftale- og forhandlingskompetence

Arbejdspladser med tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten har, efter indgåelse af kontrakt med kredsbestyrelsen, kompetence til, at indgå aftaler om lokal løndannelse på arbejdspladsen for ansatte i basisstillinger.

Arbejdspladser uden tillidsrepræsentant

Medlemmer på arbejdspladser som efter TR-reglerne ikke har ret til en tillidsrepræsentant, kan få varetaget forhandling om lokal løndannelse via fællestillidsrepræsentanten.

Medlemmer på arbejdspladser som efter TR-reglerne har ret til en tillidsrepræsentant, men som ikke har valgt en TR, kan ved henvendelse få varetaget forhandling af lokal løndannelse via en konsulent på kredskontoret.

Ledere forhandles mellem Socialpædagogerne Sydjylland og kommune/region

Løndannelse for ledere omfattet af Lederoverenskomsten (KL-området) og ledere ansat i Regionen forhandles af kredskontoret.

Procedureaftalernes bilag beskriver overnævnte aftale- og forhandlingskompetence, samt kommunernes kompetenceforhold.

Twister/uenighed

Såfremt der ved lokal forhandling om lokal løndannelse ikke opnås enighed mellem leder og tillidsrepræsentant, fremsendes underskrevet uenighedsreferat til kredskontoret med henblik på en nøje vurdering af om tvistsystemet med fordel kan anvendes.

BILAG 3:

Væsentlige elementer i den lokale løndannelse

Basisstillinger; (socialpædagoger, hjemmevejleder m.v.):

Det kan være relevant at inddrage såvel uddannelsesbekendtgørelsen og formålsparagrafferne i lov om social service, som bidrag til afdækning af hvad grundlønnen for en nyansat/ny uddannet egentlig dækker. Her udover vil det være relevant at fokusere på den enkelte eller medarbejdergruppens samlede indsats i forhold til:

- det der er vigtigt for arbejdspladsen 1- 2 år eller længere frem
- det der er vigtigt for udviklingen af det socialpædagogiske fag
- det der er vigtigt for personalet
- det der er vigtigt for at yde en god kvalitet i service overfor brugerne

I forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere aktualiseres problemet om tillæg for personlig kvalifikations løn. Denne problemstilling bør også defineres og afklares i lønpolitikken.

Mellemliderstillinger (afdelingsleder, stedfortræder m.v.):

- Lønnen som leder skal afspejle omfanget af ledelsesopgaven – fx hvor mange man er leder for, budgetansvar, øvrigt ledelsesansvar f.eks. ansættelse og afsked m.v.
- Mellemledere skal sikres adgang til kvalifikationsløn efter gennemført relevant videreuddannelse fx diplomuddannelse i ledelse.
- Arbejdspladsens lønpolitik for den lokale løndannelse skal indeholde delpolitikker der forholder sig til lønpolitik for arbejdspladsens mellemledere.

Lederstillinger (lederoverenskomst og regionsansatte ledere) SL Syddjylland vil arbejde for:

- Indgåelse af forhåndsftaler med parametre som personaletal, geografisk adskilte institutioner mv. samt kvalifikationsløn for gennemført PD-uddannelse.
- At uddannelse i højere grad prioriteres som et objektivi kriterium i lederens løndannelse med fokus på lederens ret til individuel kompetenceudviklingsplan og at der forinden uddannelsesstart, aftales løn for gennemført uddannelse. Uddannelse orienteret mod ledelse som fag f.eks. masteruddannelser eller diplomuddannelser målrettet ledelse i den offentlige sektor.
- At der sikres midler til indgåelse af individuelle aftaler om kvalifikationsløn.
- At faglig dokumentation prioriteres som et selvstændigt kriterium. Løndannelsen skal understøtte ledere der formår, at gå nye veje i bestræbelserne på at bevise det socialpædagogiske arbejde nytter. Med nye veje forstås bl.a. evnen til at skabe synlighed om faget, tilfredshed hos brugeren og det politiske niveau. Dette kan bl.a. gøres gennem værktøjer der måler, dokumentere og synliggøre de pædagogiske resultater. At, i det omfang lederen også varetager arbejde med flere uddannelsesfaglige baggrunde, kan disse 5 kriterier indgå sammen med den pædagogiske faglige vurdering. Fx terapeutiske og sygeplejefaglige vurderinger.