

## OK 11 - SKEMA 2

### 7.11 – OK for social- og sundhedspersonale - KL

**Krav til den enkelte overenskomst som afdelingen ønsker rejst.**

**Brug tabuleringstasten: "⇧" til hop mellem kolonnerne.**

Rubrikkerne i skemaet er lavet for at sikre overvejelse af forskellige temaer(huskeliste) – give overblik – og lette vores senere sammenskrivning af kravene fra alle afdelinger.

I kolonnen "Bemærkninger" kan f.eks. anføres særlige begrundelser, forbehold, overvejelser mv.

<b>TEMA</b>	<b>KRAV</b>	<b>BEMÆRKNINGER</b>
<b>Løn</b>	Alt over ansættelsesbrøken er overarbejde.  Lønstigning med kortere intervaller.  Tillæg for pasning og pleje af borgere og beboere med afvigende adfærd psykisk og fysisk voldelige .  Årligt tillæg til ansatte i leve-bo miljøer  Tillæg for ansvar for introduktion af nye medarbejdere  Tillæg for at være den ansvarlige på en afdeling med elever, nyt personale i introduktion og vikarer.  1 løntrin efter 1 års fastansættelse.	Inddragelse af beregnet fritid og familieliv.  Lønramme min op til og med år( som den gamle aftale)  Risikotillæg  Grundet fuld arbejdstid hos beboerne, spiser sammen med beboerne og har ikke frokostpause eller fornøden tid for sig selv hvor man kan koble af eller holde en lille pause og lade op. Det er mentalt belastende for psyken at "være på " i hele arbejdstiden

	<p>Ansvarshavende tillæg AV og NV</p> <p>SH tillæg / status d. 24. december fra kl. 00 til 24.00.</p> <p>Lørdagstillæg skal udbetales.</p> <p>Løntillæg for blandet vagter.</p> <p>Funktions løn for blandede vagter.</p> <p>Fastholde nyt løntrin efter trin 11 som uddannet social og sundhedshjælper.</p> <p>Lørdagstillæg på 50%</p> <p>Alle tillæg udbetales.</p> <p>Alene med beboere på 1 afdeling i vagterne ( aften og nat) udløser et tillæg på 50% pr. påbegyndt halve time.</p> <p>Ved mangel af kollega i nattevagt udløses et tillæg på 50% pr. påbegyndt halve time.</p> <p>Ny løn deles ud til alle medarbejdere.</p> <p>Risikotillæg for arbejde hos borgere med resistente bakterier.</p> <p>Kørepenge .</p> <p>Løntillæg til medarbejdere som har taget uddannelse ud over sin grunduddannelse.</p>	<p>Det er et stort ansvar at få afdelingen til at fungere under disse arbejdsforhold.</p> <p>Uddannelsen er forlænget i forhold til tidligere</p> <p>Arbejdsgiver forventer opgaverne udført, når vi så vil have tillæg, er det ikke til debat, vi kan bare ringe til sygpl.</p> <p>Det er rimeligt at få betaling for fleksibilitet i arbejdsydelsen, hvis man arbejder i mere end 1 vagttype. Vi har for tiden en lokalaftale på dette. Så hvorfor ikke ind i overenskomsten ???</p> <p>Da hverdagens situation ikke hænger sammen med afspadsering og antal ressourcer og opgaver. Samme opgaver, ingen indkaldt ved afsp., syg,</p>
--	--	---

	<p>Løntillæg for gennemført kurser inden for fagområdet.</p> <p>SSA uden autorisation Plejemedhjælpere skal ikke have løn på lige fod med assistenten. Følge lønrammen for SSH.</p> <p>Definition af ansvarshavende SSA og eneste SSA som løser de opgaver der er på stedet.</p>	<p>eller FO timer</p> <p>Kørsel i tjenesten, møder i kommunen, MED- møder. Afstandene er blevet større ved kommunesammenlægning.</p> <p>f.eks efteruddannelse, farmakologi uddannelse, demensuddannelse m.fl.</p> <p>Hvis man er den eneste SSA er man vel også den eneste som kan løse opgaverne i hele plejecenteret. Er det så ikke det samme som at være ansvarlig SSA. Burde udløse et tillæg som ansvarlig SSA</p>
--	--	--

<b>Pension</b>	<p>Pension af alle løndele.</p> <p>Højere pensionssats 18%</p> <p>Fjerne karenstid.</p>	<p>Usikker på om man vil få folkepension i fremtiden, og selv skal betale sin pensiontid/alderdom.</p>
<b>Frit valg</b>	<p>Fritvalgsordningen er fin og bibeholdes.</p>	
<b>Arbejdstid</b>	<p>Der skal ikke være blandet vagter.</p> <p>Blandet vagter SKAL være medarbejder ønske</p> <p>Alt over den normale arbejdstid i ansættelsesbrøken skal honoreres som overarbejde.</p> <p>Max. Antal vagter på helligdage.</p> <p>Alle helligdage og specielle dage skal have tillæg fra kl. 00.00 til 24.00.</p> <p>SH dage skal honoreres med 100% tillæg af timelønnen.</p> <p>SH-dage skal give nedskrivning</p>	<p>De faste tillæg for aften og nattevagt udmøntes ikke når man har blandet vagter. Arbejdsmiljøet både fysisk og psykisk, det familiemæssige hensyn.</p> <p>Der er en årsag til at nogle vælger dag, aften eller nat.</p> <p>Hensynet til tilrettelæggelse af privatlivet</p> <p>Dette skal være frivilligt og ikke pålagt. Det skal være op til den enkelte medarbejder, og ikke en mulighed for ledelsen, uden hensyn til hvorvidt medarbejder kan dette</p> <p>Fritid er ligeså vigtig og meget værd for alle. Nogle vælger mere fritid i arbejdslivet end penge. Arbejdsgiver har ikke forståelse for privatlivets fred i fritid. Såfremt behovet er så voldsomt som det pt. opleves, skulle der måske lægges op til revurdering om fuldtidsaftalen. Her sparer de på pension og andet</p>

	<p>svarende til den arbejdsstid der er præsteret</p> <p>Ved pålæggelse af vagter, skal alle andre muligheder være afprøvet inklusiv eksterne vikarer ellers er det frihedsberøvelse. 100 % i tillæg af timelønnen ved pålæggelse.</p> <p>Weekenden starter kl. 15.00 fredag og slutter kl. 07.00 mandag. Tillæg i samtlige af disse timer.</p> <p>Aften og nattillæg fra vagtens start til vagtens afslutningstidspunkt.</p> <p>Fri på normale nattevagter, både før og efter, hvis man er blevet bedt / pålagt om at deltage på et møde eller et kursus i sin vagtperiode/arbejdsuge.</p> <p>Lørdagstillæg 50 % Søndagstillæg 100 %</p> <p>Ingen maksimum på ferieweekender. Må følge den normale vagtplan. (i ferieloven er en ferieuge 5 dage + 2 fri døgn)</p> <p>Aften og nattevagtstillæg stige med 4 % Merarbejde skal afskaffes, det skal være overarbejde. Medarbejderen skal inddrages i planlægningen af FO- dagene / nedskrivningstimer.</p> <p>Tjenestefrihed skal gives til specielle situationer f.eks læge eller sygehus, i hele dage hvis det er nødvendigt for medarbejderen i alle vagttyper.</p> <p>Overarbejde skal til direkte udbetaling.</p>	<p>Hensyn til tilrettelæggelse af privatlivet</p> <p>I dag deltager vi i møde 8 – 15, derefter møde ind i vore nattevagt samme døgn. Hviletiden bliver her 8 timer, hvilket ikke er nok, da kroppen ikke er ladet op</p>
--	--	--

	<p>Frivilligt ekstra arbejde ud af overenskomsten.</p> <p>Der skal være konsekvens for arbejdsgiver, når aftalen ikke overholdes</p> <p>Væk med FO-aftalen</p> <p>1/5, 5/6, 31/12 får status som SH dage. Og tillæg udmøntes fra kl. 00.00 til 24.00</p> <p>Arbejde på 24 - 25 - 26 - 31 / 12 samt 1/1, skal honoreres med særligt højt tillæg, i alle vagter og i hele vagter. Minimum 100% + vagtens øvrige ulempetillæg</p>	<p>I dag kan vi max få 2 ferie week-ender, trods det vi arbejder hver 2 week-end. Afholdes ferie i en uge hvor man har arbejdsweekend, afholder man også ferie på disse dage.</p> <p>Dette sker ikke i dag</p> <p>Dette svarer fuldt ud til det øvrige arbejdsmarked.</p> <p>Det er ikke rimeligt at man skal vente på sin honorering i 3 måneder for den ekstra indsats man har ydet i form af overarbejde</p> <p>Alt over brøk, skal være overarbejde</p> <p>Bøde, bod samt compensation til medarbejderen, når medarbejderen ikke får det der aftalt i overenskomsten.</p>
--	--	---

		<p>Gl. ordning ønskes tilbage</p> <p>Vi bruger en halv feriedag fordi vores arbejdsplads har lukket på de dage.</p> <p>Bibeholde retten – konsekvens for arbejdsgiver, hvis dette ikke overholdes – f.eks. dobbelt løn</p>
	<p>Når en helligdag falder på en fast fridag i tjenesteplanen ønskes en erstatningsfridag</p>	
<b>Trivsel</b>	<p>Gratis fysioterapi Massage og træning</p> <p>Ret til power nap i nattjeneste</p> <p>Sundhedsordning</p> <p>Omsorgsdage til sig selv fra 35 år – 2 om året</p> <p>Omsorgsdage ved nære pårørendes indlæggelser ( akutte )</p> <p>Omsorgsdage til alle</p> <p>Omsorgsdage for ansatte med børn øges til barnets 12. år</p>	<p>Sygefravær mindskes, da småproblemer kan tages inden, de bliver til store skader.</p> <p>Råd og vejledning til forebyggelse af fysiske arbejdsskader.</p> <p>Ved svære arbejdsdage kan der opstå behov for en omsorgsdag</p> <p>Børn op til 12 år kan ved sygdom ikke lades alene – har behov for, at en</p>

		voksen er hjemme
• <b>Fleksibilitet</b>		
• <b>Personalegoder</b>		
<b>Uddannelse</b>	<p>Praktikvejledere får ret til 3 studiedage til fordybelse af fagligt stof</p> <p>Efteruddannelse til SSH og SSA</p> <p>Ret til kompetenceudvikling</p> <p>Teamleder have ret til mellemlideruddannelse/lederuddannelse</p> <p>Ret til teamkoordinator uddannelse</p> <p>Ordblinde ret til kurser som er målrettet faget. Evt mulighed for at indtale dokumentationen.</p>	<p>For at kunne øge kvaliteten i vejledningen af eleverne teoretisk.</p> <p>Uddannelsesmateriale bliver konstant udviklet – vejlederen må have mulighed for at få opdateret sin viden på det faglige område, så man herved kan sikre, at eleven får den nødvendige sparring praktisk og teoretisk.</p> <p>På nuværende tidspunkt er der ikke mulighed for at gå fra til dette nødvendige arbejde i arbejdstiden.</p> <p>Som i Trepartsaftalen</p> <p>Officielt godkendt</p> <p>Der er ikke afsat ekstra tid til dokumentation trods handicap</p> <p>Dokumentation bliver ofte ikke gjort – følelse af ikke at slå til.</p> <p>Kollegaer får ikke de rette informationer til brug for den videre pleje</p>



<p><b>Seniorer</b></p>	<p>Bevare aftaler for seniordage</p> <p>Ekstra seniordage fra 58 år Seniordage fra 55 år</p> <p>5 egenomsorgsdage eller 5 ekstra feriefri dage om året, som man selv kan planlægge</p>	<p>Fastholde ældre medarbejdere</p> <p>Hårdt fysisk og psykisk arbejde – mange har været i faget i mange år</p>
<p><b>Øvrige særlige bestemmelser i overenskomsten</b></p>	<p>Arbejds miljø: Ønsker ikke tidskontrol</p> <p>Sikre, at kommunen/virksomheden ikke kan rokere ansatte rundt i forskellige vagttyper eller til en anden arbejdsplads i kommunen uden medarbejderens tilsagn – med mindre det sker på grund af nedlæggelse af stillingen f.eks. på grund af besparelser</p> <p>Ansættelser: Ufaglærte ansættes i begrænset omfang/tid – målet er uddannelse</p> <p>Uddannede i faste stillinger – faglært personale</p> <p>Sikring af forholdsmæssigt antal faglærte/ufaglærte i vagterne. F.eks. 80/20 max.</p>	<p>Ikke værdigt for hverken borger eller ansat, at velfærdsydelser skal ske på akkord princippet</p> <p>Man mister trygheden samt ejerskabet og derved fællesskabet.</p> <p>Mindre effektivitet på denne bekostning – fællesansvaret forsvinder.</p> <p>Det opleves, at man ved at flytte en medarbejder til et andet område, har virksomheden opnået den ønskede effekt, at medarbejderen har opsagt sin stilling – hvilket har været det tydelige mål.</p> <p>For at undgå billigere arbejdskraft samt ledige faglærte – fokus på kvalitet og faglighed i plejen</p> <p>Faglighed i vores arbejde – faglig sparring og udvikling i det daglige arbejde</p>

	<p>Transport: Virksomheden stiller transportmiddel til rådighed i tjenesten</p> <p>Forsikring ved brug af egen bil eller cykel</p> <p>Tillidsvalgte: SIR og TR (centralt) aftalt honorering Løntillæg pr måned svarende til den lønudvikling, man som medarbejder har på andre områder af opgaver/ansvarsområder på arbejdspladsen. Bibeholdes som personlig tillæg, når hvervet ophører</p> <p>Suppleanter: Honoreres som TR for hvervet time for time ved mødeaktiviteter F-løn for hvervet Bedre vilkår i tolkningen af fornøden tid TR tid til at løse de ugentlige opgaver (kommunikation med medarbejdere, løntjek, små problemer, arbejdsmiljø mm</p> <p>Beklædning/uniform Højere beklædningsgodtgørelse</p> <p>Reguleringsordningen: Bibeholde denne ordning</p> <p>Mindske forskellen på værdien af vores arbejde, så ordningen bliver udlignet fra de 80 % til 100 % med det private arbejdsmarked</p> <p>Særlig feriegodtgørelse: 0,40 % stigning</p> <p>Kompetence: Kompetence, som er defineret i bekendtgørelsen skal matche de</p>	<p>Store afstande grundet sammenlægning af kommunerne</p> <p>Så SIR og TR ikke halter bagud i lønudviklingen</p> <p>( mener, at det er vores bidrag til at afdrage på finanskrisen)</p> <p>Ligeløn for værdien af arbejde, uanset om man er ansat i offentlig eller privat regi</p>
--	--	---

	opgaver, man skal løse. F.eks. skal en SSH ikke løse SSA opgaver, da de ikke har kompetencerne på området.	
<b>Evt. Særlige bestemmelser for timelønnede</b>		
<b>Evt. Særlige bestemmelser for elever</b>		

### **Eventuelle supplerende bemærkninger fra afdelingen.**

(Overordnede politiske prioriteringer af kravene m.v.)

Perioden på OK 11:

- OK 11 – 13 - 2-årig overenskomst
- 3-årig imellem lønforhandling
- Kan/skal /bør skal ud af teksten og erstattes med SKAL
- Mulighed for bløde ord : har ret - har krav på - skal have

Foreneligt med arbejdspladsen skal ud af overenskomstens ordlyd.

Erstattes med har ret til at afholde(f.eks.): barn syg, 2. sygedag – tjenestefrihed til undersøgelser

Kan/skal/bør/rimelige kan tolkes på mange måder og gør det svært at afgøre sager

Det skal ikke være muligt at modregne lokal aftalt løn i centralt aftalt løn