



KØBENHAVNS KOMMUNE

Familie - og Arbejdsmarkedsforvaltningen
ØPA 1 - Økonomi, planlægning og analyse, samt overordnede lønopgaver

Bilag A

NOTAT MED
INDSTILLING

7

Dato: 18.11.2005

Sagsnr.: 285151

Dok.nr.: 1701887

BK/heh

Lønniveau i Lokalcentrene

INDSTILLING

- At FAU drøfter forvaltningens redegørelse for lønniveauet for medarbejdere i Lokalcentrene sammenlignet med omegnskommunerne.
- At FAU drøfter en finansiel dækning, såfremt det besluttes, at give et lønloft til sagsbehandlere i Lokalcentrene.

RESUMÉ

I mødet den 12. oktober 2005 vedtog FAU følgende forslag:

"SF beder Forvaltningen redegøre for dels lønniveauet for medarbejdere i Lokalcentrene i Københavns kommune sammenlignet med omegnskommunerne.

Forvaltningen bedes endvidere udarbejde et forslag til, hvordan Københavns kommune kan sikre et rimeligt lønniveau, som er "konkurrencedygtigt" og modsvarer det arbejdspress, der er på Lokalcentrene."

Lønniveauet for sagsbehandlere i København ligger på niveau med de store byer, men ligger under niveauet i omegnskommunerne.

Det er især socialrådgiverne der ligger under, mens de øvrige sagsbehandlere ligger på niveau eller en anelse over lønniveauet.

Der er 2 hovedårsager til lønforskellene:

- Aldersfordeling
- Lønpolitik

Der er forskel på f.eks. socialrådgivernes aldersfordeling / erfaringsår. I de store kommuner er medianen lavere end i de mindre kommuner. Medianen er 45 - 49 år i mellemstore kommuner, 40 - 44 år i de store kommuner og 35 - 39 år i Københavns kommune.

I København er særligt socialrådgiverne yngre og de øvrige sagsbehandlere ældre end i omegnskommunerne.

Det nuværende lønniveau er baseret på det gamle lønsystem, hvor lønnen er afhængig af erfaring. En højere gennemsnitsalder / længere

erfaring er derfor fortsat en væsentlig forklaring på forskelle i lønniveau.

På grund af rekrutterings / fastholdelsesproblemer har flere Kommuner lokalt forhøjet den overenskomstbestemte grundløn via en forhåndsftale, aftalt med de faglige organisationer, med varierende tillæg typisk fra 1 – 3 løntrin, svarende til mellem kr. 4 – 16.000 kr. årligt netto uden pension. Nogle kommuner har fastsat bestemte kriterier for opnåelse af lønstigningen f.eks. lang erfaring. Københavns kommune har ikke p.t. aftalt tillæg til grundlønnen.

Forhåndsftaler finansieres normalt via de midler, der i overenskomsten er afsat til lokale forhandlinger dvs. organisationerne er ”medfinansierende”.

En anden finansierings mulighed er tilførsel af ekstraordinære bevillinger eller anvendelse af økonomisk råderum indenfor budgettets rammer.

Dansk socialrådgiverforening har klart meldt ud, at de ikke ønsker at de ekstra lønmidler, der er afsat til lokale forhandlinger pr. 1. januar 2006 skal indgå i finansieringen af de generelle lønforhøjelser, de har fremsat krav om jfr. Brev af 18. august.

En lignende melding kan forventes fra HK-Kommunal.

Der er ikke i FAF mulighed for finansiering af lønforhøjelser uden tillægsbevillinger og uden anvendelse af de afsatte ekstra midler til lokale forhandlinger.

SAGSBESKRIVELSE

I de lokale Centre er de sociale sagsbehandlere organiseret i to organisationer, Dansk Socialrådgiverforening og HK-Kommunal.

Sagsbehandlerne i de lokale Centre (incl. Handicapcentre og Rådgivningscentre) omfatter stillingskategorierne assistenter, overassistenter, socialrådgivere og socialformidlere.

Socialrådgiverne er organiseret i Dansk Socialrådgiverforening, de øvrige er organiseret i HK-Kommunal.

Tabel 1. Antal sagsbehandlere i de lokale Centre.

Stilling	Antal august 2005
Socialrådgivere	400
Socialformidlere	57
Overassistenter	233
Assistenter	67

Forvaltningen har dels undersøgt omegnskommunernes lønniveau dels undersøgt om omegnskommunerne anvender en højere grundløn i lønindplaceringerne aftalt via en forhåndsftale med de faglige organisationer.

Lønniveau.

I det fælleskommunale løndatakontor (FLD) er det muligt at tilvejebringe løndata for de øvrige kommuner. Der er dog visse begrænsninger i udtræksmuligheder. En anden problemstilling er, at der ikke er aktuelle data for Københavns kommune i FLD, da det ikke har været muligt at indlægge data efter overgangen til Accentures lønsystem. Forvaltningen har derfor udarbejdet egen statistik over lønniveauet i de lokale Centre til brug for undersøgelsen.

Lønstatistikken for de øvrige kommuner omfatter alle ansatte indenfor de udvalgte stillingskategorier i kommunen. Det er ikke muligt i FLD at udskille lønnen særligt for ansatte i Socialforvaltningen. Den lønstatistik der danner baggrund for undersøgelsen er således lønnen i andre kommuner for alle ansatte, kontra lønniveauet for sagsbehandlere i Lokalforvaltningen i Københavns kommune, hvilket kan give en afvigelse.

Tabel 2. viser den overordnede gennemsnitsløn for personalegrupperne socialrådgivere og socialformidlere samt gruppen af kontorpersonale omfattende alle de kontoradministrative stillinger i hhv. Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og samlet for 13 omkringliggende kommuner. I bilag A og B ses de enkelte kommuners gennemsnitslønninger på personalegrupperne.

Tabel 2. Gennemsnitsløn i København og 13 omegnskommuner.

Kategori	Københavns Kommune	Omegns-Kommuner	Afvigelse i %
Socialrådgivere/-formidlere	24.045	25.103	4,40
Kontorpersonale	24.206	24.532	1,35
Total	24.153	24.569	1,72

Grundlaget for tallene i tabel 2. er augustlønnen 2005. For omegnskommunerne er tallene trukket fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLDnet), mens løndata fra Accenture er grundlaget for Københavns kommune.

Som det ses af tabel 2 er der samlet set en relativ lille afvigelse på 1,72 % i gennemsnitslønnen mellem Københavns kommune og omegnskommunerne. Afvigelsen skyldes primært en lavere gennemsnitsløn for socialrådgivergruppen i Københavns kommune.

Til sammenligning kan oplyses, at lønniveauet for socialrådgiverne i de store kommuner Århus, Odense og Ålborg ligger på niveau med København. Se bilag D.

De største kommuner (København, Århus, Odense og Ålborg) har generelt en lavere gennemsnitsløn end de mindre kommuner.

Det er vanskeligt at komme med entydige forklaringer på differencerne. Den væsentligste årsag til forskellene i gennemsnitslønnen antages at være aldersforskellen og dermed forskel i erfaringsår blandt socialrådgivergruppen i omegnskommunerne og Københavns kommune (FAF), jfr. bilag C.

Statistikker viser, at gennemsnitsalderen for socialrådgivere falder i takt med kommunens størrelse. Medianen er 40-44 år i de store kommuner og 35-39 år i Københavns kommune. En naturlig konsekvens af, at socialrådgiverne gennemsnitligt er yngre i Københavns kommune er en lavere gennemsnitsløn.

Herudover kan en forklaring på den relativt store difference blandt socialrådgivergruppen være, at omegnskommunerne i FLD's data omfatter mellemledere, som i København optræder i kategorien kontorpersonale. Dette ændrer ikke ved den samlede afvigelse på 1,72 %, men kan bevirke, at differencen for socialrådgivergruppen er uforholdsmæssig høj.

I de største kommuner med mange socialrådgivere påvirkes gennemsnitslønnen i mindre grad af at enkelte personer oppebærer en meget høj / lav løn end kommuner med få socialrådgivere. I sidstnævnte tilfælde vil enkelte socialrådgivere med høj anciennitet bevirke en uforholdsmæssig høj gennemsnitsløn.

Der er forskelle i det faglige miljø og ledelsesstrukturen mellem små og store kommuner. Dette kan påvirke lønniveauet i opadgående retning i de mindre kommuner.

Der er 5 kommuner, der er udtaget til en nøjere analyse. Det drejer sig om omegnskommunerne Frederiksberg, Hvidovre, Rødovre og Ballerup. I analysen er ikke indregnet assistentgruppen pga. forskelle i stillingsstrukturen.

Tablet 3 viser gennemsnitslønnen i de udvalgte kommuner i august måned 2005

Stilling	København		Frederiksberg		Hvidovre		Rødovre		Ballerup	
	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.
Socialrådgivere/ Socialformidlere	457	24.045	100	24.629	79	24.376	55	24.985	95	25.758
Overassistenter	233	24.546	24	23.634	-	-	21	23.554	-	-
I alt gennemsnitlig	690	24.214	124	24.439	79	24.375	76	24.588	95	25.758

Kilde: FLD for øvrige kommuner omhandlende alle ansatte uanset ansættelsessted. For Frederiksberg indgår ligeledes amtskommunale institutioner.

Københavns kommune udelukkende ansatte på de lokale Centre. Løndata fra Accentures lønsystem bearbejdet af FAF. Assistenterne indgår ikke p.g.a. forskelle i stillingsstrukturen mellem København og de øvrige kommuner.

Forskelle i lønniveau:

Forskellen mellem Københavns kommune og de 5 udvalgte kommuner bekræfter det samme billede, som sammenligningen med de 13 omegnskommuner.

Lønniveauet i København er gennemsnitlig lavere for socialrådgiverne og højere for socialformidlerne og overassistenterne.

Den væsentlige forskel er, at København har forholdsvis flere yngre socialrådgivere og flere erfarne overassistenter end i omegnskommunerne.

Derudover er der forskelle i lønpolitikken, hvor omegnskommunerne typisk yder generelle tillæg til grundlønnen til socialrådgiverne på 1-3 løntrin, svarende til et lønløft på mellem 4.-16.000 kr. årligt netto uden pension.

Forskelle i lønpolitik:

Som det fremgår, er der i omegnskommunerne forskellige lønpolitikker alt afhængig af de økonomiske muligheder og rekrutterings/fastholdelsesproblematikker.

I nedenstående undersøgelse er der fokuseret på socialrådgiverområdet.

Rødovre kommune.

Rødovre kommune giver: + 1 løntrin i grundløn til socialrådgivere (tilpasning til Socialformidlere).

Efter 3 års erfaring tillægges yderligere et løntrin efter konkret vurdering.

Ballerup kommune.

Ballerup kommune giver: + 1 løntrin i grundløn bortset fra pensions / integrations / familiesagsbehandlere dog kun 1 trin for nyuddannede, 2 løntrin til pensions-medarbejdere og op til 3 løntrin (max. trin 31) for integrations – familiesagsbehandlere efter forhandling. For nyuddannede dog kun 2 løntrin.

Efter 7 års faktisk erfaring grundløn 34.

Frederiksberg kommune.

Opererer med 2 niveauer.

- Nyuddannede indplaceres i henhold til overenskomsten.
- Meget erfarne indplaceres på grundløn 34.

Hvidovre kommune.

Grundløn i henhold til overenskomsten + kr. 2.586,- årligt.

Københavns kommune.

Grundløn i henhold til overenskomsten.

Ingen yderligere trin. I FAF har vi tidligere haft en forhåndsaf tale med garantiløn om 1 løntrin efter 1 års ansættelse og 3 løntrin efter 3 års ansættelse. Denne aftale er ophørt i 2002 efter aftale med Dansk Socialrådgiverforening og de økonomiske midler anvendt til lokale individuelle løntillæg.

Overenskomstforhold.

Det nye lønsystem består af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

Grundlønnen aftales i overenskomsten mellem kommunerne (KL / København og Frederiksberg) og de faglige organisationer.

Funktionsløn og kvalifikationsløn aftales typisk lokalt i kommunerne.

Det nye lønsystem er baseret på det gamle lønsystem, hvor lønnen var anciennitetsbestemt afhængig af erfaringsår.

Det nuværende lønniveau afspejler derfor fortsat denne forskel.

I de nye overenskomster stiger grundlønnen for sagsbehandlerne med et løntrin svarende til gennemsnitlig ca. kr. 6.000,- årligt pr. 1. april 2005 og 1. april 2006 for socialrådgiverne og socialformidlerne.

Derudover er det aftalt i overenskomsten, at der afsættes yderligere midler svarende til 1,25 % af lønsummen til lokale forhandlinger i de enkelte kommuner pr. 1. januar 2006 og pr. 1. januar 2007.

De afsatte beløb er ikke organisationsopdelt, men til gengæld er der indført en udmøntningsgaranti.

Det betyder, at Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen tilføres ca. 2,5 mill. kr. til lokale forhandlinger på sagsbehandlerområdet omfattende ovenstående stillingskategorier.

Udover disse ekstramidler er der fortsat såkaldte "tilbageløbsmidler" at forhandle for lokalt på Lokalcentrene.

Tilbageløbsmidler er ledige lønmidler der frigives i forbindelse med ændringer i personalesammensætningen.

I overenskomstforhandlingerne aftales de økonomiske rammer for lønstigninger både de obligatoriske stigninger og de ekstra midler der tilføres til lokale forhandlinger i kommunerne / Forvaltningen i Københavns kommune.

Når de centrale overenskomstforhandlinger er afsluttet, forhandles der videre centralt i Forvaltningerne, f.eks. om de ekstra midler der tilføres skal lægges ud til lokale individuelle forhandlinger eller, om midlerne skal anvendes til en lønforbedring, når ansatte opfylder visse kriterier f.eks. erfaring, har taget visse uddannelser etc. (forhåndsftale).

De forhåndsftaler Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har p.t. hvor der er fastlagt bestemte kriterier for løntillæg er alle finansieret via de afsatte ekstra lønmidler, der er aftalt mellem overenskomstparterne.

Konsekvensen ved politisk at tillægge yderligere midler til sagsbehandlerområdet bliver et lønpres fra alle medarbejdergrupper. Lønforhandlinger foregår normalt mellem arbejdsmarkedets parter.

Socialrådgivernes forslag.

Socialrådgiverne har i brev af 18. august 2005 fremsat forslag til lønpolitik som fastholdelsesredskab.

Forslaget går i korte træk ud på at udarbejde en forhåndsftale der garanterer en lønstigning til alle efter 2 år både for allerede ansatte og til nyansatte dog efter lokal forhandling.

Socialrådgiverne lægger vægt på den signalværdi, der ligger i en grundlønforbedring til alle. Socialrådgiverne ønsker forbedringer her og nu i 2005 og fremadrettet.

Socialrådgiverne henviser i brevet til erfaringer fra andre kommuner på Sjælland.

Det er typisk de mindre kommuner på Sjælland med meget få socialrådgivere der har denne type forhåndsftaler p.g.a. rekrutteringsproblemer.

Et lønforslag hvor grundlønnen fastsættes til trin 34 med fuldt gennemslag vil for socialrådgiver / socialformidlergruppen beløbe sig til en udgift på ca. 11 mill. kr. årligt incl. pension, svarende til at gennemsnitslønnen stiger fra kr. 24.045,- månedlig til ca. kr. 26.075,- netto ekskl. pension.

De ekstra midler der tilføres Forvaltningen til lønforhandlinger pr. 1. januar 2006 som følge af overenskomstresultatet ønsker socialrådgiverne udelukkende anvendt til individuelle løntillæg og ikke til at dække en mindre del af udgiften til en generel forhøjelse.

HK-kommunal.

Såfremt socialrådgivernes grundløn forhøjes får det afsmittende virkning på øvrige sagsbehandlere, hvilket formanden for HK-Kommunal i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen Linda Svendsen har påpeget.

Selv om analysen påpeger, at København ligger højere på HK-området, må der påregnes et lønpres, såfremt socialrådgiverne får midler til en højere grundløn. Det er fortsat antagelsen, at det højere lønniveau skyldes mere erfarne medarbejdere.

Der har endnu ikke været ført forhandlinger på HK-området. Det forudsættes, at HK-Kommunal heller ikke er interesseret i at anvende de ekstra midler der tilføres pr. 1. januar 2006 til en generel lønforhøjelse på området.

Rekruttering/fastholdelse i København.

En sammenligning af afgangsfrekvensen mellem Københavns kommune og for kommunerne i Københavns Amt viser ikke de store forskelle.

Afgangsfrekvensen ligger for socialrådgivere/socialformidlere på ca. 19 % for omegnskommunerne fra 2004 til 2005 og for København ca. 17 % fra 2003 til 2004. Det er ikke muligt, at få nyere tal for København p.g.a. Accentures Lønsystem.

Lønnen er kun et element i en række forhold, der påvirker Københavns kommunes muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificerede sagsbehandlere. I den forbindelse er arbejdspresset en væsentlig faktor.

Hvis der ses udelukkende på lønniveauet er den umiddelbare vurdering, at det især er et lønløft på begyndelseslønnen, der vil have den største virkning.

I det netop vedtagne budget for 2006 indgår der en række initiativer, der øger muligheden for i København at fastholde og rekruttere kvalificerede sagsbehandlere, såsom styrket borgerbetjening og arbejdets tilrettelæggelse, kompetenceudvikling m.v. både for Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens vedkommende.

MILJØVURDERING

Det er vurderingen, at et lønløft på sigt, vil have begrænsede indvirkninger på arbejdsmiljøet i Lokalcentrene.

ØKONOMI

Der tilføres Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ca. 2,5 mill. kr. pr. 1.1.2006 til lokale lønforhandlinger vedr. socialrådgiverne/Socialformidlere og overassistenter.

Disse midler ønsker organisationerne ikke at anvende til generelle lønforbedringer, men til individuelle tillæg.

Socialrådgivernes lønkrav om en grundlønforbedring til trin 34 for alle efter 2 år og til nyansatte efter forhandling vil skønsmæssigt koste ca. 11 mill. kr.

Det krav kan få afsmittende virkning for øvrige sagsbehandlere skønsmæssigt fastsat til ca. 6 mill. kr.

I nedenstående tabel 4 er oplyst økonomien ved forskellige muligheder for lønløft:

Stilling	+ 1 løntrin til alle		+ 3 løntrin (efter 2 år)		+ 5 løntrin (efter 2 år)	
	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.
Socialrådgivere/ Socialformidlere	2,2 mill.	24.445	6,0 mill.	25.237	11,0 mill.	26.079
Øvrige sagsbehandlere (overassistenter)	1,1 mill.	24.938	3,0 mill.	25.776	6,2 mill.	26.611
I alt	3,3 mill.	24.610	9,0 mill.	25.417	17,2 mill.	26.258

ANDRE KONSEKVENSER

En politisk vedtagelse om lønløft til en bestemt personalegruppe vil naturligt medføre et kraftigt lønpres for alle personalegrupper og komplicere lønforhandlingerne i forvaltningen.

BILAG

Bilagsoversigt

- Bilag A: Oversigt over gennemsnitslønnen for socialrådgivere og socialformidlere i København og omegnskommuner.
- Bilag B: Oversigt over gennemsnitslønnen for kontorphonale i København og omegnskommuner.
- Bilag C: Oversigt over aldersfordelingen for socialrådgivere/socialformidlere og kontorphonale i primærkommuner med 20. – 60.000 indbyggere og Københavns kommune.
- Bilag D: Brev fra Dansk Socialrådgiverforening af 18. august 2005 til borgmester Bo Asmus Kjeldgaard

Grethe Munk

/
Vicedirektør

Bilag B


KØBENHAVNS KOMMUNE

Familie - og Arbejdsmarkedsforvaltningen

ØPA | - Økonomi, planlægning og analyse, samt overordnede lønpgaver

 NOTAT MED
INDSTILLING

Dato: 18.11.2005

Sagsnr.: 285151

Dok.nr.: 1701887

BK/heh

Lønniveau i Lokalcentrene
INDSTILLING

- At FAU drøfter forvaltningens redegørelse for lønniveauet for medarbejdere i Lokalcentrene sammenlignet med omegnskommunerne.
- At FAU drøfter en finansiel dækning, såfremt det besluttes, at give et lønløft til sagsbehandlernes i Lokalcentrene.

RESUMÉ

I mødet den 12. oktober 2005 vedtog FAU følgende forslag:

"SF beder Forvaltningen redegøre for dels lønniveauet for medarbejdere i Lokalcentrene i Københavns kommune sammenlignet med omegnskommunerne.

Forvaltningen bedes endvidere udarbejde et forslag til, hvordan Københavns kommune kan sikre et rimeligt lønniveau, som er "konkurrencedygtigt" og modsvarer det arbejdspress, der er på Lokalcentrene."

⇒ DS kommentar:

- Vi er enige i at Københavns Kommune må sikre et rimeligt lønniveau, som er "konkurrencedygtigt" og modsvarer det arbejdspress, der er på Lokalcentrene.

Lønniveauet for sagsbehandlere i København ligger på niveau med de store byer, men ligger under niveauet i omegnskommunerne.

Det er især socialrådgiverne der ligger under, mens de øvrige sagsbehandlere ligger på niveau eller en anelse over lønniveauet.

Der er 2 hovedårsager til lønforskellene:

- Aldersfordeling
- Lønpolitik

Der er forskel på f.eks. socialrådgivernes aldersfordeling / erfaringsår.

I de store kommuner er medianen lavere end i de mindre kommuner. Medianen er 45 – 49 år i mellemstore kommuner, 40 – 44 år i de store kommuner og 35 – 39 år i Københavns kommune.

I København er særligt socialrådgiverne yngre og de øvrige sagsbehandlere ældre end i omegnskommunerne.

Det nuværende lønniveau er baseret på det gamle lønsystem, hvor lønnen er afhængig af erfaring. En højere gennemsnitsalder / længere erfaring er derfor fortsat en væsentlig forklaring på forskelle i lønniveau.

⇒ **DS kommentar:**

- der er intet til hinder for at lønindplacering afspejler andre elementer end erfaring.
- at gennemsnitsalderen er lavere kan hænge sammen med at kommunen ikke er i stand til at rekruttere og fastholde erfarent personale.
- vores erfaringer fra de lokale lønforhandlinger/lønfastsættelser på Lokalcentrene viser at man ikke kan/vil honorere erfarnes lønkrav

På grund af rekrutterings / fastholdelsesproblemer har flere Kommuner lokalt forhøjet den overenskomstbestemte grundløn via en forhåndsaftale, aftalt med de faglige organisationer, med varierende tillæg typisk fra 1 – 3 løntrin, svarende til mellem kr. 4 – 16.000 kr. årligt netto uden pension. Nogle kommuner har fastsat bestemte kriterier for opnåelse af lønstigningen f.eks. lang erfaring. Københavns kommune har ikke p.t. aftalt tillæg til grundlønnen.

⇒ **DS kommentar:**

- 62 kommuner har indgået aftaler, heraf har nogle benyttet højere grundløn + 1 trin så spændet er i virkeligheden 1 - 7 løntrin

Forhåndsaftaler finansieres normalt via de midler, der i overenskomsten er afsat til lokale forhandlinger dvs. organisationerne er "medfinansierende".

En anden finansierings mulighed er tilførsel af ekstraordinære bevillinger eller anvendelse af økonomisk råderum indenfor budgettets rammer.

Dansk socialrådgiverforening har klart meldt ud, at de ikke ønsker at de ekstra lønmidler, der er afsat til lokale forhandlinger pr. 1. januar 2006 skal indgå i finansieringen af de generelle lønforhøjelser, de har fremsat krav om jfr. Brev af 18. august.

⇒ DS kommentar:

- Der er 2 x 1,25 % til lokale forhandlinger. De andre kommuner, der benytter grundløn 34 bruger også 2 x 1,25 % til lokale forhandlinger. Hvis man benytter de lokale midler (2 X 1,25 %) til forhøjelse af grundlønnen vil det ikke have nogen effekt i.f.t. minimering af lønforskellen ml. Kbh. kommune og øvrige kommuner og dermed heller ingen effekt få på at minimere de problemer, der er i Københavns Kommune
- Københavns Kommune er, hvis man rensrer for stedtillægssatser, en af de 6 kommuner på Sjælland med lavest gennemsnitsløn for socialrådgivere.

En lignende melding kan forventes fra HK-Kommunal.

Der er ikke i FAF mulighed for finansiering af lønforhøjelser uden tillægsbevillinger og uden anvendelse af de afsatte ekstra midler til lokale forhandlinger.

SAGSBESKRIVELSE

I de lokale Centre er de sociale sagsbehandlere organiseret i to organisationer, Dansk Socialrådgiverforening og HK-Kommunal.

Sagsbehandlere i de lokale Centre (incl. Handicapcentre og Rådgivningscentre) omfatter stillingskategorierne assistenter, overassistenter, socialrådgivere og socialformidlere.

⇒ Socialrådgiverne er organiseret i Dansk Socialrådgiverforening, de øvrige er organiseret i HK-Kommunal.

Tabel 1. Antal sagsbehandlere i de lokale Centre.

Stilling	Antal august 2005
Socialrådgivere	400
Socialformidlere	57
Overassistenter	233
Assistenter	67

Forvaltningen har dels undersøgt omegnskommunernes lønniveau dels undersøgt om omegnskommunerne anvender en højere grundløn i lønindplaceringerne aftalt via en forhåndsaf tale med de faglige organisationer.

Lønniveau.

I det fælleskommunale løndatakontor (FLD) er det muligt at tilvejebringe løndata for de øvrige kommuner. Der er dog visse begrænsninger i udtræksmuligheder. En anden problemstilling er, at der ikke er aktuelle data for Københavns kommune i FLD, da det ikke har været muligt at indlægge data efter overgangen til Accentures lønsystem. Forvaltningen har derfor udarbejdet egen statistik over lønniveauet i de lokale Centre til brug for undersøgelsen.

Lønstatistikken for de øvrige kommuner omfatter alle ansatte indenfor de udvalgte stillingskategorier i kommunen. Det er ikke muligt i FLD at udskille lønnen særligt for ansatte i Socialforvaltningen. Den lønstatistik der danner baggrund for undersøgelsen er således lønnen i andre kommuner for alle ansatte, kontra lønniveauet for sagsbehandlere i Lokalforvaltningen i Københavns kommune, hvilket kan give en afvigelse.

Tabel 2. viser den overordnede gennemsnitsløn for personalegrupperne socialrådgivere og socialformidlere samt gruppen af kontorphonale omfattende alle de kontoradministrative stillinger i hhv. Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og samlet for 13 omkringliggende kommuner. I bilag A og B ses de enkelte kommuners gennemsnitslønninger på personalegrupperne.

Tabel 2. Gennemsnitsløn i København og 13 omegnskommuner.

Kategori	Københavns Kommune	Omegns- Kommuner	Afvigelse i %
Socialrådgivere/-formidlere	24.045	25.103	4,40
Kontorphonale	24.206	24.532	1,35
Total	24.153	24.569	1,72

Grundlaget for tallene i tabel 2. er augustlønnen 2005. For omegnskommunerne er tallene trukket fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLDnet), mens løndata fra Accenture er grundlaget for Københavns kommune.

Som det ses af tabel 2 er der samlet set en relativ lille afvigelse på 1,72 % i gennemsnitslønnen mellem Københavns kommune og omegnskommunerne. Afvigelsen skyldes primært en lavere gennemsnitsløn for socialrådgivergruppen i Københavns kommune.

ind. indt.
X

Til sammenligning kan oplyses, at lønniveauet for socialrådgiverne i de store kommuner Århus, Odense og Ålborg ligger på niveau med København. Se bilag D.

DS kommentar:

- i forhold til rekruttering er Århus, Odense og Ålborg ikke interessante, idet Københavns Kommune ikke kan rekruttere socialrådgivere derfra. Desuden er der en noget højere arbejdsløshed i Århus, Odense og Ålborg end tilfældet er i København.

De største kommuner (København, Århus, Odense og Ålborg) har generelt en lavere gennemsnitsløn end de mindre kommuner.

Det er vanskeligt at komme med entydige forklaringer på differencerne. Den væsentligste årsag til forskellene i gennemsnitslønnen antages at være aldersforskellen og dermed forskel i erfaringsår blandt socialrådgivergruppen i omegnskommunerne og Københavns kommune (FAF), jfr. bilag C.

DS kommentar:

- vi er ikke enige i, at det er den væsentligste årsag. Vi anser det ikke for sandsynliggjort at en forskel på 5 års anciennitet giver en lønforskel (målt på gennemsnitsløn) på kr. 1.000,- om måneden.

Statistikker viser, at gennemsnitsalderen for socialrådgivere falder i takt med kommunens størrelse. Medianen er 40-44 år i de store kommuner og 35-39 år i Københavns kommune. En naturlig konsekvens af, at socialrådgiverne gennemsnitligt er yngre i Københavns kommune er en lavere gennemsnitsløn.

Herudover kan en forklaring på den relativt store difference blandt socialrådgivergruppen være, at omegnskommunerne i FLD's data omfatter mellemedere, som i København optræder i kategorien kontorpersonale. Dette ændrer ikke ved den samlede afvigelse på 1,72 %, men kan bevirke, at differencen for socialrådgivergruppen er uforholdsmæssig høj.

I de største kommuner med mange socialrådgivere påvirkes gennemsnitslønnen i mindre grad af at enkelte personer oppebærer en meget høj / lav løn end kommuner med få socialrådgivere. I sidstnævnte tilfælde vil enkelte socialrådgivere med høj anciennitet bevirke en uforholdsmæssig høj gennemsnitsløn.

Der er forskelle i det faglige miljø og ledelsesstrukturen mellem små og store kommuner. Dette kan påvirke lønniveauet i opadgående retning i de mindre kommuner.

Der er 5 kommuner, der er udtaget til en nøjere analyse. Det drejer sig om omegnskommunerne Frederiksberg, Hvidovre, Rødovre og Ballerup. I analysen er ikke indregnet assistentgruppen pga. forskelle i stillingsstrukturen.

⇒ DS kommentar:

- Dansk Socialrådgiverforening skal opfordre til en bredere sammenligning end de nævnte.

Tabel 3 viser gennemsnitslønnen i de udvalgte kommuner i august måned 2005

Stilling	København		Frederiksberg		Hvidovre		Rødovre		Ballerup	
	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.	Antal still.	Ny gn. mdl. løn kr.
Socialrådgivere/ Socialformidlere	457	24.045	100	24.629	79	24.376	55	24.985	95	25.758
Overassistenter	233	24.546	24	23.634	-	-	21	23.554	-	-
I alt gennemsnitlig	690	24.214	124	24.439	79	24.375	76	24.588	95	25.758

Kilde: FLD for øvrige kommuner omhandlende alle ansatte uanset ansættelsessted. For Frederiksberg indgår ligeledes amtskommunale institutioner.

Københavns kommune udelukkende ansatte på de lokale Centre. Løndata fra Accentures lønsystem bearbejdet af FAF. Assistenterne indgår ikke p.g.a. forskelle i stillingsstrukturen mellem København og de øvrige kommuner.

Forskelle i lønniveau:

Forskellen mellem Københavns kommune og de 5 udvalgte kommuner bekræfter det samme billede, som sammenligningen med de 13 omegnskommuner.

Lønniveauet i København er gennemsnitlig lavere for socialrådgiverne og højere for socialformidlerne og overassistenterne.

Den væsentlige forskel er, at København har forholdsvis flere yngre socialrådgivere og flere erfarne overassistenter end i omegnskommunerne.

Derudover er der forskelle i lønpolitikken, hvor omegnskommunerne typisk yder generelle tillæg til grundlønnen til socialrådgiverne på 1-3

løntrin, svarende til et lønløft på mellem 4.-16.000 kr. årligt netto uden pension.

Forskelle i lønpolitik:

Som det fremgår, er der i omegnskommunerne forskellige lønpolitikker alt afhængig af de økonomiske muligheder og rekrutterings/fastholdelsesproblematikker.

I nedenstående undersøgelse er der fokuseret på socialrådgiverområdet.

Rødovre kommune.

Rødovre kommune giver: + 1 løntrin i grundløn til socialrådgivere (tilpasning til Socialformidlere).
Efter 3 års erfaring tillægges yderligere et løntrin efter konkret vurdering.

Ballerup kommune.

Ballerup kommune giver: + 1 løntrin i grundløn bortset fra pensions / integrations / familiesagsbehandlere dog kun 1 trin for nyuddannede, 2 løntrin til pensions-medarbejdere og op til 3 løntrin (max. trin 31) for integrations - familiesagsbehandlere efter forhandling. For nyuddannede dog kun 2 løntrin.
Efter 7 års faktisk erfaring grundløn 34.

Frederiksberg kommune.

Opererer med 2 niveauer.

- Nyuddannede indplaceres i henhold til overenskomsten.
- Meget erfare indplaceres på grundløn 34.

⇒ DS kommentar:

- På Frederiksberg indplaceres nyuddannede minimum på grundløn + et trin
- På Frederiksberg ydes i Familieafdelingen desuden et funktionstillæg på kr. 1.000,- pr. md. i ulempetillæg

Hvidovre kommune.

Grundløn i henhold til overenskomsten + kr. 2.586,- årligt.

Københavns kommune.

Grundløn i henhold til overenskomsten.

Ingen yderligere trin. I FAF har vi tidligere haft en forhåndsaf tale med garantiløn om 1 løntrin efter 1 års ansættelse og 3 løntrin efter 3 års ansættelse. Denne aftale er ophørt i 2002 efter aftale med Dansk Socialrådgiverforening og de økonomiske midler anvendt til lokale individuelle løntillæg.

⇒ **DS kommentar:**

- ovenstående udlægning er ikke helt korrekt.
- der var tale om at grundlønnen var på løntrin 24. Efter 1 år fik man et løntrin. Hvis man efter 3 års ansættelse ikke var på løntrin 27, kom man det som følge af forhåndsaf talem. I forbindelse med ny overenskomst steg grundlønnen til løntrin 27 og overhalede dermed forhåndsaf talem.

Overenskomstforhold.

Det nye lønsystem består af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

Grundlønnen aftales i overenskomsten mellem kommunerne (KL / København og Frederiksberg) og de faglige organisationer. Funktionsløn og kvalifikationsløn aftales typisk lokalt i kommunerne.

Det nye lønsystem er baseret på det gamle lønsystem, hvor lønnen var anciennitetsbestemt afhængig af erfaringsår.

Det nuværende lønniveau afspejler derfor fortsat denne forskel.

I de nye overenskomster stiger grundlønnen for sagsbehandlerne med et løntrin svarende til gennemsnitlig ca. kr. 6.000,- årligt pr. 1. april 2005 og 1. april 2006 for socialrådgiverne og socialformidlerne.

Derudover er det aftalt i overenskomsten, at der afsættes yderligere midler svarende til 1,25 % af lønsummen til lokale forhandlinger i de enkelte kommuner pr. 1. januar 2006 og pr. 1. januar 2007.

De afsatte beløb er ikke organisationsopdelt, men til gengæld er der indført en udmøntningsgaranti.

Det betyder, at Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen tilføres ca. 2,5 mill. kr. til lokale forhandlinger på sagsbehandlerområdet omfattende ovenstående stillingskategorier.

Udover disse ekstramidler er der fortsat såkaldte "tilbageløbsmidler" at forhandle for lokalt på Lokalcentrene.

Tilbageløbsmidler er ledige lønmidler der frigives i forbindelse med ændringer i personalesammensætningen.

I overenskomstforhandlingerne aftales de økonomiske rammer for lønstigninger både de obligatoriske stigninger og de ekstra midler der tilføres til lokale forhandlinger i kommunerne / Forvaltningen i Københavns kommune.

Når de centrale overenskomstforhandlinger er afsluttet, forhandles der videre centralt i Forvaltningerne, f.eks. om de ekstra midler der tilføres skal lægges ud til lokale individuelle forhandlinger eller, om midlerne skal anvendes til en lønforbedring, når ansatte opfylder visse kriterier f.eks. erfaring, har taget visse uddannelser etc. (forhåndsaftale).

De forhåndsaftaler Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har p.t. hvor der er fastlagt bestemte kriterier for løntillæg er alle finansieret via de afsatte ekstra lønmidler, der er aftalt mellem overenskomstparterne.

Konsekvensen ved politisk at tillægge yderligere midler til sagsbehandlerområdet bliver et lønpres fra alle medarbejdergrupper. Lønforhandlinger foregår normalt mellem arbejdsmarkedets parter.

☞ **DS kommentar:**

- ved indførelsen af Ny Løn 1. april 1998 blev der skabt et nyt lønsystem, der gjorde op med den anciennitetsbestemte løn. Dog betød det selvfølgelig at medarbejdere som minimum bevarede den løn de havde inden 1. april 1998.
- i ny løn er der meget frie rammer til at indplacere på den grundløn som man finder hensigtsmæssig samt at yde tillæg til grundløn. Det beror i høj grad på arbejdsgiverens velvilje. Det vil sige at der intet til hinder for at benytte andre kriterier end erfaring.

Socialrådgivernes forslag.

Socialrådgiverne har i brev af 18. august 2005 fremsat forslag til lønpolitik som fastholdelsesredskab.

Forslaget går i korte træk ud på at udarbejde en forhåndsaftale der garanterer en lønstigning til alle efter 2 år både for allerede ansatte og til nyansatte dog efter lokal forhandling.

Socialrådgiverne lægger vægt på den signalværdi, der ligger i en grundlønnsforbedring til alle. Socialrådgiverne ønsker forbedringer her og nu i 2005 og fremadrettet.

Socialrådgiverne henviser i brevet til erfaringer fra andre kommuner på Sjælland.

Det er typisk de mindre kommuner på Sjælland med meget få socialrådgivere der har denne type forhåndsftaler p.g.a. rekrutteringsproblemer.

⇒ **DS kommentar:**

- man bedes bemærke at der tale om 62 kommuner på Sjælland, hvorfor der ikke kun er tale om de mindre. Der henvises til vedlagte brev.

Et lønforslag hvor grundlønnen fastsættes til trin 34 med fuldt gennemslag vil for socialrådgiver / socialformidlergruppen beløbe sig til en udgift på ca. 11 mill. kr. årligt incl. pension, svarende til at gennemsnitslønnen stiger fra kr. 24.045,- månedlig til ca. kr. 26.075,- netto ekskl. pension.

De ekstra midler der tilføres Forvaltningen til lønforhandlinger pr. 1. januar 2006 som følge af overenskomstresultatet ønsker socialrådgiverne udelukkende anvendt til individuelle løntillæg og ikke til at dække en mindre del af udgiften til en generel forhøjelse.

HK-kommunal.

Såfremt socialrådgivernes grundløn forhøjes får det afsmittende virkning på øvrige sagsbehandlere, hvilket formanden for HK-Kommunal i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen Linda Svendsen har påpeget.

Selv om analysen påpeger, at København ligger højere på HK-området, må der påregnes et lønpres, såfremt socialrådgiverne får midler til en højere grundløn. Det er fortsat antagelsen, at det højere lønniveau skyldes mere erfarne medarbejdere.

Der har endnu ikke været ført forhandlinger på HK-området. Det forudsættes, at HK-Kommunal heller ikke er interesseret i at anvende de ekstra midler der tilføres pr. 1. januar 2006 til en generel lønforhøjelse på området.

Rekruttering/fastholdelse i København.

En sammenligning af afgangsfrekvensen mellem Københavns kommune og for kommunerne i Københavns Amt viser ikke de store forskelle.

Afgangsfrekvensen ligger for socialrådgivere/socialformidlere på ca. 19 % for omegnskommunerne fra 2004 til 2005 og for København ca. 17 % fra 2003 til 2004. Det er ikke muligt, at få nyere tal for København p.g.a. Accentures Lønssystem.

Lønnen er kun et element i en række forhold, der påvirker Københavns kommunes muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificerede sagsbehandlere. I den forbindelse er arbejdspresset en væsentlig faktor.

Hvis der ses udelukkende på lønniveauet er den umiddelbare vurdering, at det især er et lønløft på begyndelseslønnen, der vil have den største virkning.

I det netop vedtagne budget for 2006 indgår der en række initiativer, der øger muligheden for i København at fastholde og rekruttere kvalificerede sagsbehandlere, såsom styrket borgerbetjening og arbejdets tilrettelæggelse, kompetenceudvikling m.v. både for Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens vedkommende.

MILJØVURDERING

Det er vurderingen, at et lønløft på sigt, vil have begrænsede indvirkninger på arbejdsmiljøet i Lokalcentrene.

⇒ DS kommentar:

- Vi undrer os over forvaltningens vurdering.
- de arbejdsmiljøproblemer vi har konstateret i Lokalcentrene har bl.a. omhandlet store problemer med rekruttering samt fastholdelse af erfarne socialrådgivere
- det er vores vurdering, at signalværdien ved et generelt lønløft til socialrådgiverne, sammen med de øvrige initiativer Københavns kommune har taget, vil have en positiv effekt på disse problemstillinger

ØKONOMI

Der tilføres Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ca. 2,5 mill. kr. pr. 1.1.2006 til lokale lønforhandlinger vedr. socialrådgiverne/Socialformidlere og overassistenter.

Disse midler ønsker organisationerne ikke at anvende til generelle lønforbedringer, men til individuelle tillæg.

⇒ **DS kommentar:**

- hvis man benytter de nævnte ca. 2,5 mill. kr. (det som arbejdsgiverne skal sætte af til Ny Løn) vil det jo ikke ændre noget på gennemsnitslønnen i forhold til andre kommuner.

Socialrådgivernes lønkrav om en grundlønforbedring til trin 34 for alle efter 2 år og til nyansatte efter forhandling vil skønsmæssigt koste ca. 11 mill. kr.

Det krav kan få afsmittende virkning for øvrige sagsbehandlere skønsmæssigt fastsat til ca. 6 mill. kr.

I nedenstående tabel 4 er oplyst økonomien ved forskellige muligheder for lønløft:

Stilling	+ 1 løntrin til alle		+ 3 løntrin (efter 2 år)		+ 5 løntrin (efter 2 år)	
	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.	Udgift kr.	Ny gn. mdl. løn kr.
Socialrådgivere/ Socialformidlere	2,2 mill.	24.445	6,0 mill.	25.237	11,0 mill.	26.079
Øvrige sagsbehandlere (overassistenter)	1,1 mill.	24.938	3,0 mill.	25.776	6,2 mill.	26.611
I alt	3,3 mill.	24.610	9,0 mill.	25.417	17,2 mill.	26.258

ANDRE KONSEKVENSER

En politisk vedtagelse om lønløft til en bestemt personalegruppe vil naturligt medføre et kraftigt lønpres for alle personalegrupper og komplicere lønforhandlingerne i forvaltningen.

⇒ **DS kommentar:**

- det er ikke vores erfaring at andre kommuner, der har vedtaget et lønløft til socialrådgiverne - enten i form af højere grundløn eller som funktionstillæg til grundlønnen - har haft store problemer i form af lønpres fra andre personalegrupper eller at dette har kompliceret lønforhandlingerne med andre organisationer.

BILAG

Bilagsoversigt

Bilag A: Oversigt over gennemsnitslønnen for socialrådgivere og socialformidlere i København og omegnskommuner.

- Bilag B: Oversigt over gennemsnitslønnen for kontorpersonale i København og omegnskommuner.
- Bilag C: Oversigt over aldersfordelingen for socialrådgivere/socialformidlere og kontorpersonale i primærkommuner med 20. - 60.000 indbyggere og Københavns kommune.
- Bilag D: Brev fra Dansk Socialrådgiverforening af 18. august 2005 til borgmester Bo Asmus Kjeldgaard

Grethe Munk

/
Vicedirektør



Københavns Kommune, SOF
Kontorchef Benthe Knudsen
Bernstorffsgade 17, 3.
1592 København V

Dansk Socialrådgiverforening

Region Øst
Algade 43, 2. sal
4000 Roskilde
Tlf: 3338 6222
Fax: 4632 0767
Mail: ds-oest@socialrdg.dk
www.socialrdg.dk/oest

MODTAGET

1 8 JAN. 2006

Økonomi, planlægning og analyse
samt overordnede lønopgaver

16. januar 2006

Vedr. høringssvar om lønniveauet for medarbejdere i Lokalcentrene fra Dansk Socialrådgiverforening.

Dansk Socialrådgiverforening takker for muligheden for at afgive høringssvar. Vi har følgende kommentarer:

Indledningsvis mener vi, at lønniveauet i København bør afspejle behovet for erfarent socialfagligt uddannet personale. Vi vil foreslå, at der indgås en forhåndsftale, så ansatte med eksempelvis 2 års erfaring er sikret minimum en løn svarende til grundløn 34.

Vi finder dog forløbet omkring drøftelse af lønniveauet for socialrådgiverne på lokalcentrene meget utilfredsstillende, da vi allerede i brev af 26. maj 2005, 18. august 2005 og igen brev af 26. august 2005 gjorde opmærksom på problemet.

Vi har aftalt møder med forvaltningen i 2005 som følger:

d. 13. juni, 24. august, 9. september (aflyst af forvaltningen), 15. september (aflyst af forvaltningen) 5. oktober og senest 24. oktober (aflyst af forvaltningen) med henblik på at drøfte og forhandle lønniveau. Det er vores opfattelse, at drøftelser og forhandlinger er forhalet unødigt langt fra Københavns Kommunes side.

Vi finder det stærkt problematisk at vente til år 2007 med at gøre noget aktivt ved lønnen for socialrådgiverne på Lokalcentrene, da vi vurderer, at det er afgørende allerede i år at gøre noget aktivt i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Vi har indarbejdet flere af vores kommentarer i selve forvaltningens sagsfremstilling, som var på dagsordenen i FAU d. 7. december 2005. (se vedlagte bilag).

Overordnet ser vi disse problemer:

- Vi ser en tendens til at det er meget vanskeligt at rekruttere socialrådgivere til ledige stillinger og at disse besættes med andre faggrupper (f.eks. magistre og DJØF'ere m. f.)
- at Lokalcentrene ikke er i stand til at tiltrække og fastholde erfarne socialrådgivere på grund af for lav løn



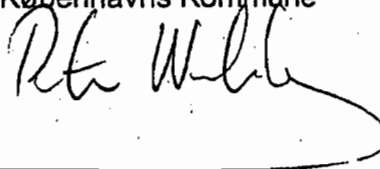
- at gennemsnitslønnen for socialrådgivere i Københavns Kommune er blandt de 6 laveste kommuner på Sjælland, hvis man renser for stedtillægssatser - 62 kommuner på Sjælland har siden indførelsen af Ny Løn indset nødvendigheden af at benytte en anden grundløn og/eller give tillæg til grundløn og/eller stige i grundløn/løntrin efter nogle års erfaring
- at ovennævnte medvirker til et enormt arbejdspress på grund af stillingsledighed, behov for hyppig oplæring af nye og mindre erfarne medarbejdere
- at forvaltningen meget nødig vil indgå aftale om at højne lønnen for socialrådgivere på Lokalcentre af frygt for lønpress fra andre organisationer.

Dansk Socialrådgiverforening indgår meget gerne i drøftelse og forhandlinger om at sikre et rimeligt lønniveau - dvs. et lønniveau som er konkurrencedygtigt og modsvarer det arbejdspress, der er på Lokalcentrene.

Med venlig hilsen


Laila Walther
Regionsformand
Dansk Socialrådgiverforening,
Region Øst

For
Vinnie Eliassen
FTR for socialrådgiverne
Københavns Kommune





HK
Kommunal
København

Klubformand Linda Svendsen
HK
Familie-arbejdsmarkedsforvaltningen
Lokalcentret Østerbro
Svendborggade 5, 334
2100 København Ø
3317 48 35
EX29@faf.kk.dk

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen
Rådhuset, Sekretariatet

30 AUG. 2005

J.nr.: 275519

Plag D

Kære Borgmester Bo Asmus Kjeldgaard

29.8.05

Der har gennem længere tid været omtale i pressen af lokalcentrenes dårlige arbejdsvilkår.

Jeg kan fuldt ud tilslutte mig omtalen af det stigende arbejdspress, de mange modsatrettede krav og de manglende personaleressourcer. Jeg vil dog gøre opmærksom på, at arbejdspress og manglende ressourcer ikke kun forekommer i arbejdsmarkedsteamene men alle steder i den administrative opgaveløsning, lokalt som centralt, og rammer ikke kun faggruppen socialrådgivere.

I de lokale centre er de sociale sagsbehandlere organiseret i to organisationer, nemlig i Dansk Socialrådgiverforening og HK Kommunal.

Den meget stærke fokusering i pressen fra din side på kun faggruppen socialrådgivere, får mig til at spørge, om du som borgmester, kun er arbejdsgiver for denne ene faggruppe og ikke for øvrige ansatte i Familie-arbejdsmarkedsforvaltningen.

Det ses samtidig, at du er begyndt at lønforhandle socialrådgiverne, og også i pressen. Det vækker dyb bekymring hos mine medlemmer. Lønforhandlingssystemet er godt nok skruet sådan sammen, at de aftalte lønpuljer til forhandling ikke er organisationsopdelte, men hvis du som borgmester på forhånd reserverer puljen til socialrådgiverne, hvad skal der så til at motivere øvrige ansatte til at yde en indsats, hvis der ikke er udsigt til, på lige forhandlingsvilkår, at få del i lønmidlerne.

Jeg vil slutte af med at tilkendegive et håb om, at indsatsen for at tilvejebringe flere midler til bl.a. flere ansatte, lykkedes. Der er stærkt brug for mere personale og flere midler til uddannelse.

Ansættelse af elever og udarbejdelse af en elevpolitik kunne i øvrigt være en vej frem.

Med venlig hilsen

Linda Svendsen
Formand for HK Kommunals medlemmer i FAF

Kopi til Direktør Grethe Munk

FA. SEKR. RÅDHUSET		
CGS	Behand.	Orient.
Borgmester		X ✓
Direktør		X ✓
Vicedir. CSN		X ✓
Vicedir. TB		X ✓
Vicedir. SB		X ✓
Sekr.chef		
FAU		
FAU(dueslag)		
Alle kl. chefer		
Lokalcenter		
Fagkontoret		X ✓
Hentægges		
Dato:		

19 AUG. 2005

J.nr.: 274760

Københavns Kommune
Rådhuset
1599 København V
Att.: Bo Asmus Kjeldgaard

MODTAGET

22 AUG. 2005

Økonomi, planlægning og analyse
samt overordnede lønpgaver

18-08-2005

Kære Bo Asmus Kjeldgaard

Jeg fremsender hermed som aftalt et forslag til, hvordan en lønpolitik vedrørende løn som "fastholdelses-redskab" kan udformes.

Dansk Socialrådgiverforening er af den opfattelse, at en aftale om lønstigning efter en kortere årrække har en positiv effekt på fastholdelse af medarbejdere. Lønstigningen skal dog være af en vis størrelse og skal gives indenfor en for medarbejderen overskuelig fremtid.

Vores opfattelse bygger bl.a. på erfaringer fra andre kommuner på Sjælland, hvor anciennitetsbestemte lønstigninger er indlagt i forhåndsaftalen. Eksempelvis har flere kommuner en forhåndsftale, hvor grundlønnen efter 2 år ændres til grundløn 34.

I forbindelse med de påbegyndte forhandlinger om forhåndsftalen mellem FAF og DS, har vi bedt om og modtaget lønstatistik for socialrådgivere i FAF. På denne baggrund kan vi konstatere, at gennemsnitslønnen for socialrådgivere i FAF marts 2005 er mindre end gennemsnitslønnen for socialrådgivere i Frederiksberg samt andre større kommuner i Københavns og Frederiksborgs amter. Vi er jævnligt i kontakt med socialrådgivere fra Københavns Kommune, der søger stillinger i omkringliggende kommuner, ikke mindst p.g.a. mulighederne for lønstigning. Ligeledes er vi i kontakt med erfarne socialrådgivere, der får afslag på stillingsansøgninger til Københavns Kommune, idet de stiller for høje lønkrav.

Med henblik på udviklingen af Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads og bevarelsen af et vist erfarings- og vidensniveau skal vi derfor foreslå:

- at grundlønnen for socialrådgivere i FAF efter 2 års ansættelse i kommunen fastsættes til grundløn 34 med fuldt gennemslag.
- at grundlønnen for nyansatte socialrådgivere med 2 års erfaring kan fastsættes til grundløn 34 efter lokal forhandling.

Med venlig hilsen

Laila Walther
Formand/ Region Øst

Kopi til:
Grethe Munk
Benthe Knudsen, ØPA 1

FA. SEKR. RÅDHUSET		
	Behand.	Orient.
Borgmester	X	V
Direktor	X	V
Vicedir. CSN		
Vicedir. TB		
Vicedir. SB		
Sekr.chef	X	V
FAU		
FAU(dueslag)		
Alle kl. chefer		
Lokatcenter		
Fagkontoret	ØPA 1	V
Henlægges		
Dato:		

KI: *orelq*



HK
Kommunal
København

Klubformand Linda Svendsen
HK
Familie-arbejdsmarkedsforvaltningen
Lokalcentret Østerbro
Svendborggade 5, 334
2100 København Ø
3317 48 35
EX29@faf.kk.dk

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen
Rådhuset, Sekretariatet

30 AUG. 2005
J.nr.: 275519

Kære Borgmester Bo Asmus Kjeldgaard

29.8.05

Der har gennem længere tid været omtale i pressen af lokalcentrenes dårlige arbejdsvilkår.

Jeg kan fuldt ud tilslutte mig omtalen af det stigende arbejdspress, de mange modsatrettede krav og de manglende personaleressourcer. Jeg vil dog gøre opmærksom på, at arbejdspress og manglende ressourcer ikke kun forekommer i arbejdsmarkedsteamene men alle steder i den administrative opgaveløsning, lokalt som centralt, og rammer ikke kun faggruppen socialrådgivere.

I de lokale centre er de sociale sagsbehandlere organiseret i to organisationer, nemlig i Dansk Socialrådgiverforening og HK Kommunal.

Den meget stærke fokusering i pressen fra din side på kun faggruppen socialrådgivere, får mig til at spørge, om du som borgmester, kun er arbejdsgiver for denne ene faggruppe og ikke for øvrige ansatte i Familie-arbejdsmarkedsforvaltningen.

Det ses samtidig, at du er begyndt at lønforhandle socialrådgiverne, og også i pressen. Det vækker dyb bekymring hos mine medlemmer. Lønforhandlingssystemet er godt nok skruet sådan sammen, at de aftalte lønpuljer til forhandling ikke er organisationsopdelte, men hvis du som borgmester på forhånd reserverer puljen til socialrådgiverne, hvad skal der så til at motivere øvrige ansatte til at yde en indsats, hvis der ikke er udsigt til, på lige forhandlingsvilkår, at få del i lønmidlerne.

Jeg vil slutte af med at tilkendegive et håb om, at indsatsen for at tilvejebringe flere midler til bl.a. flere ansatte, lykkedes. Der er stærkt brug for mere personale og flere midler til uddannelse.

Ansættelse af elever og udarbejdelse af en elevpolitik kunne i øvrigt være en vej frem.

Med venlig hilsen

Linda Svendsen
Formand for HK Kommunals medlemmer i FAF

Kopi til Direktør Grethe Munk

FA. SEKR. RÅDHUSET	
CGS	Behand. Orient.
Borgmester	X ✓
Direktør	X ✓
Vicedir. CSN	X ✓
Vicedir. TB	X ✓
Vicedir. SB	X ✓
Sekr.chef	
FAU	
FAU (dueslag)	
Alle kt. cheter	
Lokalcenter	
Fagkontoret	X ✓
Henlægges	
Dato:	