



Klubber og TR-vilkår

Vejledning til DS' klubvedtægter

Marts 2010



Indhold

Vejledning til DS' klubvedtægt	3
Hvad er en klub?	4
Er ledere med i klubben?	4
Hvordan opretter man en klub?	4
Er der en klub, når TR er valgt?	4
Kan man have en TR uden en klub?	5
Hvad sker der dem i klubben, hvis ingen vil være TR?	5
Hvad hvis medlemstallet falder til under fem?	5
Hvad er et klubkontingent?	6
Hvad er TR's særlige beskyttelse?	6
Klubben har aftaleret og forhandlingskompetence	6
Klubber med kun en TR	7
Klubber med flere TR	7
Flere separate klubber under samme arbejdsgiver	7
Deleger som modparten	8
Særligt for fællesklubber med andre faggrupper	8
TR-vilkår	9
Eksempler på overordnede principper for vilkår	10
Inspiration til forhandling af TR-vilkår	10
Tidsforbrug	10
Tilrettelæggelse af arbejdet	10
Løn	11
Kontakt med ledelse og medlemmer	11
Arbejdsdeling	11
Faciliteter	11
Efter-videreuddannelse	12
Efter ophør som TR	12
Bilag 5 i Aftale om TR mv. 2008 - protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	13
Bilag 9 i Aftale om TR mv. 2008 - aflønning af tillidsrepræsentanter	15
Yderligere information	16

Vejledning til DS' klubvedtægt

Dansk Socialrådgiverforening har et sæt regler - klubvedtægten - der gælder for alle klubber.

Denne pjece svarer på nogle af de typiske spørgsmål, der kan opstå i forhold til formalia i forbindelse med socialrådgiverklubber. Det vil sige, at vejledningen skal læses sammen med klubvedtægten, som du kan printe ud fra www.socialrdg.dk/tr under Klubber.

Vejledningen gennemgår ikke hele klubvedtægten - kun de dele, der oftest er spørgsmål til. Hvis du har spørgsmål ud over vejledningen, så kontakt din region.

... og fokus på TR-vilkår

Pjecen sætter også fokus på TR-vilkår, som skal forhandles i forbindelse med de nye klubber, og som er højt prioriteret af DS. (Der er som bilag medtaget nogle af de vigtigste aftaler i forhold til TR og TR-vilkår).

DS' klubvedtægt gælder kun socialrådgiverklubber.

Vejledningen gælder ikke landsdækkende klubber. Har du spørgsmål i forbindelse med oprettelse af landsdækkende klubber, så kontakt sekretariatet i DS på telefon 7010 1099.

Faglig håndbog

Du kan finde flere oplysninger i "Faglig håndbog" på DS' hjemmeside www.socialrdg.dk/tr

Hvad er en klub?

Klubben har to hovedfunktioner:

- den er TR's bagland i alle lokale forhandlinger
- den er DS' "afdeling" på arbejdspladsen

Når socialrådgiverne på en arbejdsplads har valgt en TR, skal de oprette en klub. Når der er ansat fem personer hos samme arbejdsgiver på samme overenskomst, kan de vælge TR.

Det har ingen betydning, om de, der er ansat på DS-overenskomst, også er medlemmer af DS. Men man skal være medlem af DS for at være medlem af klubben.

(Jf. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 1 stk. 1 og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 10 stk. 1)

Er ledere med i klubben?

Som udgangspunkt er lederne ikke med i klubben. Det er nemlig under alle omstændigheder DS-regionerne og ikke TR, der forhandler løn for ledere. Hvis der er enighed om det blandt alle, også lederne, kan lederne dog optages i klubben. Hvis bare et medlem af klubben er uenig, kan ledere ikke optages.

Lederne indgår dog under alle

omstændigheder i overenskomstgruppen, når antal ansatte skal opgøres.

Hvordan opretter man en klub?

Der er tre trin i oprettelsen af en klub:

- Socialrådgiverne på en arbejdsplads vælger TR.
- Den nyvalgte TR henvender sig til regionskontoret, som anmelder TR over for arbejdsgiveren. Standardvedtægterne eller tilrettede vedtægter vedtages på en stiftende klubbgeneralforsamling. Regionskontoret kan evt. konsulteres forud.
- Herefter sendes vedtægterne til regionen, hvor regionsbestyrelsen godkender dem.

Der er ikke noget til hinder for, at valg af TR og den stiftende generalforsamling kan foregå på samme møde.

Er der en klub, når TR er valgt?

Først når regionsbestyrelsen har godkendt klubbens vedtægter, er klubben formelt dannet. Men så snart TR er valgt, og det er anmeldt over for arbejdsgiveren, træder TR's rettigheder og pligter i kraft.

Når der vælges TR i en allerede

eksisterende klub med godkendte vedtægter, skal disse naturligvis ikke godkendes på ny, med mindre der er ændringsforslag.

Kan man have en TR uden en klub?

Nej. DS har udlagt aftaleretten i forbindelse med lokale aftaler til klubben. Derudover er det TR's vigtigste opgave at forhandle en række lokale spørgsmål. Det vil TR ikke kunne uden et forum, hvor kollegerne mødes. Sådant et forum er en klub, og det er hurtigt og simpelt at danne en klub, når man har valgt TR.

Hvis der efter valg af TR ikke formelt afholdes en stiftende generalforsamling med vedtagelse af et sæt vedtægter, så gælder standardvedtægterne.

Hvad sker der med klubben, hvis ingen vil være TR?

Hvis ingen vil stille op til TR-valg, så opløses klubben. Dog giver klubvedtægtens § 13 stk. 1 mulighed for, at klubben kan fortsætte i indtil et år uden TR.

Det er vigtigt at arbejde for, at nogen vil være TR, da det ellers vil være svært for klubben at få indflydelse på arbejdspladsen.

Hvad sker der med klubben, hvis medlemstallet falder til under fem?

Klubben og TR fortsætter indtil videre, hvis ikke arbejdsgiveren gør indsigelser.

Arbejdsgiveren vil ofte acceptere situationen, hvis den er midlertidig, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt vurderer, at det er en fordel at have en TR på området. Arbejdsgiveren har dog ret til at gøre indsigelser og påpege, at TR's valggrundlag er væk, fordi der er færre end fem ansat på DS-overenskomst. I så fald skal arbejdsgiveren henvende sig til organisationen for at få nedlagt TR-hvervet.

Hvis opgaver flyttes fra en forvaltning eller rådhus til decentrale institutioner, kan socialrådgiverne i en klub blive spredt på forskellige institutioner, men de har stadig samme arbejdsgiver – regionen/kommunen. Regionen/kommunen kan altid betragtes som en institution, og TR kan derfor beholde sin post, ligesom klubben kan bevares, selvom de pågældende socialrådgivere ikke sidder samme sted.

Opstår der uenighed med arbejdsgiveren herom, skal TR kontakte regionskontoret.

... hvad er en klub?

Hvad er et klubkontingent?

Klubbens generalforsamling kan beslutte, at medlemmerne skal betale et klubkontingent. Det findes i mange klubber, og DS' sekretariat tilbyder at opkræve det sammen med det almindelige kontingent.

Et klubkontingent kan bruges på mindst tre måder:

- til faglige aktiviteter, som f.eks. temamøder og debataftener.
- til sociale arrangementer.
- til permanent frikøb af TR eller til frikøb af TR i en periode til særlige opgaver og/eller som supplement til den tid arbejdsgiveren yder til TR-arbejdet.

Den sidste løsning bør dog ikke være nødvendig, da det er aftalt, at TR skal have "den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervets udførelse"

(Jf. § 5 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samar-

Aftaleret

Hvis du vil vide mere om aftaleret og forhandlingskompetence, så kontakt dit regionskontor eller se mere på www.socialrdg.dk/tr

bejdsudvalg 2008 og § 14.stk.2 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. KTO/KL og KTO/RLTN 2008).

Hvad er TR's særlige beskyttelse?

TR og TR-suppleant nyder særlig beskyttelse. Det betyder, at der skal foreligge tvingende årsager, hvis en arbejdsgiver vil afskedige en TR eller TR-suppleant.

Den særlige beskyttelse gælder også SU-medlemmer og deres suppleanter, sikkerhedsrepræsentanter og koordinationsudvalgsmedlemmer.

(Se § 12 i Aftale om TR, samarbejde og SU og § 18 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.)

Klubben har aftaleret og forhandlingskompetence

Klubben har aftaleretten og forhandlingskompetencen. Det betyder, at det er TR, som (med sin klub som bagland) forhandler og underskriver aftaler om løn, personalepolitik, efteruddannelse m.v.

Regionerne yder bistand til TR og klubber i forbindelse med forhandlinger og forberedelse heraf. Den konkrete bistand aftales mellem den faglige konsulent i

regionen og den enkelte TR. Det vil typisk ske i forbindelse med introsamtalen og den årlige TR-udviklingsamtale mellem TR og den faglige konsulent.

Det er naturligt, at en nyvalgt og måske uerfaren TR har behov for mere støtte og eventuel forhandlingsbistand, end den mere erfarne TR, som har gennemgået TR-uddannelsen.

Klubber med kun en TR

På små arbejdspladser er klubstrukturen simpel: mindst fem socialrådgivere har en klub med TR og TR-suppleant, som også er henholdsvis formand og næstformand for klubben.

Klubben kan også vælge en bestyrelse, men de menige bestyrelsesmedlemmer har ikke den særlige beskyttelse og de særlige rettigheder, som en TR og TR-suppleant har ifølge aftalerne.

I klubber med klubkontingent, kan det være hensigtsmæssigt at vælge en kasserer og revisor. Ellers har klubformanden ansvaret for økonomi og regnskab.

Klubber med flere TR

Større arbejdspladser, f.eks. store kommuner eller regioner, kan bestå af flere TR-områder med hver sin TR. I en sådan

situation består klubbestyrelsen mindst af TR'erne for de forskellige TR-områder.

Klubben kan vælge en af område-TR'erne til fælles-TR. Når der er en DS-fællesklub, skal klubben aftale fælles-TR's arbejdsopgaver med arbejdsgiveren. Fælles-TR er også formand for klubben.

(Jf. § 3 i Aftale om TR, samarbejde og SU og § 12 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

Flere separate klubber inden for samme region eller kommune

Hvis arbejdsgiveren og regionsbestyrelsen godkender det, kan man godt have flere separate klubber inden for sammen region eller kommune. Men det er normalt ikke en god løsning, da mange spørgsmål alligevel angår hele gruppen.

DS anbefaler generelt, at der kun er en klub pr. arbejdsgiver.

TR-strukturen skal matche arbejdspladsstrukturen, og her vil der typisk kunne etableres et selvstændigt TR-område, hvis det matcher et område med egen chef, der har ansættelses- og afskedigelsesret, eget budget, og

... hvad er en klub?

hvor der er lokalt MED-udvalg eller SU.

Kan der ikke opnås enighed med arbejdsgiveren om TR-strukturen, skal regionskontoret inddrages i forhandlingerne herom.

Delegér som modparten

I store klubber, der er opdelt i TR-områder, skal klubben tage stilling til, hvordan aftaleret og forhandlingskompetence skal uddelegeres. Hvad skal ligge hos fælles-TR, og hvad skal ligge hos område-TR?

DS anbefaler, at klubberne delegerer som modparten. Hvis forhandlingerne i kommunen generelt er centraliseret hos for eksempel personalechefen, så læg kompetencen hos fælles-TR. Hvis arbejdsgiver decentraliserer kompetencen, så læg den ud til område-TR.

Beslutningen om, hvordan kompetencen er fordelt mellem TR og fælles-TR, bør tages på klubmøde eller klubgeneralforsamling, så alle kan tage del i beslutningen.

Fællesklubber med andre faggrupper

En fællesklub kan være en god løsning på mange af de arbejdspladser, hvor der ikke er fem socialrådgivere ansat. I de tilfælde kan socialrådgiverne med fordel

gå sammen med en eller flere andre faggrupper og vælge en TR.

Du skal konsultere regionskontoret, hvis der er forslag eller planer om en fællesklub med andre organisationer, idet der er en række forhold, som skal aftales, og som man skal være opmærksom på.

Siden 2002 har der været aftalt et sæt vedtægter for fællesklub mellem DS og HK. Fællesvedtægterne kan du finde på www.socialrdg.dk/TR under Fakta om klubben, og du kan få yderligere oplysninger i din region.

Læs mere om fælles-TR i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (§ 3) og i MED-rammeaftalen (§ 12).

Tre gode huskereglere, når den nye klub skal dannes

- Drøft gode TR-vilkår med de andre faggrupper
- Overvej, hvad der er den rigtige klubstruktur og muligheden for fælles-TR
- Hold stiftende generalforsamling med valg af TR.

TR-vilkår

De overordnede principper for TR's vilkår - og kun de - fastlægges i det øverste SU/MED-udvalg. De konkrete TR-vilkår aftales mellem DS og arbejdsgiveren.

I DS er det regionen, der indgår aftaler om TR-vilkår, men TR vil være inddraget i forarbejdet og forhandlingerne. Det er vigtigt, at klubben/TR sammen med regionskontoret lægger en plan for de konkrete forhandlinger om TR-vilkår.

En aftale om TR-vilkår skal beskrive de hensyn, der er nødven-

dige for, at TR kan udføre sit hverv: normeringsmæssige hensyn, tilrettelæggelse af arbejdet og afklaring af, hvor meget tid - ud over akut opståede situationer - der anvendes til TR-hvervet.

Arbejdsgiverne kan ikke afvise at forhandle TR-vilkår med henvisning til, at der (endnu) ikke er valgt en TR. Det kan betyde meget for lysten til at stille op som TR, at man kender vilkårene på forhånd.

Som det fremgår af bilag 9 - Protokollat om aflønning af



... TR-vilkår

tillidsrepræsentanter, skal der mellem arbejdsgiver og DS indgås aftale om funktionstillæg for TR-funktionen. Der er ikke på forhånd nogen max. eller minimumsgrænse.

MED-aftalerne kan typisk findes på kommunens hjemmeside.

Eksempler på overordnede principper for vilkår

- Alle medarbejderrepræsentanter skal have selvstændig adgang til en it-arbejdsplads med netadgang.
- Alle fælles-TR skal have adgang til kontor og mødefaciliteter på rådhuset/regionshovedsædet.
- Alle institutioner skal have økonomisk eller normeringsmæssig kompensation for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i MED-udvalgsmøder og lignende.
- Alle medarbejderrepræsentanter, som dækker større geografiske afstande, skal have tidsmæssig kompensation til kørsel.
- Ledelsen er pligtig til at tilrettelægge arbejdet, så medarbejderrepræsentanterne reelt kan anvende den tid, der er nødvendig for en forsvarlig udførelse af TR-arbejdet.

Flere eksempler kan ses i "KTOs vejledning om lokale TR-aftaler", som kan downloades fra www.kto.dk.

Inspiration til forhandling om TR-vilkår

Nedenstående bruttoliste med spørgsmål og pointer kan indgå i overvejelserne, når der skal forberedes og gennemføres lokal forhandling af TR-vilkår. Listen er ikke udtømmende. Der kan sagtens være andre elementer, som er væsentlige for jer, ligesom der vil være forhold, som er mindre relevante for jer.

Tidsforbrug

- Hvor lang tid forventer TR at skulle bruge på TR-arbejdet?
- Hvor mange medarbejdere repræsenterer TR, og hvor er de ansat i forhold til TR?
- Er TR også fælles-TR?
- Hvilke udvalg er eller bliver TR medlem af på arbejdspladsen?
- Hvilke møder deltager TR i - for eksempel med ledelsen, med TR-kolleger eller med klubben? (husk, at mødetid både kan være forberedelse, afholdelse og afrapportering til medlemmer)

Tilrettelæggelse af arbejdet

- Hvordan kan TR's almindelige

- arbejde tilrettelægges, så TR får tid til TR-opgaverne?
- Hvordan kan arbejdspladsen kompenseres - enten normeringsmæssigt eller via vikarordning?
- Hvordan sikres det bedst muligt, at AKUT-midler tilbageføres til TR's arbejdsplads?

Løn

- Hvordan sikres TR en lønudvikling, som hvis TR ikke havde været TR?
- Hvilke funktioner eller kvalifikationer kan det være relevant at forhandle løntillæg for?
- Bruge eksisterende forhåndsaftaler om løn for TR-funktion som inspiration og udgangspunkt for nye aftaler.

Kontakt med ledelse og medlemmer

- Hvordan kan TR sikres mulighed for kontakt med de medarbejdere, hun repræsenterer - specielt, men ikke kun - i tilfælde af skiftende arbejdssteder, forskellige arbejdstider eller store geografiske afstande.
- Hvordan sikres gensidig formidling af informationer - både mellem leder, tillidsrepræsentant og medarbejdere - i det daglige arbejde?

- Hvilke forhold afklares hvor - f.eks. i MED-udvalg, samarbejdsudvalg, på personalemøder eller mellem TR og leder?

Arbejdsdeling

- Hvordan skal arbejdsdelingen mellem TR og TR-suppleant være?
- Hvordan kan klubbestyrelse og medlemmer inddrages i arbejdet?
- Hvordan kan det undgås, at TR bruger tid på at samle oplysninger ind, som arbejdsleder har eller kan skaffe relativt enkelt (eks. i forbindelse med lønforhandlinger)?
- Hvordan skal arbejdsdelingen være mellem TR/FTR?
- Hvordan skal arbejdsdelingen være mellem FTR/region-skonsulent?

Faciliteter

- Hvordan får TR adgang til computer, telefon, kopimaskine, kontorartikler og post?
- Er der brug for at aftale adgang til lokaler egnet til fortrolige samtaler?
- Er der behov for at aftale et tilskud til dækning af udgifter ved brug af egen telefon?
- Er der behov for at aftale tilskud til befordring i forbindelse med TR-hvervet?

... TR-vilkår

Efter-/videre uddannelse

- Hvilke uddannelsesaktiviteter er relevante - både mens man fungerer som TR og ved ophør af TR-funktionen?

Efter ophør som TR

- Som udgangspunkt vender TR tilbage til sin "gamle" stilling.
- Hvilken personlig og faglig udvikling har TR gennemgået?
- Er TR interesseret i, og er der evt. en passende stilling, hvor TR's nye kvalifikationer kan bruges?

Læs også:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg 2008. (findes via "Faglig håndbog" på www.socialrdg.dk/TR).
- Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. ("MED-håndbogen") KTO/KI og KTO/RLTN. 2008. (findes via "faglig håndbog" på TR og SiR-sitet.



Bilag. 8 i Aftale om TR mv. 2005

- **Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentan- ters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse . (Stad- dig gældende)**

Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads - herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv - inddrages.

1. Der skal i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.
2. Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:

At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.

At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.

At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen - f.eks. it-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger,

kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København den 24. maj 2005

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 9 i Aftale om TR mv. 2008

- Bilag. 9 i aftale om aflønning af tillidsrepræsentanter 2008

§ 1, Stk. 1. Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2, Stk. 1. For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale - herunder forhåndsftale - om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3, Stk. 1. Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4, Stk. 1. Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

- - -

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter ovenstående protokollats § 1.

København, den 21. maj 2008

For KL: Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Anders B. Christensen / Jørgen Holst

Her kan du få mere at vide:

Regionskontorerne er parate med rådgivning.

Region Nord: telefon 8730 9191,
mail ds-nord@socialrdg.dk

Region Syd: telefon 8747 1300,
mail ds-syd@socialrdg.dk

Region Øst: telefon 3338 6222,
mail ds-oest@socialrdg.dk

Søg også oplysninger på
DS' hjemmeside: www.socialrdg.dk/TR
i Faglig Håndbog.

Søg på KTO's hjemmeside www.kto.dk for at
finde generelle aftaler og information.



Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 B
DK 1253 København K

T 7010 1099
ds@socialrdg.dk
www.socialrdg.dk