



Dansk Socialrådgiverforenings specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2026 på KL's område

Socialrådgivere står hver dag i frontlinjen og bidrager til at binde velfærdssamfundet sammen. De tager ansvar, løser komplekse opgaver og hjælper udsatte familier, mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, borgere med handicap og mange andre med at finde vej gennem kriser, systemer og svære beslutninger.

Socialrådgivere løfter et stort ansvar i arbejdet med nogle af samfundets mest sårbare borgere, og det skal deres løn afspejle. Det handler om anerkendelse – og om at sikre, at den offentlige sektor kan blive ved med at tiltrække og fastholde dygtige socialrådgivere.

Det handler også om et sundt arbejdsmiljø og fleksibilitet, så socialrådgiverne kan holde til et langt arbejdsliv.

Socialrådgiverne skal kunne forene deres arbejdsliv med deres privatliv – uanset livsfase – og opleve trivsel i hverdagen. Der skal være tid til opgaverne, til faglig sparring og kollegial støtte, så man kan gå glad hjem fra arbejde. Det er nemlig forudsætningen for, at de kan holde til at blive i verdens bedste fag – hele vejen igennem.

Med det som udgangspunkt fremsætter Dansk Socialrådgiverforening følgende krav:

LØN- OG PENSIONSFORBEDRINGER

1. Højere løn

Ledende socialrådgivere løfter faget, skaber kontinuitet og sikrer gode rammer for arbejdets udførelse igennem stærk faglig ledelse. Dansk Socialrådgiverforening ønsker at styrke ledernes rolle og funktion gennem særskilte lønforbedringer.

Personaleomsætningen er høj blandt socialrådgivere på kommunernes myndighedsområde. Rigtig mange socialrådgivere skifter job hvert år - med store omkostninger for både borgere, arbejdsgivere og kollegaer til følge. Dansk Socialrådgiverforening stiller derfor krav om indførelse af fastholdelsestillæg på dette område.

Socialrådgivernes lønmodel er kendetegnet ved grundlønninger med forskellige grundlønstillæg. Dansk Socialrådgiverforening ønsker, at lønmodellen bliver mere



enkel og gennemskuelig gennem udligning af grundlønstillæggene til f.eks. et højere grundlønstrin.

2. Forhøjelse af pensionsprocenten

PKA har revideret måltallet for pensionsprocenten for socialrådgivere fra 16% til 18% som grundlag for at sikre økonomisk tryghed i pensionisttilværelsen. Dansk Socialrådgiverforening tilslutter sig det nye måltal og stiller derfor krav om forhøjelse af pensionsprocenten med udgangspunkt i en langsigtet målsætning om at ramme måltallet.

3. Styrkelse af den lokale løndannelse, herunder:

- Revidering af garantiordninger
- Styrkelse af den lokale forhandlingsproces med det formål at:
 - Styrke ligeværdigheden mellem de lokale parter
 - Sikre gennemsigtighed og åbenhed om det økonomiske råderum og lige adgang til statistikgrundlag
 - Etablere rammer for løn til nyansatte
- Udvikle nye redskaber i tvistløsningen gennem f.eks. fælles uddannelse
- Fornyet fælles ejerskab til den lokale løndannelse f.eks. via fælles aktiviteter

4. Aftale om løntillæg eller anden lønforbedring for socialrådgivere med en professionsmaster-, kandidat- og masteruddannelse.

For Danske Socialrådgiverforening er det vigtigt at sikre ensartede lønvilkår for socialrådgivere med en professionsmaster-, kandidat- eller masteruddannelse, så lønvilkårene for disse til enhver tid matcher andre professioner med sådanne overbygningsuddannelser.

5. Ansættelsesvilkårene for cand.soc.

Socialrådgivere med en kandidatuddannelse i socialt arbejde, der arbejder i en akademisk stilling, skal ligestilles med øvrige kandidatuddannede på AC's overenskomst.

6. Ophævelse af grundlønsbegrænsning på tillæg til UU-vejleder

Tillægget til UU-vejledere er begrænset til grundlønstrin 32. UU-vejledning er en klart afgrænset funktion og bør honoreres særskilt, uanset hvilken grundløn man er indplaceret på.

ARBEJDSMILJØ

7. Ret og pligt til supervision

Socialrådgivere har brug for mere og bedre supervision og en supervision, der er funderet på viden om socialrådgivernes faglige problemstillinger. Derfor stiller DS krav om, at

- socialrådgiverne får ret og pligt til at deltage i supervision.
- det bliver muligt for socialrådgivere at efteruddanne sig som supervisor.
- man kan blive ansat som supervisor.



8. Ret til introduktions- og mentorordninger

Mange arbejdspladser har vanskeligt ved at prioritere god oplæring, også selvom forskningen viser, at en god start i jobbet bærer frugt på langt sigt i form af tilknytning til arbejdspladsen og fastholdelse i jobbet.

Høj personaleafgang får ofte negative konsekvenser for borgere i form af sagsbehandlerskift, men det betyder også, at arbejdsgiverne bruger ressourcer på gentagne rekrutteringer og kollegaerne bruger tid på gentagne oplæringer. Derfor stilles der krav om, at nyuddannede socialrådgivere skal have ret til en intro-mentorordning.

9. Ret til forhandling af arbejdsmængde

Socialrådgiverne oplever problemer med arbejdsmiljøet. Det ses af Arbejdstilsynets målinger og af DS' vilkårsundersøgelse. Der er derfor brug for, at det præciseres i overenskomsten, at parterne kan have en forhandling af arbejdsmængden (sagstal) med henblik på at forebygge arbejdsmiljøproblemer, stress, sygefravær og personaleflugt og bidrage til fælles problemløsning.

ARBEJDSSTID

10. Særlige fridage i København og Frederiksberg harmoniseres ift. resten af landet

Dansk Socialrådgiverforening ønsker ensartede regler for særlige fridage den 24. og den 31. december. I konsekvens heraf er der behov for at harmonisere de regler, der gælder i Københavns Kommune og på Frederiksberg, med resten af landet.

KOMPETENCEUDVIKLING

11. Den kommunale kompetencefond videreføres

Den Kommunale Kompetencefond gør en positiv forskel i forhold til socialrådgivernes mulighed for efter-/videreuddannelse, og fonden ønskes således videreført.

FORBEHOLDSKRAV

12. Der tages desuden forbehold for fremsættelse af krav:

- Inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af arbejdsgiver
- Som følge af resultatet af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfælleskabet og de kommunale arbejdsgivere
- Som følge af afledte virkninger af forhandlinger og resultater på andre områder
- Der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-direktiver
- Som følge af Trepartsforhandlinger
- Som følge af verserende voldgiftssager