

velkommen

Vi starter kl. 15.00

- og optager webinarret til dem,
der ikke kan være her



Dansk Socialrådgiverforening

Resultatet af OK26 på det kommunale område

Webinar for tillidsrepræsentanter i Dansk Socialrådgiverforening



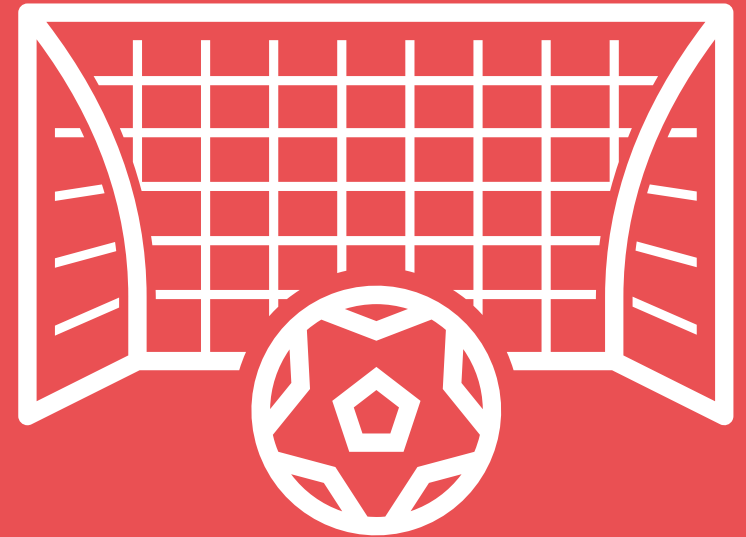
Dansk Socialrådgiverforening

Formål med webinarret

At du får et overblik over resultaterne i de overståede overenskomstforhandlinger på det kommunale område

At du kan formidle resultaterne til dine kollegaer, hvis de har spørgsmål

At du kender til din rolle som TR i den videre proces med urafstemningen



Brug chatten undervejs

Vi prøver at "holde" på mikrofonerne, så tiden ikke løber fra os

Hvis I har spørgsmål eller kommentarer undervejs, så skriv dem i chatten

Vi svarer undervejs, og når vi det ikke, vender vi tilbage med svar efter webinarret, hvor vi også sender slides ud



Skriv allerede nu i chatten

Hvilke spørgsmål har I mødt fra medlemmerne indtil videre?

Både dem, I kunne besvare, og dem, I selv savner svar på



Baggrund



TO FORLIG PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

Det generelle,
som gælder for alle
kommunalt ansatte
uanset faggruppe

Det specielle,
som alene gælder for
kommunalt ansatte
socialrådgivere

SOM TILSAMMEN UDGØR DIN OVERENSKOMST

Værd at huske fra OK24

Historisk god overenskomst: En ramme på 8,8 % over to år sikrede solide lønstigninger til alle

Løft af pension: Vi nåede vores mangeårige mål om min. 16 % til alle basissocialrådgivere

Målrettet løft af mellemgruppen: Efter at have hævet startlønnen tidligere, løftede vi denne gang mellemgruppen på det daværende grundløntrin 34 og 37



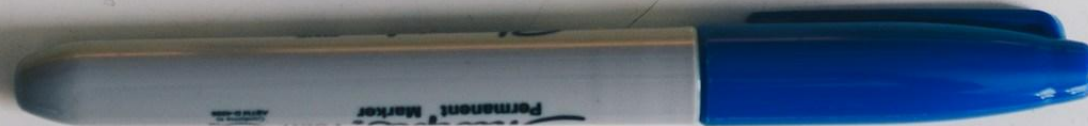
Tre temaer, som vi rejste i forhandlingerne

(baseret på medlemmernes krav og drømme)

Socialrådgiverne
fortjener mere i løn

Et bæredygtigt
arbejdsliv

Bedre rammer
for faglig ledelse



Centrale resultater

Indholdet i det generelle forlig



Noget af det, vi sikrede

Pæne lønstigninger: Med en samlet ramme på 9,4 % er der pæne lønstigninger på forventeligt 6,27 % til alle faggrupper

Et løft i reallønnen: Man forventer et løft af reallønnen på 1,91 %, men det afhænger bl.a. af inflation i OK-perioden

Barnets 3. sygedag: Fra 1. april 2026 kan man være hjemme på den 3. sygedag, og hjemkaldelsesdagen tæller ikke længere som 1. sygedag



Noget af det, vi forhindrede

Skæve lønstigninger: Der var et stærkt ønske fra arbejdsgiveren om at skævdele en større del af midlerne

Omsorgsarbejde i fritvalgsordning: Mange ønskede, at barns 3. sygedag skulle lægges ind i fritvalgsordningen – og dermed finansieres af den enkelte lønmodtager



Generelle lønstigninger ved OK26

Af den samlede ramme på 9,4 % går 6,27 % til generelle lønstigninger, som alle får gavn af. De forventes at blive udmøntet således:

1. apr. 2026	1. okt. 2026	1. okt. 2027	1. apr. 2028	1. okt. 2028	1. jan 2029	I alt
2,40%	0,66%	0,75%	1,60%	0,70%	0,16%	6,27%



Hvad bruges rammen i øvrigt på?

Af den samlede ramme på 9,4 % bruges 2,53 % på andre forbedringer, og 0,6 % forventes at bestå af reststigning. Disse forbedringer dækker over:

- Organisationspuljer på 2,0 % - dvs. målrettede løft for hver faggruppe
- Øget frihed ved barn syg og forbedrede barselsrettigheder
- Fritvalgsordning (fritvalgslønkonto)
- Øremærkede midler til at løfte lederne
- Desuden en række indsatser ift. arbejdsmiljø – såsom nyt fokus på livsfaser og forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane



Forbedringer af barsel pr. 1. april 2026

- Udvidelsen af perioden med deleuge mellem retlige forældre, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer fra 6 til 8 uger
- Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer får lønret i de overdragede uger – frem til nu kun dagpengeret
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold
- Ene forældremyndighedsindehavere får udvidet lønretten med 10 uger til 46 uger
- Ret til sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af fraværet i op til 46 uger, uanset om der er lønret eller dagpengeret
- Sorgorlov til en efterlevende forældre til et mindreårigt barn med lønret - **først pr. 1. januar 2027**, og under forudsætning af at ændring af barselsloven vedtages



En ny fritvalgsordning med større fleksibilitet

- Fritvalgsordningen er inspireret af de private overenskomster
- Medarbejderne kan bestemme, om de vil have midlerne udbetalt som løn, pension eller i forbindelse med de specifikke rettigheder til frihed, som også er i ordningen
- Det er ***modellen***, som er nybruddet – og der er ikke tale om nye penge
- Vores bekymring har været, at man ville lægge omsorgsarbejde – f.eks. barnets 3. sygedag – ind i fritvalgsordningen, men det har vi forhindret
- Træder i kraft pr. 1. januar 2028, så der er stadig mange uklarheder, og du får mere info i god tid inden da



En ny fritvalgsordning med større fleksibilitet

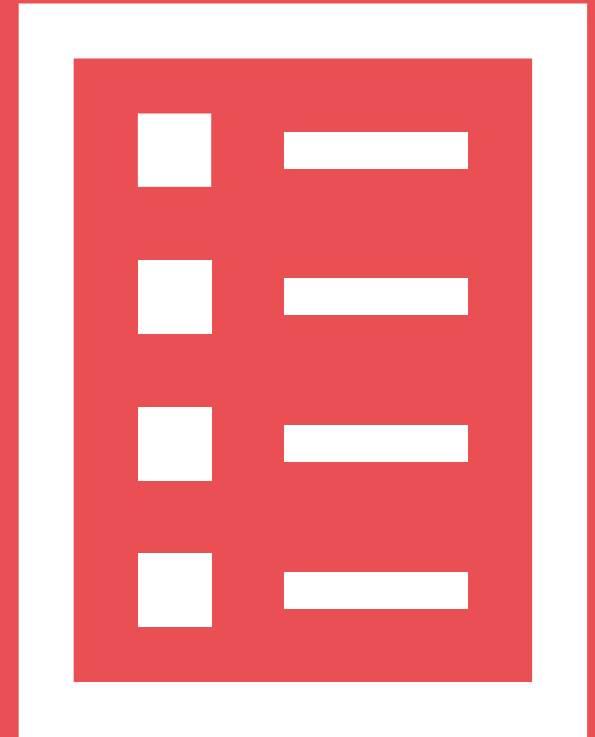
- Man har stadig ret til at afholde den 6. ferieuge, seniordage og sin fritvalgsdag, men hvis man hellere vil have løn eller pension, så kan man vælge det
- Fremover har man
 1. En fritvalgskonto, hvor der står et beløb (eksisterende midler)
 2. En række eksisterende fridage



Fritvalgsordning

Fremover får man en Fritvalgslønkontoen med allerede eksisterende midler:

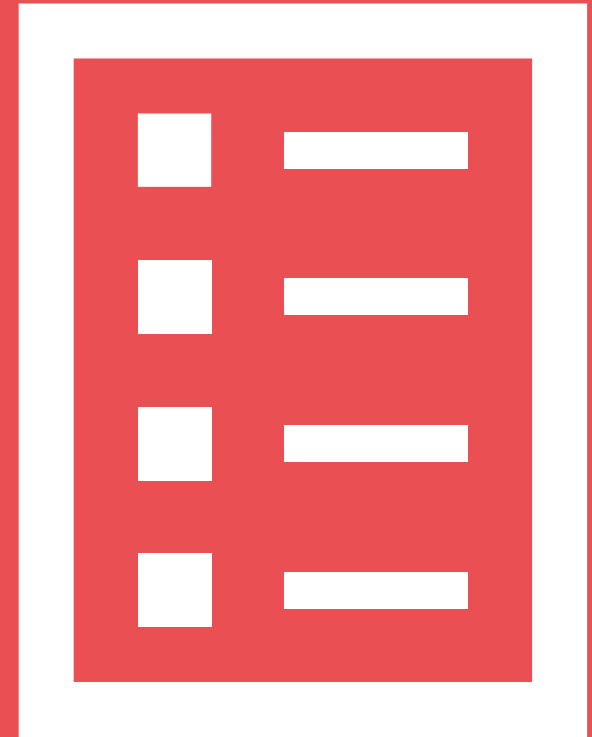
- Værdien af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)
- Værdien af 6. ferieuge (5 fridage) - hensættes 1. januar efter optjeningsåret
- Værdien af seniordage, 5 dage om året fra 60 år
- Værdien af pension over 15% - efter den ansattes valg. Tilbagefald er pension



Fritvalgsordning

Frihedsrettighederne

- 5 fridage (tidligere 6. ferieuge)
- 5 dage fra 60 år
- En ny fritvalgsdag for medarbejdere, der hverken har omsorgsdage til børn eller seniordage
- Der skal foretages aktive valg



Den lokale løndannelse styrkes

- Stærkt ønske fra arbejdsgiverne at styrke den lokale løndannelse, så man kan imødekomme lokale behov for rekruttering og fastholdelse.
- Forlodsfinansiering, der kommer fra 3-parts aftalen:
 - Ca. 0,2 % januar 2026 og 2027*
- Forsøgsordning med opgørelse og sikring af nuværende lokallønsandel
- Fælles ansvar for, at ansættelse af nye kolleger forløber hensigtsmæssigt. TR har krav på udlevering af navn og kontaktoplysninger på ansøgere.
- Styrket fælles kommunikation og drøftelse af lokale erfaringer

* Målrettede 3 fokusområder: Reformen i regionerne, Rekrutteringsudfordringer og fastholdelse og Teknologisk udvikling

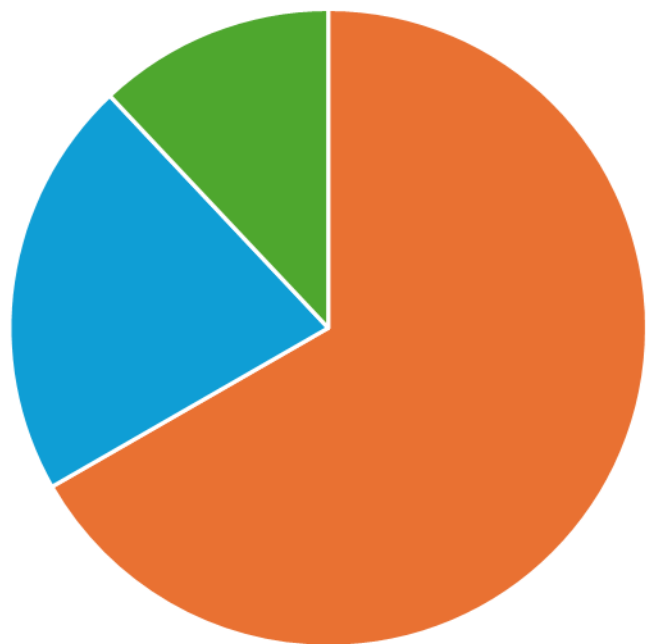


Indsatser ift. arbejdsmiljø

- Modernisering af aftale om trivsel og sundhed, herunder med en ny ret til livsfasesamtale f.eks. i forbindelse med MUS
- Indsats med fokus på livsfaser og livssituationer, der kan betyde udfordringer i arbejdslivet, fx mistrivsel hos børn og overgangsalder
- Videreførelse og udbygning af parternes indsats mod arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane
- Videreførelse af Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne (SPARK)
- Fælles indsats for at få flere ledere til at deltage på TRIO-uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø sammen med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter



Rammens fordeling



- Generelle lønstigninger
 - Organisationspulje
 - Øvrige forbedringer - bl.a. fritvalg, barn syg og reststigning
- } Løn- og pensionsforbedringer

Fordelingen af den samlede ramme sikrer pæne generelle lønstigninger, som løfter reallønnen med forventeligt 1,91 %

(afhængigt af inflation i de kommende år)



Særlige resultater

Vores egne forhandlinger med KL



Overordnede resultater

Med afsæt i medlemmernes ønsker har vi sikret følgende resultater i vores egne forhandlinger med KL:

- Historisk pensionsløft til alle
- Udvidelse af anciennitetsbestemmelsen på beskæftigelsesområdet
- UU-vejledere med socialrådgiverbaggrund
- Lønstigning til socialrådgivere på grundløn 41
- Lønstigninger til socialrådgiverledere



DET LYKKEDES OS AT AFVÆRGE

KL-krav om
afskaffelse af 100 %
honorering for
overarbejde, så
arbejdsgiver slipper
billigere

KL-krav om længere
normperiode, så
arbejdsgiver kan
planlægge med mere
end 37 timer i
gennemsnit

Anciennitetsbestemmelsen på beskæftigelse

- Udvidelse af bestemmelsen om jobkonsulent
- Formulering ændret, så en større gruppe bliver omfattet af anciennitetsbestemmelsen
- Defineret som opgaver indenfor beskæftigelsesområdet i henhold til lovgivning (LAB og LAS)
- Garanteret stigning efter 5 års relevant erfaring
- Allerede ansatte overføres senest 31. marts 2027



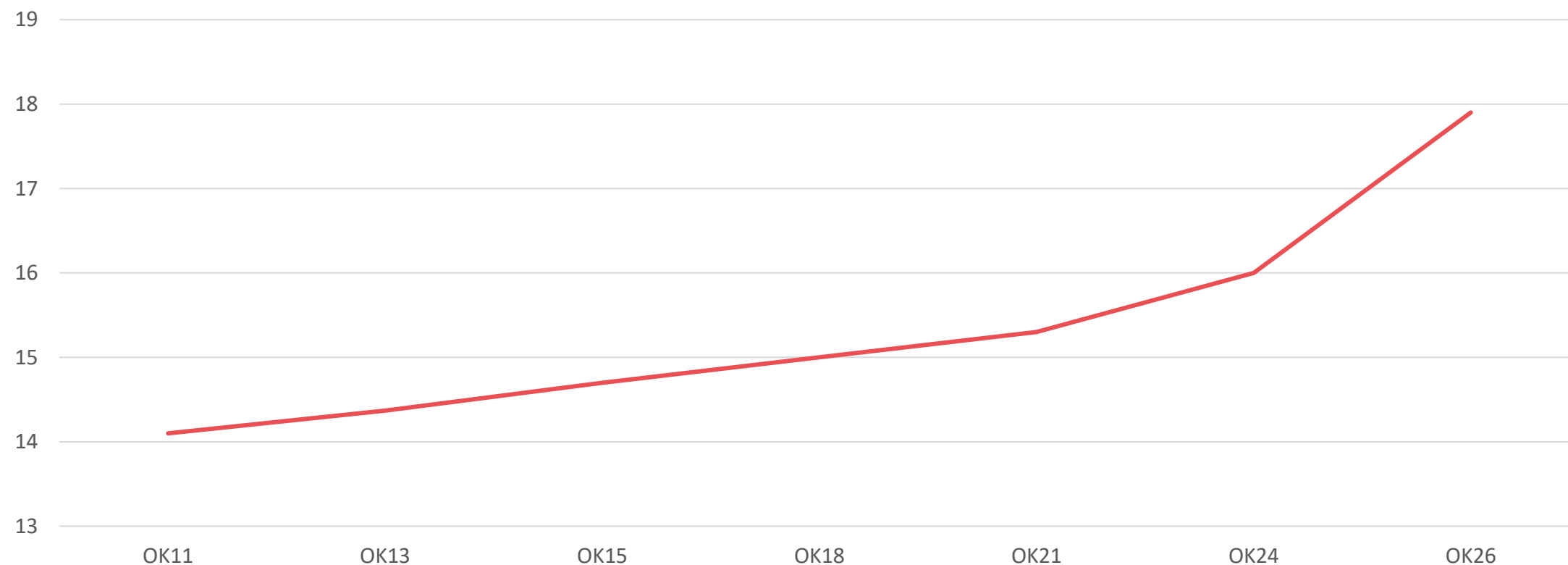
Pensionsforbedringer

- Basis (grundløntrin 32-41): Fra 16 % til 17,9 %
- Ledere samt grundløntrin 46: Fra 18,92 % til 21 %
- Ledere ved forsorgshjem og krisecentre: Fra 18,73 % til 21 %
- UU-vejledere kommer op på 18,94 %
- Cand.soc.: Fra 20,78 % til 21 %

- Alle disse forbedringer træder i kraft pr. 1. april 2027



Pensionsprocent for basissocialrådgivere



Lønstigninger pr. 1. april 2027 - KL



Løft af grundløn 47 +9.700 kr. til **grundløn 47 +19.300 kr.**

- Månedligt løft på 1.292 kr. (aktuelt niveau)



Løft af grundløn 43 +10.400 kr. til **grundløn 43 +20.400 kr.**

- Månedligt løft på 1.345 kr. (aktuelt niveau)



Løft af grundløn 41 +5.900 kr. til **grundløn 41 +14.700 kr.**

- Månedligt løft på 1.184 kr. (aktuelt niveau)

Løft af UU-vejledere med socialrådgiverbaggrund **+9.000 kr.**

- Månedligt løft på 1.210 kr. (aktuelt niveau)

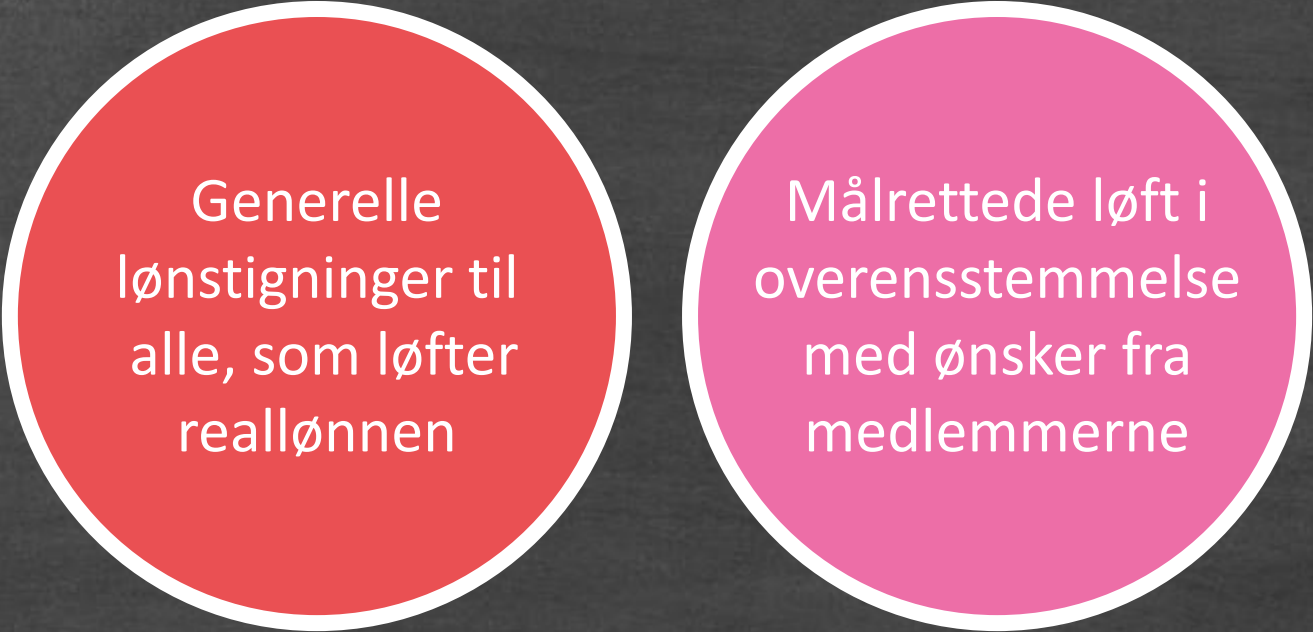


Hvorfor har vi prioriteret lederne?

- I mange år har vi fokuseret på at løfte de laveste løntrin og den brede mellemgruppe blev løftet ved OK24. Men også fordi ...
- De lavest lønnede ledere i dag udgør et "glasloft" for de højest lønnede basissocialrådgivere
- Når vi løfter lederlønninger, vokser lønspændet, så man lokalt kan forhandle højere løn til socialrådgivere med meget erfaring
- *Det fremmer to ting:*
 - *En større lønudvikling for basissocialrådgivere igennem et helt arbejdsliv*
 - *Et større incitament til at gå ledervejen, så vi kan få flere socialrådgivere i lederstillinger med henblik på at sikre mere faglig ledelse*



Med aftalerne sikrer vi samlet set



Generelle
lønstigninger til
alle, som løfter
reallønnen

Målrettede løft i
overensstemmelse
med ønsker fra
medlemmerne

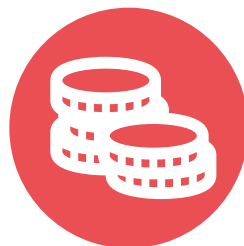
Det, vi måtte give køb på



Væsentligste krav, vi ikke kom igennem med



En egentlig ret til fri med løn, når ens barn er sygt (både "dag 0" samt 1. og 2. og den nye 3. barnets sygedag)



Vi kom ikke igennem med et fastholdelsestillæg



Omsorgsdage til bedsteforældre og frihed med løn til ledsagelse af nærtstående



Markante og håndfaste forbedringer af arbejdsmiljøet med krav til f.eks. intro-/mentor og supervision



Vi fik ikke sikret juleaften og nytårsaften til Frederiksberg og Københavns Kommune



**Vi har desværre
ikke fået store
indrømmelser
om arbejdsmiljø**

**Men vi har fået spor at
arbejde videre i**

Arbejdsmiljø – og ”kroge” til fremtiden

- For første gang har vi fået en anerkendelse i aftaleteksten om betydningen af gode introduktionsforløb for nyuddannede
- Vi har aftalt et udviklingsprojekt om værdien af supervision for nyuddannede.
- Der er fokus på at uddanne flere socialrådgivere som supervisorer via kompetencefonden
- I regi af den nye socialrådgiveruddannelse har vi aftalt et projekt om det gode praktikforløb
- OK24-projektet ‘Mod på ledelse’ fortsættes





Temperaturmåling:
Hvordan er OK-stemningen
på din arbejdsplads?
Skriv i chatten

Hvad sker der nu?



Urafstemning

- Det er medlemmerne, som bestemmer, om de vil godkende resultatet af forhandlingerne
- Det sker i en urafstemning om det kommunale og regionale forlig, hvor DS-medlemmer (eksklusivt statsansatte) har stemmeret
- Urafstemningen starter den 7. april og slutter den 21. april.



URAFSTEMNINGEN HAR TO MULIGE UDFALD

Hvis medlemmerne
stemmer NEJ i
urafstemningen, skal
vi gøre klar til at
strejke

Hvis medlemmerne
stemmer JA i
urafstemningen, vil
overenskomsten
træde i kraft

Hvis vi skal strejke, vil du få meget mere information

A high-contrast, black and white photograph showing a hand from the left, wearing a watch, placing a ballot into a dark ballot box. The ballot is a light-colored rectangle, and the box is a dark, rectangular container. The background is bright and out of focus.

En enig hovedbestyrelse
anbefaler et JA

Din rolle som TR er nu at ...



Informere: Fortæl medlemmer om resultatet af forhandlingerne og hjælp dem med at få svar på deres spørgsmål – f.eks. via socialraadgiverne.dk/ok26



Engagere: Afhold f.eks. klubmøde, hvor I diskuterer resultatet, og husk også at opfordre DS-medlemmerne på din arbejdsplads til at stemme



Invitere: Brug resultatet af forhandlingerne til at sætte spot på værdien af en fagforening, og brug det som anledning til at invitere potentielle medlemmer til at melde sig ind i DS



Tre ting, som du kan tage med fra i dag

Alle socialrådgivere
får lønstigninger,
pensionløft og
barnets 3. sygedag

Lederne får særlige
løft efter tidligere
fokus på laveste og
mellemste løntrin

Det er vigtigt,
at du opfordrer
medlemmerne til
at stemme



A large group of people, mostly women, are seated at long tables in a conference hall. They are all looking towards the front of the room, suggesting they are attending a presentation or lecture. The tables are set with water glasses, coffee cups, and some food. The atmosphere appears to be professional and engaged.

**Til allersidst:
Tak for jeres store
indsats som TR**

Tak for jeres deltagelse

Skriv gerne i chatten →

Er der noget, I har manglet i dette webinar?
Spørgsmål I stadig brænder inde med?

Eller noget, som vi bør inkludere eller lægge større vægt på,
når vi holder webinarer for medlemmerne?



OK26 Webinar

Regionalt ansatte: 7. april 15.00

Kommunalt ansatte: 7. april 16.30

