



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

**I dette dokument finder du**

- Forklaring af opgaven med forhandling af overgang til den højere pensionsprocent.
- Baggrundspapir om forhandlingerne ved OK18, hvorfor løsningen blev som den gjorde, og hvorfor resultatet er vigtigt for DS
- FAQ – besvarelse af en række vigtige spørgsmål
- Gennemgang af processen, så du har mulighed for at tjekke, at der er styr på alle opgavens dele.

## Notat

Dato 7. februar 2019

EL

2018-4782

Side 1 af 3



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

### Opgaven med forhandling af overgang til højere pensionsprocent for kandidater i socialt arbejde

#### Baggrund og forklaring af opgaven:

Ved OK18 indgik DS og KL aftale om, at socialrådgivere i basisstillinger, som har en kandidatuddannelse i socialt arbejde (cand.soc), indplaceres med en pensionsprocent på 18,63 %. Det svarer til den pensionsprocent, andre akademiske uddannede har på det kommunale område.

Bestemmelsen gælder nyansatte og socialrådgivere, som modtager kandidatgraden pr. 1. april 2019 og frem.

For allerede ansatte med en kandidatuddannelse i socialt arbejde er aftalt en overgangsbestemmelse, som indebærer, at der skal optages drøftelser om, hvordan det sikres, at de kan opnå den højere pensionsprocent. Ved overgang kan der ske hel eller delvis modregning, således at den ansatte betaler den højere pensionsprocent med en nedgang i nettolønnen. Overgangen kan ikke medføre, at den ansattes bruttoløn falder.

Den grundlæggende udfordring ved overgangsordningen er derfor, at den kan indebære, at nogle medlemmer vil opleve, at selvom de får lige så mange penge samlet set efter omlægningen, vil de stå med færre penge udbetalt, da en større del af lønnen vil blive indbetalt til pension.

Det er denne overgang og den *mulige* modregning, du skal forhandle sammen med din regionskonsulent. Formålet er at få flest muligt over på den høje pensionsprocent *uden modregning*.

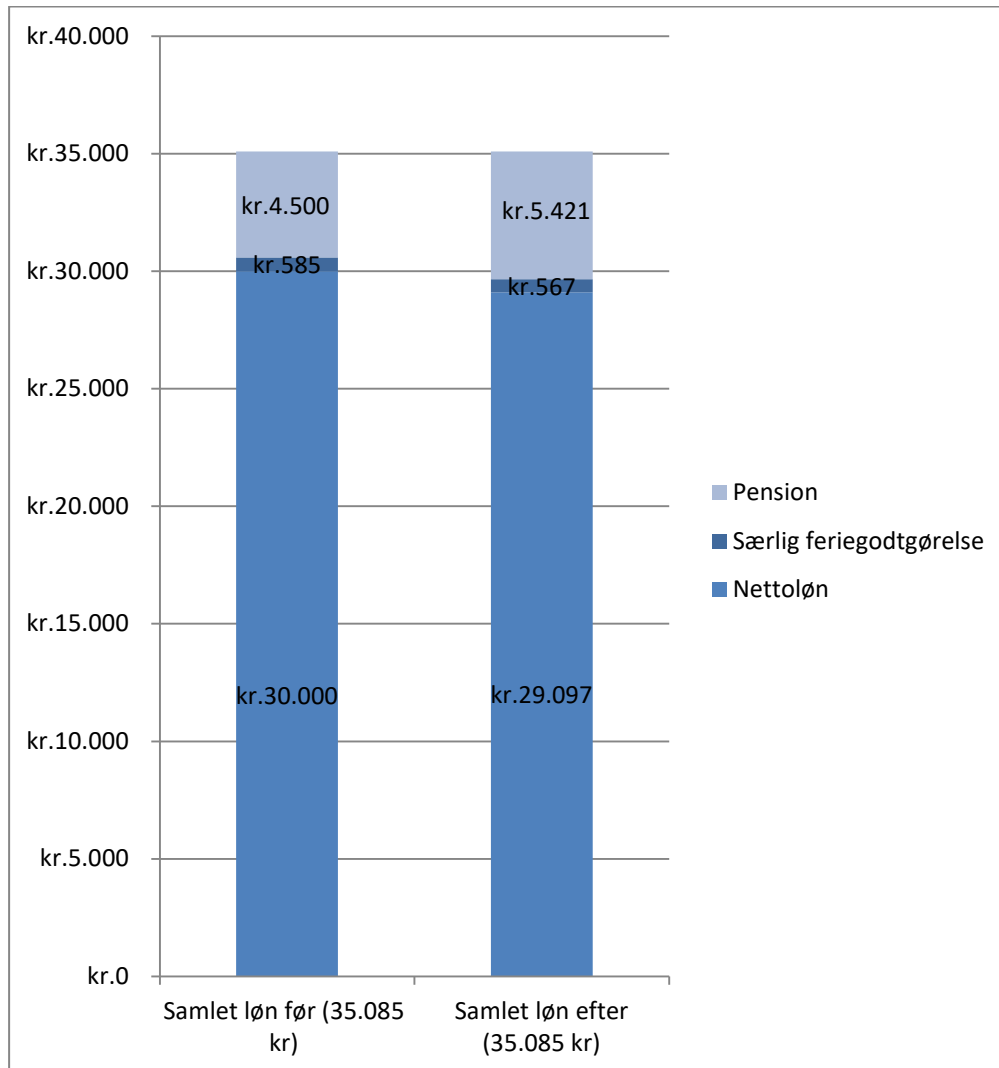
Som udgangspunkt er det arbejdsgiver, der har fat i den lange ende i forhold til spørgsmålet om modregning. Det betyder, at hvis det ikke lykkes os at overbevise arbejdsgiver om at lade være, kan de bestemme, at de foretager fuld modregning ved omlægningen til en højere pensionsprocent.

Det er derfor op til regionskonsulenten og dig i fællesskab at overbevise arbejdsgiver om, at det er uhensigtsmæssigt at modregne. Det har din regionskonsulent en masse idéer til, hvordan man gør.



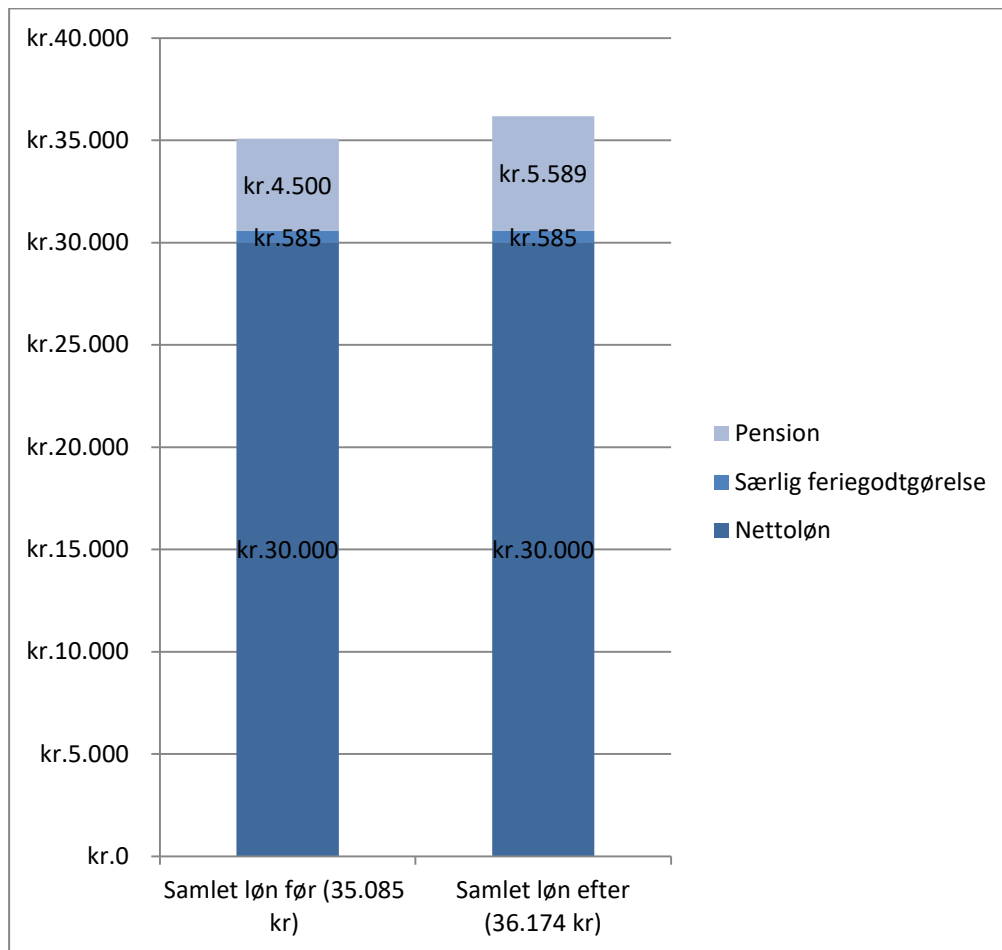
### Illustration af overgang.

Nedenstående illustration viser den samlede løn før og efter en pensionsforhøjelse med modregning. Illustrationen tager udgangspunkt i et regneeksempel, hvor medlemmet har en nettoløn på 30.000 kr. før omlægningen.



*Illustration 1: overgang til højere pensionsprocent med fuld modregning  
Bemærk, hvordan den samlede løn er uændret før og efter omlægningen, men pensionen udgør en større del og nettolønnen en tilsvarende mindre del.*

Overgang uden modregning er illustreret nedenfor ud fra samme beregningseksempel som før.



*Illustration 2: overgang til højere pensionsprocent uden modregning  
Bemærk, hvordan nettolønnen og den særlige feriegodtgørelse (i modsætning til illustration 1) er uændret imens pensionen stiger.*

## Notat

Dato 1. februar 2019

EL

2018-4782

Side 1 af 4



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

### **Gennembruddet ved OK18 for kandidater i socialt arbejde (cand.soc) i kommunerne.**

I overskriftsform er fortællingen om OK18-resultatet i forhold til socialrådgivere med kandidatuddannelse i socialt arbejde (cand.soc):

1. OK18 resultatet er et længe ventet gennembrud for DS
2. Pr. 1. april 2019 får alle nyansatte kandidater i socialt arbejde (cand.soc) i kommunale basisstillinger pensionsprocent på 18,63 pct.
3. Anerkendelse af deres kandidatuddannelse og kompetenceniveau
4. Gennembruddet havde en pris – allerede ansatte kandidater i socialt arbejde (cand.soc) i basisstillinger skal have en forhandlet løsning
5. Måltrettet indsats for at opnå forhandlet løsninger til allerede ansatte

### **Høj pensionsprocent til kandidater i socialt arbejde er et gennembrud**

Ved OK18 fik DS et længe ventet gennembrud for vores cand.soc'ere, idet de får ret til forhøjet pensionsprocent. Det betyder, at DS' overenskomst formelt anerkender de socialrådgivere, som har gennemført kandidatuddannelsen i socialt arbejde med en pensionsprocent på 18,63 pct. (for alle nyansatte) pr. 1. april 2019.

Pensionsprocenten svarer til den pensionsprocent, andre akademisk uddannede har på det kommunale område.

### **Anerkendelse af kandidater i socialt arbejde**

Kandidater i socialt arbejde med socialrådgiverbaggrund bidrager til at styrke indsatsen omkring sociale problemer og socialt arbejdes praksis. At blive kandidat i socialt arbejde er for socialrådgivere samtidig udtryk for én af flere karriere- og kompetenceudviklingsmuligheder, hvor socialrådgiveren bl.a. kvalificerer sig til at arbejde med socialt arbejde på et højere teoretisk niveau, end professionsbacheloruddannelsen muliggør. F.eks. som konsulenter, ledere, undervisere eller forskere.

Siden 2011, hvor DS fik forhandlingsretten for uddannede socialrådgivere med en kandidatuddannelse i socialt arbejde indskrevet i den kommunale overenskomst, har DS derfor arbejdet på, at overenskomsten skal anerkende kandidatuddannelsen på niveau med andre akademiske uddannelser.

Det er noget, vi har stillet krav om ved flere overenskomstforhandlinger, uden at der har været en forhandlingsmæssig åbning fra arbejdsgivers side.



Ved OK15 opnåede DS det resultat, at vi med KL aftalte at indgå et såkaldt periodeprojekt, omkring hvordan vi kunne anerkende kandidater i socialt arbejde overenskomst-mæssigt og lønmæssigt svarende til andre akademiske uddannede på det kommunale område.

Formålet har været at modne KL til OK18-forhandlingerne. Og det virkede. Ved OK18 kom den åbning, vi har ventet på, idet vi fik muligheden for at aftale en pensionsprocent for kandidater i socialt arbejde, som er på niveau med andre kommunalt ansatte akademikeres, dvs. på 18,63 pct. Indplaceringen gælder ansatte i basisstillinger. Ledere indplaceres således med 18,55 % pension, uanset om de har en kandidatuddannelse eller ej.

Det er en vigtig sejr for DS' langsigtede uddannelsespolitiske strategiske arbejde og løndannelsen for socialrådgivere, der vælger at efter/videreuddanne sig på kandidatniveau.

### **Ingen roser uden torne**

Arbejdsgiverne stillede imidlertid det krav, at de alene ville acceptere at hæve pensionsprocenten for alle nyansatte kandidater i socialt arbejde pr. 1.april 2019 eller derefter. Mens allerede ansatte kandidater i socialt arbejde efter forhandling skal hæves til den højere pensionsprocent med mulighed for at modregne i lønnen.

KL's begrundelse var, at de ikke ville pålægge de enkelte ansættelsesmyndigheder en ekstra udgift, som de ikke havde kunnet budgettere med.

Arbejdsgivers betingelse betyder, at vi i overgangsperioden vil have to udfordringer:

1. For det første kan det potentielt betyde, at selvom den samlede bruttoløn (løn + pension) ikke vil falde, vil nogle allerede ansatte kandidater i socialt arbejde opleve en nedgang i den udbetalte månedlige løn.
2. For det andet indebærer det en væsentlig forhandlingsopgave for organisationen at sikre, at flest muligt overføres uden modregning, og oplever en ren forhøjelse.

### *Om forhandlingerne*

Anerkendelse af kandidater i socialt arbejde var det af DS' krav, der blev brugt mest tid og flest kræfter på under DS forhandlinger med KL. Vi kan derfor med sikkerhed sige, at dette var det bedste, der kunne opnås. Spørgsmålet var, om vi ville acceptere betingelsen med de udfordringer, den indebærer, eller om vi ville frafalde kravet.

I de overvejelser indgik flere forhold:

1. For det første kan man ikke regne med, at sådan et tilbud kommer igen ved næste overenskomstforhandling.  
(Eksempelvis vil et skifte i forhandlingsleder fra KL's side betyde, at DS mangeårige lobbyarbejde skulle startes forfra. Samtidig vil et



skifte i den politiske linje i Løn- og Personaleudvalget eller en uforudset problemsag på et lignende område kunne betyde, at tilbuddet ikke kom igen i overskuelig fremtid.)

2. For det andet forventes antallet af kandidater i socialt arbejde i kommunerne at stige i de kommende år. Man må derfor regne med, at KL kun vil blive mindre tilbøjelig til at hæve den samlede gruppe af kandidater i socialt arbejde (både nuværende og kommende ansatte) i fremtiden.
3. Det stigende antal kandidater i socialt arbejde betyder også, at selv hvis den samme åbning skulle komme igen ved OK21 eller senere, vil forhandlingsopgaven kun blive endnu større, idet udfordringerne med den potentielle modregning vil omfatte flere medlemmer.

Efter grundige overvejelser besluttede forhandlingsdelegationen at acceptere KL's betingelse. For selv om at forliget ikke er perfekt, er det trods alt et vigtigt gennembrud og én af DS' forhandlingsmæssige mærkesager.

#### *Langsigtet betydning*

På sigt betyder forliget, at socialrådgivere, som tager kandidatuddannelsen i socialt arbejde, anerkendes formelt i overenskomsten og har en pensionsprocent, som er sammenlignelig med andre kommunalt ansatte akademikere.

Dette har stor symbolsk betydning, idet det demonstrerer, at socialrådgivere med en kandidatuddannelse, der er omfattet af overenskomsten, har et formelt kompetenceniveau på niveau med andre akademikeres og bør honoreres derefter. Det har præcis været det, som mange kandidater i socialt arbejde har efterspurgt.

#### **Målrettet indsats for at sikre forhandlet løsninger til alle**

Den målrettede indsats er delt op i tre faser: Lokalisering, Kontakt og Sparring, Forhandling.

#### *Lokalisering*

Socialrådgivere i kommunale basisstillinger med en kandidat i socialt arbejde skal lokaliseres – det er ikke oplysninger, DS nødvendigvis har i medlemsregistret. De oplysninger vi har, vil vi selvsagt bruge.

#### *Kontakt og Sparring*

Der informeres bredt om indsatsen, så det enkelte medlem for hvem det er relevant selv kan tage kontakt til konsulent eller TR. Men TR og/eller konsulent tager også kontakt til de relevante medlemmer for at sparre omkring en højere pensionsprocent. Sparringsfasen (eller forventningsafstemning) er vigtig, fordi der kan ske modregning i eksisterende løntillæg.

#### *Forhandling*



Som udgangspunkt har DS uddelegeret forhandlingsretten til dig som TR. På grund af forhandlingsopgavens kompleksitet vil forhandlingen om overgang til ny pensionsprocent for kandidater i socialt arbejde imidlertid ske i tæt samarbejde med regionskonsulenten.



## Notat

Dato 7. februar 2019

EL

2018-4782

Side 1 af 3



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

## FAQ – vigtige spørgsmål og svar

### Hvem er omfattet?

Bestemmelsen omfatter kandidater i socialt arbejde, som

- er ansat i en kommunal basisstilling, *eller*
- som tiltræder i en sådan senest 31. marts 2019, *eller*
- som allerede er ansat og bliver uddannet kandidat i socialt arbejde senest 31. marts 2019.

En basisstilling er en stilling, som er aflønnet på grundløn 31 + 2.000, 34, 37, 41 + 3.900 kr. eller 46 + 12.700 kr. (dvs. ikke den samlede løn, men den grundløn man er indplaceret på, og hvortil der kan være tillagt løntrin eller tillæg.)

### Betyder det noget, hvilken stilling kandidaten er ansat i?

Så længe der er tale om en basisstilling omfattet af socialrådgiveroverenskomsten, er vedkommende omfattet af bestemmelsen. Det gælder, uanset om vedkommende arbejder med noget andet eller det samme som sine kolleger.

Kommunerne vurderer i andre sammenhænge kandidatuddannede efter, om de er ansat i en stilling, der forudsætter akademisk uddannelse, i forhold til om de skal indplaceres efter en akademikeroverenskomst eller ej. Denne vurdering har ingen relevans for, om en socialrådgiver med en kandidat i socialt arbejde skal have den højere pensionsprocent.

Det er således alene et spørgsmål om, hvorvidt en kandidat i socialt arbejde er ansat i en basisstilling eller ej, der har betydning for, om de er omfattet af den højere pensionsprocent. (Se Hvem er omfattet).

### Hvad gælder for kandidater i socialt arbejde, som er ledere?

Kandidater i socialt arbejde, som er ansat i en lederstilling og dermed indplaceret på grundløn 42 + 3.900 eller 47 + 7.700, er ikke omfattet bestemmelsen og beholder således deres pensionsprocent på 18 % (18,55 % pr. 1. april 2019)

### Hvad gælder for andre kandidater end kandidater i socialt arbejde?

Socialrådgivere med andre kandidatuddannelser end kandidat i socialt arbejde (cand.soc) er ikke formelt omfattet af den højere pensionsprocent.

Det vil dog være nærliggende, at man ved de lokale lønforhandlinger ser på socialrådgivere med andre kandidatuddannelser, og prøver at få dem indplaceret med en højere pensionsprocent ved brug af lokale lønmidler.



Grunden til, at andre kandidatuddannelser ikke er omfattet af den højere pensionsprocent er, at den eneste kandidatuddannelse, der er formelt omfattet af overenskomsten, er kandidat i socialt arbejde (cand.soc).

Socialrådgivere med andre kandidatuddannelser end kandidat i socialt arbejde, kan godt være omfattet af overenskomsten, hvis de er ansat på baggrund af deres socialrådgiveruddannelse. Når kandidatuddannelsen ikke i sig selv er omfattet af overenskomsten, kan man imidlertid ikke centralt aftale forhøjet pensionsprocent for den pågældende uddannelse.

Cand.soc dækker således over en lang række uddannelser (kriminologi, samfundsvidenskabelig jura og mange andre), som ikke er omfattet bestemmelsen. På samme vis er cand.scient.soc heller ikke omfattet.

#### Hvad betyder 'modregning'?

Modregning betyder, at den højere pensionsindbetaling finansieres indenfor lønnen. Dvs. at en større del af medlemmets løn går til pension og en mindre del udbetales.

Se også illustration 1.

#### Hvor meget kan der modregnes og hvordan?

Når en kandidat i socialt arbejde stiger fra 15 % pension (pr. 1. april 2019 stiger pensionen for alle til 15 %) til 18,63 % pension, finansieres den højere pensionsindbetaling af den udbetalte løn. Den udbetalte løn bliver således 3,01 % mindre og pensionsindbetalingen tilsvarende større. (bemærk, at den udbetalte løn ikke falder procentuelt lige så meget, som pensionen stiger, hvilket skyldes almindelige regneregler samt indregning af den særlige feriegodtgørelse).

(For socialrådgivere på grundløn 46 + 12.700 stiger pensionen fra 18,3 til 18,63. Den udbetalte løn bliver derfor kun 0,27 % mindre).

Et fald i den udbetalte nettoløn på 3,01 % vil pr. 1. oktober 2019 være opvejet af de generelle lønstigninger, således at selvom et medlem oplever modregning, vil vedkommende stadig have fået lønstigninger samlet set, når der sammenlignes med lønnen inden OK18 (dvs. lønnen i marts 2018).

Nedenfor fremgår de generelle stigninger i 2018 og 2019, som følger af OK18-forliget. Af tabellen kan man se, at de generelle stigninger i '18 og '19 udgør 3,4 %, hvilket mere end opvejer den mulige nedgang i nettoløn ved modregning i forbindelse med overgang til den højere pensionsprocent (3,01 %).



Dato	Generel lønstigning
April 2018	1,1 %
Oktober 2018	1,16 %
Oktober 2019	1,14 %
Generelle stigninger i 2018 og 2019	3,4 %

*Tabel 1, Generelle stigninger i 2018 og 2019 som følge af OK18-forliget. Hertil kommer tre stigninger i 2020. Hvor store disse bliver, afhænger af udmøntningen fra reguleringsordningen, som ikke kendes endnu.*

#### Kan et medlem sige nej tak til den højere pensionsprocent?

Når de centrale parter indgår aftaler, er de bindende for alle omfattet af forhandlingsretten. Ligesom en arbejdsgiver ikke kan sige nej til at give alle socialrådgivere den pensionsstigning pr. 1. april 2019, vi indgik aftale om ved OK18, kan et medlem heller ikke sige nej tak til den særlige pensionsstigning, der gælder for kandidater i socialt arbejde.

Hvis et medlem er særligt bekymret for en eventuel modregning, kan vedkommende dog vælge ikke at dokumentere sin kandidatuddannelse overfor arbejdsgiver. Bestemmelsen træder nemlig først i kraft i det øjeblik, arbejdsgiver modtager dokumentation for uddannelsen. Hvis medlemmet tidligere har dokumenteret uddannelsen for arbejdsgiver, er dette selvsagt ikke en mulighed.

Man dokumenterer sin uddannelse ved at fremsende eksamensbevis eller lignende til sin arbejdsgiver.

#### Hvad gælder, hvis et medlem får sin kandidatuddannelse efter 1. april 2019?

Socialrådgivere, som uddannes til kandidat i socialt arbejde efter 1. april 2019, indplaceres på den høje pensionsprocent uden modregning.

#### Hvad gælder, for en kandidat i socialt arbejde, som bliver ansat efter 1. april 2019?

Kandidater i socialt arbejde, som ansættes efter 1. april 2019, indplaceres på den høje pensionsprocent uden modregning.

#### Hvad sker der, hvis en kandidat i socialt arbejde skifter job efter 1. april 2019?

Hvis en kandidat i socialt arbejde skifter job efter 1. april 2019, indplaceres vedkommende på den højere pensionsprocent uden modregning.

## Notat

Dato 7. februar 2019

EL

2018-4782

Side 1 af 2



**Dansk Socialrådgiverforening**

*faglig handlekraft*

### **Processen for håndtering af overgang til højere pensionsprocent for kandidater i socialt arbejde**

Måske har du allerede gennemført den nedenstående proces. I så fald skal du have stor tak for din indsats, og du behøver naturligvis ikke gå øvelsen igennem igen.

Hvis ikke du allerede har gjort det, kan du se her, hvad du skal gøre.

Processen for håndtering af overgang består af tre dele:

#### 1. Lokalisering.

Først skal du have lokaliseret alle de relevante socialrådgivere indenfor dit forhandlingsområde. Vi har skrevet ud i bladet og sendt mail direkte til de medlemmer, som står anført med en kandidatuddannelse i vores medlemssystem, at de skal kontakte dig, hvis de falder indenfor målgruppen. Derfor er du måske allerede blevet kontaktet af nogle.

Derudover kan du overveje, om du skal skrive ud til medlemmerne i klubben og bede dem henvende sig, hvis de har en kandidatuddannelse i socialt arbejde, ligesom du kan bruge dit almindelige kendskab til kollegerne.

Når du har et billede af, hvem, om nogen, der er omfattet hos dig, skal oplysningerne formidles til din regionskonsulent.

Hvis der ikke er nogen kandidater i socialt arbejde i dit forhandlingsområde, skal du selvsagt ikke gøre mere.

#### 2. Kontakt og sparring

Derefter aftaler du og regionskonsulenten, hvem der skal tage kontakt til hver enkelt og forklare overgangen, forhandlingerne og hvad de indebærer.

Medlemmerne skal således gøres opmærksom på, hvilke konsekvenser overgangsordningen potentielt kan have.

#### 3. Forhandling

Når alle kandidater i socialt arbejde er lokaliseret, og der har været etableret en kontakt med hvert enkelt medlem, skal der forhandles overgang.

Som bekendt har DS uddelegeret forhandlingsretten til dig som TR. På grund af forhandlingsopgavens kompleksitet sker forhandlingen i denne opgave i tæt samarbejde med regionskonsulenten.



Udgangspunktet er derfor, at du og regionskonsulenten forhandler sammen, men det aftaler I konkret.