Dansk Socialrådgiverforening

Lokal løn OK26 – Det regionale område

Nye midler til lokal løn

Ved OK26 er der for første gang i mange år afsat nye midler til lokale forhandlinger – den såkaldte forlodsfinansiering.

- **0,3%** af lønsummen pr. 1. april 2026
- **0,2%** af lønsummen pr. 1. april 2027 til prioriterede formål*.

Dansk Socialrådgiverforening har ikke pr. automatik krav på 0,3% og 0,2% af lønsummen. Det er resultat af de lokale forhandlinger, der afgør hvor stor en del af de forlodsfinansierede midler DS får andel i.

Husk at forlodsfinansieringen kommer oveni i de nuværende midler som allerede findes i regionerne.

Prioriterede formål*

De prioriterede formål pr. 1. april 2027 er målrettede:

1) Reformer i regionerne,
2) Rekrutteringsudfordringer og fastholdelse
3) Teknologisk udvikling.

Der er tale om relative brede formål, som socialrådgiverne kan se sig selv i.

Som TR opfordres du til - sammen med din FTR - at søge indflydelse på, at socialrådgiverne får del i midlerne.

Lønforhandlingsudvalg

Som noget nyt nedsættes der ét Lønforhandlingsudvalg i hver region med opstart i efteråret 2026. Udvalget har 3 typer af opgaver:

- Fastlægge tidsfrister og rammer for lokale lønforhandlinger.
  - **Forhandlings- og aftalekompetencen ligger fortsat hos DS.**
- Drøfte regionens overordnede lønpolitik.
  - Det skal nu ikke længere ske i øverste MED-udvalg
- Drøfte det økonomiske råderum og anvendelsen af de 0,2% i 2027

Dansk Socialrådgiverforening er en del af forhandlingsalliancen OAO, som har 3 pladser i hvert Lønforhandlingsudvalg. De 3 pladser besættes af HK, SL og 3F.

Der nedsættes referencegrupper til Lønforhandlingsudvalgene, hvor DS har plads.

Nye regler, nye muligheder

Nye regler ved nyansættelser

Ved OK26 er der aftalt nye regler for lønforhandling ved nyansættelser. De skal sikre, at lønnen så vidt muligt er aftalt inden den nye kollega tiltræder. Reglerne er gældende fra 1. april 2026.

Ved nyansættelse skal arbejdsgiver oplyse TR om den nyansattes navn, **kontaktoplysninger** og **arbejdsgivers lønforslag**.

Det er ikke præciseret i aftalen, hvad der forstås ved kontaktoplysninger. DS vurderer, at **kontaktoplysninger** er oplysninger om, hvordan TR/organisationen uden unødigt besvær kan komme i kontakt med den nyansatte.

Det er heller ikke præciseret i aftalen, hvad **arbejdsgivers lønforslag** skal indeholde, men DS vurderer, at lønforslaget skal indeholde oplysninger om lønnens sammensætning af løndele efter overenskomst, lokal forhåndsaftale samt eventuelle forslag til individuelle løndele.

Husk at formålet med den nye aftale om lokal løndannelse er en velfungerende lokal løndannelse, som skaber mere enkle og gennemskuelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn.

Tidsfrister

Ved nyansættelser har TR/organisation en frist på **fire uger** efter modtagelse af arbejdsgivers lønforslag til at anmode om en lønforhandling. Det er vigtigt, at fristen overholdes, da arbejdsgiver ellers kan betragte lønforslaget for nyansatte som endeligt fastlagt.

Arbejdsgiver skal oplyse om fristen for anmodning om lønforhandling, når de sender lønforslaget. Forhandlingen skal være afholdt senest **seks uger** efter anmodning om lønforhandling.

Forhandling skal færdiggøres

Arbejdsgiver må ikke gå videre med en anden kandidat, hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen. I den situation benyttes bestemmelserne om aconto løn, jf. Fællesaftalen om lokal løn § 7, stk. 2.

Årlige forhandlinger

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Arbejdsgiveren skal indkalde til forhandlingen.

Selv om der måske allerede har været afholdt en årlig forhandling, så åbner de nye midler muligheden for, at der afholdes en forhandling mere i 2026. *Se forsiden.*