

# OK24

SOCIALPÆDAGOGERNE

FÆLLES  
KRAV



## TEMAER FOR OK24

Når vi sætter os ved forhandlingsbordet til OK24, er det med udgangspunkt i en række krav. I forbindelse med udtagelsen af krav, spiller du som medlem en vigtig rolle. På de næste sider kan du læse om forbundets udspil til temaer for OK24. Her er løn, pension og attraktive arbejdspladser helt centralt.

# BAGGRUNDSTÆPPE FOR OK24

Der skal forhandles nye overenskomster i 2024 for hele det offentlige område. Vi er kommet ud af coronas skygge, som prægede OK21, men flere andre forhold gør denne gang forhandlingerne uforudsigelige:

## STÆRK ØKONOMI, MEN...

Overenskomstforhandlingerne på det private område i 2023 endte med flotte resultater – bl.a. i form af lønstigninger og forbedringer af barselsorloven og pensionen. Det kan vi bruge som fundament for OK24.

Danmark har en stærk økonomi og en rekordlav ledighed. Men det giver også nogle udfordringer: Der mangler arbejdskraft – ikke mindst uddannede socialpædagoger – hvilket skaber travlhed på arbejdspladserne. Og vi oplever fortsat en høj inflation. Det har haft konsekvenser for reallønnen.

*Der mangler arbejdskraft – ikke mindst uddannede socialpædagoger – og det giver travlhed på arbejdspladserne.*

## LØNSTRUKTURKOMITÉ

I oktober 2021 nedsatte regeringen en lønstrukturkomité, i juni 2023 offentliggjorde komitéen resultatet af sin analyse af, hvad en række faggrupper får og burde få i løn, hvis man ser på ledelsesansvar, erhvervs erfaring og uddannelsesniveau. Analysen viste, at socialpædagoger har et lønefterslæb.

Lønstrukturkomitéen skulle desuden undersøge mulighederne for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske model. Her pegede

rapporten bl.a. på at ændre på den lokale løndannelse.

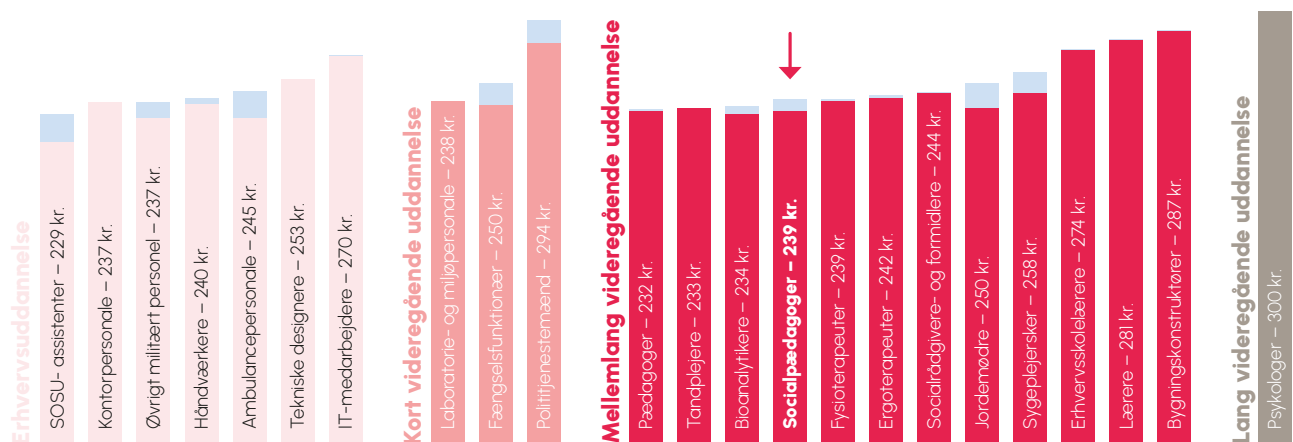
## TREPARTSFORHANDLINGER

Socialpædagogerne står i en usædvanlig situation lige nu, fordi vi er på vej ind i trepartsforhandlinger om bl.a. løn. Her har vi fokus på, at Lønstrukturkomitéens rapport skal bruges som vidensgrundlag.

Men kommuner og regioner skal som udgangspunkt selv finde de ekstra lønkroner i form af besparelser blandt det administrative personale. Det udfordrer sammenholdet i Forhandlingsfællesskabet. Desuden er den ekstra løn ikke gratis, da det må forventes, at arbejdsgiverne vil kræve nogle modydelse, såsom øget fleksibilitet og en anden brug af lokal løndannelse.

Det vil alt sammen få stor betydning for OK24.

## LØNSTRUKTURKOMITÉ: ET UDSNIT AF FORSKELLIGE FAGGRUPPERS TIMELØN I GENNEMSNIT INKL. GENETILLÆG



Grafikken fra Lønstrukturkomitéens rapport viser, hvor meget forskellige faggrupper får i timeløn (i gennemsnit) grupperet efter uddannelseslængde. Socialpædagoger ligger lønmæssigt lavere, end man kunne forvente i forhold til uddannelseslængde.



## LØN

Ved overenskomstforhandlingerne er løn et helt centralt krav. Vi skal sikre reallønnen, hvilket primært sker gennem de generelle lønstigninger. Det er dem, som er centralt aftalt og typisk bliver udmøntet 1-2 gange om året.

Socialpædagogerne mener, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling. Det sikrer vi i dag gennem reguleringsordningen, og den skal vi bevare. Reguleringsordningen er en aftale, der kom ind i overenskomsterne i 1984, og den har over årene medvirket til en positiv lønudvikling for de offentligt ansatte.



## PENSION

I takt med, at folkepensionsalderen stiger, bliver det endnu vigtigere at sikre sig ved at spare yderligere op gennem en pensionsordning.

I dag får socialpædagoger i basisstillinger 14,2 pct. af lønnen i pension. Men pensionen af særydelser i kommunerne er kun på 1 pct. af alle tillæg (på det regionale område er pensionen af aften- og nattillæg dog 6,42 pct.). Det betyder, at den reelle pensionsprocent af hele lønnen kun er ca. 12 pct. i gennemsnit på det kommunale område og lidt højere på det regionale område. Det skal vi arbejde på at forbedre.



## ARBEJDSMILJØ

Det er vigtigt, at vi fortsat har attraktive arbejdspladser, så vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere på det socialpædagogiske område. Ikke mindst set i lyset af, at der bliver større efterspørgsel på socialpædagoger i fremtiden. Et godt arbejdsmiljø er helt grundlæggende for at have attraktive arbejdspladser.

De socialpædagogiske arbejdspladser har udfordringer med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, bl.a. i form af vold og trusler samt fysisk nedslidning. Derfor skal vi have fokus på forebyggelse, bl.a. gennem et godt samarbejde i TRIO'en (TR, AMR og ledelse).

Vi har ved tidligere overenskomstforhandlinger aftalt initiativer, der kan hjælpe arbejdspladserne med deres psykiske arbejdsmiljø: SPARK og Ekspertrådgivningen. Vi skal arbejde på, at den viden og indsatserne herfra kommer ud til kommunerne og regionerne.



## SENIORER

Et andet element i at skabe og fastholde attraktive arbejdspladser er forholdene for seniorer. Folkepensionsalderen stiger. Derfor er det vigtigt, at der er gode forhold for seniorerne, så de kan blive fastholdt på arbejdsmarkedet. Det er et vigtigt fokuspunkt for os, at seniorerne fortsat har et incitament til

*Et godt arbejdsmiljø er helt grundlæggende for at have attraktive arbejdspladser.*



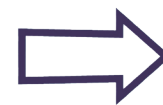
## ARBEJDSSTID

Indflydelse er et kodeord, når vi taler om arbejdstid. Man skal lokalt på arbejdspladserne have mulighed for at finde løsninger, der passer bedst i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet. Vi så under corona-krisen, at medarbejdere og ledere er meget dygtige til selv at finde løsninger lokalt og implementere dem hurtigt.

Vi skal skabe nogle rammer, så der er større indflydelse på egen arbejdstid, og samtidig sikre en kultur, hvor der ikke er forventning om, at alle står til rådighed hele tiden. Når man har fri, skal man have helt fri – 'the right to disconnect' som man kalder det i EU-regi.

Og så skal der være bedre mulighed for at arbejde på fuldtid eller at gå op i tid. Der er momentum for det nu, hvor arbejdsgiverne mangler arbejdskraft.

*Vi skal skabe nogle rammer, så der er større indflydelse på egen arbejdstid, og samtidig sikre en kultur, hvor der ikke er forventning om, at alle står til rådighed hele tiden.*



*Kompetenceudvikling skal være en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end noget, der kun er behov for med store mellemrum.*



### FRIT VALG

Det er vigtigt, at overenskomsterne sikrer en ordentlig løn og pension til alle medarbejdere. Men forskellige mennesker har forskellige behov. De forskellige livsfaser betyder noget for, hvad man efterspørger, men der er nogle dilemmaer. Når man er ung og skal etablere sig, prioriterer man typisk ikke pension. Men tidlig pensionsopsparing er vigtig, når man senere i livet har brug for den.

En fritvalgsordning, som giver mulighed for fx at vælge mellem løn, pension og frihed, er efterspurgt af nogle medlemmer. Ved OK21 fik lederne på leder-overenskomsten i kommunerne og lederne i regionerne en 'mini'-fritvalgsordning, hvor en mindre del af pensionen kunne vælges som løn.

Spørgsmålet er, om vi skal have mere frit valg mellem løn, pension og frihed?

*Det er vigtigt, at der er plads til og anerkendelse af socialpædagogisk ledelse, og at man som leder fortsat er sikret faglig udvikling.*



### TR OG AMR

Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne spiller en central rolle i den danske model ved at sikre lokal indflydelse på arbejdsvilkårene, både når det gælder løn og arbejdsmiljø.

Nogle steder har tillidsrepræsentanterne udfordringer med at få den fornødne tid til hvervet – og de nødvendige oplysninger.

Tillidsrepræsentanternes indflydelse på den lokale løndannelse og de lokale arbejdstidsaftaler bør fremmes.



### KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling og gode udviklingsmuligheder i jobbet giver bl.a. ny fleksibilitet på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet, større tryk i ansættelsen og personlige valgmuligheder i arbejdslivet.

Kompetenceudvikling skal være en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end noget, der kun er behov for med store mellemrum.

Den Kommunale og Regionale Kompetencefond kan støtte med op til 30.000 kr. inden for en periode på 12 måneder til efter- og videreuddannelse. Dem skal vi holde fast i.



### LEDERNES VILKÅR

Arbejdstid er et vigtigt emne som leder, da man på lederoverenskomsten ingen højeste arbejdstid har – så hvor meget forventes det, at man arbejder? Vi skal diskutere, om der er brug for, at vi får nogle rammer for det i overenskomsten, eller om det skal løses lokalt.

Det er vigtigt, at der er plads til og anerkendelse af socialpædagogisk ledelse, og at man som leder fortsat er sikret faglig udvikling. Samtidig skal vi sikre, at kompetenceudvikling også bliver honoreret, når man fx tager en diplom- eller masteruddannelse – og at der er tid til det i en travl hverdag.

Vi har tidligere aftalt et projekt med KL, hvor vi bl.a. skulle se på lønbestemmelserne for mellemledere i socialpædagogoverenskomsten. For den nuværende bestemmelse består af et kludetæppe af forskellige grundlønninger og funktionstillæg. Desuden bygger mellemlederbestemmelsen på gamle stillingsbetegnelser, som ikke er helt opdateret i forhold til de stillingsbetegnelser, der bruges nu. Det er fortsat vigtigt at få forenklet dette, og det er vi i dialog med KL om.

## TIDSPLAN FOR OK24-FORLØBET

