

Socialpædagogernes Lønstrategi 2026-2029

Indledning

Lønstrategien er gældende for alle offentligt ansatte medlemmer i staten, kommunerne og regionerne, og er grundlaget for alle der forhandler på vegne af Socialpædagogerne. Den centrale lønstrategi suppleres og udbygges med kredsens lønstrategier.

Formålet med Socialpædagogernes centrale lønstrategi er at fastlægge centrale og lokale indsatsområder for lokal løndannelse. Lønstrategien har afsæt i Socialpædagogernes princip om ligeløn, og at lokal løndannelse skal være en del af alle medlemmers lønudvikling.

Indsatsområderne i lønstrategien for 2026-2029 skal altid indgå i overvejelserne og forberedelsen af de lokale lønforhandlinger, sammen med de forhold der gør sig gældende i den konkrete lokale lønforhandling.

Centrale og lokale indsatsområder i perioden 2026-2029

Aftalesystemet:

Nye aftaler om lokal løndannelse

- afprøver og bruger aktivt de nye muligheder

Lokale lønpolitikker

- at der arbejdes for at udbrede lokale lønpolitikker på alle offentlige områder med fokus på lønstrategiens lokale indsatsområder
- at efteruddannelse og kompetenceudvikling indtænkes i lokale lønpolitikker

Procedureaftaler og lønpolitiske drøftelse

- at der er fokus på at aftale tids- og procedureaftaler på alle offentlige områder, som tydeliggør for medlemmerne, hvem der forhandler deres løn, hvordan lønnen bliver forhandlet og hvornår det sker mv.

- at der foretages lønpolitiske drøftelser i den enkelte kommune/region med fokus på de lokale indsatsområder og afsatte midler til lokalløn/det lokale økonomiske råderum

Twisteløsningssystemet

- at der rejses tvistsager i de lokale lønforhandlinger, hvor det ikke er muligt at opnå et tilfredsstillende resultat, som tilgodeser Socialpædagogernes indsatsområder
- fokus på hvilke sager der rejses som niveau 2, 3 og 4 (niveau 4 er kun på det regionale område)

Lokalt aftalt løn og ligeløn:

Centrale indsatsområder:

- at Socialpædagogerne fortsætter arbejdet i relevante fora for at opnå ligeløn mellem kvinde- og mandefaggrupper for arbejde af samme værdi med særlig fokus på de mellemlange videregående uddannelser
- at Socialpædagogerne hver andet år udarbejder et Ligelønsregnskab
- at Socialpædagogernes lønværktøjer anvendes i forbindelse med de lokale lønforhandlinger og i TR-efteruddannelsen
- at der videreudvikles på lønværktøjerne og brugen af lønstatistik og måltal for lokalløn

Lokale indsatsområder

- at varige løntillæg prioriteres ift. engangstillæg
- at der er åbenhed omkring lokal løndannelse
- at alle medlemsgrupper får en årlig lønforhandling
- at der er særligt fokus på ligeløn i de lokale lønforhandlinger
- at der er fokus på, at medlemmer med lang erfaring/anciennitet også får andel i lokalt aftalte tillæg
- at medarbejdere ansat på overenskomster uden anciennitetsudvikling også er sikret en lønudvikling¹
- at der er fokus på at deltidsansatte får del i lokal løndannelse på lige fod med fuldtidsansatte

Særlig udvalgte grupper:

FTR & TR

- at der prioriteres lokale lønmidler til TR og FTR

AMR

- at der arbejdes for funktionstillæg til AMR, hvor der også skal være fokus på sammenhæng mellem opgaver, tidsforbrug og løntillæg

¹ Det gælder for kommunalt ansatte på overenskomsterne for "Særlige Stillinger" og "Det forebyggende og dagbehandlede område".

Ledere og mellemledere

- at der er fokus på ledere og mellemleders løn, så det også lønmæssigt er attraktivt at være socialpædagogisk leder