

## BILAG 6 A

KL

Dansk Socialrådgiverforening  
HK/KOMMUNAL

Tid: Den 29. februar 2008

Sted: KL

Emne: Forlig (delforlig) om fornyelse af aftale og overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere

Deltagere: Repræsentanter for Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL og repræsentanter for KL.

### FORHANDLINGS PROTOKOL

Parterne er enige om at indstille overenskomsten og aftalen fornyet på følgende vilkår:

Fornyelserne sker under forudsætning af, at der indgås et samlet forlig mellem KL og KTO eller mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL, evt. sammen med en flerhed af organisationer, om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008, samt under forudsætning af, at der opnås enighed om udmøntningsgaranti jf. det fremsendte 3. udkast af 17. februar 2008, samt om fornyelse af aftale om gennemsnitsløngaranti på uændrede vilkår, og at der indgås aftale om lokal løndannelse.

Første delforlig er indgået:  
Delforlig af 9. februar 2008 om kompetenceudvikling, jf. bilag 1.

#### 1. DÆKNINGSOMRÅDE

Dækningsområdet justeres med

- Serviceaftalevirksomheder: Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. – gælder alle overenskomster. Som bemærkning kan anføres: "KL meddeler de relevante organisationer, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL findes i KL's Løn- og Personale, afsnit xx."
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre mv., der drives i henhold til lov om social service §§ 93A og 94, optages som protokollat til overenskomsten med de i SL/KL forliget af 27. februar 2008 aftalte forbedringer.

## 2. SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER/AFTALER

- Overenskomsten for socialrådgivere i Københavns Kommune sammen skrives med overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere i KL. I forbindelse med sammenskrivningen tages udgangspunkt i udkast af 26. februar 2008.
- Socialformidlere med grundløntrin 30 og 35 i Københavns Kommune indskrives i overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere i KL. Socialformidlere aflønnet med grundløntrin 41 og derover er fortsat omfattet af overenskomst for kontorpersonele i Københavns Kommune.

## 3. LØN PR. 1. XXXX 200X

- Grundlønforbedringer

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2008	Grundløn 1. xxxx 200x
Socialrådgivere	29	31
Socialformidlere	30	32
Specialister, ledere, mellemledere	35	37
Specialister, mellemledere, ledere	40	41½ eller 42 ½*
Specialister, mellemledere, ledere	46	46 ½ + 5.000 kr. (31/3 2000) + eller 47½*
Jobkonsulenter mv. og vejledere m.fl. ved UU følger specialist-, mellemleder- og ledergrundlønningerne		

- Grundlønforbedringerne gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

- Grundlønforbedringen med \* sker således, at ledere på grundløntrin 40 samt ledere på grundløntrin 46 rykkes til den ny grundløn = løntrin 42 ½ eller 47 ½. Grundlønforbedringen sker uden gennemslag, men således at alle på ny grundløn 42 ½ sikres en lønfremgang på 1½ trin + 4.200 kr. (31/3 2000) og alle på ny grundløn 47 ½ sikres en lønfremgang på ½ trin + 5.630 kr. (31/3 2000).

Medarbejdere, som ansættes efter 1. xxxx 200x indplaceres på grundløntrin 42 ½ eller 47 ½ uden centralt aftalt tillæg på 4.200 kr. (31/3 2000) hhv. 5.630 kr. (31/3 2000).

- Samtidig med grundlønforbedringerne flyttes grænsen for overtidsbetaling fra løntrin 36 til 38.
- Der tages i forbindelse med grundlønændringerne pr. 1. xxxx 200x stilling til allerede ansatte med ledelsesfunktioner indplaceret på grund-

løntrin 35 med henblik på at få afklaret deres fremtidige lønindplacering og deres ledelsesfunktioner.

#### 4. STILLINGSGRUPPER

§ 4, stk. 2 og 3 ændres pr. 1. xxxx til 200x:

Grundlønnen for socialrådgivere/socialformidlere:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. xxxx 200x
Socialrådgivere/ socialformidlere	31*, 32**, 34, 37, 41½, 46½ + 5.000 (31/3 2000 niveau)

\*Grundløntrin 31 gælder alene for socialrådgivere.

\*\* Grundløntrin 32 gælder alene for socialformidlere.

Grundlønnen for ledere:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. xxxx 200x
Leder	42½ eller 47½

#### 5. LOKAL LØNDANNELSE

Medarbejderne er omfattet af "Fællesaftale om Ny Løn".

*Der afsættes:*

2,5% af lønsummen inkl. særydelser (1. oktober 2007-niveau) til ledergrupperne. Midlerne er til rådighed med 1,25% pr. 1. xxxx 200X og med 1,25% pr. 1. yyyy 20XX.

Der afsættes 1,25% af lønsummen inkl. særydelser (1. oktober 2007 niveau) til lokal løndannelse til basisgrupperne. Midlerne er til rådighed pr. xxxxx 20XX.

Som en del af implementeringen af resultatlønsaftalen i "Fællesaftale om Ny Løn" indføres en bestemmelse herom i overenskomsten. Der knyttes følgende bemærkning til bestemmelsen:

"I socialt arbejde skal der ved indgåelse af lokale aftaler om resultatlønsrettes fokus på mulighederne for kvalitative forbedringer i opgavevaretagelsen med det formål at udvikle fagligheden og fremme nye arbejdsmetoder til gavn for borgerne."

#### 6. PENSION

Pensionsbidrag forhøjes med virkning fra 1. xxxx 200x til:

*Socialrådgivere:*

Grundløntrin 31, 34, 37: 14,1 %

Grundløntrin 41½: 14,5 %

Grundløntrin 46½ + 5.000 (31/3 2000 niveau): 17,7 %

*Socialformidlere:*

Grundløntrin 32, 34, 37, 41½: 15,5 %

Grundløntrin 46½: 17,7 %

*Ledere:* 17,7 %

#### 7. ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, hold-drift og rådighedsvagt i hjemmet (04.89) afsættes 4,5% af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

#### 8. FORHØJELSE AF ATP - ARBEJDSGIVERBIDRAG

D-bidrag forhøjes pr. 1. januar 2010 med 352 kr. til C-sats.

#### 9. SENIORDAGE

De i delforlig mellem KL og KTO af 25. januar 2008 aftalte seniordage suppleres med virkning fra 1. januar 2009 med:

- 3 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år
- 2 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år
- 1 dag fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år

Øvrige vilkår vedrørende de supplerende seniordage følger bestemmelserne i nævnte delforlig.

#### 10. ÆNDRING AF TILLÆG

Med mindre andet fremgår, er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden

- Overenskomstens nuværende §5, stk. 2, nr. 1, erstattes af følgende tekst:  
"Socialrådgivere/socialformidlere og ledende socialrådgivere/ledende socialformidlere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere/socialformidlere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, ydes et pensionsgivende tillæg på 16.400 kr."

Tilsvarende formulering indsættes i København Kommunes bestemmelse.

- Overenskomstens nuværende § 5, stk. 2, punkt 3, udvides til at omfatte socialrådgivere/ socialformidlere til og med grundløntrin 34.
- Overenskomstens nuværende §6, stk. 2, nr. 1, erstattes af følgende tekst:

”For socialrådgivere/ socialformidlere med grundløntrin 29/31 henholdsvis 30/32, der gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse, skal der indgås lokal forhåndsaf tale om kvalifikationsløn.”

Tilsvarende formulering indsættes i København Kommunes bestemmelse.

- Ved indplacering af jobkonsulenter m.fl., som ansættes inden for beskæftigelsesområdet, på grundløntrin 29/31 (socialrådgivere) og 30/32 (socialformidlere), skal der lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn, når medarbejderen har relevant erfaring.

## 11. FLEKSIBEL ARBEJDS- TID/ PLUSTID

Det indføres bestemmelser om fleksibel arbejdstid/plustid på følgende vilkår:

- Fleksibel arbejdstid/plustid kan bringes i anvendelse på den enkelte arbejdsplads, når der mellem kommunen og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation er indgået aftale herom. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.
- Herefter indgås aftale mellem den enkelte medarbejder og ansættelsesmyndigheden om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen. Ordningen er frivillig.
- Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.
- Der indbetales pensionsbidrag, for tjenestemænd dog supplerende pension svarende til overenskomstgruppernes pensionsprocent, af den forhøjede løn efter sædvanlige principper for indbetaling af pensionsbidrag.
- Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.
- Eventuelle rådighedsforpligtelser og/rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.
- En individuel aftale kan af såvel medarbejder som arbejdsgiver opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.
- En ansat, som uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.

## 12. KOMPETENCEUDVIKLING

Der indsættes følgende bestemmelse i overenskomsten:

”Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 2.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen. For socialrådgivere/socialformidlere vil relevant efter-/videreuddannelse bl.a. være diplom- og kandidatuddannelser indenfor det socialfaglige og beskæftigelsesmæssige område.”

## 13. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Parterne er enige om, at søge følgende personalepolitiske projekter iværksat:

- Sunde arbejdspladser for socialrådgivere og socialformidlere jf. bilag 2
- Kompetenceudvikling jf. bilag 3
- Den lokale forhandler i fokus – nye forhandlingsformer jf. bilag 4.

## 14. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Gennemsnitsløngarantigruppe GG 489 opretholdes. Stillinger i regionerne undtages.

## 15. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

- Ikrafttrædelse af de enkelte elementer afventer et samlet forlig mellem KL og KTO eller mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL, evt. sammen med en flerhed af organisationer.
- Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 4,5%, incl. midler til lokal løndannelse (1,25 % til basisgruppen og 2 gange 1,25 % til ledergruppen).
- Pulje og puljebelastning fremgår af bilag 5.
- Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

## 16. AFSLUTNING

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages for-  
enklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed  
herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke  
udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt

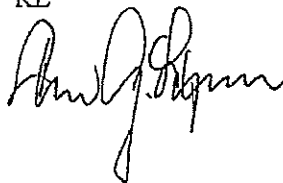
på en hurtig udsendelse. Efter afslutning af overenskomstforhandlingerne udarbejder parterne en tidsplan for redigering og udsendelse af aftalerne.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2008, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

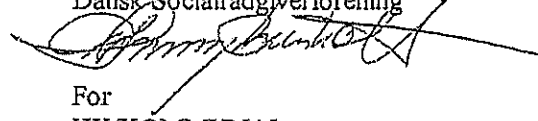
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst(er) og aftale(r) sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst(er) og aftale(r).

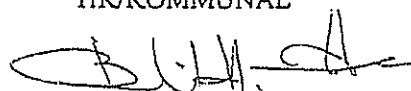
For  
KL



For  
Dansk Socialrådgiverforening



For  
HK/KOMMUNAL



KL

HK/KOMMUNAL  
 Dansk Socialrådgiverforening  
 Teknisk Landsforbund  
 Forhandlingskartellet  
 3F

Tid: Den 9. februar 2008

Sted: KL

Emne: Delforlig vedrørende fornyelse af aftaler og overenskomster med HK/KOMMUNAL, Dansk Socialrådgiverforening, Teknisk Landsforbund, Forhandlingskartellet og 3F

Deltagere: Repræsentanter for HK/KOMMUNAL, Dansk Socialrådgiverforening, Teknisk Landsforbund, Forhandlingskartellet og 3F og repræsentanter for KL

## PROTOKOLLAT

### Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Under forudsætning af, at der i øvrigt opnås forlig mellem parterne og under forudsætning af, at der opnås forlig mellem KTO og KL om fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2008, er parterne enige om,

At vedlagte protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplaner optages i aftaler og overenskomster indgået mellem KL og de underskrivende organisationer.

I det omfang en af de underskrivende organisationer er part i en aftale eller en overenskomst sammen med en eller flere andre organisationer, aftales det særskilt ved organisationsforhandlingerne om vedhæftede protokollat skal gælde for personalegruppen.

For KL

For HK/KOMMUNAL

For Dansk Socialrådgiverforening

For Teknisk Landsforbund

For Forhandlingskartellet

For 3F



## Protokollat nr. x – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for [.....]

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### § 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

#### Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

#### Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

*Stk. 3*

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

**§ 3. Drøftelse**

*Stk. 1*

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

*Stk. 2*

Kommunen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

*Stk. 3*

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den

For KL

For "organisation"

## Bilag 2

### Sunde arbejdspladser for socialrådgivere og socialformidlere (Overenskomstprojekt §6)

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse, er der enighed om at iværksætte et projekt i overenskomstperioden med henblik på at øge trivslen og nedbringe/formindske sygefraværet på socialrådgivernes og socialformidlernes arbejdspladser.

Projektet indebærer en analyse af sygefraværet, og skal resultere i forslag til anbefalinger og konkrete initiativer, der kan nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne.

Bl.a. FLD's sygefraværstatistik vil give mulighed for at lokalisere de kommunale arbejdspladser, der har det højeste hhv. det laveste sygefravær blandt socialrådgivere/socialformidlere. Disse kommuner kan undersøges yderligere med henblik på at definere de mulige faktorer (f.eks. sagsmængde/arbejdsbelastning, ledelseskvalitet, kompetenceudvikling, stress og vold), der betinger højt/lavt sygefravær. På den baggrund udarbejder parterne anbefalinger til arbejdspladserne, der kan bruges konkret til at forebygge og nedbringe sygefravær. I udvalgte kommuner tilbydes bistand til at omsætte anbefalingerne til konkrete projekter.

## Bilag 3

### Kompetenceudvikling (Overenskomstprojekt §6)

Kompetenceudvikling kan være mange ting. Ved siden af formelle kompetencegivende forløb er det væsentligt at sætte fokus på og understøtte "læring på jobbet", herunder nyttiggørelse af erhvervede formelle uddannelseskompetencer til glæde for kolleger og ledelse.

En del socialrådgivere tager en diplomuddannelse med henblik på bl.a. specialisering indenfor særlige socialfaglige områder.

Parterne vil på den baggrund gerne igangsætte et projekt på udvalgte kommunale arbejdspladser om anvendelse af diplomuddannelser og erfaringer med at overføre kompetencer erhvervet på diplomuddannelser som kompetenceudviklingsaktivitet på arbejdspladsen.

### Formålet med projektet er at

- at få indsigt og inspiration til metoder, der bidrager til et givtigt samspil mellem praksis og diplomuddannelserne, således at uddannelserne løbende nyttiggøres på arbejdspladsen. (Målgruppe: arbejdspladser, medarbejdere og uddannelsesinstitutioner)
- afdække arbejdspladsernes og medarbejdernes viden om og bevæggrunde for anvendelse af diplomuddannelser mhp at kunne foreslå initiativer til forbedret information og skabelse af et tydeligere beslutningsgrundlag (Målgruppe: arbejdspladser og medarbejdere)
- afdække rammer og økonomi i forbindelse med diplomuddannelserne mhp at få inspiration til at foreslå hensigtsmæssige måder at organisere og opbygge diplomuddannelser på, herunder hensigtsmæssige rammer for lokale initiativer (Målgruppe: uddannelsesinstitutionerne, arbejdspladserne, TR)

### Følgende elementer indgår i projektet:

- Tiltag der sigter på nyttiggørelse af de studerendes udbytte af uddannelsen på arbejdspladserne i løbet af og efter uddannelsen
- Samspillet mellem praksisproblematikker på arbejdspladsen og indhold og organisering af uddannelserne
- Den kommunale arbejdsplads anvendelse af diplomuddannelser, herunder den tilgrundliggende personale- uddannelsespolitik
- Finansiering og organisering af diplomuddannelser (deltagerbetaling, vikardækning, løn mv)
- Arbejdspladsen og medarbejdernes motivering for og forventninger til den enkelte diplomuddannelse
- Arbejdspladsens og medarbejdernes udbytte af uddannelsen under og efter uddannelsen

## Bilag 4

### Den lokale forhandler i fokus – nye forhandlingsformer

De lokale forhandlere, herunder tillidsrepræsentanter og ledelse, har afgørende indflydelse på, at den lokale løndannelse opleves positivt. Projektet skal støtte de lokale aktører med vejledningsmateriale samt understøtte erfaringsudveksling m.v. om de lokale forhandlinger samt de økonomiske forhold omkring løndannelsen. Evt. kan de nye forhandlingsopgaver, der er aftalt på senior- og kompetenceområdet indgå i projektet. Endelig skal projektet formidle evt. nye forhandlingsformer, fx interessebaseret forhandling, således at parterne udvikler deres forhandlingsformer.

Parterne søger om 900.000 kr. til formålet i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.

## Lønsummer og puljer socialrådgivere og socialformidlere

Socialrådgivere			Pulje
Basis	4528	1.561,213	
Gr.løn 35	2076	779,236	
Øvrige	14	5,865	
Personlig ordn.	39	17,457	
Gr.løn 40 basis	322	132,837	
Basis i alt	6979	2.496,608	61,167
Gr.løn 40	186	77,225	
Gr.løn 46	172	86,443	
Ledere i alt	358	163,668	2,619
Skævdeling			25,000
I alt	7337	2.660,276	88,786

Socialformidlere			
Basis	483	169,794	
Gr.løn 35	401	146,633	
Gr.løn 40 basis	33	12,352	
Basis i alt	917	328,779	8,055
Gr.løn 40	16	13,023	
Gr.løn 46	18	8,431	
Ledere i alt	34	21,454	0,343
Skævdeling			3,300
I alt		350,233	11,698

100,484

Puljeforbrug	DS mio. kr.	HK mio.kr.
Grundlønforbedringer	76,969	10,523
Pensionsforhøjelser	9,142	0,826
ATP	1,646	0,214
Seniordage	0,580	0,076
Arbejdstidsaftale	0,449	0,059
I alt	88,786	11,698