

Resultatet på det kommunale  
område  
OK21



# Kommunerne

## Den samlede økonomi

OK21

Generelle lønstigninger	5,02%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen i OK21 (*)	0,27%
Midler til organisationsforhandlinger	0,50%
Andre formål	0,15%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,54%

(\*) Her er fratrukket 0,21%, som reguleringsordningen forventes at udmønte 1. okt. 2021

Forventet prisudvikling: 4,4% (Fin.min.'s skøn)



Tænk længere

2

1. Generelle lønstigninger: 5 lønstigninger over de næste 3 år.
2. Udmøntning fra reguleringsordningen: 3 udmøntninger over de næste 3 år. Vær opmærksom på, at den første regulering den 1.10.21 skønnes at blive negativ med  $-0,21\%$ . Man kan betegne dette som en slags "corona-regning", fordi lønudviklingen på det offentlige område har været lidt bedre end på det private område.
3. Midler til organisationsforhandlinger: Disse midler er brugt på specifikke forbedringer for akademikerne. Der er aftalt en kompetencefond, mindre forbedringer af sluttrin, pensionsforbedring mv. Det beskrives mere indgående i det følgende.
4. Andre formål: KL har været meget opsat på at få løst rekrutteringsvanskeligheder særligt på ældreområdet. Det er der afsat midler til.
5. Forventet reststigning: Udgifter til lokal løndannelse dvs. anciennitetsstigninger, lokalt forhandlede tillæg mv.

Man skal være forsigtig med at skønne, hvad reguleringsordningen kommer til at udmønte, men forudsat at den udmønter, som skønnet er nu, vil lønnen i perioden stige med  $5,08\%$ . Med et skøn for prisudviklingen på  $4,4\%$  vil reallønnen udvikle sig positivt.

## Generelle lønstigninger - kommuner

OK21

1. april 2021	1,00%
1. oktober 2021	1,01%
1. oktober 2022	1,90%
1. april 2023	0,30%
1. oktober 2023	0,81%
I alt	5,02%

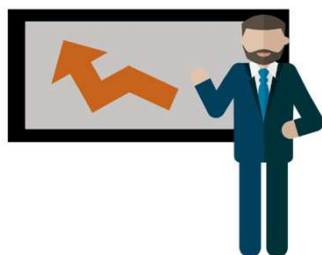
De aftalte generelle lønstigninger forbedrer reallønnen

djøf

Ved en generel lønstigning er det alle løndelev, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger.

## Reguleringsordningen - kommuner

OK21



- > Reguleringsordningen videreføres uændret
- > Udmønter pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023
- > Forventet hhv. -0,21%, 0,30 % og 0,18%
- > Udmønter symmetrisk med 80% af forskellen i lønudviklingen på det statslige og det private arbejdsmarked – både ved positiv og ved negativ udmøntning

4

Tænk længere



Der er aftalt at videreføre den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperiode 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Reguleringsordningen har været noget omdiskuteret i den senere tid, fordi den udmøntede negativt med - 0,74% i staten pr. 1. februar 2021 og ser ud til at udmønte negativt i kommunerne med -0,21% pr. 1. oktober 2021. Der er dog ingen tvivl om, at reguleringsordningen er en forudsætning for, at begge parter har tryghed for, at lønudviklingen på det offentlige område hverken sækker agterud eller stikker af fra den private lønudvikling.

## Senior

OK21

- > Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv
  - De centrale parter understøtter de lokale indsatser bl.a. med inspiration og udbredelse af viden, gode eksempler og erfaringer
- > Fornyelse af rammeaftale om seniorpolitik – tilpasninger for at fastholde et langt og godt seniorarbejdsliv
- > Opdatere vejledningen om senioraftalen

djøf

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder.

Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer.

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om et nyt partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked. Partnerskabet betyder bl.a. at de centrale parter er med til at understøtte de lokale indsatser, og at parterne bidrager med inspiration, viden og gode eksempler.

## Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø

OK21

- > Etablering af fælles frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- > Uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø
- > Videreførsel af SPARK – Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne med bl.a.
  - Netværksforløb
  - Tværgående forløb
  - Proceskompetencer
  - Formidling af erfaringer

djøf

Parterne udvikler og tilbyder en **uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for personaleledere**, for at de får supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationer og for sig selv. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Desuden udvikler og tilbyder parterne en **fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, TR og AMR**. Formålet er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Der igangsættes nye initiativer med øget fokus på spredning af erfaringer fra **SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne)** samt viden og værktøjer. SPARK udvikler bl.a. tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og om elementer i Aftale om trivsel og sundhed, rettet mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR. Fokus er bl.a. at styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Det undersøges også, hvordan deltagere i SPARKs forløb mere systematisk kan sprede erfaringer til andres arbejdspladser.

## Forhandlingsfællesskabet- øvrige emner

OK21

- > Forøget antal uger med ret til fri med løn ved sorgorlov
- > Kampagne med indsamling af gode ideer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling
- > Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter videreføres med justeringer
- > Drøftelser af det digitale arbejdsliv i perioden

7

Tænk længere



**Sorgorlov:** Retten til fravær med sædvanlig løn efter et barns død udvides fra 14 til 26 uger og indtil barnets fyldte 18. år. Hidtil har der alene været ret til fri med løn, hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge.

**Bæredygtighed og grøn omstilling:** Parterne igangsætter initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighed. Dem, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der her kan skabes en mere bæredygtig dagligdag. Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på arbejdspladserne. Idéerne formidles via en app, der udvikles til formålet. Udvalgte idéer og løsninger præsenteres på en conference.

**Det digitale arbejdsliv:** Parterne drøfter og behandler, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt de ansatte i kommunerne. Parterne vil bl.a. drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 samt drøfte eventuelt nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer med indførelse af nye digitale løsninger på kommunale arbejdspladser.

# Akademikeroverenskomsten

På det kommunale område blev der ved de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og KL aftalt organisationspuljer på 0,5% af lønsummen. De følgende slides viser, hvordan midlerne er blevet fordelt ved forhandlingen mellem Akademikerne og KL.

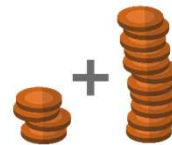


# Løn

Små forhøjelser af slutlønninger pr. 1. april 2022:

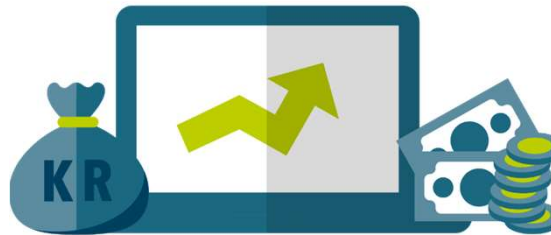
- Trin 7: Forhøjes årligt med 1.441 kr.
- Trin 8: Forhøjes årligt med 1.538 kr.
- Specialkonsulenter: Forhøjes årligt med 1.930 kr.
- Chefkonsulenter: Forhøjes årligt med 2.076 kr.

(Beløbene er i aktuelt niveau)



# Pension

- > Pensionsprocenten hæves fra 18,63% til 18,78%.
- > Forøgelse af pensionsprocenten bliver omfattet af frit valg
- > Virkning fra 1. april 2022.



Pensionsprocenten forhøjes med 0,15 procentpoint fra 1. april 2022.

Pensionsforhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så den ansatte kan vælge at få pensionsforhøjelsen udbetalt som løn. Samlet er 2,38% af pensionen nu omfattet af frit valg.

Medarbejderen kan vælge at få de 2,38% helt eller delvist udbetalt som løn. Der vælges én gang om året.

## Lønforløb tilpasses nye uddannelser



- > Lønforløbet for bachelorer forlænges med ét trin til trin 6 på basislønskalaen
- > Akademikere med en etårig overbygningsuddannelse til bachelorniveauet indplaceres på trin 2,4,4,5,6,7

Med virkning fra 1. april 2022 forenkles basislønforløbene.

Forenklingen betyder ingen ændringer for kandidater med basislønforløbet 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Bachelorforløbet forlænges med trin 6, så det bliver: 1, 2, 4 (2-årigt), 5 og 6.

Medarbejdere, der har en universitær bachelor med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i forløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

## Kompetencefond

- > Akademikerne indtræder i den kommunale kompetencefond fra 1. april 2021.
- > Der kan søges om midler fra fonden fra 1. april 2022.
- > Der kan søges op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse, og der kan i perioden søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser
- > [Arbejdsgiver medfinansierer med 20 %](#)



Akademikerne i kommunerne bliver fra 1. april 2021 omfattet af Aftale om Kompetencefond. Medarbejderne kan søge om midler fra fonden fra 1. april 2022. Fondens midler er et supplement til den kompetenceudviklingsindsats og de kompetenceudviklingsmidler, der allerede er i kommunerne.

Det bliver muligt at søge op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse, og der kan i perioden søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser. Det vil være en forudsætning for støtte, at den kommunale arbejdsgiver medfinansierer 20% af udgifterne (kursusudgift, transport og materialer).

Akademikerne vil udgøre et selvstændigt fondsområde, så midlerne i fonden alene er til kompetenceudvikling for akademikere.

## Introforløb for nyuddannede



- > Tilføjelse til bilag 3 om Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling: Der bør være særligt fokus på kompetenceudvikling og introduktion til opgaverne for nyuddannede akademikere
- > [Fælles projekt mellem KL og Akademikerne om introforløb for nyuddannede](#)

I overenskomstens bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling indføres et nyt afsnit:

”For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematisk introduktion til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.”

Denne tilføjelse er et godt udgangspunkt for lokale aftaler om systematiske introforløb.

Parterne vil med et fælles projektet bidrage til inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov. Målet er, at kommunale arbejdspladser kan gennemføre relevante introforløb for nyuddannede akademikere med respekt og rum for de lokale behov.

## Borgerrådgivere

- > Fælles projekt om udvikling af kompetenceforløb, som kan give borgerrådgiverne et kompetenceløft med fokus på retssikkerhed, dialog og mægling.



Parterne er enige om, at borgerrådgivere i kommunerne udfylder en vigtig og kompleks funktion.

I den kommende overenskomstperiode udvikles i fællesskab et kompetenceforløb, som kan give borgerrådgiverne et kompetenceløft med fokus på retssikkerhed, dialog og mægling.