

Resultatet på det regionale
område
OK21



Regionerne

Den samlede økonomi

OK21

Generelle lønstigninger	5,02%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen i OK21	- 0,19%
Midler til organisationsforhandlinger	0,45%
Andre formål	0,10%
Gennemsnitsløngaranti	0,06%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,04%



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

Tænk længere



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 $- 0,71\%$. Man kan betegne det 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 oprettet en kompetencefond, aftalt mindre forbedringer på sluttrinnene, en mindre pensionsforbedring, seniorbonus mv.
4. Andre formål: Regionerne har ønsket at afsætte midler til såkaldte strategipuljer (bruges primært til at løse lavt/ligelønsproblematikker for sygeplejersker). Det er der afsat midler til.
5. Gennemsnitsløngaranti – ikke relevant for overenskomstansatte djøfere
6. 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 $4,83\%$. Med et skøn for prisudviklingen på $4,4\%$ vil reallønnen udvikle sig positivt.

Generelle lønstigninger - regioner

OK21

1. april 2021	0,75%
1. oktober 2021	1,37%
1. oktober 2022	1,35%
1. januar 2023	0,77%
1. oktober 2023	0,78%
I alt	5,02%

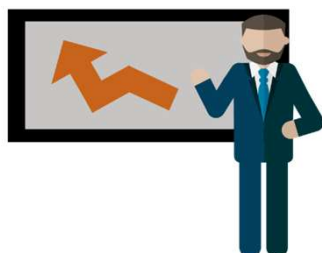
De aftalte generelle lønstigninger forbedrer reallønnen

djøf

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

Reguleringsordningen - regionerne

OK21



- > Reguleringsordningen videreføres uændret
- > Udmønter pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023
- > Forventet hhv. -0,71 %, 0,35 % og 0,17 %
- > 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 regionerne med -0,71% 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

- > Fælles målsætning om at fastholde seniorer ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne
 - 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 seniorer
- > Udarbejde en vejledning om senioraftalen

djøf

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det regionale 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 regionale 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. I denne proces inddrages både HR-afdelinger og medarbejderrepræsentanter.

Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø

OK21

- > Etablering af fælles frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- > Uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø
- > Udvikling af ekspertrådgivning til arbejdspladserne
- > Formidling af erfaringer og resultater af fælles initiativer

djøf

Udvikling af nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø: Parterne udvikler og tilbyder en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Formålet med uddannelsen er at bidrage til, at lederen i sin daglige ledelse 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.

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

Ekspertrådgivning: Det er aftalt at videreudvikle parternes samarbejde om psykisk arbejdsmiljø, så der er hjælp klar med ekspertrådgivning og inspiration, når der skal ekstern bistand til at løse problemer i forhold til psykisk arbejdsmiljø lokalt på arbejdspladserne.

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
- > Fælles projekt om, hvad digitalisering betyder for opgaveløsning, brugere og medarbejdere
- > TRs krav på lønoplysninger i forbindelse med lønforhandlinger (årlige og ved nyansættelser) præciseres

7

Tænk længere



Sorgorlov: Retten til fravær med sædvanlig løn efter et barns død udvides fra 14 uger 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 er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Det sker ved at ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de regionale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne.

Det digitale arbejdsliv: Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af opgaverne, og hvordan potentialet i udviklingen udnyttes til gavn for patienter og personale.

TRs krav på lønoplysninger: I MED-/TR-aftalen præciseres det, at TR har krav på relevante lønoplysninger for de medlemmer, TR dækker, både i forbindelse med almindelige lønforhandlinger og forhandlinger ved nyansættelser.

Akademikeroverenskomsten

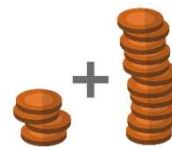


På det regionale område blev der ved de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN aftalt organisationspuljer på 0,45% af lønsummen. De følgende slides viser, hvordan midlerne er blevet fordelt ved forhandlingen mellem Akademikerne og RLTN.

Løn

Små forhøjelser af slutlønninger pr. 1. april 2022:

- > Trin 7: Forhøjes årligt med 909 kr.
- > Trin 8: Forhøjes årligt med 967 kr.
- > Basislønnen for specialkonsulent: Forhøjes årligt med 1.219 kr.
- > Basislønnen for chefkonsulenter: Forhøjes årligt med 1.306 kr.



(Beløbene er 31. marts 2018-niveau)

Tænk længere



Pension

- > Pensionsprocenten hæves fra 18,46% til 18,58%.
- > Forøgelse af pensionsprocenten bliver omfattet af frit valg
- > Virkning fra 1. april 2022.



Pensionsprocenten forhøjes med 0,12 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 2,18% af pensionen nu omfattet af frit valg. Medarbejderen kan vælge at få de 2,18% helt eller delvist udbetalt som løn. Der vælges én gang om året.

Seniorbonus

- > Ret til en seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige årsløn fra kalenderåret efter, medarbejderen er fyldt 62 år.
- > Seniorbonussen kan veksles til 2 betalte fridage, ekstraordinær pensionsindbetaling eller selvvalgt kompetenceudviklingsforløb efter medarbejderens valg.



Der indføres en seniorbonus til medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Seniorbonus har virkning fra 1. januar 2023. Seniorbonus udbetales én gang årligt i januar. Seniorbonus kan efter den ansattes ønske ændres til betalte fridage (2 pr. år), en ekstraordinær pensionsindbetaling eller et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb. Valget træffes for et år ad gangen.

Yderligere er der som led i det generelle forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN aftalt, at der skal gøres en fælles indsats for at fastholde seniorer i jobbet.

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 regionale 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



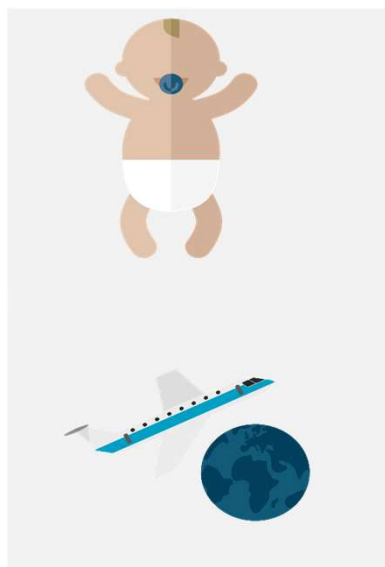
Akademikerne i regioner bliver fra 1. april 2021 omfattet af Aftale om Kompetencefond. Medarbejderne kan søge om midler fra fonden fra 1. april 2022.

Fondens midler er et supplement til den kompetenceudviklingsindsats og de kompetenceudviklingsmidler, der allerede er i regionerne. 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.

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

Ph.d.ere og forskere

- > Medarbejdere, der som led i ansættelsen i regionen er indskrevet på en ph.d.-uddannelse ved et universitet, får fremover en ret til at få forlænget deres ansættelse svarende til den tid, de er fraværende på grund af barsels- eller adoptionsorlov.
- > Udenlandske forskere o.lign. får mulighed for at vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for indbetaling til den overenskomstmæssige pensionsordning. Ansættelsen skal være midlertidig og højst for en 5-årig periode.



Der har ikke hidtil været en ph.d.-bestemmelse i regionerne, hvilket har betydet, at man var ringere stillet end i staten, når man ville benytte sig af mulighed for barsels/forældreorlov.

I staten får ph.d.ere udover grundlønnen et ikke pensionsgivende ph.d.-tillæg på 14.900 kr. om året (31.3.2021-niveau) svarende til 1.368,57 kr. pr. måned. Der er ikke et ph.d.-tillæg i regionerne. Til gengæld er grundlønnen på alle løntrin højere i regionerne end i staten, og der indbetales pensionsbidrag af hele lønnen.

Introforløb for nyuddannede



- > Tilføjelse til bilag 4 om Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling
- > Der bør være særligt fokus på kompetenceudvikling og introduktion til opgaverne for nyuddannede akademikere

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.