

Teknisk gennemgang

OK21

Staten Kommuner Regioner



Tænk længere

Indhold

Staten	3
Kommuner	13
Regioner	21

Staten

Indhold

Indledning	5
Den samlede lønstigning	5
Generelle lønstigninger	5
Reguleringsordning	6
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	6
Forhøjelse af pension af rådighedstillæg	6
Seniorbonus og styrket seniorindsats	6
Forenkling af basislønforløb	7
Kompetenceudvikling	7
Introforløb	8
Videreudvikling af statens nye lønsystem	8
Ændringer i TR-aftalen	8
Sorgorlov	8
Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser	8
Overenskomstens dækningsområde	9
Øvrige emner	9
Universitets- og Forskningsområdet	10
Undervisningsområdet	10
Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere	11
Bilag 1	12

Indledning

Den 6. februar 2021 er der indgået overenskomstforlig for djøferne i staten.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. februar 2021), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,75% over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	4,42%
Tværgående formål	0,20%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,63%
Forventet reststigning	1,50%
I alt	6,75%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,42% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,63%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 5,05% over de næste tre år.

Ved forhandlingerne er anvendt 0,2% til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2021	0,80%
> 1. oktober 2021	0,30%
> 1. april 2022	1,19%
> 1. oktober 2022	0,30%
> 1. april 2023	1,48%
> 1. oktober 2023	0,35%
I alt	4,42%

Ved en generel lønstigning stiger alle løndelev. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger på dette niveau, hvorfor det forventes at din realløn er sikret i perioden. Udmøntes som forventet fra reguleringsordningen, vil det medføre en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Det 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 i 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. april 2022 og 1. april 2023.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 0,36% pr. 1. april 2022 og 0,27% pr. 1. april 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	0,80%		0,80%
1. oktober 2021	0,30%		0,30%
1. april 2022	1,19%	0,36% (*)	1,55%
1. oktober 2022	0,30%		0,30%
1. april 2023	1,48%	0,27% (*)	1,75%
1. oktober 2023	0,35%		0,35%
I alt	4,42%	0,63%	5,05 %

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 12.

Forhøjelse af pension af rådighedstillæg

Pensionsprocenten af rådighedstillægget, der i dag er 9%, forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 3,5 procentpoint til i alt 12,5%. Forhøjelsen vil som det nuværende pensionsbidrag af rådighedstillægget være omfattet af muligheden for fritvalg, så den vil kunne udbetales som løn i stedet for.

Seniorbonus og styrket seniorindsats

Med virkning fra 1. april 2022 er der aftalt en seniorbonus. Det betyder, at medarbejderen fra og med det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af sin sædvanlige årsløn.

Det bliver en fleksibel ordning, så bonussen kan konverteres til 2 årlige fridage eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af den sædvanlige årsløn.

Styrket seniorindsats

Overenskomstparterne er enige om, at det er vigtigt at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser. Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger vil i overenskomstperioden blive delt i to aftaler. Det vil komme til at fremgå, at medarbejdere, som er fyldt 60 år, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger både på kort og langt sigt.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 år til 58 år, men i øvrigt videreføres bestemmelsen som i dag.

Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Forenkling af basislønforløb

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.

Professionsbachelorer, civiløkonomer m.fl. indplaceres i forløbet 1, 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

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

Endelig indplaceres handelsjurister, cand.negot.er med en 4-årig uddannelse m.fl. i løntrinsforløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Kompetenceudvikling

Kompetencesekretariatet og Den statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til overenskomstperioden 2018-2021.

Der er enighed om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne, udbygge kompetencefondens it-system mv., og det er aftalt at gennemføre en evaluering af fonden.

Der er aftalt tre tværgående fokus- og indsatsområder:

- > Indsats for at styrke arbejdspladsernes arbejde med systematisk og strategisk kompetenceudvikling
- > Indsats for at fremme seniorernes mulighed for kompetenceudvikling
- > Årlig dialog på tværs af de statslige fondsgrupper for at sikre en bred vidensinddragelse på tværs

Introforløb

I overenskomstens bilag 7 om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling tilføjes et nyt afsnit om introforløb: ”For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, og hjælper den enkelte til at løse samfunds vigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.”

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Videreudvikling af statens nye lønsystem

Der iværksættes et fælles initiativ med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Herefter drøfter parterne, hvordan lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Det bliver præciseret i overenskomstens bilag 8, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, skal organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Ændringer i TR-aftalen

I TR-aftalen (§ 6, stk. 3) tilføjes, at ledelsen og tillidsrepræsentanten ved nyvalg og genvalg sammen med drøftelsen af, hvorledes tidsforbruget til TR-opgaver i forhold til TR's sædvanlige opgaver skal fordeles, også kan drøfte en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

Sorgorlov

Barselsaftalen forbedres, så der fremover med virkning fra 1. april 2021 vil være ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Partnerskabet skal desuden bidrage til en fortsat udvikling af den danske model på alle niveauer på det statslige område.

Overenskomstens dækningsområde

Nye organisationer omfattes af overenskomsten for akademikere i staten

Pr. 1. april 2021 optages Dansk Organist og Kantor Samfund, Konstruktørforeningen, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og Jordemoderforeningen som parter i overenskomsten for akademikere i staten.

Pensionerede omfattes af overenskomsten

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd, personer der får understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til m.fl.

Timelønnet undervisning

De timelønnede undervisere på universiteter og kunstneriske/kulturelle institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet (undervisningsassistenter) bliver omfattet af aftalen om eksterne lektorer. Der sker ikke ændringer i timelønnen eller forberedelsesfaktoren. Det betyder, at de timelønnede undervisere fremover vil være aftaledækket, hvor de hidtil har omfattet af et ensidigt udsendt cirkulære fra Finansministeriet.

Øvrige emner

Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Der er aftalt et protokollat om grøn omstilling, der overfor de statslige arbejdspladser signalerer, at det er vigtigt at drøfte hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, og hvordan medarbejderne og samarbejdsudvalgene skal inddrages i forhold til dette.

I tilknytning hertil skal det centrale SU-udvalg mellem parterne og Samarbejdssekretariatet i den kommende overenskomstperiode understøtte samarbejdet om grøn omstilling med en særlig partsfælles indsats.

Ændringer i kravene til pensionsordninger

Der er aftalt ændringer i de generelle krav til de overenskomstmæssige pensionsordninger. Der bliver bl.a. mulighed for at etablere sundhedsordninger, der bliver mulighed for at tilbyde depotsikring for ansatte tæt på pensionsalderen og krav om ydelsessammensætning ved overførsel af pension lempes i relation til kravet om børnepension.

Parterne vil i overenskomstperioden drøfte de obligatoriske pensionsordninger, bl.a. mobilitetshæmmende faktorer i forbindelse med jobskifte og begunstigelsesbestemmelser i relation til depotsikring i lyset af moderne familiemønstre.

Tjenesterejser

Det præciseres i aftalen om tjenesterejser, at tilrettelæggelsen af en tjenesterejse skal ske under hensyntagen til såvel den ansattes som tjenestestedets forhold.

Ansættelse på brudte datoer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil opfordre ministerier og styrelser til, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker fra udgangen af en måned. På Djøfs område vil afskedigelser altid ske til udgangen af en måned, da det følger af overenskomsten.

Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, som parterne etablerede efter OK18, fortsætter uændret i den kommende overenskomstperiode.

Samarbejdsforhold**Samarbejdssekretariatet videreføres og styrkes**

Det fælles Samarbejdssekretariat videreføres, og for at kunne modsvare efterspørgslen fra de statslige samarbejdsudvalg forhøjes bevillingen til drift. Desuden tilføres 1 mio.kr. til de målrettede partsfælles indsatser, herunder grøn omstilling, understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for arbejdsmiljø.

Udbud og udlicitering

Det præciseres i Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, at ledelsens pligt til information også omfatter forventede beslutninger om udbud, genudbud og udlicitering.

Folkekirken

Parterne vil i overenskomstperioden afdække muligheden for, at folkekirkens institutioner kan blive omfattet af samarbejdsaftalen.

Universitets- og Forskningsområdet**Forhøjelse af lektortillægget**

Det er aftalt, at tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere med virkning pr. 1. april 2021 forhøjes med 2.405 kr. pr. år. Det nye samlede tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere er herefter 100.612 kr. årligt, svarende til 8.384 kr. pr. måned.

Tillæg til lektorer/sektoforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor

Det er aftalt et tillæg på 50.081 kr. årligt (ud over lektor-/seniorforskertillæg) til lektorer/seniorforskere, som er omfattet af forfremmelsesprogram til professor med virkning fra 1. april 2021.

Løn under barsel for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere

Der er aftalt en forbedring af barselsvilkårene for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere, hvor der er et retskrav på forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær. Fremover bliver der ret til at forblive i ansættelsen hele den periode, hvor den pågældende har barselsrelateret fravær. Forbedringen har betydning for dem, der har en barselsperiode, der går ud over den tidsbegrænsede ansættelsesperiode.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges desuden som hidtil med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Forbedringen har virkning fra den 1. april 2021.

Undervisningsområdet

For undervisere på gymnasialt niveau og på professionshøjskoler og erhvervsakademier er aftalt følgende:

Jævn arbejdsbelastning

Der skal løbende være en dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal. Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder.

Lederen og tillidsrepræsentanten drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere de aftalte bestemmelser.

Forskerstuderende på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Der er opnået enighed om vilkårene for medarbejdere, der er ansat ved professionshøjskoler, erhvervsakademier m.v., der som en del af deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet. Ansættelsesperioden er højst 3 år, dog med forlængelse ved fravær på grund af barsel- eller adoption og mulighed for forlængelse ved længerevarende sygefravær.

Ved overgang til en stilling som forskerstuderende fra en lektorstilling bevares vilkår som lektor, og tilsvarende ved overgang fra en adjunktstilling bevares adjunktvilkårene.

Øvrige forskerstuderende ydes et ikke-pensionsgivende årligt tillæg på 16.423 kr. Efter forskningsuddannelsens ophør overgår man til en varig adjunktansættelse.

Der skal under ansættelsen som forskerstuderende ydes den studieindsats, som er forudsat i ph.d.-forløbet, og desuden er der en forpligtelse på i alt 840 arbejdstimer for ansættelsesinstitutionen over de 3 år.

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere

Med virkning fra 1. april 2021 er det aftalt, at politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får hævet deres funktionstillæg fra 21.824 kr. til 58.748 kr. årligt.

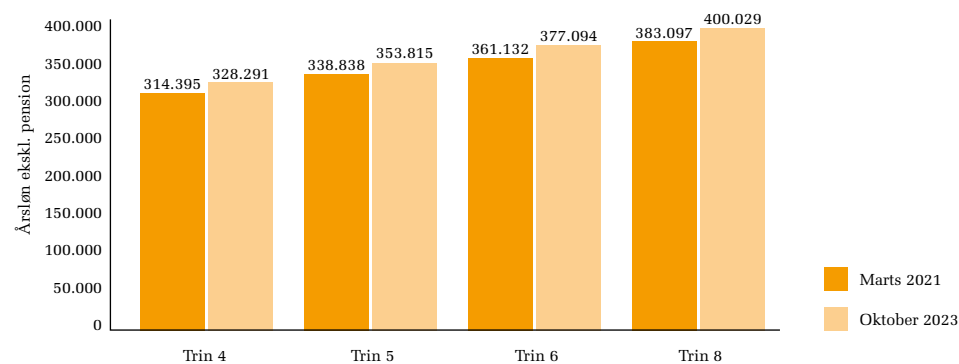
Bilag 1

Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK21

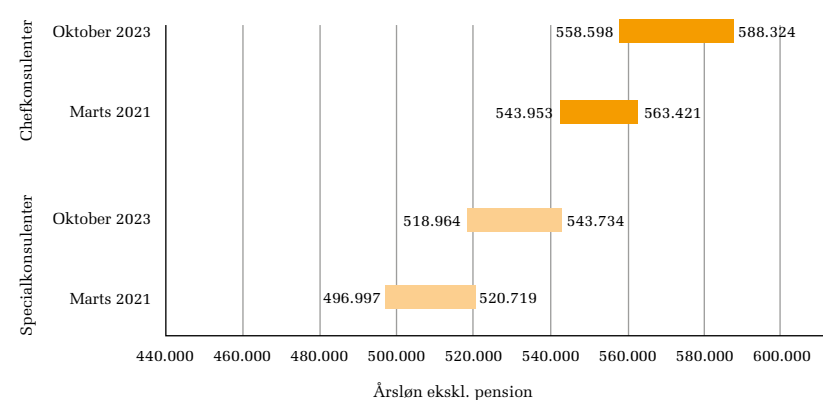
Basistrin	1.2.21-niv.	April 2021. Generel regule- ring (0,80%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (0,30%) 1.10.21-niv.	April 2022. Generel regule- ring (1,19%) ¹ 1.4.22-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (0,30%) 1.10.22-niv.	April 2023. Generel regule- ring (1,48%) ¹ 1.4.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,35%) 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	314.395	316.910	317.853	321.594	322.537	327.191	328.291	13.896
Trin 5	338.838	341.549	342.566	346.598	347.614	352.629	353.815	14.977
Trin 6	361.132	364.021	365.104	369.402	370.485	375.830	377.094	15.962
Trin 8	383.097	386.161	387.311	391.869	393.019	398.689	400.029	16.932
Specialkonsu- lenter (interval)	496.997-520.719	500.973-524.884	502.464-526.447	508.378-532.643	509.869-534.205	517.225-541.912	518.964-543.734	21.967-23.015
Chefkonsulenter (interval)	534.953-563.421	539.232-567.928	540.837-569.618	547.203-576.323	548.808-578.013	556.725-586.352	558.598-588.324	23.645-24.903

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning



Samlet forbedring af basislønsintervallerne for special- og chefkonsulenter i staten. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning



Kommuner

Indhold

Indledning	15
Den samlede økonomi	15
Generelle lønstigninger	15
Reguleringsordning	16
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	16
Forhøjelse af basislønnen	16
Pensionsforhøjelse	17
Kompetencefond	17
Introforløb	17
Forenkling af basislønforløb	17
Projekter	17
MED-aftalen	18
Senior	18
Psykisk arbejdsmiljø	18
Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov	18
Bæredygtighed og grøn omstilling	19
Det digitale arbejdsliv	19
Bilag 1	20

Indledning

Den 15. februar 2021 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL og den 27. februar 2021 mellem Akademikerne og KL, som omfatter djøferne på det kommunale område.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2020), medmindre andet fremgår. Beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,54% over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	5,02%
Midler til organisationsforhandlinger	0,50%
Midler til andre formål	0,15%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,27%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,54%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,02% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,27%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 5,29% over de næste tre år.

Midlerne til organisationsforhandlinger og til andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre formål, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 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%

Ved en generel lønstigning er det alle løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger over dette niveau, hvorfor det forventes, at real-lønnen vil blive forbedret i perioden.

Reguleringsordning

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 kommunerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i kommunerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

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

Reguleringsordningen forventes at udmønte ÷ 0,21% pr. 1. oktober 2021, 0,30% pr. 1. oktober 2022, og 0,18% pr. 1. oktober 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	1,00%		1,00%
1. oktober 2021	1,01%	÷ 0,21% (*)	0,80%
1. oktober 2022	1,90%	0,30% (*)	2,20%
1. april 2023	0,30%		0,30%
1. oktober 2023	0,81%	0,18% (*)	0,99%
I alt	5,02%	0,27%	5,29%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 20.

Forhøjelse af basisløn

Med virkning fra 1. april 2022 er aftalt følgende årlige forhøjelser af basislønnen:

	Stigning pr. 1. april 2022 pr. år
Basistrin 7	1.441 kr.
Basistrin 8	1.538 kr.
Specialkonsulenter	1.930 kr.
Chefkonsulenter	2.076 kr.

Pensionsforhøjelse

Pensionsprocenten forhøjes med 0,15 procentpoint fra 1. april 2022. Det vil sige en stigning fra 18,63% til 18,78%. Pensionsforhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så pensionsforhøjelsen kan udbetales som løn.

Kompetencefond

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

I overenskomstens bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (bilag 3) 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."

Forenkling af basislønforløb

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.

Projekter

Parterne er enige om at iværksætte to projekter i overenskomstperioden:

Projekt om introforløb for nyuddannede

Parterne vil med 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.

Projekt om beredte borgerrådgivere

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.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre, pr. 1. april 2022 til 42,5 øre og pr. 1. april 2023 til 43,0 øre.

Senior

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.

Psykisk arbejdsmiljø

Videreførelse og udvikling af SPARK

Der igangsættes i perioden nye initiativer med øget fokus på spredning af erfaringer fra SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), og SPARKs viden og værktøjer. SPARK udvikler i perioden blandt andet tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og om elementer i Aftale om trivsel og sundhed. Forløbet retter sig mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR i hele kommunen eller på tværs af kommuner mv. Fokus er blandt andet at styrke kommunens/MED's strategiske arbejdsmiljøarbejde. SPARK iværksætter desuden et arbejde med at undersøge, hvordan SPARK kan medvirke til, at deltagere i forløb i højere grad, systematisk, kan sprede erfaringer bredere end til egen arbejdsplads.

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.

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

Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov

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

Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

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 kommunale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne. Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Idéerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Desuden holdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger præsenteres.

Det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt medarbejdere 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 de kommunale arbejdspladser.

Bilag 1

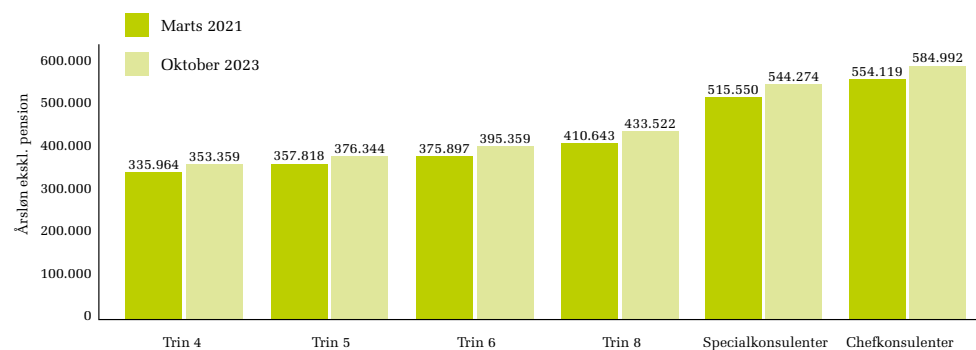
Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK21

Basistrin	1.10.20-niv.	April 2021. Generel regule- ring (1,00%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (1,01%) ¹ 1.10.21-niv.	April 2022. Forhøjelse af grundløn og pension ² 1.10.21-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (1,90%) ¹ 1.10.22-niv.	April. 2023. Generel regule- ring (0,30%) 1.4.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,81%) ¹ 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	335.964	339.324	342.717	343.231	349.624	350.634	353.359	17.395
Trin 5	357.818	361.396	365.010	365.557	372.366	373.441	376.344	18.526
Trin 6	375.897	379.656	383.452	384.028	391.180	392.310	395.359	19.462
Trin 8	410.643	414.749	418.897	421.097	428.940	430.178	433.522	22.879
Special- konsulenter	515.550	520.705	525.912	528.674	538.521	540.076	544.274	28.724
Chefkonsulenter	554.119	559.661	565.257	568.226	578.809	580.480	584.992	30.873

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

2) Grundlønnen på trin 8, og for special- og chefkonsulenter forhøjes. Pensionsprocenten øges fra 18,63% til 18,78%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn regnes den med her.

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer, trinforhøjelser og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen



Regioner

Indhold

Indledning	23
Den samlede økonomi	23
Generelle lønstigninger	23
Reguleringsordning	24
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	24
Forhøjelse af basislønnen	24
Pensionsforhøjelse	25
Seniorbonus	25
Seniorindsats	25
Kompetencefond	25
Introforløb	25
Forenkling af basislønforløb	25
Ph.d.-studerende	26
Særlig pensionsregel for udenlandske forsker	26
MED-aftalen	26
Psykisk arbejdsmiljø	26
Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov	27
Bæredygtighed og grøn omstilling	27
Det digitale arbejdsliv	27
Bilag 1	28

Indledning

Den 20. februar 2021 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og den 26. februar 2021 mellem Akademikerne og RLTN, som omfatter djøferne på det regionale område.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2020), medmindre andet fremgår.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,04% over den 3-årige periode.

Den samlede økonomi ser således ud:

Generelle lønstigninger	5,02%
Midler til organisationsforhandlinger	0,45%
Midler til andre formål	0,16%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	÷ 0,19%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,04%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,02% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være negativ, -0,19%. Denne udmøntning sker i form af reduktion af de generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 4,83% over de næste tre år.

Midlerne til organisationsforhandlinger og til andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre forbedringer end generelle lønstigninger, jf. nedenstående gennemgang.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 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%

Ved en generel lønstigning er det alle løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger over dette niveau, hvorfor det forventes, at reallønnen vil stige i perioden.

Reguleringsordning

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 regionerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i regionerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne eller på det private område.

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

Reguleringsordningen forventes at udmønte ÷ 0,71% pr. 1. oktober 2021, 0,35% pr. 1. oktober 2022, og 0,17% pr. 1. oktober 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	0,75%		0,75%
1. oktober 2021	1,37%	÷ 0,71% (*)	0,66%
1. oktober 2022	1,35%	0,35% (*)	1,70%
1. januar 2023	0,77%		0,77%
1. oktober 2023	0,78%	0,17% (*)	0,95%
I alt	5,02%	÷ 0,19%	4,83%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 28.

Forhøjelse af basisløn

Med virkning fra 1. april 2022 er aftalt følgende årlige forhøjelser af basislønnen:

	Stigning pr. 1. april 2022 pr. år
Basistrin 7	957 kr.
Basistrin 8	1.018 kr.
Specialkonsulenter	1.284 kr.
Chefkonsulenter	1.376 kr.

Pensionsforhøjelse

Pensionsprocenten forhøjes med 0,12 procentpoint fra 1. april 2022. Det vil sige en stigning fra 18,46% til 18,58%. Pensionsforhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så pensionsforhøjelsen kan udbetales som løn.

Seniorbonus

Med virkning fra 1. januar 2023 er der aftalt en seniorbonus. Det betyder, at der fra og med året efter det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år, er ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige årsløn.

Seniorbonus udbetales én gang årligt i januar. Seniorbonusen kan efter eget ønske ændres til betalte fridage (2 pr. år), en ekstraordinær pensionsindbetaling eller et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb. Der vælges for et år ad gangen.

Seniorindsats

Parterne er enige om en fælles målsætning om at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder. Intentionen om fastholdelse og understøttelse af et godt og langt arbejdsliv skal løftes og realiseres gennem dialog mellem den enkelte medarbejder og lederen og med inddragelse af MÆD og tillidsrepræsentant. Forhandlingsfællesskabet og RLTN er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.

Kompetencefond

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.

Introforløb

I overenskomstens bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (bilag 4) 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."

Forenkling af basislønforløb

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.

Ph.d.-studerende

Medarbejdere, der som led i deres ansættelse i en region er indskrevet på en ph.d.-uddannelse ved et universitet, får bedre vilkår ved barsels- og adoptionsfravær. Regionen vil være forpligtet til at forlænge ansættelsen af en ph.d.-studerende med tidsbegrænset ansættelse, med den tid, som den pågældende har været fraværende på grund af barsels- eller adoptionsorlov. Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom.

Særlig pensionsregel for udenlandske forskere

Udenlandske medarbejdere i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn. Det er en betingelse, at ansættelsen højst er 5-årig.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,2 øre, pr. 1. april 2022 til 42,1 øre og pr. 1. april 2023 til 42,8 øre.

Psykisk arbejdsmiljø

Videreførelse af ekspertbistand om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at videreføre det fælles arbejde om en styrket indsats for arbejdsmiljøet. Det overordnede mål er, at færre medarbejdere udsættes for belastende påvirkninger og flere oplever trivsel og motivation. Der vil i OK21-perioden være tilbud om ekspertrådgivning til de regionale arbejdspladser.

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.

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

Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov

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

Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Bæredygtighed og grøn omstilling

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter vidensdeling og erfaringsopsamling blandt 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. Formålet er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt regionerne.

Det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af opgaverne og hvordan potentialet i den digitale udvikling udnyttes til gavn for patienter og personale. Der vil være fokus på blandt andet den teknologiske og digitale udviklings indflydelse på arbejdsgange, kompetencebehov, rammer og kultur for innovation og arbejdsmiljø.

Bilag 1

Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK21

Basistrin	1.10.20-niv.	April 2021. Generel regule- ring (0,75%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (1,37%) ¹ 1.10.21-niv.	April 2022. Forhøjelse af grundløn og pension ² 1.10.21-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (1,35%) ¹ 1.10.22-niv.	Jan. 2023. Generel regule- ring (0,77%) 1.1.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,78%) ¹ 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	332.938	335.435	339.996	340.404	344.904	347.471	350.071	17.133
Trin 5	354.594	357.254	362.112	362.546	367.339	370.073	372.842	18.248
Trin 6	372.511	375.304	380.408	380.864	385.899	388.771	391.680	19.169
Trin 8	406.944	409.996	415.571	417.111	422.625	425.770	428.956	22.012
Special- konsulenter	510.905	514.737	521.736	523.675	530.598	534.547	538.547	27.641
Chefkonsulenter	549.128	553.246	560.769	562.849	570.289	574.533	578.832	29.705

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

2) Grundløn på trin 8, og for special- og chefkonsulenter forhøjes. Pensionsprocenten øges fra 18,46% til 18,58%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn regnes den med her.

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer, trinforhøjelser og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen

