



OK23

Kravskatalog

Det private arbejdsmarked

Indhold

Indledning	5
De 6 temaer.....	5
Generelle hjælpedokumenter	6
Tema 1. Løn og pension:	7
1.1 Løn.....	7
1.2 Pension.....	8
Tema 2. Fremtidens fleksible arbejdsliv	10
2.1 Mulighed for individualisering af vilkår (Fritvalgs Lønkonto)	10
2.2 Flexibel tilrettelæggelse af arbejdstid	11
2.3 Hjemmearbejde	12
2.4 Øremærket barsel (løn)	12
2.5 Senkarriere (fleksibilitet, aftrapning med videre).....	13
Tema 3. Kompetenceudvikling.....	15
Tema 4. Psykisk Arbejds miljø	16
4.1 Arbejds miljørepræsentanten	16
4.2 Virksomhedens arbejde med psykisk arbejds miljø og trivsel	16
Tema 5. Grøn omstilling	19
Tema 6. Atypisk ansatte	20

Indledning

Side 5 af 20

OK23 Kravskatalog er et hjælpeværktøj til forhandlerne og TR. Kravskataloget giver eksempler på krav og overenskomsttekster inden for de temaer, der er politisk vedtaget i OK23 Temaer og tendenser og som danner rammen for overenskomstfornyelsen af de akademiske virksomhedsoverenskomster ved OK23.

De 6 temaer

Akademikerne har udpeget 6 temaer, som det anbefales at inddrage i overenskomstforhandlingerne ved OK23.

1. Løn og pension
2. Fremtidens fleksible arbejdsliv
3. Kompetenceudvikling
4. Psykisk arbejdsmiljø
5. Grøn omstilling
6. Atypisk ansatte

Under hvert tema findes enkelte opmærksomhedspunkter og en række forslag til krav, som forhandlerne lokalt kan drøfte med TR og medlemmer og som de kan lade sig inspirere af.

De servicerende organisationer tilrettelægger indsamlingen af krav blandt medlemmerne, der er omfattet af den enkelte virksomhedsoverenskomst. Drøftelsen og prioriteringen af krav sker således i tæt samarbejde med TR og medlemmerne på den enkelte virksomhed, så det sikres at de konkrete ønsker og udfordringer håndteres bedst muligt. De forhandlingsresultater, der falder inden for temaerne i OK23 Temaer og tendenser, vil på forhånd være godkendt i FHP.

Proceduren ved forhandling af virksomhedsoverenskomster, hvor flere akademikere er part, er nærmere beskrevet i Vejledning om AC-samarbejde vedrørende overenskomster på det private område (KOKS-vejledningen).

TR spiller en vigtig rolle på arbejdspladsen og i forhandlingssituationen. På nogle arbejdspladser, kan der være behov for at sikre TR adgang til relevante oplysninger, for eksempel lønoplysninger fordelt på ønskede parametre, relevante økonomioplysninger vedrørende virksomheden. Der kan også være behov for sikring af TR's muligheder for kompetenceudvikling, sikring af, at TR's lønudvikling som minimum følger den gennemsnitlige lønudvikling for akademikere i virksomheden eller noget helt andet. Det bør derfor i forbindelse med forhandlingerne overvejes, om der skal fremsættes krav til understøttelse af TR-funktionen på virksomheden.

Inden forhandlingerne kan det være relevant at afdække nogle konkrete forhold vedrørende virksomheden. I [Det centrale virksomhedsregister](#) findes blandt andet oplysninger om den enkelte virksomheds regnskaber, antal ansatte og så videre. På Styrelsen for arbejdsmarked og rekrutterings hjemmeside kan man finde oplysninger om rekrutteringsudfordringer fordelt på regioner, og på søgefunktionen [succesfulde og forgæves rekrutteringer](#), kan man søge mere detaljeret. Undersøg even-

tuelt også [Jobindex's evaluering](#) af arbejdspladser på virksomhedsniveau.

Forhandlingsdelegationen på den enkelte virksomhedsoverenskomst kan vælge at indgå en særskilt forhandlingsaftale, hvis de ønsker det. Hvor der ikke er indgået særskilt forhandlingsaftale, vil det være Akademikernes generelle forhandlingsaftale, der finder anvendelse.

Side 6 af 20

Generelle hjælpedokumenter

- OK23 Temaer og tendenser (Politisk godkendt forhandlingsoplæg),
- Akademikernes pejlemærker for dansk økonomi, juni 2022 (bilag 1) – der udsendes ny version december 2022,
- [Akademikernes privatstrategi 2025](#).

Når de toneangivende forlig på FH-DA lander, vil Akademikerne hurtigst muligt udsende en oversættelse til det akademiske område. Her vil den økonomiske ramme samt indholdsmæssige elementer blive udsendt som supplement til OK23 Temaer og tendenser og OK23 Kravskatalog.

Tema 1. Løn og pension:

1.1 Løn

Side 7 af 20

Løn er et helt centralt emne i enhver overenskomstforhandling.

Den grundlæggende faktor ved lønfastsættelse er udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og virksomhedernes økonomiske situation samt forhold i øvrigt. Det gælder både ved nyansættelse og ved den årlige lønregulering, hvor arbejdsgiverens mål er henholdsvis rekruttering eller fastholdelse af medarbejderne.

I en tid med meget lav ledighed (2,4 %) er nogle virksomheder pressede i konkurrencen om medarbejdere. På den anden side har udsigten til en økonomisk krise og energikrise formentlig også betydning for arbejdsgivernes mod til at øge udgifterne til løn.

Høje energipriser, forsyningsproblemer og krigen i Ukraine har resulteret i høje prisstigninger. Forventningen er, at der vil være høj inflation og faldende reallønninger i 2022 – se OK23 Temaer og tendenser – økonomisk kontekst samt Akademikernes pejlemærker for dansk økonomi. Men selv under en krise er der enkeltvirksomheder, der klarer sig godt, og det er derfor relevant at undersøge forholdene konkret i den virksomhed, der skal forhandles med. Det er vigtigt at forventningsafstemme med medlemmerne allerede tidligt i forhandlingsforløbet.

Akademikerorganisationernes lønstatistikker er gode redskaber til at vurdere lønniveauet. Statistikkerne giver et tydeligt billede af det forgangne år, men siger dog ikke noget om forventningerne til det kommende, som en lønregulering skal dække. Prognoserne i de økonomiske pejlemærker, som udsendes løbende af Akademikerne, kan dog give en god indikation på, hvilken lønudvikling, der kan forventes generelt set. Det vil også være relevant at se på de toneangivende forlig på henholdsvis industri- og transportområdet.

Flere af de akademiske virksomhedsoverenskomster har en opbygning, der minder om de overenskomster, der findes på det offentlige arbejdsmarked. Det skyldes typisk, at virksomheden fra at være reguleret af offentlige overenskomster efterfølgende for eksempel har meldt sig ind i DI eller DE.

Løndannelsen på det private arbejdsmarked afviger grundlæggende fra løndannelsen på det offentlige arbejdsmarked. Derfor er det afgørende hele tiden at være opmærksom på, om det er understøttende for lønudviklingen, når man har skabt en lønmodel, der er konstrueret som en offentlig model, men reguleres efter forhandlingsresultaterne på det private arbejdsmarked.

På det offentlige arbejdsmarked reguleres lønningerne i helt overvejende grad i direkte forlængelse af aftale mellem de centrale overenskomstparter om løbende generelle procentuelle reguleringer af samtlige løndelev. Lønnen på det private område reguleres i meget mindre omfang centralt i overenskomsterne, og aftales i meget højere grad lokalt på den enkelte virksomhed. På det private område er der derfor ikke den samme direkte eller entydige sammenhæng, som der er på det offentlige område i forhold til, hvordan løndannelsen aftales mellem de centrale

parter, og hvordan lønjusteringer udmønter sig for den enkelte ansatte. Det kan diskuteres, om det er en fordel at have en privat overenskomst, hvor lønnen fastsættes i et centralt forlig, når den øvrige kontekst på det private område er, at lønnen forhandles lokalt på den enkelte virksomhed.

Side 8 af 20

Akademisk arbejde minder i karakter mest om funktionærområdet på det overenskomstdækkede private arbejdsmarked. På funktionærområdet på det overenskomstdækkede område er ca. 85 procent at overenskomsterne [satsløse](#). De resterende 15 procent, hvor der er lønsatser i overenskomsten, omfatter butiksområdet. For de funktionærer, hvis arbejde minder mest om AC-gruppernes arbejde, er satsløse overenskomster altså den helt dominerende norm. For disse grupper, lønnen fastsættes lønnen efter aftalte kriterier herunder organisationernes lønstatistikker.

I forbindelse med vurderingen af, hvilken lønmodel, der er mest fordelagtig for lønudviklingen på den enkelte virksomhed, er det afgørende, om man på den enkelte virksomhed reelt har mulighed for at forhandle yderligere lønforbedringer.

Det bør således drøftes, om lønmodellen i den enkelte overenskomst er den, der bedst sikrer en god lønudvikling.

Forslag til krav:

- Forhøjelse af løn(-satser) – Akademikerne oversætter de toneangivende forlig til forhandlerne (industri og transport).
- Sikring af lønret under øremærket barsel (se afsnit 2.4).
- Forhøjelse af procent på fritvalgs lønkontoen/etablering af en fritvalgs lønkonto (se afsnit 2.1).
- At der udarbejdes rammer for transparens i forbindelse med løndannelsen i virksomheden, samt klare rammer for, hvad der skal til for at opnå lønstigninger.
- Overgang til ny [lønmodel](#)
- At studerende og praktikanter løn og ansættelsesvilkår fastsættes i overenskomsten.
- At der arbejdes for, at der tilkommer medlemmet en "automatisk" honorering, såfremt man gør en opfindelse jævnfør lov om arbejdstagers opfindelser. Dette ser vi allerede som ensidigt arbejdsgiverfastsat vilkår i en række virksomheder.

1.2 Pension

Pension er blevet en vigtig del af ansættelsesvilkårene og prioriteres generelt højt af medlemmerne. De akademiske pensionskasser anbefaler en pensionsprocent på 16-18 procent.

Det er en god idé at gennemgå overenskomstens pensionsbestemmelser for at se, om der er muligheder og sikringer, der med fordel kan aftales. Fritvalgsmuligheder uden økonomiske forbedringer er ikke noget der normalt betales for, men de kan have en stor værdi for den enkelte.

Kort om tilbagekøbsklausuler: Det er vigtigt at være opmærksom på de konsekvenser, det kan have, hvis en pensionsordning ikke indeholder klausulering imod tilbagekøb (tilbagekøbsklausuler). Der kan være risiko

for, at medlemmet kommer i økonomiske vanskeligheder, og af den grund presses til at tilbagekøbe sin pension. En tilbagekøbsklausul kan derfor være et værn mod dette.

Der kan som udgangspunkt ikke ske kreditorfølgning i pensionsordninger. Ved skilsmisser indgår rimelige arbejdsmarkedspensioner ikke i bodelingen, så hver ægtefælle beholder sin egen arbejdsmarkedspension, også selv om den ene måske ingen har. Er der derimod tale om gældssanering, så opregner skifteretten skyldnerens aktiver og passiver og udarbejder en oversigt over skyldnerens status. I denne status medregnes pensionsordninger, der kan *tilbagekøbes*. Det er det enkelte medlem, der indgiver begæring om gældssanering for at få nedbragt sin gæld, og altså ikke noget kreditor kan kræve. Men det ændrer ikke ved, at medlemmet reelt kan opleve at være presset til et tilbagekøb.

Side 9 af 20

Forslag til krav:

- Forhøjelse af pensionsprocent.
- Fjernelse af alle alders- og anciennitetskrav.
- Etablering af fritvalgsordning, hvorefter man kan vælge at konvertere den del af pensionsindbetalingen, der ligger over for eksempel 16 procent til løn – se eksempel i [Atkins § 4 stk. 3](#) eller i [KL OK § 13 stk. 2 og § 15](#)
- At der etableres en obligatorisk kollektiv arbejdsmarkedspension hos en af de tværfaglige pensionskasser eller andre ikke-kommercielle pensionsinstitutter – se hvad ordningen som minimum bør indeholde i [statens generelle krav til ydelsessammensætning med videre](#). De akademiske pensionskasser (Blandt andet P+, AkademikerPension, ISP og PKA) anbefaler pensionsindbetalinger på 16-18 procent.
- Ret til individuelt at indbetale ekstra til pension mod tilsvarende reduktion i lønnen – se eksempel i [HOFOR § 6, stk. 5](#) eller [KL OK § 13 stk. 7](#).
- At der sikres sædvanlig pensionsindbetaling fra arbejdsgiver til medarbejdere, der holder graviditets-/barsels-/fædre-/forældreorlov uden løn eller på delvis løn. Se for eksempel [Frederiksberg forsyning A/S § 7, stk. 3](#).
- Ansatte, som er over folkepensionsalderen, kan fravælge pensionsindbetaling og i stedet få et beløb svarende til arbejdsgiverbidraget udbetalt med lønnen se for eksempel [HOFOR § 6, stk. 8](#) eller [Enhedslistens overenskomst § 6](#).

Tema 2. Fremtidens fleksible arbejdsliv

2.1 Mulighed for individualisering af vilkår (Fritvalgs Lønkonto)

Side 10 af 20

Når der tales om øget mulighed for individualisering af vilkår, kan der både ske til den private fritvalgs lønkonto, og der kan tænkes i rettighedsbaserede tilpasninger til forskellige livsfaser, herunder mulighed for børnedeltid, omsorgsdage til at hjælpe ældre forældre, mulighed for plustid eller ændret pensionsindbetaling.

Med fritvalgs lønkontoen menes der en særlig opsparing, hvor arbejdsgiver løbende sætter en procentdel af den ansattes ferieberettigede løn ind. På [industriens område](#) (overenskomstens § 25) er Fritvalgs lønkontoen i 2022 hævet til 7 procent. Fritvalgs lønkontoen kan betragtes som en rettighedskonto, der giver nogle rettigheder i forhold til, hvor den ansatte er i livet.

Fritvalgs lønkontoen kan på nuværende tidspunkt bruges til:

- **Udbetaling ved ferie/fridage**
Den ansatte kan vælge at få udbetalt pengene fra sin fritvalgs lønkonto i forbindelse med afholdelse af ferie, feriefridage eller overenskomstsikrede fridage. Den ansatte vælger selv, hvor mange af pengene, der ønskes udbetalt. I nogle overenskomster er der et maksimum på, hvor mange gange om året, den ansatte kan få pengene udbetalt.
- **Pension**
Den ansatte kan vælge at få indbetalt ekstra penge på sin pensionsordning fra fritvalgs lønkontoen.
- **Ekstra frihed til seniorer**
Ansatte med fem år eller mindre til folkepensionsalderen, kan vælge at bruge fritvalgs lønkontoen til seniorfrihed. Det kan ske som hele fridage, ugentlig arbejdstidsnedsættelse eller længere sammenhængende frihed. Det skal aftales med arbejdsgiver, hvilken model der anvendes.
- **Børneomsorgsdage**
Ansatte der har børn under 14 år og som har været ansat i nuværende stilling i mindst ni måneder, kan vælge at bruge pengene fra fritvalgs lønkonto til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Desuden kan der ske udbetaling fra fritvalgs lønkontoen i forbindelse med barnets lægebesøg eller barns 2. sygedag.

Forslag til krav:

- Oprettelse af en fritvalgs lønkonto svarende til ordningen på industriens område (§ 25), Individuel tilpasning af vilkår som for eksempel.
 - Ret til indbetaling af øget (eget) pensionsbidrag
 - [Se ATP overenskomstens § 15](#)
 - Den del af pensionsbidraget som overstiger 16 procent kan udbetales som løn.
 - [Se AC Overenskomsten i statens § 11](#)

- Krav om, at medarbejdere, der har nået folkepensionsalderen, kan vælge at lade pensionsindbetalingen udbetale som løn - som i staten.
- Krav om tilkøb af frihed til nedsat pris.
 - [Se ATP overenskomstens § 15.](#)
- Krav om omsorgsdage ved pasning af nærtstående.
 - [Se Finansektoren.](#)
- Krav om ret til orlov i op til et år.
 - NOVO.
- Feriefridage, forhøjet ferietillæg med videre kan indskydes på en fritvalgsordning, således at medlemmet selv kan bestemme, hvordan overenskomstgodet kapitaliseres.
 - [Se TDC overenskomstens bilag 6 pkt. 5](#)

2.2 Fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid

Fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, både i forhold til arbejdsugens længde og placering af arbejdstiden, forventes at være et emne, som medlemmerne vil prioritere højt i de kommende overenskomstforhandlinger. Det er nødvendigt at sikre, at eventuelle ændringer og forsøgsordninger med arbejdstiden, sker ud fra de bedste forudsætninger og er med til at give højere trivsel.

Såfremt arbejdsgiver måtte fremsætte krav om øget arbejdsudbud ved for eksempel at ville indføre jobløn, kan der fremsættes krav om, at det er frivilligt for den enkelte at gå på jobløn, og der skal være mulighed for at gå tilbage på flex/normaltid. Se for eksempel Post Danmarks overenskomst. Derudover kan det aftales i overenskomsten, hvilke betingelser, der skal være opfyldt, før man kan ansættes på jobløn, men også en eventuel øvre grænse for, hvor stor en del af de ansatte, der kan ansættes på jobløn. Se for eksempel [TDC-overenskomsten § 8](#) og [Post Danmark overenskomsten § 7](#).

Forslag til krav:

- Flexibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres.
 - [Se TDC overenskomstens § 7 stk. 1.](#)
- Ret til at den ansatte kan vælge at fordele arbejdstiden i løbet af dagen, således at dagen opsplittes i flere tidsrum, for eksempel ved at medarbejderen går tidligt og genoptager arbejdet senere på dagen.
- Arbejdsugen forkortes til fire dage med mulighed for nedsættelse af arbejdstid for samme løn.
- Mulighed for mer- eller deltidsarbejde på individuel basis for eksempel i afgrænsede perioder, hvor man kan arbejde mindre, mens andre kan arbejde mere. Højere individuel arbejdstid kan omformuleres til også at indeholde lavere individuel arbejdstid/deltid.
 - [KL overenskomsten § 17](#)
- Krav om, at 48-timers reglen sænkes i overenskomsten til for eksempel 44 timer, og at referenceperioden reduceres til for eksempel 3 måneder.

- Krav om, at al rejsetid betragtes som arbejdstid. Krav om forbedrede feriebestemmelser, herunder forhøjelse af ferietillægget, ekstra feriedage og fri juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredagen efter Kristi Himmelfart, 1. maj og grundlovsdag.
- Ret til tidsbegrænset deltid (eventuelt til maksimalt 30 timer/uge) for forældre til børn under 12 år (børnedeltid).
- Iværksættelse af forsøgsordninger, hvor man prøver forskellige arbejdstidsmodeller for eksempel fire-dages arbejdsuge.

2.3 Hjemmearbejde

Sikring af retten til frivilligt hjemmearbejde anbefales særligt prioriteret ved de forestående overenskomstforhandlinger. Manglende klarhed over vilkår og rettidigheder kan medføre, at vilkår om hjemmearbejde fastlægges ensidigt af ledelsen, og forhold som besparelspotentiale kan få en tungere vægt end for eksempel medarbejdertrivsel.

Nedlukningen af samfundet i 2020-2021 har vist, at medarbejdere performer bedre under frie rammer for placering og mængde af arbejdstid. Hensigten med temaet er både at tage de gode erfaringer fra nedlukningen med, og give øget mulighed for hjemmearbejde, samtidig med at det sikres, at medarbejderne bibeholder retten til at møde fysisk på arbejde.

Forslag til krav:

- Ret for medarbejdere til hjemmearbejde, medmindre ledelsen konkret kan begrunde, hvorfor dette ikke kan lade sig gøre. Arbejdsgiver kan dog fastsætte et maksimum for antal (mulige) hjemmearbejdsdage, ligesom der kan fastsættes fix-dage, hvor alle forventes at møde fysisk op på kontoret.
- Ret til hjemmearbejde ved barns sygdom ud over barns 1. og 2. sygedag, medmindre varetagelsen af arbejdets karakter konkret ikke er foreneligt med hjemmearbejde. [Dcb digital § 13, stk. 4](#)
- Hjemmearbejde (gensidige forventninger til og forløb af) skal indgå i MUS, hvis hjemmearbejde anvendes/påtænkes anvendt.
- Krav om at medarbejderen har ret til fysisk fremmøde og at der er en arbejdsstation til rådighed.
- At arbejdspladsen indrettes, således at både de fysisk og psykiske rammer underbygger en fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

2.4 Øremærket barsel (løn)

Lønnet barsel er omkostningstungt i en overenskomstsammenhæng. Den ny barselslov, har dog aktualiseret behovet for at sikre løn under barselsorloven i overenskomsterne, da de væsentligste barrierer for, hvorfor faderen/medmoderen ikke holder orlov, er økonomi og manglende opbakning fra arbejdsgiver. Derfor er der brug for aftaler i overenskomsterne, som i højere grad sikrer fædre/medmødre ret til orlov med løn. Det giver fædre/medmødrene et godt fundament for at holde orlov, og kan samtidig understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdsmarkedet.

De gældende barselsaftaler har typisk en længere periode med lønret til moderen end til faderen/medmoderen. Med ligestillingen af dagpengere retten i den nye barselslov, vil det være formålstjenligt at følge op overenskomstmæssigt med en tilsvarende lønret til faderen/medmoderen, så forældrene får en reel mulighed for at dele orloven ligeligt. Det vil være til gavn for ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Der vil forventeligt ikke være stor opbakning fra medlemmerne til at "afgive" rettigheder fra moderen til faderen/medmoderen, hvorfor en omfordeling af ugerne ikke anses realistisk at gennemføre. Derfor kan løsningen blive at tilkøbe yderligere uger med lønret - i første omgang så det sikres, at begge forældre kan afholde den øremærkede del af orloven med løn. Målsætningen på sigt er dog at få sikret fuld løn i hele den dagpengeberettigede orlovsperiode.

Bemærk, at der kan opstå en utilsigtet besparelse for arbejdsgiver, hvis det antages, at fædre/medmødre ikke holder deres del af orloven i lige så høj grad som mødre. Dette bør derfor tænkes med i de kommende forhandlinger.

Vær desuden opmærksom på, at det kan være nødvendigt at forlænge elementer fra overgangsordningerne på områder, hvor lønretten forudsætter fuld dagpengerefusion til arbejdsgiver, hvis faderen/medmoderen er nødt til at overføre dagpengeuger til moderen, før hun kan holde alle sine uger med lønret. Har moderen for eksempel 28 ugers orlov med løn (som for eksempel i TDC) vil hun alene kunne få løn i de 24 uger medmindre faderen overdrager fire uger mere til moderen. I sådanne situationer kan det være nødvendigt at ændre barselsaftalen, således at lønretten ikke forudsætter dagpengerefusion for disse uger. En model vil her være at sikre ret til delvis løn svarende til differencen.

Forslag til krav:

- Lønret til begge forældre i den øremærkede orlov.
- Såfremt den fulde lønret allerede overstiger de tildelte dagpenge på 24 uger, sikres fuld løn i ekstra periode også. Er det ikke muligt, sikres der differencebetaling, således at nuværende rettigheder kan opretholdes.

Samme rettigheder skal være gældende for adoptanter.

2.5 Senkarriere (fleksibilitet, aftrapning med videre)

Ved OK23 bør der sikres vilkår for seniorer, der understøtter et godt langt arbejdsliv for medarbejderne.

Det er væsentligt, at der tænkes i rettighedsbaserede incitamenter til at blive længere i arbejdet. Her bør både ses på tiltag, der kan fastholde seniorernes kompetencer og employability, men også på muligheder for, at seniorer kan indrette deres arbejdsdag efter deres aktuelle situation.

Det skal sikres, at seniorerne har samme muligheder for at blive på arbejdsmarkedet som de øvrige medarbejdere. Og dette kan særlige krav, der udelukkende gælder seniorer være en barriere for. Det kan være bedre at sikre, at seniorerne får samme muligheder for øget fleksibilitet som de øvrige medarbejdere.

Forslag til krav:

- Krav om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden for seniormedarbejdere. [Se Rejseplan & Rejsekort.](#)
- Krav om særligt afsatte midler til kompetenceudvikling øremærket seniorerne.
- Krav om outplacementordning, når seniormedarbejder afskedges.
 - [ATP overenskomstens § 17 stk. 4](#)
- Krav om seniorfridage.
 - [ATP overenskomstens § 17 stk. 2](#)
- Alternativt kan der hentes inspiration i Industriforligets aftale om 32 ekstra seniorfridage.
- Krav om deltid mod fuld pensionsindbetaling.
- Krav om, at der nedsættes arbejdsgrupper på virksomheden for at afdække det seniorpolitiske behov, samt analyser af indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag på andre områder.
 - [Se TDC overenskomstens bilag 6 pkt. 8](#)
- Krav om samtaler som sikrer medarbejderens fortsatte engagement, udvikling og motivation.
 - [Se Rejseplan & Rejsekort § 20](#)

Tema 3. Kompetenceudvikling

De privatansatte akademikere ønsker sig bredt set mere kompetenceudvikling. Det fremgår af [Akademikernes kompetenceundersøgelse 2021](#). Dog står stress og arbejdspress, manglende kendskab til kurser, finansiering med videre ofte i vejen for, at medarbejderne får deltaget i den kompetenceudvikling, som de ønsker sig.

Side 15 af 20

Det anbefales, at privatansatte akademikeres løbende kompetenceudvikling sikres bredt set i overenskomsterne, hvor der er mulighed for at sikre ret til kompetenceudvikling og at understøtte den ønskede udvikling.

Konkrete aftaler om kompetenceudvikling og ikke kun "gode hensigtserklæringer". Det kan være et bestemt antal aftalte "fridage" til kompetenceudvikling, fri på eksamensdage, at afgifter i forbindelse med kursusaktiviteter afholdes af virksomheden med videre. Se for eksempel [BL § 14](#) og [DXC § 21](#) overenskomsterne, hvor der er ret til henholdsvis 10 dage og 2 ugers deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse om året.

Forslag til krav:

- Ret til kompetenceudvikling. Midler til kompetenceudvikling skal gives som noget ekstra. Det vil sige udover, hvad arbejdsgiver allerede har afsat af midler til kompetenceudvikling i virksomhedens almindelige budget. Disse kan eventuelt kombineres med et fast antal dage afsat til kompetenceudvikling.
- Systematisk planlægning og opfølgning på, hvorledes kompetenceudvikling tilbydes, og hvorledes de afsatte midler bruges.
- Periodeprojekter med fokus på grøn eller digital kompetenceløft af virksomheden, herunder særlige puljer til grøn eller digital kompetenceudvikling.

Tema 4. Psykisk Arbejds miljø

Det er en væsentlig forudsætning for et godt, sundt og langt arbejdsliv, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen er i orden. Imidlertid viser flere undersøgelser, at det psykiske arbejdsmiljø blandt akademikerne halter, og at en stor andel af både medarbejdere og ledere er stressede, blandt andet på grund stort arbejds pres og arbejdsmængde, uklare og modstridende arbejdsopgaver, samt mangel på indflydelse på egne arbejdsopgaver.

Side 16 af 20

Hvis det psykiske arbejdsmiljø forbedres, vil der være store gevinster at hente i form af højere produktivitet, færre sygedage, større motivation og arbejds glæde blandt medarbejderne samt øget fastholdelse og rekruttering.

Det psykiske arbejdsmiljø drøftes lokalt på arbejdspladserne i AMO, men det anbefales også, at der i overenskomsterne aftales forpligtende indsatser til sikring og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, hvor der ikke alene er fokus på indsatser, når skaden er sket, men også på forebyggende indsatser.

4.1 Arbejds miljørepræsentanten

Forslag til krav:

- Arbejds miljørepræsentanter har ret og pligt til at anvende minimum fem timer (eller andet timetal – timetal fastsættes med udgangspunkt i opgavens omfang, herunder, hvor mange kolleger AMR dækker) om ugen til arbejds miljøarbejdet, medmindre bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (1181) § 30 tilsiger et højere timetal.
- Arbejds miljørepræsentanten skal (alternativt: Kan efter aftale) gives den nødvendige frihed til deltagelse i faglige organisationers relevante arbejds miljøkurser (eventuelt antal dage pr. år).
- Den supplerende arbejds miljøuddannelse, som arbejdsgiver årligt skal tilbyde medlemmer af arbejds miljøorganisationen, jævnfør bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (1181) § 36 kan indgå i deltagelsen i faglige organisationers kurser. Se til inspiration "Protokollat om arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser", bilag 30 i Industriens funktionæroverenskomst.
- Arbejds miljørepræsentanten er berettiget til at modtage et årligt vederlag på et fastsat beløb. Vederlaget udbetales som funktionstillæg for arbejds miljørepræsentantens varetagelse af sit hverv.

4.2 Virksomhedens arbejde med psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Forslag til krav:

- Krav om, at der afsættes midler lokalt til udvikling af kursustilbud, herunder hjælp fra eksterne konsulenter til for eksempel stressforebyggelse, konflikthåndtering, trivsels- og sygefraværssamtaler, for eksempel:

- **Kursus i psykisk arbejdsmiljø:**
Kurset skal bidrage til ledere, AMR og TR's kendskab til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt anvendelse af AT's vejledninger om psykisk arbejdsmiljø. Der kan hentes inspiration fra [FUPA](#)
- **Kursus i trivselssamtaler:**
Lederen er ofte den sidste, man går til, hvis man føler, at man har svært ved at slå til på arbejdet. Men samtalen med ham eller hende kan blive afgørende for, om medarbejderen kan undgå en sygemelding. Det viser en rapport, som baserer sig på dybdegående interviews med 32 ledere og medarbejdere fra offentlige og private virksomheder. En af pointerne fra rapporten drejer sig om nøglesamtalen, det vil sige den samtale, som lederen typisk tager med medarbejderen, når 'det brænder på'. Hvis den bliver varetaget på den rigtige måde, kan den være med til at forhindre en sygemelding, [se](#).
IDA har testet et 2 dages kursus for ledere i LEGO i "Den gode dialog om trivsel". Kurset tager udgangspunkt i viden om, hvor vigtig nøglesamtalen er og i Malene Friis Andersen og Marie Kingstons bog "Stop stress – en håndbog for ledere". Kurset kører nu videre i LEGO med eksperterne undervisere. Dette kursus kunne med fordel laves som et tilbud for ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, [se](#)
- **Kursus i ledelse og trivsel i det hybride arbejdsliv:**
IDA og DJØF har hver for sig holdt kurser for ledere i trivsel og i det hybride arbejdsliv. Der kan hentes erfaring [IDA](#) og [DJØF](#)
- **Krav om udarbejdelse af en trivselspolitik eller stressforebyggelsespolitik, med:**
Rammer for opgaveprioriteringsdrøftelser, feedback og opgavetilpasning, som eksempler på kollektive tiltag til at afhjælpe stress. Rammerne bør forholde sig aktivt til forebyggelsen i det psykiske arbejdsmiljø med fokus på forebyggende handlinger, som fokuserer på primære årsager i arbejdsmiljøet.
konkrete tiltag, der sikrer en systematisk opfølgning og handling på APV- kortlægning og trivselsmålinger. (Hvordan man konkret vil leve op til forpligtelserne i arbejdsmiljølovgivningen (bekendtgørelse om arbejdets udførelse) om at handle på APV-kortlægninger samt sikre handling på trivselsmålinger).
- Tiltag i relation til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, for eksempel:
 - Aftale retningslinjer for, hvordan arbejdsgiver lever op til forpligtelserne om, at arbejdet til enhver tid er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, når det handler om stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare og modstridende krav i arbejdet. Og hvordan arbejdsgiver følger forebyggelsesprincipperne om først og fremmest at søge at undgå belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, herunder stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare og modstridende krav i arbejdet (jævnfør [AT vejledning om](#)

- [stor arbejdsmængde](#) og tidspres samt AT vejledning om uklare og modstridende krav (under udarbejdelse publiceres november 2022).
- Aftale retningslinjer for, hvordan forhold i det psykiske arbejdsmiljø, herunder stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare og modstridende krav løbende vurderes i virksomheden, samt hvordan der løbende følges op på og handles på vurderingerne (jævnfør [AT vejledning om stor arbejdsmængde](#) og tidspres samt AT vejledning om uklare og modstridende krav (under udarbejdelse publiceres november 2022)).
 - Aftale procedurer for, hvordan ansatte og tillidsvalgte (herunder arbejdsmiljø-og samarbejdsudvalg) inddrages ved forandringer, samt hvordan forandringsprocesser gennemføres, så det sikres, at det psykiske arbejdsmiljø til enhver tid er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
 - Udarbejde politik og procedurer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Jævnfør AT-[vejledning om krænkende handlinger](#), herunder mobning og seksuel chikane [og trepartsaftale om seksuel chikane](#), initiativ 6.
 - Aftale fleksible modeller for hjemmearbejde (Se mere under punkt 2.3 Hjemmearbejde).
 - Krav om, at virksomheden forpligter sig til at erhverve og efterleve Dansk Standards nye ledelsesstandard for ligestilling og diversitet, se [Ny ledelsesstandard skal styrke ligestilling og diversitet på arbejdspladsen - Dansk Standard](#).
 - Krav om, at der som led i APV'en stilles spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed, og at der udarbejdes handleplaner for at fremme en arbejdspladskultur uden seksuel chikane, jævnfør [trepartsaftale om seksuel chikane](#), initiativ 8.
 - Krav om særlige ordninger for nye medarbejdere, der sikrer, at de nye medarbejdere får vejledning og sparring i de første år i jobbet, herunder udarbejdelse af en særlig unge-APV. Læs om onboarding af unge medarbejdere her [804 hæfte-psykologisk-onboarding-ppclinic-enkeltsider.pdf](#).
 - Krav om sundhedsordninger for medarbejderne, se for eksempel § 5, stk. 8 i Post Danmarks overenskomst.

Tema 5. Grøn omstilling

Klimadagsordenen fylder i samfundsdebatten også hos medlemmerne. Det anbefales derfor, at der stilles krav om, at den grønne omstilling bliver en integreret del af arbejdet på virksomhederne, jævnfør [Industri-forliget protokollet 10, Grøn omstilling](#), side 67.

Side 19 af 20

Grøn omstilling er en forandringsproces, hvor en virksomhed igennem en periode med innovation, udvikling, test og tilpasning forandrer sine produktionsprocesser, sine produkter og ydelser eller sin organisatoriske tilgang henimod en mere grøn forretning. Dermed får virksomheden en mere ressourceeffektiv adfærd, og det har en positiv indvirkning på virksomhedens vækst og konkurrenceevne samt på miljøet.

Akademikerne arbejder henimod et privat arbejdsmarked, hvor målet er at få nogle konkrete grønne aftaler implementeret i overenskomstforhandlingerne ved OK23. Aftaler, som klarlægger nogle tiltag og samarbejdsregler, der dels kompetenceudvikler medarbejderen til at håndtere en grøn omstilling, men også samarbejdsregler i forhold til at omstille sig til en daglig grøn driftsudvikling samt den strategiske planlægning. Inspiration kan for eksempel findes i [Dansk standard om grøn omstilling](#) eller [Indsatsområder fra Teknologisk institut](#).

Forslag til krav:

- **Krav om indførelse af grønne initiativer i overenskomsterne:**
 - Krav om indførelse af en klimarepræsentant på alle virksomheder. Klimarepræsentanten skal sikre, at der på hver enkelt arbejdsplads er muligheder, rettigheder og incitamenter, der hjælper ledelse og kollegaer med at drive den grønne omstilling af arbejdspladsen fremad. Klimarepræsentanter bør nyde beskyttelse på lige fod med AMR og TR, se [ATP-Overenskomst](#), side 25.
 - Krav om kompetenceudvikling, der understøtter den bæredygtige omstilling. Kompetenceudviklingen skal fortsat sikre den enkeltes employability samt tilpasses den enkeltes faglighed.
 - Krav om, at TR og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer tilbydes kompetenceudvikling i grøn omstilling, så de klædes bedre på til at byde ind med konkrete forslag i samarbejdsudvalg og bestyrelse.
 - Krav om indførelse af incitamentsstrukturer i lønsammensætningen, så bæredygtige indsatser medtænkes som væsentlige kriterier i vurderingen af den enkeltes samlede løn.
 - Krav om, at der udarbejdes en klimapolitik i samarbejdsudvalget.
 - Krav om bæredygtighedsudvalg med repræsentanter fra ledelse og medarbejdere.

Tema 6. Atypisk ansatte

Arbejdsmarkedet er i forandring, og flere og flere akademikere arbejder på atypiske ansættelsesvilkår eller som freelancere og selvstændige konsulenter med videre. For nogen er det et tilvalg, for andre er det den eneste mulighed for at få beskæftigelse.

Side 20 af 20

Det er vigtigt, at overenskomsterne samler op i forhold til de freelancere med flere, der overvejende udfører opgaver, der ellers ville have været udført af ordinært ansatte.

Virksomhederne efterspørger i stigende omfang en mere fleksibel arbejdsstyrke, som man bare kan hyre ind, eller lægge opgaver ud til, når opgaven skal løses. For virksomheden giver det en umiddelbar fordel, når opgaven lægges ud til for eksempel en freelancer, som behandles som en selvstændig erhvervsdrivende, da man herved som udgangspunkt slipper ud af den ansættelsesretlige lovgivning samt eventuelle overenskomstbestemmelser.

Virksomheden undgår herved at skulle tage højde for opsigelsesvarsler, løn under sygdom, lønnet barsel, arbejdsmarkedspension, afregne feriepenge med mere. I andre situationer vælger virksomheden at korttidsansætte for eksempel fra dag til dag og eller på deltid for at få den fornødne fleksibilitet.

Forslag til krav:

- Ret til deltid
- Anciennitetsbestemte ordninger, karensbestemmelser med videre fjernes, så alle ansatte uanset varighed og timetal får forholdsmæssige rettigheder fra første ansættelsesdag.
- Krav om, at tidsbegrænset ansatte får ret til samme kompetenceudvikling som fastansatte med henblik på at sikre deres employability og mulighed for fastansættelse i virksomheden.
- Krav om en præcisering af, at freelancere samt korttidsansatte akademikere omfattes af overenskomsten. Der kan findes inspiration i [Industriens Funktionæroverenskomst, bilag 5](#), ligesom der kan hentes inspiration i Dansk Journalistforbunds virksomhedsoverenskomster med Danmarks Radio [om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV og radioudsendelser m.v.](#) og [om freelance tekstning og fjernsynsudsendelser](#) (OBS: At freelancere, som er reelt selvstændige, ikke kan omfattes af overenskomsten som ansatte, men virksomheden kan godt forpligtes til at sikre, at overenskomstens minimumsbestemmelser ikke bliver omgået/undermineret i kontrakten med den reelt selvstændige freelancer).
- Procedureregler, der sikrer, at vikar- eller tidsbegrænsede ansatte får bedre mulighed for fastansættelse, for eksempel ret til at komme til samtale, hvis relevante stillinger i virksomheden opslås under den tidsbegrænsede ansættelse.