



OK23

Temaer og tendenser

Det private arbejdsmarked

Indhold

Indledning	5
De store retningsgivende forlig på det private område.....	5
Økonomisk kontekst.....	6
De 6 temaer.....	7
Tema 1. Løn og pension	8
1.1 Løn.....	8
1.2 Pension.....	9
Tema 2. Fremtidens fleksible arbejdsliv	11
2.1 Mulighed for individualisering af vilkår (Fritvalgs Lønkonto)	11
2.2 Flexibel tilrettelæggelse af arbejdstid	12
2.3 Hjemmearbejde	14
2.4 Øremærket barsel (løn)	16
2.5 Senkarriere (fleksibilitet, aftrapning med videre).....	17
Tema 3. Kompetenceudvikling	19
Tema 4. Psykisk arbejdsmiljø	21
4.1 Arbejdsmiljørepræsentanten	22
4.2 Virksomhedens arbejde med psykisk arbejdsmiljø og trivsel	23
Tema 5. Grøn omstilling	25
Tema 6. Atypisk ansatte	28
6.1 Tidsbegrænset ansættelse	28
6.2 Deltidsansættelse.....	29
6.3 Freelancere og soloselvstændige	29
Bilag 1 Virksomhedsoverenskomster, der skal forhandles ved OK23 .	31

I dette forhandlingsoplæg OK23 Temaer og tendenser gennemgås de tendenser, der forventes at påvirke OK23 i den private sektor, og de temaer, der er udpeget af Akademikernes politiske forhandlingsudvalg på det private område (FHP) som særlige fokusområder ved OK23 forhandlingerne.

OK23 Temaer og tendenser er den politiske ramme. De beskriver, hvilke temaer, der ligger inden for Akademikernes interessefællesskab og derfor bør prioriteres i de lokale overenskomstforhandlinger. Temaerne er klare politiske dagsordener, som Akademikerne arbejder for, og som skal fremhæves således, at medlemmerne kan understøtte en udvikling på områderne ved at koble dem med de lokale behov i overenskomsterne i 2023. Temaerne understøtter både Akademikernes privatstrategi samt aktuelle temaer afledt af aktuelle udfordringer og behov på det private arbejdsmarked.

Forhandlingsresultater indenfor disse temaer vil således på forhånd være politisk godkendt.

Som supplement til OK23 Temaer og tendenser vil der blive udarbejdet et OK23 Kravkatalog, med konkrete forslag til krav indenfor temaerne til brug for forhandlingerne lokalt. OK23 Kravkataloget vil blive suppleret af en oversættelse af industriforliget og transportforliget med udvalgte beregningsvejledninger.

De store retningsgivende forlig på det private område

OK23 forhandlingerne er den store overenskomstfornyelsesrunde på det private arbejdsmarked. Forliget på industriens område (DI og CO-Industri) er gennembrudsforliget, der er toneangivende for resten af det private arbejdsmarked. Industrieforliget er normalt færdigforhandlet midt i februar måned, hvorefter de øvrige områder forhandles på plads. Samlet set skal ca. 600.000 privatansattes overenskomstvilkår fornyes ved OK23. Forhandlinger på det private område foregår traditionelt meget lukket for presse og offentlighed. I lyset af den økonomiske situation samt, hvilke temaer de toneangivende FH-organisationer har haft fokus på, ville det være en reel mulighed, at man ender med et forlig, der indeholder elementer om for eksempel fritvalg, pension og grøn omstilling og muligvis som en 2-årig overenskomstperiode.

De virksomhedsoverenskomster på akademikerområdet, der skal forhandles ved OK23, er forskellige, både hvad angår indhold og den virkelighed, den skal fungere i. Det vil derfor være forskelligt, hvilke temaer, der vil have størst prioritet og hvilke former, der vil kunne fungere i den enkelte virksomhed. Derfor bør den endelige prioritering inden for temaerne ske i tæt dialog med TR/klub/medlemmer på den enkelte virksomhed.

Når virksomhederne er medlem af en arbejdsgiverorganisation, må det forventes, at der sker en koordinering hos modparten. Det kan betyde, at mulighederne for løsninger i højere grad vil være bundet op af arbejdsgiverorganisationernes dagsordener. For de virksomhedsoverenskomster, der skal fornyes den 1. marts 2023, og

hvor virksomheden er medlem af en DA medlemsorganisation (for eksempel DI eller DE), må det forventes, at disse virksomhedsoverenskomster vil blive sammenkædet med resultatet på FH-området. Det betyder, at resultatet sandsynligvis vil blive underlagt det samlede afstemningsresultat blandt FH's medlemsorganisationer i forbindelse med, at forligsmanden fremsætter et samlet mæglingforslag.

Økonomisk kontekst

Overenskomstfornyelsen på det private område i 2020, hvor der sidst blev forhandlet store brancheoverenskomster, skete på baggrund af et økonomisk opsving og endte med at blive præget af coronapandemien.

Konteksten for 2023-forhandlingerne er en anden. Dansk økonomi har haft det godt de seneste år. Coronapandemien er - i hvert fald indtil videre - overstået, og i 2021 var væksten 4,9 procent. Selv om det skal ses på baggrund af coronaåret 2020 med en vækst på -2,0 procent, er det en høj vækst. Der sker dog på nuværende tidspunkt en afmatning. Der har været svag vækst i første halvår af 2022, og Finansministeriet forventer negativ vækst i andet halvår samt en begrænset vækst på 0,8 procent i 2023.

Samtidig er beskæftigelsen rekordhøj, uden at det har resulteret i meget høje lønstigninger. DA's lønstatistik viser en årsvækst på 3,8 procent i første kvartal og 3,4 procent i andet kvartal 2022. Det er højere, end vi har set de seneste år, men til sammenligning steg lønningerne med 4-5 procent omkring årtusindeskiftet.

Danmark oplever i lighed med andre lande høj inflation. I hele opsvinget siden 2013 har inflationen ligget i underkanten af 1 procent, men fra og med slutningen af 2021 er billedet et andet. Høje energipriser, forsyningsproblemer og krigen i Ukraine har resulteret i høje prisstigninger, og forventningen er, at der vil være høj inflation og faldende reallønninger i 2022, jævnfør tabel 1, som viser prognoser fra Nationalbanken, De økonomiske råd, FH og Finansministeriet. Finansministeriets prognose er den nyeste, hvilket er årsagen til, at den også er den mest pessimistiske.

Tabel 1. Udsigter for lønudviklingen de kommende år		NB	DØR	FH	FM
Nominelle lønstigninger, pct.	2021	2,7	2,6	3,0	3,0
	2022	3,6	3,6	3,8	3,6
	2023	4,8	4,6	3,5	3,6
Forbrugerpriser, pct.	2021	1,9	2,1	1,9	1,9
	2022	4,9	4,9	5,6	7,2
	2023	1,4	2,5	1,9	3,3
Reallønsudvikling, pct.	2021	0,8	0,5	1,1	1,1
	2022	-1,2	-1,2	-1,7	-3,6
	2023	3,4	2,0	1,6	0,3

De 6 temaer

Side 7 af 31

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

De 6 temaer er:

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

I en økonomisk usikker tid, hvor mange har oplevet en reallønsnedgang, som følge af en historisk høj inflation, er løn og pension selvsagt et højt prioriteret tema. I øvrigt er temaerne ikke prioriteret, og prioriteringen af temaer bør ske lokalt med TR/klub/medlemmer i lyset af de konkrete overenskomstgrundlag, behov og ønsker blandt medlemmerne på den enkelte virksomhed.

1.1 Løn

Løn udgør er et vigtigt tema ved alle overenskomstforhandlinger, og organisationerne plejer som minimum at stille krav om reallønssikring. I en økonomisk usikker tid, hvor mange har oplevet en reallønsnedgang, som følge af den historisk høje inflation, er løn selvsagt et højt prioriteret tema. Når vi samtidig står i en situation, hvor mange brancher på det private arbejdsmarked har udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, kan der opstå forventninger om lønstigning også af den årsag. Af [Rekrutteringssurvey af marts 2022](#) fremgår rekrutteringsudfordringer fordelt på brancher og regioner.

Det bør i forbindelse med overenskomstfornyelser drøftes med TR og medlemmerne på de enkelte virksomheder, hvilken forhandlingssituation, der er i forbindelse med forhandlingerne på den pågældende virksomhed, herunder udbud og efterspørgsel på arbejdskraft, lønudviklingen i branchen og virksomhedens nuværende og kommende markedssituation. Det bør desuden drøftes, hvilke forbedringer, der kan forhandles ved OK23 forhandlingerne, og hvilke, der eventuelt forhandles mellem parterne eller som individuelle lønforhandlinger i perioden.

Endelig kan en overenskomstfornyelse være en god anledning til at give lønsystemet et servicetjek således, at det vurderes, om lønmodellen stadig er en fordel for lønudviklingen for de ansatte på den pågældende virksomhed.

- <https://ida.dk/om-ida/nyt-fra-ida/nyuddannede-kvinder-faar-en-lavere-startloen-end-maend>

Udfordringer

Den historisk høje inflation og den økonomisk usikre situation vil medføre en stor risiko for, at det vil blive vanskeligt at sikre reallønnen. I økonomisk vanskelige tider har man ofte indgået to-årige forlig.

Industriforliget vil sætte den økonomiske ramme for forhandlingerne af virksomhedsoverenskomsterne på akademikerområdet. Akademikerne vil umiddelbart efter, at industriforliget er indgået, udsende en oversættelse til akademikerområdet af forliget samt vejlede med udvalgte beregninger.

De virksomhedsoverenskomster for akademikere, der skal fornyes i OK23 er typisk minimallønsoverenskomster med angivet begyndelseslønsats (for eksempel [TDC](#) og [Københavns lufthavn](#)) eller normallønsoverenskomster med løntrapper ([DXC](#), [BL](#), [DSB](#)), som man kender fra det offentlige arbejdsmarked. Startlønnen i virksomhedsoverenskomsterne for akademikere ligger på mellem 27.900 - 41.708 kr.

På det øvrige minimallønsområde på det private arbejdsmarked (FH) har man stort set ikke lønsatser længere. I stedet for udregnes lønnens størrelse med udgangspunkt i blandt andet organisationernes lønstatistik. Der er fastsat kriterier om, at lønnen skal afspejle jobbet indhold, den enkeltes kvalifikationer og uddannelse, samt indsats og ansvar. Den ansatte har ret til en årlig lønforhandling, og eventuelle uenigheder kan videreføres i et tvisteløsningssystem. Det må forventes, at arbejdsgivere vil ønske lønsatser ud af virksomhedsoverenskomsterne.

Eksempler på krav

- Forhøjelse af lønsatser
- Periodeprojekt: Servicetjek af lønmodel med fokus på, om det er den bedste for den fremtidige lønudvikling.

1.2 Pension

Pension har over de senere år tilkaldt sig større interesse fra medlemmerne på det private område. De akademiske virksomhedsoverenskomster, der skal forhandles ved OK23, indeholder pensionsordninger, som ligger i spændet mellem 9-19,25 procent. Pensionsprocenten på det øvrige overenskomstdækkede private arbejdsmarked ligger på 12 procent for funktionærer, mens privatansatte akademikere på individuel kontrakt ofte har en højere pensionsprocent end 12 procent. De akademiske pensionskasser (Bl.a. P+, AkademikerPension, ISP og PKA) anbefaler pensionsindbetalinger på 16-18 procent. Det bør overvejes, om pensionsprocenten skal forhøjes således, at den følger anbefalingerne fra de akademiske pensionskasser.

Da medlemmerne kan have behov for individuel tilpasning af pensionsindbetalingerne, kan det være hensigtsmæssigt at have en fritvalgsordning indbygget i pensionsbestemmelsen, så den enkelte kan vælge at få for eksempel den del, der ligger over 16-18 procent, udbetalt som løn. En sådan mulighed har under halvdelen af de akademikeroverenskomster, der skal forhandles ved OK23, måske fordi flere af pensionsordningerne ikke har en størrelse, hvor en mulighed for at konvertere til løn er relevant. En sådan fritvalgsordning er kendt fra de offentlige overenskomster samt få af de overenskomster, der skal fornyes i OK23. Fritvalgsordningen skal ikke forveksles med fritvalgs lønkonto som omtales i pkt. 2.3.

Seniorer efterspørger i stigende grad mulighed for delpension, for at kunne få mulighed for en glidende overgang til pensionisttilværelsen. Der bør derfor skabes mulighed i overenskomst og i pensionsordning for, at den enkelte har mulighed for at vælge delpension.

Det bør i forbindelse med forhandlingerne ved OK23 også sikres, at der indføres tilbagekøbsklausul/genkøbsklausul på arbejdsgiverbetalt pension, hvilket beskytter den enkelte mod at skulle indløse pensionsopsparring ved for eksempel længerevarende ledighed, hvor man havner på kontanthjælp. Efter de gældende regler vil man efter 6 måneder på kontanthjælp blive tvunget til at hæve sin pension og bruge den som forsørgelsesgrundlag, hvis ordningen giver mulighed for det.

En politisk aftale fra juni 2022 gør dog op med kravet om, at kontanthjælpsmodtagere skal hæve arbejdsgiverindbetalte pensioner med tilbagekøbsret. Aftalen er dog ikke omsat til lovgivning endnu. Side 10 af 31

Udfordringer

Hvis medlemmerne selv har fuld råderet over deres pensionsordning, forsvinder den kollektive sikring, der er i de nuværende ordninger. Det vil betyde, at medlemmerne kan blive underlagt individuelle helbredsundersøgelser, som kan medføre, at selv ubetydelige sygdomsforløb gør, at de ikke kan optages i en pensionsordning. Derudover kan medlemmer blive pålagt at indløse pensionsmidler ved længevarende ledighed, hvis overenskomsten ikke indeholder en tilbagekøbsklausul på pensionsindbetalingen. Slutteligt indeholder de kommercielle ordninger alene en forsikring af den generelle arbejdsevne, og ikke en forsikring af den faglige arbejdsevne, som der er i de fleste arbejdsmarkedspensionsordninger.

At forhøje pensionsprocenten vil efterlade færre midler til at sikre medlemmernes realløn. Til gengæld er der også tale om forbedring, som rammer alle medlemmer bredt, og som de sjældent har mulighed for at forhandle individuelt. De akademikere, der har oplevet en reallønsnedgang, vil måske finde det problematisk at øge pensionsopsparingen i stedet for at opnå lønforbedringer. For akademikere, der har en pensionsordning med høj pensionsprocent og mulighed for via fritvalgsordningen at få pensionsforbedringen udbetalt som løn, er pensionsforbedringer mindre problematiske i tider med høj inflation.

Nogle arbejdsgivere kan være bekymrede for, at en fritvalgsordning på pension vil være administrativt tung. I det tilfælde kan der findes modeller, der letter administrationen, for eksempel at man kun kan ændre sit valg til en bestemt årlig dato.

Eksempler på krav

- Forhøjelse af pensionsprocent
- Etablering af fritvalgsordning
- Indskrivning af tilbagekøbsklausul/genkøbsklausul i overenskomsten.

Den læring om fleksible arbejdsformer, som corona-nedlukningen førte med sig, skal sikres og udnyttes af arbejdspladserne således, at disse muligheder ikke fortales, og vi blot vender tilbage til *"business as usual"*.

Fremtidens fleksible arbejdsliv understøtter fleksibilitet samtidig med, at vi sikrer arbejdsmiljøet, valgmuligheder for den enkelte og, at Akademikerne kan holde til det lange arbejdsliv. Men andre ord skal der sikres ordnede forhold, og det skal undgås, at fleksibiliteten fører til problemer med mental sundhed, herunder stress. Det skal sikres, at der er balance mellem arbejds- og privatliv, og der skal forebygges problemer i forbindelse med et stadigt stigende forandringspres.

Rammerne omkring fremtidens arbejdsliv forventes at blive højaktuelle i OK23. Forneden følger fem underemner under den fælles betegnelse: Fremtidens fleksible arbejdsliv.

2.1 Mulighed for individualisering af vilkår (Fritvalgs Lønkonto)

Mulighed for tilrettelæggelse af arbejdslivet tilpasset den enkeltes livssituation er et højt prioriteret dagsordenspunkt og et tema, der fylder hos mange medlemmer.

I mange overenskomster på det øvrige private arbejdsmarked, har sådan et ønske medført indførelsen af en [fritvalgs lønkonto](#), hvor der sættes et beløb til side, som medarbejderen kan vælge at bruge på for eksempel ekstra pension, frihed i form af for eksempel seniordage, barn syg eller løn. Det er dog de færreste akademikeroverenskomster, der indeholder en fritvalgs lønkonto. På FH-området udgør fritvalgs lønkontoen 7 procent. I de virksomhedsoverenskomster, der skal fornyes ved OK23 på akademikerområdet, har omkring halvdelen en fritvalgs lønkonto, og her ligger procenten på 1,5 – 7,25. Nogle af de overenskomster, har en alternativ ordning i stil med de offentlige overenskomster.

Det forventes også, at et øget fritvalg og forhøjelse af fritvalgs lønkontoen vil være højaktuel i de industriooverenskomster, der skal fornys i OK23.

Ved de offentlige overenskomstforhandlinger ved OK21 stillede Akademikerne et hovedkrav om øget fleksibilitet og højere grad af individuelle tilpasninger i arbejdslivet. Desværre lykkedes det ikke at indgå aftale om en sådan konto, fordi arbejdsgiverne frygtede et nedsat arbejdsudbud og en øget administration.

Ved de private forhandlinger ved OK20 (Industriforliget) blev fritvalgs lønkontoen derimod sat op fra fire til syv procent af lønsummen. Ved OK20 i TDC lykkedes det at få forhandlet en fritvalgs lønkonto med en samlet ramme på tre procent.

Uanset om løsningen hedder en egentlig fritvalgs lønkonto eller en række muligheder for individuelle tilpasninger, bør temaet prioriteres afhængigt af medlemmernes ønsker hos den konkrete virksomhed. Og når der aftales rettighedsbaserede tilpasninger, bør fokus både være på børnefamilierne, seniorerne og på den store mellemgruppe, der både har børn i skolealderen, der fortsat kan have behov for hjælp og støtte, samtidig med, at deres egne forældre har nået en alder, hvor de kan have behov for pleje og hjælp til hospitalsbesøg med videre.

Udfordringer

Indførelse af en fritvalgs lønkonto kan være vanskelig, da arbejdsgivere, der ikke allerede har et system til fritvalg, frygter unødigt administration.

Er der tale om en minimallønsoverenskomst, eller overenskomst uden lønmidler, vil arbejdsgivere formentlig se fritvalg som indførelse af et system med generelle lønstigninger, som de formoder organisationerne vil have udbygget over tid med yderligere midler.

Samtidig opleves det vanskeligt at afsætte de nødvendige midler til, at det frie valg bliver reelt som følge af snævre rammer. Ved OK20 etablerede man dog en fritvalgs lønkonto i TDC ved at omfordele eksisterende midler fra arbejdsgivers pensionsbidrag og det forhøjede ferietillæg til indskud på fritvalgs lønkontoen i stedet.

Ved indførelse af individuelle tilpasninger til arbejdslivet kan overenskomsterne både indrettes med en række egentlige rettigheder eller alene komme med forslag til mulige individuelle løsninger. Der bør arbejdes på løsninger, der i højest mulig grad forpligter arbejdsgiverne, eventuelt med mulighed for, at TR og ledelsen kan udarbejde lokale politikker.

Eksempler på krav

- En fritvalgsordning, så medarbejderne får øget indflydelse på løn- og ansættelsesvilkår.
- At nye eller allerede tildelte goder i overenskomsten gøres konverterbare til for eksempel en øget løn. Det kunne for eksempel være, at en ekstra tildelt fridag også kan udbetales som løn.
- At medarbejderen kan tilkøbe goder til en nedsat pris. For eksempel, at man kan købe en fridag til 0,38 % af en årsløn, mens den faktiske værdi er 0,45 %.

2.2 Fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid

Rammerne omkring arbejdstid er i opbrud. Mange af os ønsker en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid og sted, [viser undersøgelser fra Djøf](#). Der er desuden en stigende tendens til, at medlemmerne er villige til at skifte job for at få en mere fleksibel hverdag. En anden [undersøgelse fra Djøf](#) viser, at otte ud af ti ønsker sig en kortere arbejdsuge.

Fleksibilitetsdagsordenen kommer blandt andet til udtryk i ønsket om en fire- Side 13 af 31 dages arbejdsuge. Konstruktionen med en fire-dages arbejdsuge har flere skikkelser, men kan typisk kategoriseres i følgende tre modeller:

- En arbejdstid på 37 timer fordelt på fire dage. Altså længere dage, men kortere arbejdsuge.
- At der bliver skåret i arbejdstiden, men også tilsvarende i arbejdsopgaver og løn.
- At der bliver skåret i arbejdstiden samtidig med, at man skal nå de samme opgaver. Til gengæld bevarer man den samme løn som hidtil.

Flest akademikere peger på den sidste model. Men næsten lige så mange peger på den første. Færrest peger på modellen, hvor det ikke kun er arbejdstiden, der bliver skåret i, men også i lønnen. I TDC blev der under OK20 indgået aftale om, at medarbejderne kunne fordele deres arbejdstid på fire dage, dog således at ugenormen på 37 timer opretholdes. Medarbejderne har ikke taget denne mulighed til sig. Det er uvist, hvorfor muligheden ikke er benyttet.

Hos andre arbejdsgivere så som [Sunset Boulevard](#) har de netop skåret arbejdsugen ned til fire dage. Og hos [Amnesty](#) i Danmark holder alle medarbejdere fri tre ud af fire fredage, uden at de skal lægge flere arbejdstimer de øvrige dage. Her er tiltagene blevet vel modtaget.

Dog vil en fire-dages arbejdsuge, ikke være den bedste løsning for alle arbejdspladser, eller medlemmer. Nogle vil for eksempel hellere gå tidligt og logge på senere hjemmefra, andre vil arbejde mere i en uge for at arbejde mindre i en anden, mens nogle ønsker en seks-dages arbejdsuge, med endnu kortere dage til følge. Flexibiliteten gælder således for alle muligheder for tidstilrettelæggelse.

At omstille den måde, vi normalt tænker arbejdstid, forudsætter et paradigmeskift i forhold til hele vores måde at arbejde på. Det synes derfor mest hensigtsmæssigt, at man eksperimenterer med forskellige former for fleksibilitet og arbejdstidsnormer. Det vil kræve forberedelse, opbakning og involvering fra dem, der skal føre ideerne ud i livet.

Fleksibel arbejdstid forventes derfor at være et emne, som medlemmerne vil prioritere højt i de kommende overenskomstforhandlinger. Det er nødvendigt, at de faglige organisationer bakker om medlemmernes ønsker, således vi sikrer, at eventuelle ændringer og forsøgsordninger med arbejdstiden, sker ud fra de bedste forudsætninger og er med til at give højere trivsel.

Udfordringer

Det er de færreste arbejdsgivere, der vil acceptere en nedgang i arbejdstiden, uden at lønnen nedsættes tilsvarende. I de tilfælde er der reelt set blot tale om deltid.

At man arbejder færre dage, men lige så mange timer, er i princippet det samme som flekstid.

At effektivisere fem dages arbejde til at kunne løses på fire dage (20 procent Side 14 af 31 effektivisering) er sjældent realistisk. At effektivisere sig til en kortere arbejdsuge kan desuden medføre en øget risiko for stress. Mange akademikerne har i forvejen et arbejde, som er intensivt og har en effektiv løsning af arbejdsopgaverne.

Derudover må det forventes, at arbejdskraftsmanglen medfører et øget ønske fra arbejdsgiverne om, at medarbejderne øger og ikke sænker deres arbejdstid. Det kan således fortsat forventes, at arbejdsgivere stiller krav om større brug af jobløn/funktionsløn.

Eksempler på krav

- Flexibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres.
- Fire-dages arbejdsuge og mulighed for nedsættelse af arbejdstid for samme løn.
- Mulighed for deltidsarbejde på individuel basis eksempelvis i afgrænsede perioder.

2.3 Hjemmearbejde

En række medlemsorganisationer har lavet medlemsundersøgelser om trivsel og præferencer omkring hjemmearbejde på bagkant af Coronahjemsendelsen. Der kan blandt andet henvises til [Djøf](#), [DM](#) og [IDA's](#) undersøgelse om emnet. Undersøgelserne viser, at efterspørgslen på hjemmearbejde og fleksibel arbejdstilrettelæggelse er højaktuel blandt medlemmerne.

Temaet bør derfor prioriteres ved overenskomstforhandlingerne, da manglende klarhed over vilkår og rettidigheder kan medføre, at vilkår om hjemmearbejde fastlægges ensidigt af ledelsen, og forhold som besparelespotentialer kan få en tungere vægt end for eksempel medarbejdertrivsel.

Erfaringer har vist, at mange oplever øget effektivitet samt større trivsel ved hjemmearbejde. Ydermere er [hjemmearbejde nu også en konkurrenceparameter](#) hos arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere nye medarbejdere.

Samtidig er der dog også sket en stigning i antallet af henvendelser om arbejdsbettinget stress. En [undersøgelse fra Djøf](#) viser, at 47 procent oplever mindre arbejdsglæde, når de arbejder hjemmefra i længere perioder. 53 procent rapporterer, at de i høj eller nogen grad mangler motivation i deres arbejde, hvis der arbejdes for meget hjemme.

Det er særligt gruppen under 35 år, der oplever negative konsekvenser af hjemmearbejde og har lavere motivation, arbejdsglæde og overskud end øvrige aldersgrupper.

På trods af mulige negative konsekvenser af hjemmearbejde tyder noget på, Side 15 af 31
at medarbejderne ønsker mere fleksibilitet i arbejdslivet fremover – hele 52
procent i denne undersøgelse ønsker mere fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen,
herunder hvorfra arbejdet kan udføres.

Det er rettidig omhu at fremtidssikre overenskomsterne ved at sikre gode rammer
for den fleksible arbejdstilrettelæggelse, der både favner de medlemmer, der øn-
sker øget hjemmearbejde, og de, der ønsker en ret til at kunne møde fysisk på ar-
bejde.

Samtidig har nedlukningen vist, at selv en høj grad af hjemmearbejde ikke medfø-
rer tab for virksomheden. Dette bør pointeres i forhandlingerne, hvis arbejdsgiver
stiller modkrav om at tage sig betalt for øget fleksibilitet. Flexibilitetsdagsordenen
omhandler samtidig en ny måde at tænke arbejdstid på, da nedlukningen har vist,
at medarbejderne performer bedre under frie rammer for placering og mængde af
arbejdstiden.

Udfordringer

*Arbejdsgiverne så ved OK22 forhandlingerne ikke rammer for hjemmearbejde som
overenskomststof, men ønskede at regulere hjemmearbejde i personalepolitikker.*

*Det er væsentligt, at vilkårene både favner de medarbejdere, der ønsker at kunne
møde fysisk ind på arbejde, og de medarbejdere, der ønsker øget brug af hjemme-
arbejde. Derudover skal aftaler kunne ændres, hvis behovet hos medarbejderne
ændrer sig.*

*Som med en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse (for eksempel fire-dages ar-
bejdsuge) kan videndeling og socialt samvær på arbejdspladsen blive udfordret, når
ansatte ikke befinder sig på arbejdspladsen samtidig.*

*At omstille til fleksibelt hjemmearbejde forudsætter et paradigmeskift i forhold til
den måde, vi arbejder på. Det synes derfor mest hensigtsmæssigt, at man ekspe-
rimerer med forskellige former for fleksibilitet samt på at følge op på og evalue-
re hjemmearbejdet på både kortere og længere sigt.*

*Endelig kræver ledelse på distance et andet fokus fra ledelsen og et fokus på, at
eksempelvis software ikke anvendes til at "overvåge" eller "lede" medarbejdere.*

Eksempler på krav

- Krav om ret til, at medarbejderen kan arbejde hjemme på eget initiativ, så-
fremt det er foreneligt med arbejdets udførelse.
- Krav om, at medarbejderen har ret til fysisk fremmøde, og at der er en ar-
bejdsstation til rådighed.
- Krav om, at arbejdspladsen indrettes således, at både de fysiske og psykiske
rammer underbygger en fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

2.4 Øremærket barsel (løn)

Side 16 af 31

Den ny barselslov, som har virkning for fødsler fra 2. august 2022, har aktualiseret behovet for at sikre løn under barselsorloven i overenskomsterne.

Med lovændringen ligestilles forældrene med 24 ugers dagpenge hver efter fødsel, heraf er 11 uger øremærket til hver forælder, og kan således ikke overdrages til den anden forælder. Den øremærkede orlov vil derfor falde bort, hvis eksempelvis faderen/medmor ikke holder sin del af orloven.

[Undersøgelser viser](#), at stort set alle mandlige lønmodtagere oplever barrierer for at kunne holde orlov i forbindelse med, at de bliver fædre. De væsentligste barrierer er økonomi og manglende opbakning fra arbejdsgiver. Derfor er der brug for aftaler i overenskomsterne, som i højere grad sikrer fædre ret til orlov med løn. Det giver fædre et godt fundament for at holde orlov, og kan samtidig understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdsmarkedet. Det er således ønskeligt at få sikret lønret i hele orlovsperioden til begge forældre.

På de forskellige store overenskomstområder er der indgået overgangsordninger for anvendelsen af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel. Disse overgangsordninger er udtryk for parternes fælles forståelse af lønbestemmelserne i barselsaftalerne i forhold til den ny barselslov, som blandt andet anvender en helt ny terminologi. I overgangsordningerne er der typisk ikke ændret på økonomien/lønretten i forhold til den gældende barselsaftale. Overgangsordningerne løber frem til førstkommande overenskomstfornyelse. Derfor må det forventes, at der her ved OK23 i den private sektor vil blive aftalt ændringer i barselsaftalerne på DA-FH-området, som også kan få en vis afsmitning på akademikerområdet.

Det bemærkes, at en række større virksomheder og koncerner allerede har løst udfordringerne ved at tildele ekstra lønuger til faderen/medmoderen. Det gælder blandt andet for [Nykredit](#), Deloitte, Rambøll med flere, som tidligt har været ude i medierne med meldinger om, at de nu fylder deres barselspolitikker/-aftaler op som konsekvens af den nye barselslov, så der gives lønret i 24 uger til hver forælder.

Det bemærkes, at adoptanter har tilsvarende rettigheder.

Udfordringer

Lønnet barsel er omkostningstung i en overenskomstsammenhæng, - og i en tid, hvor det kan være svært at fastholde reallønnen, kan der være medlemmer, der ikke ønsker at prioritere midler til forbedring af barselsvilkår.

Der vil forventeligt ikke være stor opbakning fra medlemmerne til at "afgive" rettigheder fra moderen til faderen/medmoderen/adoptanten, 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 holde den øremærkede del af orloven med løn. Målsætningen på sigt er dog at få sikret fuld løn i hele den dagpengeberettigede orlovsperiode for begge forældre.

Det bemærkes, at det kan være i strid med ligebehandlingsloven, hvis man efter udløbet af overgangsperioden fastholder en forskelsbehandling i moderens favør, hvor moderen bevarer en længere lønperiode end faderen i forældreorlovsperioden i en situation, hvor de har samme dagpengeret.

Eksempler på krav

- Som minimum fuld løn 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 differencetbetaling, således nuværende rettigheder kan opretholdes.

2.5 Senkarriere (fleksibilitet, aftrapning med videre)

Seniorer udgør en voksende del af det private arbejdsmarked. I takt med, at vi lever længere, og den formelle pensionsalder hæves med tilbagetrækningsreformerne, forlænges den enkeltes arbejdsliv. Gennem de seneste to-tre årtier er der implementeret en række strukturreformer, som har ført til en senere tilbagetrækning, og som har løftet seniorernes beskæftigelsesgrad.

Tiden er kommet til at sikre gode og 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. Her kan henvises til [seniortænkens anbefalinger](#). Desuden bør fokus rettes mod det hele arbejdsliv, da det er et bæredygtigt arbejdsmiljø livet igennem, der er medvirkende til, at seniorer kan holde længere på arbejdsmarkedet.

Udfordringer

Der er mangel på arbejdskraft, og beskæftigelsen er i top, så arbejdskraftreserven er næsten tom. Det er derfor essentielt at fastholde seniormedarbejdere så længe som muligt.

De seneste år er der generelt set en tendens til, at arbejdsgiversiden ønsker at forringe allerede aftalte seniorordninger. Der blev fremsat krav om forringelse af seniorordninger hos TDC og DR ved OK20 og ATP i OK21. Disse arbejdsgiverkrav blev afværget, og i ATP blev der implementeret nye seniortiltag. Af disse kan nævnes en årlig seniorsamtale med henblik på at fastholde medarbejderen i jobbet. Senior-samtale påbegyndes fra det år, hvor medarbejderen fylder 59 år. Medarbejderen kan stille krav om efteruddannelse og kan drøfte mulighed for tilpasning i arbejdsopgaver og produktionskrav. Derudover er der indført ret til outplacementordning ved afskedigelse, hvis medarbejderen er fyldt 55 år.

Yderligere aftaler om seniorer omhandler sædvanligvis en nedgang i tid, uden at dette medfører en forholdsmæssig nedgang i pensionsindbetalingen samt seniorfridage.

Seniorer er ikke mere ledige end øvrige medlemsgrupper, men bliver de ledige, er de længere tid om at komme i beskæftigelse igen. Det er derfor vigtigt at sikre gode forhold i forbindelse med en afskedigelse, for eksempel igennem outplacementordning, som sikrer, at de kommer godt videre i en ny beskæftigelse.

I de overenskomster, som måtte indeholde bestemmelser om en pligtig afgangsalder, bør stilles krav om, at bestemmelsen fjernes.

Eksempler på krav

- Ret til tilvalg af frihed og fleksibel overgang til pension, herunder betalte seniorfridage.
- Tiltag, der mindsker psykisk nedslidning, og fremmer et godt arbejdsmiljø. Det kunne for eksempel være en årlig samtale med ledelsen, som skal sikre fortsat motivation, og som skal afdække kompetenceudvikling.
- Ret til outplacementordning.

Tema 3. Kompetenceudvikling

Akademikerne har kompetenceudvikling af privatansatte akademikere som strategisk prioriteret indsatsområde, så medarbejdernes employability vedligeholdes, og deres kompetencer sikres i forhold til at kunne bidrage til at løse fremtidens komplekse samfundsudfordringer og være attraktive på arbejdsmarkedet gennem hele arbejdslivet.

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.

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.

En del af de overenskomster, der skal fornyes i 2023, har udmærkede rettigheder indskrevet om op mod ti dages ret til kompetenceudvikling årligt samt, at arbejdsgiver eller dertil oprettede kompetencefonde afholder udgifterne i forbindelse med kursusdeltagelse, transport, løn på eksamensdage med videre. Mange steder er der indskrevet "ret og pligt-formuleringer". Der er dog mange forskellige versioner af både formuleringer og graden af rettigheder i de forskellige overenskomster. Hos nogle er der begrænsninger på, hvilken type af kompetenceudvikling, der kan bevilges frihed til og finansiering af. Hos andre er der afsat et bestemt antal dage, som medarbejderen kan anvende. Andre steder er der indskrevet, at et vist antal dage kan dækkes – for eksempel to ud af syv kursusdage ved [DR-overenskomsten](#) – medmindre andet aftales i forbindelse med særligt belastende kursusforløb.

Der er også en stor del af overenskomsterne, hvor der fortsat blot er tale om hensigtserklæringer eller et fokus på kompetenceudvikling, uden at der er tale om egentlige rettigheder, som kan sikre medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling. Enkelte steder er kompetenceudvikling slet ikke nævnt.

Udfordringer

For at imødekomme et omskifteligt arbejdsmarked med nye forretningsmodeller, stillingstyper og jobfunktioner er det essentielt, at kompetenceudvikling af akademikere sker hele arbejdslivet igennem. Investeringer i medarbejdernes kompetenceudvikling medvirker til at fastholde medarbejdere og sikre, at virksomhederne kan imødesee og løse fremtidens komplekse samfundsudfordringer for eksempel den grønne og digitale omstilling.

Udfordringerne for akademikernes deltagelse i efter- og videreuddannelse er bredt set, at arbejdspress og travlhed står i vejen. Herudover føler medarbejderne ofte, at de ikke selv får taget initiativ, at det kan være svært at overskue, hvor der er relevante kurser, og at arbejdsgiverne siger nej eller ikke vil betale.

For de virksomheder, der allerede har konkrete aftaler om for eksempel frihed Side 20 af 31 til og finansiering af kompetenceudvikling, kan der tænkes i periodeprojekter eller lignende, der sikrer at overenskomstens hensigter også får effekt på virksomheden og, at medarbejderne og virksomhederne prioriterer anvendelsen af mulighederne og får opkvalificeret medarbejderne.

For de virksomheder, hvor der fortsat blot er tale om hensigtserklæringer, men hvor der ingen konkrete rettigheder er, bør det prioriteres at få konkrete aftaler efter inspiration fra for eksempel [BL](#), [Post Nord](#) med flere skrevet ind. Hvor der er tale om hensigtserklæringer frem for rettigheder, nævnes det for eksempel, at efteruddannelse er vigtigt, men at efter- og videreuddannelse aftales mellem medarbejderen og den nærmeste leder. Akademikernes kompetenceundersøgelse viser, at 34 procent af de privatansatte, får nej fra arbejdsgiver i forhold til deres ønske om (mere) kompetenceudvikling. Derfor er det vigtigt, at der i overenskomsterne indskrives egentlige rettigheder, der sikrer medarbejderens ret til kompetenceudvikling.

Endelig viser undersøgelsen af mange akademikere ikke får spurgt efter kompetenceudvikling, hvilket måske kan styrkes ved, at der tales kompetenceudvikling med TR eller ved, at der er et særligt SU for kompetenceudvikling.

Eksempler på krav

- Forpligtende bestemmelser, der giver ret til kompetenceudvikling.
- Sikring af tid og rum til kompetenceudvikling.
- Systematisk planlægning og opfølgning på, hvordan kompetenceudviklingsmulighederne tilbydes, og hvordan de afsatte midler bruges.
- Periodeprojekter med fokus på grønt eller digitalt kompetenceløft.

Akademikerne har et særligt strategisk fokus på forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø på privatområdet, herunder at få omsat bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø til reel handling i de private virksomheder.

De seneste par år med Corona har ændret vores måde at tænke og indrette vores arbejdsliv på, og både medarbejdere og ledere har fået sat fokus på trivsel i de nye hybride og fleksible arbejdsfællesskaber.

Samtidig har manglen på arbejdskraft og virksomhedernes behov for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere fået virksomhederne til at fokusere på forebyggelse af stress og styrkelse af trivsel på arbejdspladsen. Omvendt har manglen på arbejdskraft dog også betydet et øget pres på de tilbageværende medarbejdere, hvis arbejdsområde er øget, og nogle har oplevet at være mere alene om arbejdsopgaverne.

I forlængelse af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø har Arbejdstilsynet udarbejdet [nye vejledninger](#) indenfor psykisk arbejdsmiljø sideløbende med, at tilsynet også har ændret på sit koncept for vejledningerne. De nye vejledninger giver et mere klart billede af arbejdsgivers ansvar, men også bedre redskaber til at forstå og forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

De nye vejledninger er:

1. [Stor arbejdsområde og tidspres](#)
2. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet (er på vej)
3. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker (er på vej).

Derudover findes i forvejen AT-vejledninger om:

- Vold
- Krænkende handlinger (herunder seksuel chikane).

Forskning har vist, at på trods af, at arbejdspladser har medarbejdere, som bliver syge på grund af det psykiske arbejdsmiljø, sker der ikke systematisk og kollektiv forebyggelse på arbejdspladserne. Medarbejdere, der bliver syge, oplever ofte, at det bliver håndteret dårligt på arbejdspladsen, de tillidsvalgte bliver ikke involveret, og fokus er ofte på den enkelte og personens eget ansvar (Ladegaard, 2018; Ipsen og Jensen, 2012).

Der er behov for at sikre koordinerede, systematiske og kollektive tilgange til kortlægning af og forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø med fokus på arbejdet og arbejdets organisering.

Derudover er der behov for at styrke kompetencerne på arbejdspladsen, herunder hos ledere og tillidsvalgte indenfor psykisk arbejdsmiljø, blandt andet ved hjælp af uddannelse og adgang til professionel hjælp ([Ladegaard, Skakon & Netterstrøm, 2018](#)).

[Den nationale sundhedsprofil 2021](#) viste, at andelen, der har en lav score på den mentale helbredsskala, er steget i alle aldersgrupper og blandt både mænd og kvinder. Dermed fortsætter udviklingen, der har været i de sidste mange år med en kraftig stigning siden 2017 blandt mænd og kvinder i alderen 16-24 år.

IDA's [stressundersøgelse fra juni 2022](#) viste, at hver 5. medarbejder er stresset. Der er en tæt sammenhæng mellem høje arbejdskrav og stort tidspres på den ene side og stress på den anden side. Således er halvdelen af dem, der altid oplever høje arbejdskrav og stort tidspres, stressede.

Knap to tredjedele oplever ofte eller altid høje krav i deres arbejde. Især højt arbejdstempo, stor arbejdsmængde, uklare og modstridende krav opleves som forhold, der forringer medarbejdernes trivsel. Andre væsentlige årsager til stress er det høje forandringspres og manglen på indflydelse på eget arbejde.

Det samme gælder for lederne, hvor hver 5. leder også rapporterer, at de har stresssymptomer. Mens andelen af stressede ikke er højere blandt lederne end medarbejderne, oplever lederne til gengæld et markant højere arbejdspress end medarbejderne. Der er en tæt sammenhæng mellem stress blandt medarbejdere og ledere. Blandt de medarbejdere, der ofte eller altid oplever, at deres leder er stressede, har knap 40 procent selv følt sig stressede, mens andelen af stressede kun er 11 procent blandt de medarbejdere, der aldrig eller sjældent oplever, at deres leder er stresset. [PowerPoint-præsentation \(ida.dk\)](#)

AC's undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø og stress fra 2018 viste, at stort set alle ledere i undersøgelsen, nemlig 96 procent, ser det i meget høj eller høj grad som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. fire procent svarer, at det i nogen grad er den vigtigste del af deres ledelsesopgave jævnfør [tabel 43](#).

Men undersøgelsen viser også, at 62 procent af lederne ser det i høj eller meget høj grad, som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske.

Der er med andre ord et potentiale for forbedring både blandt ledere og medarbejdere. Dette kan udløses gennem kurser og uddannelse.

4.1 Arbejdsmiljørepræsentanten

Arbejdsmiljørepræsentanten spiller en vigtig rolle i sikringen af det psykiske arbejdsmiljø, og derfor er det vigtigt at have fokus på styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår.

Efter arbejdsmiljøloven nyder arbejdsmiljørepræsentanten samme afskedigelsesbeskyttelse som tillidsrepræsentanten, der er valgt på den pågældende virksomhed, og en arbejdsmiljørepræsentant har krav på en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på tre dage inden tre måneder efter valget og herefter løbende supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdsgiver skal endvidere sikre, at arbejdsmiljørepræsentanten har en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.

På trods af arbejdsmiljølovens regler ligger der dog fortsat et uopdyrket potentiale i at styrke arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, hvilket blandt andet kan ske gennem forhandlinger af forbedrede vilkår for tilbud om kurser og uddannelse i regi af fagforeningen.

4.2 Virksomhedens arbejde med psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Det følger af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdsgiver skal sikre, dels at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering af alle relevante arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, dels at det psykiske arbejdsmiljø skal være sikkert og sundt.

Selvom arbejdsmiljølovgivningen foreskriver, at arbejdsgiver derfor skal arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen, kan det anbefales, at der i overenskomsten konkret stilles krav om retningslinjer for, hvordan virksomheden kortlægger, forebygger og håndterer arbejdsrelateret stress samt vold og chikane på arbejdspladsen.

Herunder kan medtages, at forebyggelse skal ske med udgangspunkt i Arbejdstilsynets vejledninger indenfor psykisk arbejdsmiljø.

Seksuel chikane, sexismen og krænkelser af minoriteter udgør også fortsat problemer i arbejdsmiljøet på mange arbejdspladser.

Særligt udsatte er LGBT+ personer, og der er behov for et øget fokus på forebyggelse og håndtering af krænkelser af denne gruppe på arbejdspladserne.

En ny [undersøgelse fra DJØF](#) viser, at kvinder stadig oplever sexismen og forskelsbehandling på jobbet som en del af det dårlige arbejdsmiljø på arbejdspladsen:

- Godt 40 procent af kvinderne oplever i en eller anden grad, at deres udseende og fremtoning har en betydning for deres karrieremuligheder, mens det kun er gældende for hver tredje af mændene.
- Knap hver femte kvinde har i nogen eller høj grad oplevet, at de er blevet forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver, mens det kun er tilfældet for 13 procent af mændene.
- Knap hver fjerde kvinde har angivet, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af køn, mens det kun gælder for fem procent af mændene.

Udfordringer

Det er en udfordring, at arbejdsgivere til enhver tid kan pege på, at alt vedrørende arbejdsmiljø, herunder det psykiske, hører til under arbejdsmiljøloven, og at de vil forlange, at forbedringer skal koste noget ved forhandlingsbordet.

Det er også en udfordring, hvis vi kommer med for ambitiøse løsninger, løse formuleringer og pæne hensigter, at de bliver skubbet til side. Det anbefales derfor, at de konkrete forhandlingsudspil henviser til konkrete indsatser og aftaler fra det private arbejdsmarked.

- At ledere med personaleansvar samt TR og AMR skal have ret til deltagelse i kurser om psykisk arbejdsmiljø. Der kan blandt andet hentes inspiration fra [FUPA](#) i forhold til at udvikle en uddannelse i forebyggelse og håndtering af belastninger i arbejdslivet for TR, AMR og ledere.
- At nyansatte medarbejdere rekrutteres og onboardes, så deres trivsel i starten af deres karriere sikres.
- At ledere uddannes i trivselssamtaler, så "nøglesamtalen" med den berørte medarbejder gennemføres på en måde, så en sygemelding kan undgås.

Startskuddet til grøn omstilling kom gennem Industriforliget ved OK20, hvor FH og DA indgik et protokollat om grøn omstilling. Den grønne omstilling blev tænkt ind i arbejdet i de eksisterende samarbejdsudvalg.

Derudover vedtog EU i 2020 taksonomiforordningen, der har til hensigt at skabe større gennemsigtighed i forhold til, hvad der er grønne investeringer. Det er dog en løbende proces, der først ventes helt færdiggjort i 2023.

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, som har en positiv indvirkning på virksomhedens vækst og konkurrenceevne samt på miljøet.

Grøn omstilling kan konkret dreje sig om ressourceeffektivisering og renere produktion, øget brug af bæredygtige materialer i produktdesign og udvikling af nye cirkulære designs, udvikling af innovative grønne forretningsmodeller og grønne kernekompetencer, bedre styring af værdikæden, teknologisk og bæredygtig innovation, arbejde for at leve op til lovgivning med videre. Målet for aktiviteterne kan således være alt fra modifikationer af eksisterende produkter og processer til skabelse af helt nye markeder.

Ambitionerne om øget medarbejderinddragelse i den grønne omstilling blev bærende ved kravene til de offentlige arbejdsgivere ved OK21, hvor det på alle tre borde lykkedes at indgå aftaler.

På statens område aftalte CFU og skatteministeren, i præambelteksten til forliget, et øget fokus på, at medarbejdere og ledere sammen finder innovative løsninger til de globale udfordringer, som verden står overfor.

På den baggrund arbejder Akademikerne henimod et privat arbejdsmarked, hvor målet er at få nogle konkrete grønne aftaler implementeret i overenskomstforhandlingerne i 2023. 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.

Langt de fleste af OK23 overenskomsterne, som skal genforhandles, indeholder ikke aftaler om grøn omstilling ej heller aftaler om kompetenceudvikling indenfor grøn omstilling eller samarbejdsaftaler om den strategiske planlægning.

En række initiativer på det private arbejdsmarked kan ses som inspiration i arbejdet med den grønne omstilling. Hos Novo Nordisk arbejdes med en række klimambitioner, såsom produktion af cirkulære produkter, cirkulære indkøb, arbejde med at eliminere spild af vand, energi og materialer, reducere af leverandørernes CO₂-forbrug. I Børns Vilkår nedsættes der i perioden 2021-2024 et bæredygtighedsudvalg bestående af op til to ledelsesrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter, som får til opgave at tage initiativer og løbende følge op på området.

Ved ATP-forhandlingerne blev der indgået aftale om en klimarepræsentant på virksomheden.

Udfordringer

Grøn omstilling er og kan være en stor udfordring for virksomheder.

Penge er altafgørende i alle strategiændringer. Det er ikke altid muligt at skaffe finansiering, når man går grøn.

41 procent af de [adspurgte akademikere](#) på det private arbejdsmarked angiver, at manglende finansiering fra arbejdsgiver, er en væsentlig barriere for, at de ikke har deltaget i den ønskede kompetenceudvikling.

En anden udfordring er at få løst de konkrete teknologiske og driftsmæssige udfordringer i produktet og få det certificeret efter gældende standarder.

I andre tilfælde er det interne problemer, der står i vejen for grøn omstilling. Såsom dele af ledelsen, der ikke kan se de langsigtede fordele og kun fokuserer på de kortsigtede omkostninger og dermed spænder ben for udførelsen af de grønne modeller.

Medarbejdere, der skal sørge for omstillingen fra traditionel til grøn virksomhed, kan have manglende viden og erfaring i området. Det kan skabe barrierer, der er svære at bryde og står dermed i vejen for den grønne omstilling. Derfor bør der være et systematisk kompetenceløft, der sikrer, at medarbejderne er klædt på til opgaven.

For de virksomheder, som allerede er i gang med at nedbringe deres klimapåvirkning, er barriererne for yderligere reduktioner mangeartede. Flest svarer, at det kræver for store investeringer, eller at der er forhold i produktionskæden, som virksomheden ikke har kontrol over, [se rapporten her](#).

I andre tilfælde kan det være svært at finde ny arbejdskraft, der kan klare teknologiskiftet. Og i nogle tilfælde kan man have eksisterende arbejdskraft, der ikke kan klare skiftet til en grøn virksomhed. Der bør derfor gives adgang til sparring og rådgivning, som kan kvalificere virksomhedens grønne omstillingsproces.

[Kompetenceudvikling af medarbejderne er en helt afgørende](#) del af den grønne omstilling, hvis en virksomhed skal være rustet til at løfte denne opgave. Derfor er det vigtigt, at særligt ledelsen holder et klart fokus på strategi, grøn kompetenceudvikling hos medarbejderne og mål, og hvad der skal til for at kvalitetssikre den grønne omstilling, for eksempel gennem certificeringer samt, at der afsættes puljemidler til grøn kompetenceudvikling, rådgivning og klimarepræsentanter.

Det har vist sig svært at implementere konkrete tiltag, som ikke blot bliver hensigtserklæringer, selvom for eksempel områder som kompetenceudvikling ville være oplagte her. Dog er der indgået resultater, som kan være med til at give en større medarbejderinddragelse og derved bane vej for fremtidige konkrete tiltag. Et oplagt skridt for virksomheder, der ønsker grøn omstilling, er at indføre klimare-

præsenterer og inddrage medarbejderrepræsenterer. Begge tiltag er set implementeret hos [ATP](#) og hos [Børns Vilkår](#).

Side 27 af 31

Eksempler på krav

- Mulighed for ekstern adgang til sparring og rådgivning for medarbejderne, som kan kvalificere virksomhedens grønne omstillingsproces.
- Klimarepræsenterer, som nyder beskyttelse på lige fod med AMR og TR, jævnfør ATP-overenskomsten.
- Afsætte puljemidler til grøn kompetenceudvikling, rådgivning og klimarepræsenterer.
- Inddrage medarbejderrepræsenterer, jfr. Børns Vilkårs overenskomst.

Tema 6. Atypisk ansatte

Nye former for beskæftigelsestyper breder sig i forskellige tempi og på forskellige områder på det danske arbejdsmarked. Begrebet atypisk ansatte dækker over flere grupper, herunder vikaransatte, tidsbegrænsede ansatte, freelancere og deltidsansatte.

For nogle akademikergrupper har de nye beskæftigelsesformer vundet større indpas end hos andre, ligesom der er brancher og arbejdsgivere, der i højere grad end andre gør brug af anvendelse af atypisk ansatte.

[Forskere: Antallet af atypisk ansatte vokser, men bliver overset i statistikkerne - Altinget: Arbejdsmarked](#)
[Atypisk beskæftigelse i Norden – Københavns Universitet \(ku.dk\)](#)
[Atypisk ansatte – Københavns Universitet \(ku.dk\)](#)

De nye ansættelsesformer medfører nogle komplekse problematikker, idet gruppen både dækker over "de frie fugle", der ikke ønsker fastansættelse og måske endda skifter mellem lønmodtagerjobs og selvstændig virksomhed. Nogle ønsker den frihed de oplever som fri fugl, samtidig med, at indtjeningen på nogle områder, for eksempel højt specialiseret, kan være højere som selvstændig. På den anden side findes der også en gruppe af løstansatte, der ønsker sig fastansættelse, som har svært ved at opnå det, og derved fastholdes i usikre indkomster, med den betydning det har for at kunne etablere sig i sikre og trygge rammer. Se portrætter af akademikere med atypisk ansættelse i [Frie Fugle Flyver Under Radaren - Akademikerne](#).

Overenskomsten skulle gerne kunne sikre gode rammer for akademikere uanset, hvordan de vælger at indrette deres arbejdsliv. Derfor kan det med fordel ved OK23 konkret vurderes og drøftes med TR/klub/medlemmer på virksomheden, hvilke tiltag, der er relevante i den pågældende overenskomst.

6.1 Tidsbegrænset ansættelse

Der kan være overenskomstbestemmelser, der virker som barrierer for eller ikke i tilstrækkelig grad bidrager til at løse nogle af de udfordringer, som for eksempel freelancere står overfor. Man kan for eksempel sikre, at hvis der findes bestemmelser, der indeholder karens eller på anden måde anciennitetsbestemte rettigheder, så har det også en saglig og rimelig grund. Ellers bør de aftales væk.

På den anden side kan der i de enkelte overenskomster søges aftalt forskellige elementer, der kan understøtte de akademikere, der har svært ved at opnå fastansættelse. Denne balance kan være svær og bør findes i dialog med den lokale TR og eventuelt de øvrige medlemmer, der er ansat på virksomheden.

I [Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse \(retsinformation.dk\)](#) er Side 29 af 31

medarbejderen sikret, at ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og den ikke er begrundet i objektive forhold.

Arbejdsgiveren skal ifølge lov om tidsbegrænset ansættelse informere de tidsbegrænsede ansatte om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine tidsbegrænsede ansatte, så de kan forbedre deres færdigheder og karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

6.2 Deltidsansættelse

I overenskomsten kan der aftales tiltag målrettet en understøttelse af de deltidsansatte, der ønsker at opnå en fuldtidsstilling. Samtidig bør man holde sig for øje, at overenskomsten ikke sætter barrierer op for de akademikere, der rent faktisk ønsker at indrette deres arbejdsliv med en kombination af en deltidsstilling og for eksempel selvstændig virksomhed.

[Deltidsloven \(retsinformation.dk\)](#) beskytter deltidsansatte mod at blive behandlet på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid. Medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Traditionelt har fagbevægelsen kæmpet for at sikre fuldtidsansættelse, med henblik på, at lønmodtageren har de bedste muligheder for at være sikret et stabilt og sammenhængende forsørgelsesgrundlag, der ikke skal stykkes sammen af flere deltidsansættelser. Med de nye beskæftigelsesformer, er der akademikere, der ønsker kombinationsansættelser for eksempel i form af deltidsarbejde kombineret med selvstændig virksomhed. Det kan være vanskeligt at forene disse to modstridende hensyn, og der bør derfor findes løsninger i dialog med den lokale TR/klub/medlemmer, der er ansat på virksomheden.

6.3 Freelancere og soloselvstændige

Når akademikere i højere grad vælger at arbejde selvstændigt eller som for eksempel freelancere, kan det være relevant at gennemgå de enkelte overenskomster med henblik på at sikre, at overenskomsten ikke indeholder barrierer for, at akademikere selv kan vælge, hvordan de vil tilrettelægge deres arbejdsliv.

Udfordringer

Den største udfordring er at forene to modsatrettede hensyn mellem de akademikere, der ønsker fastansættelse på fuldtid, med den sikkerhed og beskyttelse det indeholder, og på den anden side de akademikere, der ønsker mere fleksible rammer i form af tidsbegrænsede eller deltidsansættelser måske i form af freelancearbejde. For at finde gode og relevante løsninger, er det vigtigt at være i tæt dialog med den lokale TR, medlemmer, freelancere og eksterne konsulenter på virksomheden.

Nogle overenskomster er skabt i en tid, hvor man ikke skiftede job så ofte, som tilfældet er i dag og hvor antallet af atypisk ansatte var lavere, end det er i dag. Nogle overenskomstbestemmelser kan direkte have karakter af at være en automatisk belønning til de medarbejdere, der bliver i virksomheden i en længere årrække, eller have bestemmelser, der af administrative hensyn reelt afskærer ansatte, der kun er i et kortere ansættelsesforhold, fra visse goder. Det kan derfor være relevant løbende at gennemgå de enkelte overenskomstbestemmelser med henblik på at sikre, at der ikke er barriere eller uhensigtsmæssigheder i forhold til de "frie fugle", der ikke ønsker fastansættelse og, at der på den anden side er bestemmelser, der understøtter de løst ansatte, der ønsker en fast stilling.

Hvis der er risiko for, at overenskomsten omgås eller undermineres ved arbejdsgivers brug af freelancere, kan det i overenskomsten sikres, at freelancere og korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af overenskomsten, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor, uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

Eksempler på krav

- Ret til deltid
- Beskyttelse af freelancers/soloselvstændiges vilkår
- Servicetjek af overenskomsten med henblik på at fjerne eventuelle barriere for freelancere/soloselvstændige.

Bilag 1 Virksomhedsoverenskomster, der skal forhandles ved OK23

Side 31 af 31

Virksomhed/overenskomst	Servicerende organisation	Opsigelse/genforhandling	AG organisation
Københavns Lufthavn	IDA	1. marts	DI
Eurofins	IDA	1. marts	DI
Dedalus Healthcare (tidligere DXC Scandihealth)	IDA	1. marts	DE
DXC Technology Danmark	IDA	1. marts	DE
Frederiksberg Forsyning	IDA	1. april	DI
Halsnæs Forsyning	IDA	1. marts	DI
Kredsløb (tidligere Affald-varme)	IDA	1. marts	DI
HOFOR	IDA	1. maj	DI
Kalundborg Forsyning	IDA	1. marts	DI
DSB	Djøf	1. marts	DI
Boligselskabernes Landsfor-ening	Djøf	1. april	DE
TDC (TDC Net & Nuuday)	Djøf	1. marts	DE
Rejsekort & Rejseplan	Djøf	1. april	DE
Pensam	Djøf	1. april	Nej
Takeda Pharma	PharmaDK	1. april	DE
DR programoverenskomsten	DM	1. juni	Nej
DR Tek/adm overenskomsten	DM	1. juni	Nej
Experimentarium	DM	1. marts	DI
Experimentarium studiemedhjælpere	DM	1. marts	DI
Incita	DM	1. marts	DE
Enhedslisten	DM	1. marts	Kooperationen
LGBT+	DM	1. april	Kooperatoinen
Din faglige A-kasse	Djøf	1. marts	Nej
CGI	DM	1. april	Nej
Forenede Care A/S	Fys	1. marts	DI
Altiden Omsorg A/S	Fys	1. marts	DE
Falck Danmark A/S	Fys	1. marts	DE