



Inspiration til OK24

Er du klar til overenskomstforhandlingerne i 2024 på din arbejdsplads?

I 2024 skal der forhandles nye overenskomster på det private arbejdsmarked.

Du har som medlem af en akademisk organisation nu mulighed for at få direkte og vigtig indflydelse på løn- og vilkår på din arbejdsplads.

Nærhedsdemokrati giver stor mulighed for indflydelse. Hver stemme, hver idé, og hvert ønske om forbedring tæller. Vi opfordrer jer derfor til at engagere jer, diskutere med kollegaer, og tænke over, hvad I gerne vil forbedre i jeres nuværende overenskomst og hvilke krav, der skal rækkes over bordet til arbejdsgiver, når forhandlingerne indledes.

Nedenfor finder I spørgsmål og information, der kan hjælpe med at kvalificere jeres overvejelser om, hvilke overenskomstforbedringer der er mest relevante for jer.

Men måske er du ikke fuldstændig klar over indholdet i jeres overenskomst. Det er helt okay. Et godt udgangspunkt er at besøge din fagforenings hjemmeside, hvor du kan finde jeres specifikke overenskomst.

Akademikerorganisationerne har udvalgt seks temaer, som vi anbefaler, at medarbejdersiden stiller krav om i 2024. Disse temaer er udgangspunktet, og de er ment som inspiration til jeres dialog på arbejdspladsen.

De seks temaer

- Løn og pension
- Et bæredygtigt arbejdsliv
- Kompetenceudvikling
- Psykisk arbejdsmiljø
- Grøn omstilling
- Atypisk ansatte



Løn og Pension

Løn er altid et centralt tema i overenskomstforhandlinger. Med den historisk høje inflation, er lønspørgsmålet endnu mere presserende. Som lønmodtager kan du have oplevet et reallønstab i OK21-perioden. Sammenlignet med de to foregående perioder er tabet i købekraft særlig tydeligt.

Et andet vigtigt punkt er pensionsordninger. På det private arbejdsmarked har der været øget fokus på dette område. De akademiske pensionskasser, som P+, AkademikerPension, ISP og PKA, anbefaler pensionsindbetalinger på 15-18 procent. Dette er på niveau med, hvad offentligt ansatte akademikere indbetaler.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvordan har udviklingen i lønnen været på jeres arbejdsplads?
- Hvilken form for lønforbedringer foretrækker I – generelle lønstigninger for alle eller muligheden for individuelle løntillæg baseret på præstation eller kvalifikationer?
- Er I tilfredse med den nuværende pensionsprocent?
- Har I mulighed for at vælge at indbetale mere til jeres pension eller at omdanne en del af dette til direkte løn?

2

Et bæredygtigt arbejdsliv

Et bæredygtigt arbejdsliv skal sikre dig et godt arbejdsmiljø, muligheder for at tilrettelægge dit arbejdsliv, balance mellem arbejds- og privatliv og understøtte, at du kan holde til det lange arbejdsliv.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Giver din overenskomst mulighed for at imødekomme dine individuelle behov? Det er sjældent, at alle rettigheder i en overenskomst er relevante for dig. F.eks. er barselsvilkår og seniorordninger to vilkår, der er målrettet to forskellige aldersgrupper. Kunne man tænke sig en model, hvor du har en opsparingskonto og kan tilkøbe vilkår, som er relevante for dig netop nu i din karriere?
- Hvad med din arbejdstid? Giver det mening for dig, at din arbejdsdag er den traditionelle model, hvor du arbejder fra 8–16 eller vil en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, både i forhold til arbejdsugens længde, placering af arbejdstiden og hvor du udfører arbejdet, være med til at skabe en større arbejdsglæde?
- Afspejler dine barselsvilkår den nye barselslov hvor mor og far ligestilles i perioden efter fødsel? Skal mor f.eks. afgive uger til far, for at begge har lige meget lønnet orlov? Skal der tilføjes flere uger med løn?
- Hvilke rammer og vilkår vil få dig til at blive længere i arbejdslivet? Seniorordninger, som skal være med til at fastholde dig på arbejdspladsen, går typisk ud på at du får ekstra fridage når du når en vis alder. Skal der andre incitamenter til for at du føler dig værdsat, og giver dig lyst til at blive længere i jobbet?

3

Kompetenceudvikling

Løbende kompetenceudvikling er vigtigt for at blive dygtigere fagligt og for karrieren.

Undersøgelser viser, at akademikere har et stort ønske om videreuddannelse. Dog står arbejdspress, travlhed, begrænsede midler samt en manglende anerkendelse af værdien hos ledelsen ofte i vejen.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvordan er mulighederne for kompetenceudvikling på jeres arbejdsplads, og hvilke ideer har I til forbedring?
- Tilbydes hele paletten: selvstudier, sidemandsoplæring, interne kurser, eksterne kurser, efter-/videreuddannelse udbudt af universitet?



Psykisk arbejdsmiljø

Næsten to ud af tre oplever for høje krav i deres arbejde. Højt tempo og stor arbejdsmængde, sammen med uklare forventninger, slider på trivslen. Forandringspres og begrænset indflydelse skaber også stress.

Forskning viser, at selvom stress fra arbejdsmiljøet fører til sygdom, mangler der ofte forebyggelse på arbejdspladser. Når medarbejdere bliver syge, bliver det sjældent håndteret effektivt. Ansvar placeres hos den enkelte, ikke kollektivet. Forskning viser også, at arbejdspladser opnå store fordele, når de har en koordineret og systematisk tilgang til kortlægning og forebyggelse af psykiske belastninger i arbejdsmiljøet, med fokus på selve arbejdet og dets organisering.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Oplever I kolleger med stress?
- Hvad kunne sikre et bedre psykisk arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads, der understøtter trivslen. Og er der forslag til forbedringer, der skal med til de kommende forhandlinger?

5

Grøn omstilling

Klimadagsordenen fylder hos den enkelte, i samfundet og efterhånden på hele arbejdsmarkedet. Det er oplagt at drøfte, hvad jeres arbejdsplads kan gøre i forbindelse med jeres overenskomstforhandling.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at det er arbejdsgivers ansvar at gennemføre en grøn omstilling. Medarbejderne kan bidrage, hvor I synes, at det giver mening.

Her er en række **ideer** til grønne tiltag.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvad skal der til for at jeres arbejdsplads kommer i gang med eller arbejder mere med grøn omstilling?

6

Atypisk ansatte

På mange arbejdspladser er det ikke alle, som er fastansat i en 37-timers stilling, der er også de atypisk ansatte. Det gælder fx vikaransatte, tidsbegrænsede ansatte, freelancere og deltidsansatte.

Hos visse akademikergrupper/arbejdspladser er disse ansættelsesformer udbredte.

På jeres arbejdsplads kan der være kolleger, der foretrækker en løser tilknytning til arbejdspladsen, mens andre søger fastansættelse.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Har I en god kultur på arbejdspladsen i forhold til fastansættelser og atypisk ansatte?
- Er der en tendens til overdreven brug af atypisk ansatte, som bør adresseres i arbejdspladsens overenskomst?



Akademikerorganisationerne ser frem
til samarbejdet om de kommende
overenskomstforhandlinger