

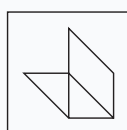
Gennemgang af resultaterne af de offentlige overenskomstforhandlinger



Hovedresultaterne fra overenskomstforhandlingerne 2021
specielt for medlemmer af Forbundet Kultur og Information

Materiale bl.a. til vejledende urafstemning

22. marts til 9. april 2021



FORBUNDET
KULTUR OG
INFORMATION

Indhold

Indledning.....	3
Det statslige område	6
Det kommunale område	9
Det regionale område	12

Hovedresultaterne fra overenskomstforhandlingerne 2021
specielt for medlemmer af Forbundet Kultur og Information
er publiceret af Forbundet Kultur og Information i marts 2021.

Layout: Niels Bergmann, Forbundet Kultur og Information
Redaktionen afsluttet den 9. marts 2021.

Læs mere om overenskomstforhandlingerne på kulturoginformation.dk/ok21

Indledning

Til brug for den vejledende urafstemning blandt Forbundet Kultur og Informations offentligt ansatte medlemmer fremlægges i det følgende en kortfattet gennemgang af de opnåede resultater ved forhandlingerne om fornyelse af de offentlige overenskomster i 2021.

Hovedvægten er lagt på ændringer og fornyelser, der vedrører Forbundet Kultur og Informations medlemmer ansat i den offentlige sektor. Resultaterne gennemgås område for område.

Baggrund

Da der på det private arbejdsmarked i februar 2020 blev indgået nye overenskomster med økonomiske rammer, der var historisk gode, tegnede udsigterne lyse for de offentlige overenskomstforhandlinger, der skulle finde sted i 2021. Aftalerne, der bliver indgået i den private sektor, lægger ofte retningen for, hvilke forventninger vi kan have til rammerne for at forny de offentlige overenskomster, der typisk forhandles i året efter, forhandlingerne om de private overenskomster afsluttes. Således også i 2020, men begivenhederne i marts måned 2020 kom til grundlæggende at ændre forudsætningerne for, hvilke forventninger der realistisk kunne være til fornyelse af de offentlige overenskomster. Coronapandemien lukkede Danmark og store dele af resten af verden ned med heraf følgende voldsomme konsekvenser for den danske økonomi og verdensøkonomien.

Coronapandemien skabte med ét en situation, hvor fagbevægelsen og arbejdsgiverne på det offentlige område kom til at stå med historisk usikre forudsætninger for at kunne forny de offentlige overenskomster. Ingen kunne forudsige pandemiens omfang eller varighed, ingen kunne vurdere, hvor stor betydning pandemien ville få for samfundsøkonomien på hverken kort eller langt sigt.

I Forbundet Kultur og Information valgte Hovedbestyrelsen at anlægge et perspektiv for udtagelse af krav, der byggede på, at udtagelsen skulle afspejle centrale temaer

i krav, der var meldt ind fra medlemmerne under kravindsamlingen. Samtidig skulle kravudtagelsen afspejle de meget usikre forudsætninger for at forny de offentlige overenskomster, som Coronapandemien havde forårsaget.

Forbundets hovedkrav ved forhandlingerne var sikring af reallønnen og at bevare paralletiteten til den private lønudvikling gennem en uændret videreførelse af reguleringsordningen.

I kravindsamlingen modtog forbundet mange og mangfoldige krav om forskellige former for fleksibilitet fra vores medlemmer med henblik på at kunne tilrettelægge sammenhæng mellem arbejdsliv og øvrige liv fleksibelt og tilpasset forskellige faser i livet og arbejdslivet. Derfor rejste forbundet krav om etablering af fritvalg med henblik på at kunne imødekomme de mange krav om fleksibilitet og individuelle behov, som kan være svære at definere som kollektive krav, idet der er mange forskellige ønsker til fleksibilitet.

Endelig rejste forbundet krav om forbedring af pension og om forbedrede lønvilkår for tjenestemandsansatte bibliotekarer. Herudover rejstes krav i tilknytning til bl.a. forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, samarbejde og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters vilkår.

Kravudtagelsesprocessen fortsatte herefter i Akademikerne og siden i CFU og Forhandlingsfællesskabet med henblik på at for-

handle generelle krav i fællesskab mellem organisationerne på det offentlige område over for henholdsvis Staten, Kommunerne og Regionerne. Denne fremgangsmåde er den helt sædvanlige og var også modellen, der succesfuldt førte de faglige organisationer og deres medlemmer gennem forhandlingerne i 2018.

Forbundet Kultur og Informations krav nød i vid udstrækning fremme under de fælles kravudtagelser på de tre områder og indgik således i de fælles forhandlinger på de tre områder.

Forhandlingerne

Forhandlingerne om fornyelse af de offentlige overenskomster i 2021 er forløbet uden den store mediemæssige opmærksomhed, og forhandlingerne er afsluttet inden for de planlagte og mellem parterne aftalte tidsrammer. Denne fremgangsmåde har der været en gensidig respekt og forståelse om mellem parterne, idet de meget usikre forudsætninger for at forny de offentlige overenskomster har fordret, at forhandlingsprocessen kunne gennemføres under rolige former. Hvor hovedvægten kunne lægges på at finde de nødvendige "kriseløsninger", der kunne danne grundlag for, at resultater kunne opnås, og konflikt undgås.

Resultater

Det er på alle områder lykkedes at opnå en samlet økonomisk ramme, der kunne danne grundlag for at imødekomme fagbevægelsens centrale krav til fornyelse af overenskomsterne.

Heri indgår blandt andet:

- Generelle lønstigninger, der sikrer reallønnen og giver mulighed for en beskeden reallønsforbedring.
- Fortsættelse af reguleringsordningen i uændret form.

- Lønforbedringer for udvalgte grupper, herunder for grupper af tjenestemænd.
- Generel forhøjelse af pensionen i regioner og kommuner med mulighed for fritvalg.
- Videreførelse af Kompetencefonden i staten og adgang til kompetencefond i kommuner og regioner.
- Indførelse af seniorbonus i staten.
- Genindførelse af seniorbonus på det regionale område.
- Ret til sorgorlov udvides.
- Styrket indsats for fastholdelse af seniorer.
- Forbedringer i forhold til at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Fælles indsats for at styrke bæredygtighed og grøn omstilling.
- En række mindre forbedringer for bl.a. tillidsrepræsentanter i staten.

Der er under forhandlingerne ligeledes undgået en række forringelser på de respektive forhandlingsområder.

Det er med de opnåede resultater lykkedes at nå forhandlingsresultater på alle de tre offentlige områder. Resultaterne sikrer reallønnen og giver mulighed for en beskeden reallønsfremgang i perioden. Reguleringsordningen videreføres uændret, og der er opnået andre mindre lønforbedringer for udvalgte grupper blandt forbundets medlemmer. På det kommunale og det regionale område sker der også en beskeden forbedring af pensionen. Endelig indføres der i kommuner og regioner adgang til den kommunale og regionale kompetencefond for forbundets medlemmer. Seniorers vilkår forbedres i staten og i regionerne.

Resultatet vurderes at være tilfredsstillende og samfundsøkonomisk ansvarligt, under indtryk af de historisk vanskelige betingelser og usikre udsigter, de er opnået under.

Forbundet Kultur og Informations hovedbestyrelse anbefaler på den baggrund medlemmerne at stemme ja til det samlede resultat ved den vejledende urafstemning.

Forbundet Kultur og Information afholder vejledende urafstemning om de opnåede forhandlingsresultater i perioden fra den 22. marts 2021 til den 9. april 2021 kl. 12.00.

Alle forbundets offentligt ansatte medlemmer er stemmeberettigede. Afstemningen afvikles elektronisk.

Resultatet af afstemningen offentliggøres, når det samlede resultat for alle forhandlingsområder foreligger.

Med venlig hilsen

Tine Segel

Formand

Forbundet Kultur og Information

Find aftaler og forhandlingsprotokoller fra OK21-forhandlingerne på akademikerne.dk/ok21/

Det statslige område

Samlet økonomisk ramme

Den samlede økonomiske ramme for aftalen er på 6,75 %. Aftalen løber i 3 år fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Rammen er fordelt således i procent:

Generelle forbedringer	4,42
Puljer og andre formål	0,20
Udmøntning fra reguleringsordningen	0,63
Reststigning; lokal løndannelse mv.	1,50
Samlet økonomisk ramme	6,75

Generelle lønstigninger for alle

For hele den 3-årige periode er der en forventet samlet lønudvikling på 5,05 %, der fordeler sig på aftalte lønstigninger på 4,42 % samt forventet udmøntning af reguleringsordningen på 0,63 %. Generelle lønforhøjelser fordeler sig således:

- **1. april 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,80 %
- **1. oktober 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,30 %
- **1. april 2022** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,19 %
- **1. oktober 2022** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,30 %
- **1. april 2023** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,48 %
- **1. oktober 2023** ydes en generel lønforhøjelse på 0,35 %

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres uændret. Reguleringsordningen sikrer en sammenhæng mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område. En stigning i de private lønninger udmønter med 80 % på det offentlige område.

Reguleringsordningen for 2021 – 2023 skønnes at udmønte:

- 0,00 % i 2021
- 0,36 % i 2022
- 0,27 % i 2023

I alt 0,63 % over perioden.

Grundlønshøjelse tjenestemænd

1. april 2022 forhøjes grundlønnen for tjenestemandsansatte bibliotekarer, aflønnet på trin 4, med 10.000,- kr. om året.

Forenkling af basislønsforløb

Basislønsforløb for akademikere forenkles og tilpasses pr. 1. april 2022. Det almindelige kandidatforløb består uændret.

For akademiske bachelorer forlænges lønsforløbet med et enkelt basisløntrin. Bachelorer med mere end fem års anciennitet vil herved opnå en lønforbedring ca. 20.000,- kr. årligt i grundbeløb.

Undersøgelse af statens nye lønsystem

Det skal i perioden undersøges, hvorledes statens nye lønsystem fungerer i praksis. Parterne har konstateret, at systemet ikke altid af medarbejderne opfattes som rimeligt og fair og vil på baggrund af undersøgelsen drøfte, hvorledes systemet kan forbedres og videreudvikles.

Seniorbonus

Der etableres med virkning fra den 1. april 2022 en seniorbonusordning, der giver medarbejdere, der er fyldt 62 år, ret til en seniorbonus på 0,8 % af den pågældendes samlede løn. Seniorbonus kan veksles til to seniordage (fridage) eller til ekstraordinær pensionsindbetaling.

Mulighed for sundhedsordninger i pensionen

For medlemmer omfattet af arbejdsmarkedspension (PFA) bliver der mulighed for at etablere sundhedsordninger, der fremmer forebyggende og helbredende indsats. På linje med de muligheder der allerede findes for medlemmer ansat i kommuner og regioner.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres uændret i den kommende periode.

Der skal i perioden gennemføres særlige indsatser, der understøtter den strategiske og systematiske tilgang til kompetenceudvikling lokalt.

Der skal gennemføres en indsats for at fremme seniorers mulighed for kompetenceudvikling.

Styrket seniorindsats

Den gældende aftale om senior- og fratrædelsesordninger gøres lettere at forstå og anvende lokalt.

Aftalen opdeles i to separate aftaler: en aftale om seniorordninger og en aftale om frivillig fratræden.

Der skal tilbydes en drøftelse om seniorperspektiv i forbindelse med den årlige MUS. Tilbuddet skal gives, fra den ansatte fylder 60 år.

Der udarbejdes i perioden en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser i staten

Der etableres et partnerskab, der skal have fokus på fortsat udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser i staten. Der skal i dette arbejde løbende inddrages nye analyser, forskningsresultater, ekspertiser

og erfaringer. Det er tanken, at partnerskabet også skal bidrage til at udvikle den danske model på alle niveauer i den statslige sektor.

Psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) fortsættes uændret.

Uddannelsens formål er forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Uddannelsen blev aftalt etableret i 2018.

Samarbejdsområdet

Det er aftalt, at man i forbindelse med revision af *"Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget"* sikrer, at der sker en nærmere beskrivelse og tydeliggørelse af proportionaliteten, mellem informationens indhold og tidspunktet for denne, i forhold til den pågældende sags omfang og karakter. Der iværksættes samtidig en indsats, der tydeliggør, hvordan SU inddrages i arbejdet med udbud, genudbud og udlicitering.

Præcisering af TR's ret til lønoplysninger

I § 12 i rammeaftalen om nye lønsystemer indføres et nyt stk. 5. I teksten præciseres TR's ret til at få udleveret lønoplysninger for personer, den pågældende repræsenterer. Hvis ikke der er en TR, skal den relevante organisation have tilsvarende mulighed for at få lønoplysningerne.

Der vil i cirkulærebemærkningerne blive indføjet en tekst, der fastslår hvilke oplysninger, "lønoplysninger" kan indeholde.

Tillidsrepræsentanters opgaver

§ 6, stk. 3 i aftalen om TR i staten ændres, så der efter nyvalg eller genvalg mellem ledelse og TR skal drøftes, hvorledes tidsforbruget til sædvanlige opgaver og opgaver i hvervet som TR normalt skal fordeles, herunder en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

Samarbejdssekretariatets driftsbevilling

Samarbejdssekretariatets driftsbevilling øges, og der afsættes samtidig en ekstra bevilling på 1 mill. kr. om året i aftaleperioden. Pengene øremærkes til indsatser vedrørende grøn omstilling og inddragelse af medarbejder i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering. Bevillingen anvendes også til at understøtte og inspirere til samarbejde mellem SU- og AMO-systemet i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Grøn omstilling

Der er enighed om at inkorporere grøn omstilling i opgaveløsningen og indretningen af arbejdspladser.

Hjemme- og distancearbejde

Hjemme- og distancearbejde er vigtige redskaber til at styrke balancen i arbejdslivet, så der kan arbejdes fleksibelt og effektivt.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides, så begge forældre får ret til sædvanlig løn i ind til 26 uger efter barnets død. Retten gælder ved barnets død fra fødsel og frem til det fyldte 18. år.

Lider moderen under fødslen af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes ret til fravær med løn med hendes sygdomsperiode, dog højst ind til udløbet af den 46. uge efter fødslen.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen har begge forældre ret til orlov med løn i ind til 14 uger efter bortadoptionen.

Introforløb for nyuddannede akademikere

Der gennemføres et projekt i perioden, der leverer inspiration til lokalt at styrke introduktionsforløb for nyuddannede akademikere i staten. Materialet til inspiration for arbejdspladserne formidles blandt andet på en hjemmeside.

Det kommunale område

Samlet økonomisk ramme

Den samlede økonomiske ramme for aftalen er på 6,54 %. Aftalen løber over 3 år fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Rammen er fordelt således i procent:

Generelle forbedringer	5,02
Organisationspuljer	0,50
Rekrutteringspulje	0,075
Lavt- og ligelønspuljer	0,075
Udmøntning af reguleringsordningen	0,27
Reststigning; lokal løndannelse mv.	0,60
Samlet økonomisk ramme	6,54

Generelle lønstigninger for alle

For hele den 3-årige periode er der en forventet samlet lønudvikling på 5,29 %, der fordeler sig på aftalte lønstigninger på 5,02 % samt forventet udmøntning af reguleringsordningen på 0,27 %. Generelle lønforhøjelser fordeler sig således:

- **1. april 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,00 %
- **1. oktober 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,01 %
- **1. oktober 2022** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,90 %
- **1. april 2023** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,30 %
- **1. oktober 2023** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,81 %

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede løn pr. 31. marts 2021

Lønstigningerne pr. 1. april 2021 frigives først, når den samlede aftale er godkendt af aftaleparterne.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres uændret. Reguleringsordningen sikrer en sammenhæng mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område. En stigning i de private lønninger udmønter med 80 % på det offentlige område.

Reguleringsordningen for 2021 – 2023 skønnes at udmønte:

- -0,21 % i 2021
- 0,30 % i 2022
- 0,18 % i 2023

I alt 0,27 % over den 3-årige periode.

Ændret basis lønforløb for bachelorer

Med virkning fra den 1. april 2022 forlænges lønforløbet for bachelorer. Bachelorer i AC-overenskomsten indplaceres herefter i basislønforløb 1-6. For omfattede af denne forbedring vil der være tale om en forbedring på ca. 13.000 kr. årligt i grundbeløb. I aktuelt værdi svarer det til 18.079,- kr. pr. år eller 1.507,- kr. pr. måned.

Højere slutlønninger

Grundlønnen for trin 7 og 8 og for Specialkonsulenter, Chefkonsulenter forhøjes med virkning fra den 1. april 2022 med 0,37 % for trin 7 svarer det til 1441,- kr. pr. år. For trin 8 svarer det til en stigning på 1539,- kr. pr. år.

Indplacering af nye 1-årige akademiske overbygningsuddannelser

1-årige kandidater, kaldet akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på AC-overenskomstens basislønforløb 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. Uddannelserne forventes tidligst udbudt fra sommeren 2021.

Forhøjelse af grundløn for tjenestemænd i basisstillinger

Grundlønnen for tjenestemandsansatte bibliotekarer i basisstillinger forhøjes pr. 1. april 2022 fra trin 26 + 3.600,- kr. årligt til trin 26 + 6.840,- kr. årligt i niveau 31. marts 2000.

Pension

Der sker pr. 1. april 2022 forhøjelse af pensionsprocenten med 0,15 % fra 18,63 % til 18,78 %.

Forhøjelsen af pensionen omfattes af bestemmelsen om fritvalg mellem pension og løn. Dermed kan den enkelte medarbejder vælge mellem løn og pension for 2,38 % af pensionsopsparingen.

Kompetencefond

Akademikergrupperne omfattes pr. 1. april 2021 af *Den Kommunale Kompetencefond*.

Ansøgning til fonden kan første gang ske pr. 1. april 2022. Ansatte kan søge op til 30.000,- kr. pr. år til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000,- kr. årligt.

Midlerne er et supplement til den indsats og de midler, kommunerne allerede anvender til kompetenceudvikling.

Fastholdelse af seniorer

Det er mellem parterne aftalt, at der skal ske en øget indsats for at fastholde seniorer. Der er derfor under forhandlingerne aftalt et partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv, samt en række tilpasninger og ændringer af *Rammeaftalen om seniorpolitik*, hvor især TR's rolle er beskrevet for at sikre denne fastholdelse.

Der er i forhandlingerne også opnået enighed om at udforme en opdateret vejledning til *Rammeaftale om seniorpolitik*. Den nye vejledning skal være klar inden udgangen af 2021.

Psykisk arbejdsmiljø

Det er mellem parterne aftalt, at der i perioden skal ske en øget indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

- Der etableres en frivillig lederuddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø
- Der etableres et fælles uddannelses-tilbud for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov efter aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides pr. 1. april 2022 således, at begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14 til 26 uger.

Retten gælder ved barnets død fra fødsel og frem til det fyldte 18. år.

Reglen udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.

Fuldtid

Indsatsen for at fremme anvendelsen af fuldtid fortsættes og udvikles. Fuldtidsprojektet blev i værksat som et fælles udviklingsprojekt i 2018.

Bæredygtighed og grøn omstilling

Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode "hverdagsideer", der kan fremme bæredygtighed og grøn omstilling. Der udvikles en App til indsamling og deling af gode ideer. Kampagne understøttes af *Viden på Tværs*.

Udviklingsprojekt for nyuddannede akademikere

Det er aftalt, at der iværksættes et projekt om introduktionsforløb for nyuddannede akademikere.

Beredte borgerrådgivere

Det er aftalt, at der iværksættes et projekt om udvikling af beredte borgerrådgivere. Et kompetenceudviklingsprojekt om retssikkerhed, dialog og mægling, der kan klæde nye borgerrådgivere på og give nuværende borgerrådgivere et kompetenceløft.

Det regionale område

Samlet økonomisk ramme

Den samlede økonomiske ramme for aftalen er på 6,04 %. Aftalen løber over 3 år fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Generelle forbedringer	5,02
Organisationspuljer	0,45
Strategipulje	0,05
Prioriterede gr. og særlige formål	0,05
Udmøntning af reguleringsordningen	-0,19
Gennemsnitsløngaranti	0,06
Reststigning; lokal løndannelse mv.	0,60
Samlet økonomisk ramme	6,04

Generelle lønstigninger for alle

For hele den 3-årige periode er der en forventet samlet lønudvikling på 4,83 %, der fordeler sig på aftalte lønstigninger på 5,02 % samt forventet udmøntning af reguleringsordningen på - 0,19 %. Generelle lønforhøjelser fordeler sig således:

- **1. april 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,75 %
- **1. oktober 2021** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,37 %
- **1. oktober 2022** ydes en generel lønforhøjelse på: 1,35 %
- **1. april 2023** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,77 %
- **1. oktober 2023** ydes en generel lønforhøjelse på: 0,78 %

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede løn pr. 31. marts 2021

Lønstigningerne pr. 1. april 2021 frigives først, når den samlede aftale er godkendt aftaleparterne.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres uændret. Reguleringsordningen sikrer en sammenhæng mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område. En stigning i de private lønninger udmønter med 80 % på det offentlige område.

Reguleringsordningen for 2021 – 2023 skønnes at udmønte:

- -0,71 % i 2021
- 0,35 % i 2022
- 0,17 % i 2023

I alt -0,19 % over den 3-årige periode.

Ændret basislønløb for bachelorer

Med virkning fra den 1. april 2022 forlænges lønforløbet for akademiske bachelorer. Bachelorer i AC-overenskomsten indplaceres her efter i basislønløb 1-6. For omfattede af denne forbedring vil der være tale om en forbedring på ca. 17.000 kr. årligt i grundbeløb. I aktuel værdi svarer det til 17.916,- kr. pr. år eller 1.493,- kr. pr. måned.

Højere slutlønninger

Grundlønnen for trin 7 og 8 og for Specialkonsulenter, Chefkonsulenter forhøjes med virkning fra den 1. april 2022 med 0,25 % for trin 7 svarer det til 957,- kr. pr. år. For trin 8 svarer det til en stigning på 1018,- kr. pr. år.

Indplacering af nye 1-årige akademiske overbygningsuddannelser

1-årige kandidater, kaldet akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på AC-overenskomstens basislønløb 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. Uddannelserne forventes tidligst udbudt fra sommeren 2021.

Pension

Der sker pr. 1. april 2022 forhøjelse af pensionsprocenten med 0,12 % fra 18,46 % til 18,58 %.

Forhøjelsen af pensionen omfattes af bestemmelsen om fritvalg mellem pension og løn. Dermed kan den enkelte medarbejder vælge mellem løn og pension for 2,18 % af pensionsopsparingen.

Kompetencefond

Akademikergrupperne omfattes af *Aftale om Kompetencefond*. Ansøgning til fonden kan første gang ske pr. 1. april 2022. Ansatte kan søge op til 30.000,- kr. pr. år til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000,- kr. årligt.

Midlerne er et supplement til den indsats og de midler, regionerne allerede anvender til kompetenceudvikling.

Seniorbonus

Der etableres med virkning fra den 1. januar 2023 en seniorbonusordning, der giver medarbejdere ret til en seniorbonus på 0,8 % af den pågældendes samlede løn fra og med det kalenderår, efter de fylder 62 år. Seniorbonus kan veksles til to seniordage (fridage) eller til ekstraordinær pensionsindbetaling.

Fastholdelse af seniorer

Rammeaftalen om seniorpolitik ændres og tilpasses, så den understøtter regionernes behov for at fastholdeseniorene, gennem at sætte fokus på et langt og godt arbejdsliv. Indsatsen skal være lokalt forankret, og omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder med inddragelse af MED og TR. Hensigten er at skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.

Psykisk arbejdsmiljø

Det er mellem parterne aftalt, at der i perioden skal ske en øget indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

- Der etableres en frivillig lederuddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø
- Der etableres et fælles uddannelses-tilbud for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov efter aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides pr. 1. april 2022 således, at begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14 til 26 uger.

Retten gælder ved barnets død fra fødsel og frem til det fyldte 18. år.

Reglen udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.

Fuldtid

Der gennemføres en kortlægning af brugen af fuldtid, deltid og timelønsansættelser. På baggrund af kortlægningen drøfter parterne resultaterne med henblik på over tid at fremme brug af fuldtidsansættelser.

Bæredygtighed og grøn omstilling

Der igangsættes initiativer, der kan understøtte vidensdeling og erfaringsudveksling med henblik på grøn omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Formålet er at fremme medarbejderinitiativer og dele erfaringer på tværs af arbejdspladser og regioner.

Inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i regionerne

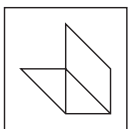
Der er enighed om vigtigheden af, at der gennemføres relevante introduktionsforløb for nyuddannede akademikere. Hensigten er at sikre en god overgang mellem studie- og arbejdsliv. Der er enighed om vigtigheden af, at der er en systematik for introduktion til opgaver og ansvar.

Digitalisering og ny teknologi

Der iværksættes et fælles projekt, der skal belyse, hvad digitaliseringen og anvendelse af nye teknologer betyder for opgaveløsningen. Hensigten er at understøtte regionernes arbejde på det personalepolitiske område. Parterne vil i perioden drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering.

Præcisering af TR's ret til lønoplysninger ved ansættelser m.v.

Der indsættes en præcisering af, at TR i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser, skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysninger.



FORBUNDET
KULTUR OG
INFORMATION

Forbundet Kultur og Information
Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Tlf. 3888 2233

Email: kontakt@kulturoginformation.dk
Web: kulturoginformation.dk
facebook.com/kulturoginformation

