
Overenskomstforhandlingerne 2021

Bestyrelsens forslag til krav

Kære medlem af Djøf Offentligs repræsentantskab

Forberedelserne af overenskomstforhandlingerne næste år – OK21 – er i fuld gang. Gennem hele februar måned har vi indsamlet krav fra medlemmerne og sidenhen drøftet dem i både sektorudvalg og Djøf Offentligs bestyrelse. Vi har deltaget i en del klubmøder, og været aktive på de sociale medier. Interessen fra medlemmerne har været overvældende. Der er indkommet i alt 872 forslag til krav, heraf 36 fra klubber. Fantastisk. For jo flere indspark, jo bedre kan vi pejle os ind på, hvor vægten skal lægges i den kravspakke, vi tager med videre. Og jo stærkere kan vi vurdere og argumentere i overenskomstforhandlingerne.

Resultatet af vores arbejde sidder du med her: Den kravspakke, bestyrelsen indstiller til godkendelse på mødet i Djøf Offentligs repræsentantskab 24. april 2020.

Med kravspakken har vi kondenseret essensen af medlemmernes mange ideer til, hvad der kan gøre deres arbejdsliv mere værd. Det giver os et stærkt mandat – og et stort ansvar. Begge dele vil vi forvalte med omhu, alvor – og gode argumenter. Det fortjener vores medlemmer.

Og derfor skal der også lyde et kæmpestort tak til alle tillidsrepræsentanter, klubber og medlemmer, som har bidraget med input de seneste måneder. Tak for jeres bidrag og engagement – det har givet os et solidt fundament at forhandle ud fra.

Kravene

Vi har valgt at lægge vægt på nogle centrale temaer og at begrænse antallet af krav. Det er helt i tråd med den holdning, som vi i fællesskab har besluttet i Akademikerne (AC). Det betyder, at vi har måtte foretage nogle strategiske valg om, hvor vi vurderer, det er vigtigst at prioritere vores indsats ved OK21. Dermed har vi også foretaget nogle fravalg, ikke alle forslag eller emner har fundet plads i kravsoplægget.

I starten af februar udsendte bestyrelsen et debatoplæg om temaerne til OK21. Her havde vi forslag om krav inden for temaerne løn, fleksibilitet, kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og seniorvilkår. Vi indbød samtidig til, at medlemmer og klubber kunne fortælle os, om de meget brede temaer ramte rigtigt, eller om vi havde overset noget.

Vi har besluttet at fastholde temaerne, for via jeres input har vi fået bekræftet, at forbedringer på disse områder vil have værdi for djøferne på de offentlige arbejdspladser. Og med jeres forslag har vi kunne kvalificere og nuancere temaerne, så de nu er blevet til konkrete krav.

Bestyrelsen vil prioritere krav, der er til gavn for flest muligt, og krav, der forbedrer vilkårene eller sætter et værn mod forringelser. Hvor det er muligt, ønsker vi desuden at give den enkelte djøfer mere valgfrihed i forhold til selv at beslutte hvilke vilkår, der skal være i ansættelsesforholdet.

Forhandlingerne

Vi vil først hen mod årets udgang kende kravene fra arbejdsgiverne. Vi har endnu ikke konkrete meldinger om, hvad arbejdsgiversiden vil lægge vægt på, men ”et samfundsøkonomisk ansvarligt resultat” og ”behov for øget arbejdskraftudbud” er nok gode bud på emner, som arbejdsgiverne også ved OK21 vil lægge vægt på.

Inden vores krav sendes til arbejdsgiverne, skal der koordineres. Først med de øvrige organisationer i Akademikerne, så vi i fællesskab kan finde frem til en kravspakke, vi kan stå sammen om i forhandlingerne. Dernæst skal krav om de generelle vilkår koordineres i forhandlingsfællesskaberne, CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) i staten, og Forhandlingsfællesskabet, der dækker både kommuner og regioner.

Ved forhandlingerne på det private område i år har parterne aftalt en 3-årig overenskomstperiode med en forventet lønudvikling i perioden på omkring 9 pct. Normalt ville dette være retningsgivende for, hvor vi kan lande et resultat ved OK21, men den seneste udvikling med en markant nedlukning af samfundet, med deraf følgende store indvirkninger på det private arbejdsmarked, kan ikke undgå at påvirke de offentlige overenskomstforhandlinger.

På trods af dette triste bagtæppe ser vi dog frem til forhandlingerne, som jo er den vigtigste opgave for Djøf Offentligs bestyrelse. Vi skal forhandle om det, der er allermest værd for dig og for alle medlemmerne af Djøf Offentlig. Og vi lover, at gøre vores bedste!

Fra december 2020 og i resten af forhandlingsperioden skal vi nok holde dig løbende orienteret, så tæt som det er muligt af hensyn til forhandlingerne – for vi ved, at medlemmerne ønsker at følge godt med.

Vi håber på din opbakning til vores kravforslag på repræsentantskabsmødet.

På vegne af bestyrelsen

Sara Vergo

Indhold

1.	Løn	5
1.1.	Generelle lønstigninger	05
1.2.	Reguleringsordning	05
1.3.	Den lokale løndannelse	06
2.	Fleksibilitet	7
2.1.	Fleksibel arbejdstid	07
2.2.	Betalte fridage	08
2.3.	Aftale om rådighedsvagt i staten	08
2.4.	Valgfrihed inden for overenskomstens rammer	09
3.	Arbejdsmiljø	10
3.1.	Forpligtende aftale om arbejdsmiljø	10
3.2.	Trivselsbudget og -regnskab	11
3.3.	APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside	11
4.	Kompetenceudvikling	12
4.1.	Onboarding-program	12
4.2.	Turnus- og mobilitetsordning	12
4.3.	Videreførelse af mobilitetsordningen	13
4.4.	Lige muligheder for forfremmelse og karriere for alle	13
4.5.	Styrkelse af kompetenceudviklingsmulighederne i kommuner og regioner	14
5.	Seniorvilkår	15
5.1.	Kompetenceudvikling for de erfarne	15
5.2.	Bedre muligheder for seniorordninger	15
5.3.	Forbedring af jobtryghed for seniorer	16
6.	Øvrige krav	17
6.1.	Grøn omstilling	
6.2.	Tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regioner	17
6.3.	Det præciseres, at folkekirken er omfattet af overenskomstens dækningsområde	17
7.	Særlige områder	18
A.	Universitets- og forskningsområdet	18
B.	Undervisningsområdet	19
C.	Anklagemyndigheden og domstolsområdet	21

Løn

De offentligt ansattes løn skal vise, hvad de er værd. Derfor skal reallønnen forbedres, lønudviklingen skal følge det private område, og de lokale lønforhandlinger skal repræsentere en reel mulighed for at forhandle sig til en bedre og markedssvarende løn.

Når vi ser ned over alle de forslag til krav, der er kommet ind i løbet af februar måned, ser vi også fortsat opbakning til, at generelle lønstigninger er højt prioriteret. Det står dog også klart, at en forbedring af reallønnen så vidt muligt skal suppleres af andre forbedringer, hvis overenskomsterne skal være relevante og tidssvarende. Bestyrelsen foreslår derfor, at der af den samlede økonomiske ramme også afsættes midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger.

1.1. Generelle lønstigninger

Vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, hvilken generel regulering der skal ske af alle løndelev i overenskomstperioden.

Ved de seneste mange forhandlingsrunder har det været et krav, at flest mulige af de midler, der er til forhandling, skal udmøntes som generelle lønforbedringer. Det er den måde, vi kan sikre en lønudvikling til gavn for alle medlemmer.

Kravet om størst mulige generelle lønstigninger til alle, vil også ved OK21 have høj prioritet, og målet er herigennem at forbedre reallønnen.

Bestyrelsen har ikke medtaget forslag om generelle pensionsforbedringer. Hvis der under forhandlingerne alligevel viser sig mulighed for pensionsforbedringer, er det bestyrelsens opfattelse, at disse bør kunne veksles til løn eller frihed. Vi har noteret os, at mange medlemmer ønsker muligheden for mere frihed/fleksibilitet, og derfor medtager vi muligheden for at kunne veksle til frihed.

Krav 1: Størst mulige procentuelle forbedringer af alle løndelev

1.2. Reguleringsordning

Ved siden af den økonomiske ramme, som er den samlede værdi af de forbedringer, vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, har der gennem en meget lang årrække været aftalt en reguleringsordning. Reguleringsordningens formål er at sikre, at lønudviklingen på det offentlige område følger lønudviklingen på det private område. Der er en reguleringsordning for hvert af de tre forhandlingsområder: Stat, kommuner og regioner.

Reguleringsordningen aftales kun for én overenskomstperiode ad gangen og bortfalder ved overenskomstperiodens udgang. Den skal derfor fornyes ved hver forhandling.

Reguleringsordningen baserer sig på lønstatistik fra Danmarks Statistik. Danmarks Statistik har offentliggjort et nyt lønindeks, og parterne drøfter i øjeblikket betydningen af det nye lønindeks¹. Hvis der kan opnås enighed om det, er det muligt, at det nye lønindeks fremover vil indgå som datagrundlag i reguleringsordningerne. Det vil bestyrelsen støtte.

¹Det nye lønindeks er blandt andet i højere grad end det hidtidige lønindeks korrigeret for påvirkninger som følge af ændringer i personalesammensætningen i sektoren.

Det afgørende for bestyrelsen er, at der fortsat er en parallelitet mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område, så den offentlige sektor ikke udvikler sig til et andenrangs arbejdsmarked.

Krav 2: Sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og det private område

1.3. Den lokale løndannelse

Vi har haft lokal løndannelse i mere end 20 år. På baggrund af de input, der er kommet i forhold til kravene ser vi ikke noget ønske om, at den lokale løndannelse i sin nuværende form skal udbygges – med en større del af rammen til decentrale forhandlinger. Formentlig vil vi dog møde en statslig arbejdsgiver, som har et ønske om decentralisering.

Bestyrelsen lægger fortsat vægt på, at den lokale løndannelse fungerer. De lokale lønforhandlinger burde som udgangspunkt være en kilde til motivation og en anledning til at anerkende den gode indsats.

Realistisk set, vil de offentligt ansatte djøferes løn ikke komme til at matche de privatansattes. Men via den lokale løndannelse er der mulighed for, at lønnen kan komme lidt tættere på djøfernes markedsværdi på det private arbejdsmarked.

Mange medlemmer oplever, at den lokale løndannelse ikke fungerer, og det er ikke kun fordi de ikke får imødekommet alle ønsker om mere i løn. Det er fx manglende reel forhandlingsvilje fra ledelsen og uigennemskuelighed – og ikke mindst manglen på penge at forhandle om, som skaber utilfredshed. I bestyrelsen mener vi ikke, at svaret er at afskaffe de lokale lønforhandlinger, men at understøtte en lokal lønudvikling, så den enkelte medarbejder mere direkte kan se sin indsats, funktioner, kompetencer og præstationer afspejlet i lønnen. Lønnen skal ikke kun forhandles én gang årligt, men også når og i direkte tilknytning til at der er en anledning til det. En anledning kan være nye opgaver, ekstra arbejdsindsats, rokering, flytninger, mere ansvar, fleksibilitet, effektiv indsats, ved fastansættelse osv.

Krav 3: Forbedring af rammerne for lokale løndannelse

2. Fleksibilitet

Hvis højere løn er en klassiker i enhver overenskomstforhandling, så kvalificerer krav om mere fleksibilitet sig til at blive en nyklassiker.

Alt fra sikring af fridage, til omlægning af rådighedsordningen og valgfrihed mellem løn og frihed går igen i medlemmernes mange input på dette område. Nogle tilkendegiver endda, at fleksibilitet skal prioriteres højere end løn ved forhandlingerne.

De mange forslag fra medlemmer, klubber og tillidsrepræsentanter viser, at der er klare sammenhænge mellem fleksibilitet og de krav bestyrelsen foreslår på andre områder som arbejdsmiljø og seniorvilkår.

Bestyrelsen foreslår derfor, at krav om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden samt valgfrihed mellem løn, pension og frihed får stor vægt i Djøf Offentligs samlede "kravspakke".

Der har i de mange input fra medlemmer og klubber i år – ligesom ved tidligere overenskomstforhandlinger – været ønsket om at fjerne rådighedsforpligtelsen. Dette er et tema, som man skal være varsom med at bringe ind i forhandlingerne, da rådighedstillægget er bundet op på rådighedsforpligtelsen. En omlægning af tillægget til en del af basislønnen, som nogle har foreslået vil – alt andet lige – indebære en lønnedsættelse, da skalaen omfatter flere grupper, som ikke har rådighedstillæg. Bestyrelsen har derfor også denne gang valgt ikke at medtage krav om ændringer af rådighedsordningen, men vil naturligvis under forhandlingerne være åben for drøftelser med arbejdsgiverne, som kan føre til forbedringer og en entydig beskrivelse af ordningen.

2.1. Fleksibel arbejdstid

Som nævnt, har bestyrelsen noteret sig, at rigtig mange af de indkomne forslag vedrører ønsket om mere fleksibilitet. Ønsket om mere fleksibilitet kommer ikke kun fra bestemte grupper, som fx småbørnsforældre eller seniorer, men er mere bredt og afspejler generelt, at der er behov for, at fleksibilitet kan gå begge veje, og at der sættes grænser for det ellers grænseløse arbejde.

Medlemmerne oplever, at der i det daglige er stort arbejdspress og mulighederne for at tilgodese såvel arbejds- som privatliv indsnævres. Bestyrelsen finder det vigtigt at søge at få dette løst ved OK21, for på denne måde fortsat at sikre attraktive arbejdspladser i det offentlige.

Som en rød tråd igennem medlemmers og klubbers forslag til krav om fleksibilitet går et ønske om, at arbejdet skal kunne tilrettelægges fleksibelt. Det betyder, at der skal være mulighed for at lægge en ekstra indsats, når det behøves, modsvaret af en ret til at afspadsere i hele dage, når spidsbelastningen aftager. Samtidig kan det betyde, at arbejdet eksempelvis kan aftales samlet på fire dage i stedet for fem, hvis det matcher medarbejderens behov og ønsker.

Yderligere står det klart, at medlemmerne oplever, at fleksibiliteten i praksis på mange arbejdspladser er begrænset af, at lukkedage og faste ferieuger lægger beslag på næste alle feriedage. Også på dette område, er der et ønske om mere fleksibilitet.

Hvis arbejdstiden skal tilrettelægges fleksibelt, er forudsætningen, at der på den enkelte arbejdsplads er en kontinuerlig og forpligtende dialog mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter om, hvorvidt antallet af medarbejdere matcher med antallet og tyngden af opgaverne. Fleksibel arbejdstid skal derfor suppleres af, at ledelsesinformation om, hvor mange timer der rent faktisk arbejdes, deles og drøftes med medarbejderrepræsentanterne.

Bestyrelsen vil på denne baggrund medtage et krav om ret til fleksibel arbejdstid.

Som nævnt kan vi fra kravsindsamlingen samt anden medlemskommunikation se, at fleksibilitet er et gennemgående ønske. På de arbejdspladser og i de enheder, hvor det opleves, at arbejdstiden og arbej-

det i det hele taget planlægges fleksibelt, fremhæver medarbejderne det som et af de vigtigste elementer i deres trivsel, motivation og fastholdelse.

Bestyrelsen foreslår, at best practice i forhold til fleksibel arbejdstilrettelæggelse i forskellige kommuner belyses, og de mangfoldige muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden kortlægges. Det kan fx være 4-dages arbejdsuge, tillids-initiativer mv.

Konklusioner fra kortlægningen kan tjene som inspiration på alle offentlige arbejdspladser.

Krav 4: Ret til fleksibel arbejdstid

Krav 5: Initiativer til belysning af best practice på fleksibel arbejdstilrettelæggelse i kommunerne

2.2. Betalte fridage

En voldgiftskendelse på SKATs område fastslog i januar 2017, at fri med løn på juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag på det statslige område, kan opsiges lokalt af ledelsen med et passende kollektivt varsel. Tidligere er en voldgiftsret i juli 2011 nået til samme resultat på det regionale område.

En række arbejdspladser på det statslige og regionale område har allerede opsagt fridagene, mens andre arbejdsgivere har udtalt, at de ikke agter at opsiges dem.

Voldgiftskendelsen afspejlede sig tydeligt i medlemmernes ønsker, da vi indsamlede forslag til krav OK18, og ikke overraskende står ønsket om genindførelse af fridagene stadigvæk tydeligt frem i de input, vi har fået på OK21-sitet i februar måned.

På det kommunale område indebærer overenskomsten, at der er ret til frihed efter samme regler, som gælder for de personalegrupper, de pågældende arbejder sammen med. Det har for djøferne betydet, at der er ret til fri med løn på samme måde, som for HK-gruppen. Det vil sige fri fra kl. 12 den 1. maj og grundlovsdag, og fri hele juleaftens- og hele nytårsaftensdag. Denne ret bør også præciseres i overenskomsten.

En prioritering af krav om at sikre de betalte fridage vil skulle finansieres ved forhandlingerne, og det betyder, at der bliver mindre plads inden for rammen til generelle lønstigninger.

Bestyrelsen vil ved OK-forhandlingerne medtage krav om, at retten til betalte fridage indskrives i overenskomsterne på alle forhandlingsområder, så der ikke i fremtiden opstår tvister om retsstillingen på området.

Krav 6: Sikring af betalte fridage

2.3. Aftale om rådighedsvagt i staten

Der forhandles vagtaftaler konkret på mange arbejdspladser i staten, hvor man ikke som i kommuner og regioner har en central aftale om rådighedsvagter.

En aftale om rådighedsvagt på statens område vil gøre vilkårene for at stå til rådighed, når man ikke er på arbejde, klare og gennemskelige for den enkelte medarbejder, lige som en generel aftale vil betyde, at den enkelte arbejdsgiver mere smidigt og effektivt kan få etableret den vagtdækning, der er behov for i forhold til opgaveløsningen.

Bestyrelsen ønsker at sætte klare grænser for det arbejde, som ellers griber ind i medarbejdernes mulighed for at holde fri, og vil derfor i forhandlingerne stille krav om en aftale om rådighedsvagt i staten.

Krav 7: Aftale om rådighedsvagt i staten

2.4. Valgfrihed inden for overenskomstens rammer

Fleksibel arbejdstid er én måde at give mere fleksibilitet inden for overenskomstens rammer. Der er allerede i dag mulighed for at vælge mellem pension eller løn på en lille del af pensionsbidraget.² Mulighed for valgfrihed og individuel tilpasning skal medvirke til, at det også i fremtiden er attraktivt for både arbejdsgiverne at ansætte på overenskomstvilkår og attraktivt for medarbejderne, at overenskomsterne danner grundlaget for deres ansættelsesvilkår.

Bestyrelsen foreslår, at der oprettes en frit-valgs-konto for hver enkelt ansat. Hensigten er, at den eksisterende valgfrihed i overenskomsten samles, og at valgfriheden udbygges, så den enkelte i højere grad kan se sig selv og sine aktuelle behov for løn- og vilkårspakke tilgodeset.

På det private arbejdsmarked har frit-valgs-kontoen eksisteret en del år, og der er senest ved forhandlingerne her i 2020 aftalt en udbygning af ordningen, så den i 2023 vil være på 7 %. Beløbet på frit-valgs-kontoen kan i nogle situationer anvendes til frihed, til pensionsindbetaling eller som løn.

Frit-valgs-kontoen på det private område er også blevet kaldt en livsfase-konto, der giver medarbejderne mulighed for at sammensætte sin lønpakke med løn, pension og frihed, så det passer til den aktuelle livssituation.

Det er bestyrelsens opfattelse, at en frit-valgs-konto vil være med til at fremtidssikre overenskomstsystemet, og bestyrelsen vil arbejde for at få taget hul på, at det offentlige arbejdsmarked også på dette område kan matche mulighederne på det private arbejdsmarked.

Kravet var også med i kravpakken ved OK18, men nåede aldrig at blive realitetsforhandlet på grund af det helt særlige forløb, som OK18 fik. Kravet medtages derfor på ny.

Krav 8: Mere valgfrihed inden for overenskomstens rammer

²I staten er det 0,3% af pensionsbidraget af basisløn og kvalifikationstillæg og 9% pensionsbidrag af rådighedstillægget, der er valgfri som pension eller løn. I kommuner er det 2,23% af pensionsbidraget, der kan vælges udbetalt som løn, og i regionerne er det 2,06%. For alle områder gælder, at beløbet indbetales som pensionsbidrag, hvis den enkelte ikke vælger det udbetalt som løn.

3. Arbejdsmiljø

Ønsker om bedre arbejdsmiljø går på tværs af personalegrupper både lokalt på arbejdspladserne og centralt, når der skal forhandles overenskomster. Derfor er vi i bestyrelsen glade for at se, at arbejdsmiljø får fokus i oplæg til forhandlingerne på tværs af stort set alle faglige organisationer og i de forhandlingsfællesskaber, vi er en del af. Derudover noterer vi os, at forhandlingsresultaterne på det private område her i 2020 også indeholder flere initiativer, der skal sikre trivsel og godt arbejdsmiljø.

Som bestyrelse har vi over flere overenskomstforhandlinger forsøgt at knække koden til, hvordan vi får indgået aftaler med arbejdsgiverne, der reelt flytter noget, og ikke blot ender som pæne ord, der ikke forpligter tilstrækkeligt. Når man læser forslag fra medlemmer og klubber, står det klart, at en del af svaret ligger i, at vi skal tænke arbejdsmiljø ind som en del af de krav, vi stiller om alt fra fleksibilitet til seniorvilkår. En anden del af svaret ser ud til at være, at vi får forebyggelse af dårligt arbejdsmiljø til at indgå som en naturlig del af tilrettelæggelsen af arbejdet. Når forebyggelsen er slået fejl, skal dårligt arbejdsmiljø omvendt gøres synligt.

3.1. Forpligtende aftale om arbejdsmiljø

Meget af ansvaret for at skabe og vedligeholde et godt arbejdsmiljø ligger på arbejdspladsen og hos den nærmeste leder. Vi kan ikke indføre en bestemmelse i overenskomsten om bedre ledelse, men vi kan stille krav om en gensidigt forpligtende aftale om sikringen af arbejdsmiljøet, og vi kan bidrage til, at lederne har de rette kompetencer og kan håndtere arbejdsmiljøproblemstillinger.

Bestyrelsen ønsker, at de centrale parter i fællesskab formulerer forpligtende rammer for arbejdet for det bedst mulige arbejdsmiljø. Det skal stå klart, hvilke forpligtelser ledelse og medarbejdere har i forhold til sikring af det gode arbejdsmiljø, både i forhold til den daglige drift og når store organisationsforandringer og reformer ruller henover arbejdspladsen. Aftalen bør også tage stilling til, hvilke parametre man måler et godt arbejdsmiljø på. Derudover er der brug for bestemmelser om, hvordan uoverensstemmelser om arbejdsmiljø behandles, og hvor man kan hente hjælp, støtte og vejledning, hvis den enkelte arbejdsplads oplever arbejdsmiljøudfordringer.

Ved OK18 tog man i staten hul på kompetenceudvikling af lederne i forhold til håndtering af arbejdsmiljø og stress. Hvis vi skal sætte forpligtende rammer op for arbejdet med arbejdsmiljø, skal vi bygge videre på erfaringerne fra staten, så det sikres, at arbejdspladserne tilbyder kompetenceudvikling til ledere i hele den offentlige sektor, så ledernes nøglerolle i forhold til sikre trivsel og håndtering af dårligt arbejdsmiljø understøttes.

En forpligtende aftale om arbejdsmiljø skal naturligvis udarbejdes med respekt for den lovgivning, som findes på arbejdsmiljøområdet.

For at understrege vigtigheden af, at arbejdsmiljø prioriteres og for at undgå, at ledelsesretten bliver brugt som argument for at tillade dårligt arbejdsmiljø, foreslår vi, at parterne i fællesskab udpeger en "opmand" for arbejdsmiljø. Der skal med andre ord være en uvildig instans, som kan overvåge, at gældende love og regler overholdes, og som kan behandle klager og tage sager om arbejdsmiljø op af egen drift. Vi ønsker at opnå, at man som medarbejder har et sted at gå hen, når handlemulighederne lokalt er udtømt.

Krav 9: Forpligtende aftale om arbejdsmiljø

Krav 10: Etablering af en "opmand" for psykisk arbejdsmiljø

3.2. Trivselsbudget og -regnskab

Bestyrelsen ønsker at få trivselsforhold på arbejdspladserne til, at veje langt tungere i ledelsens prioriteringer og samtidig koble trivsel til andre vigtige forhold på arbejdspladsen. Når vi ser på de forlig, der lige nu indgås ved overenskomstforhandlingerne på det private område, er det tydeligt, at trivsel og arbejdsmiljø spiller en stor rolle. På finansområdet har man fx aftalt, at der skal oprettes trivselsudvalg på arbejdspladserne. Vi er dog overbeviste om, at vi ikke løser arbejdsmiljøproblemer ved at oprette endnu et udvalg på de offentlige arbejdspladser. Vi vil hellere sørge for, at vi udnytter de kanaler til indflydelse medarbejderne allerede har i SU/MED-systemerne noget bedre.

Flere medlemmer har i forbindelse med kravindsamlingen tilkendegivet, at stresssygemeldinger er dyre både for den enkelte, arbejdspladsen og kollegaerne. Alligevel oplever man ikke, at det lokalt har ledelsesmæssigt prioritet at få gjort noget ved problemet, ligesom man heller ikke tænker forebyggelse af stress ind på linje med andre investeringer på arbejdspladsen.

Omkostningerne ved dårligt arbejdsmiljø bør være en ledelsesmæssig topprioritet, ligesom arbejdspladsens økonomiske budget og regnskab er det. Bestyrelsen ønsker derfor at stille et krav om, at SU/MED fremadrettet som en "skal"-opgave skal drøfte et trivselsbudget og -regnskab, som forholder sig til parametre som sygefravær som følge af dårligt arbejdsmiljø/stress, forestående/gennemførte forandringer, ressourcer i forhold til opgaver og personaleomsætning.

Krav 11: Forpligtelse til at fremlægge og drøfte trivselsbudget og -regnskab i SU/MED

3.3. APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside

Det skal være synligt for alle, hvordan arbejdsmiljøet er på de offentlige arbejdspladser, så man som ansøger ved, hvordan arbejdsmiljøet er på den arbejdsplads, man søger job på. Bestyrelsen foreslår derfor, at både ansøgere og den brede offentlighed skal kunne følge med i, om den enkelte offentlige arbejdsplads går forrest for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Desuden er hensigten, at synlighed om arbejdspladsens arbejdsmiljø skal animere ledelsen til at prioritere, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Offentlige institutioner er i forvejen forpligtet til at offentliggøre diverse afrapporteringer om drift og økonomi for at sikre demokratisk transparens. Derfor bør offentlige institutioner også åbent offentliggøre resultater fra APV, så alle har en mulighed for at forholde sig til den enkelte arbejdsplads psykiske arbejdsmiljø og se hvilke handlingsplaner der er iværksat.

Krav 12: Påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside

4. Kompetenceudvikling

Bedre muligheder for kompetenceudvikling fylder ganske meget i medlemmernes forslag til overenskomstkrav. Det gælder både muligheden for at finansiere formel kompetenceudvikling og det gælder muligheden for selv at få indflydelse på kompetenceudviklingen.

Bestyrelsen foreslår derfor, at der ved OK21 sættes fokus på kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling skal sikre den enkeltes employability gennem hele arbejdslivet. Se derfor også under afsnit 5.1. om kompetenceudvikling for de erfarne.

4.1. Onboarding-program

På mange offentlige arbejdspladser er personaleomsætningen ganske høj, og mange nyansatte er nyuddannede. De nyuddannede får typisk hurtigt et stort ansvar og skal håndtere situationer, som deres universitetsuddannelse ikke har klædt dem på til. Forventningerne til de nye kandidater er høje, men ikke altid særligt konkrete.

Indførelse af et onboarding-program skal dels styrke muligheden for at rekruttere dygtige medarbejdere til fuldmægtig- og generaliststillinger på de offentlige arbejdspladser, og dels sikre en målrettet kompetenceudvikling for nyuddannede, så de hurtigere føler sig klar til at begå sig fagligt og socialt på arbejdspladsen, og dermed hurtigere vil kunne performe og bringe deres faglighed i spil i forhold til arbejdspladsens fagområde. Ud over medarbejderengagement vil et onboarding-program også kunne reducere stress og forhøje fastholdelsesgraden.

Målet er at sikre både en struktureret og effektiv onboarding proces, som gør, at den nyuddannede og nyansatte fuldmægtig/generalist føler sig inspireret og motiveret allerede fra begyndelsen og sikre, at den nyuddannede føler sig godt hjulpet på vej i karrieren som embedsmand. Det vil være nærliggende, at erfarne medarbejdere på arbejdspladsen får en rolle som tutor/mentor eller lignende for de nyansatte.

Bestyrelsen foreslår, at der indgås en rammeaftale om et onboarding-program for nyuddannede med såvel et praktisk som teoretisk indhold. Arbejdspladser, forventninger og behov er forskellige, så vi foreslår, at det mere konkrete indhold af programmet aftales lokalt mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen.

Krav 13: Indgåelse af aftale om praktisk og teoretisk onboarding-program for nyuddannede fuldmægtige/generalister

4.2. Turnus- og mobilitetsordning

En sammenhængende offentlig sektor med medarbejdere som kan tænke i helheder og hele vejen rundt om samfundet, virksomhedernes og borgernes behov er stort set altid med på enhver ny regerings ønskeliste. Typisk søger de offentligt ansatte helt af sig selv at opnå kompetencer fra forskellige offentlige arbejdspladser – det er godt for den offentlige sektor og det er godt for den enkelte medarbejder.

Djøf Offentligs bestyrelse ser gerne, at vi bruger de kommende overenskomstforhandlinger til at forhandle om en mere systematisk tilgang til den praktiske og teoretiske kompetenceudvikling, der uformelt foregår, når medarbejderne rokerer rundt mellem offentlige arbejdspladser. Hvis vi vil en sammenhængende offentlig sektor, så er én vej at gå, at vi støtter medarbejdernes kompetenceudvikling igennem en turnus- og mobilitetsordning.

Bestyrelsen foreslår derfor, at der indføres en turnus- og mobilitetsordning, der skal fastholde dygtige

medarbejdere i det offentlige, give fuldmægtige/generalister en bred og målrettet praktisk og teoretisk kompetenceudvikling samt øge mobiliteten i det offentlige.

Ordningerne skal medvirke til at give fuldmægtige en efteruddannelse, som sætter dem i stand til bedre og mere kvalificeret at løse skiftende arbejdsopgaver, og som samtidig giver den enkelte mulighed for engagement, udvikling og afveksling i arbejdet.

Ved at give mulighed for såvel intern som ekstern turnus/mobilitet samt ret til at indgå i praktikforløb i andre brancher end den, de er ansat i, vil man også fremme fleksibilitet og tværfaglig forståelse.

Krav 14: Indgåelse af rammeaftale om turnus- og mobilitetsordning for fuldmægtige/generalister for at styrke kompetenceudviklingen i hele arbejdslivet

4.3. Videreførelse af mobilitetsordningen

Kompetenceudvikling via mobilitet er ikke en ny tanke. Ved OK18 aftalte vi i fællesskab med staten og kommunerne en mobilitetsordning, hvor rotationsstillinger på tværs af staten og kommunerne skulle øge mobilitet og kompetenceudvikling i den offentlige sektor.

Ved OK18 aftalte parterne i fællesskab, at kvalificere rammerne for ordningen i forhandlingsperioden. Ordningen er derfor ikke foldet ud endnu, og bestyrelsen foreslår derfor at videreføre aftalen fra OK18 og gerne koble den sammen med en egentlig turnus- og mobilitetsordning, som beskrevet i kravet ovenfor.

Krav 15: Videreførelse af mobilitetsordningen aftalt ved OK18

4.4. Lige muligheder for forfremmelse og karriere for alle

Når vi læser nedover alle medlemmernes forslag til krav, er der enkelte, der fremhæver, at der selv i 2020 er forskel på den løn, som mænd og kvinder får for det samme arbejde. Vores lønanalyser viser dog, at denne forskel er ret lille for djøfere ansat i den offentlige sektor. Til gengæld peger data på, at der stadig er forskellige karrieremønstre for de to køn, hvilket har en større konsekvens for livslønnen. Generelt har mænd 2,1 gange højere sandsynlighed for at blive ledere, end kvinder har³. Eksempler finder man på alle områder i hele den offentlige sektor fx er kun hver fjerde professor på universiteterne kvinder.⁴ Se også artikel i Djøfbladet marts 2020.⁵

Bestyrelsen mener, at det er vigtigt også ved overenskomstforhandlingerne at sende et signal om, at den offentlige sektor går glip af et stort potentiale, hvis man ikke formår at skabe lige muligheder for forfremmelse og karriere. Vores medlemmer har uanset køn et stort potentiale, som fortjener at blive udfoldet til gavn for den offentlige sektor.

Djøf har med sit ligestillingsløfte forpligtet beslutningstagere på at arbejde målrettet for ligestilling, og nu er det på tide, at den enkelte arbejdsplads også forpligtes på aktivt at skabe lige muligheder for karriere for alle medarbejdere.

Vi foreslår derfor, at medarbejdere der er på vej på barsel og kommer tilbage fra barsel/forældreorlov altid bliver tilbudt en karrieresamtale, hvor medarbejder og arbejdsplads sammen drøfter, hvad der skal til for, at medarbejderen kan få indfriet sine ambitioner og potentiale.

³Se <https://www.djoef.dk/tema/ligestillingsl-oe-ftet.aspx>

⁴Uddannelses- og forskningspolitisk redegørelse 2019 <https://ufm.dk/publikationer/2019/filer/uf-2019-web-1.pdf>

⁵<https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/3/stadig-langt-til-k-oe-nsbalance-p-aa--samfundets-topposter.aspx>

Derudover foreslår vi, at alle medarbejdere med 15 års anciennitet tilbydes en lignende samtale, så der bliver fulgt op på, om den erfarne medarbejder er på vej i den rigtige retning eller om arbejdspladsen kan gøre mere for at støtte op om medarbejderens ambitioner - hvad enten de går i retning af ledelse, specialisering eller måske et fagligt sporskifte.

Krav 16: Forpligtelse til at sikre lige muligheder for forfremmelser og karriere for alle

4.5. Styrkelse af kompetenceudviklingsmulighederne i kommuner og regioner

En del forslag til krav fra medlemmer og klubber går på bedre muligheder for teoretisk kompetenceudvikling i kommuner og regioner. Oplevelsen på mange af de kommunale og regionale arbejdspladser er, at ønsker om kompetenceudvikling afvises.

Med inspiration fra den statslige kompetencefond kunne det være en mulighed at der ved OK21 indgås aftaler om en kommunal og en regional kompetencefond. Så individuel kompetenceudvikling og dermed trivsel, karriereudvikling og employability understøttes.

Bestyrelsen finder som hidtil, at udgangspunktet er, at det er ledelsen, der skal sikre rammerne og mulighederne for, at den enkelte medarbejders kompetencer følger med de krav, der stilles i forhold til opgavevaretagelsen nu og i fremtiden. En aftale om styrkelse af kompetenceudviklingsmulighederne skal derfor ligge ud over den kompetenceudvikling, der allerede sker.

Krav 17: Styrkelse af kompetenceudviklingsmulighederne i kommuner og regioner

5. Seniorvilkår

I takt med at folkepensionsalderen løftes, skal vi alle indstille os på at være længere tid på arbejdsmarkedet.

Vi kan forvente, at arbejdsgiverne igen ved OK21 ønsker forøgelse af arbejdskraftudbuddet, og vores svar hertil er for det første at pege på områder, der er med til at sikre et arbejdsliv, så vi stadig har arbejdsevne tilbage, også selv om vi bliver ældre. Det er blandt andet vores krav om fleksibilitet og bedre arbejdsmiljø eksempler på. For det andet kan det være at give seniorerne vilkår, fx mere fleksibilitet end for andre medarbejdergrupper, kompetenceudvikling, mere frit-valg og bedre ansættelsestryghed, så de vælger at udskyde deres pensioneringstidspunkt.

I den ideelle verden ville arbejdspladserne selv tage tilstrækkeligt og individuelt hånd om de ønsker, der kunne tilskynde seniorerne til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Det ser vi imidlertid ikke ske, hvilket medlemmernes forslag til OK-krav understreger. For at påvirke udviklingen, så arbejdspladserne mere aktivt tilstræber at fastholde seniorer frem for at skubbe dem ud, har vi valgt at medtage særlige krav på seniorområdet.

5.1. Kompetenceudvikling for de erfarne

Dygtige og erfarne medarbejdere skal fastholdes gennem kompetencesamtale og udarbejdelse af en kompetenceplan med ret til kompetenceudvikling. Og erfarne medarbejdere skal mærke, at deres kompetencer og erfaring anerkendes og bruges aktivt, så den offentlige sektor ikke kun hænger sammen på tværs af arbejdspladser og sektorer men også på tværs af generationer.

Kompetenceudviklingen for de erfarne skal sikre, at der på arbejdspladserne er et fokus på, hvordan man kan fortsætte med at kompetenceudvikle de erfarne til fremtidige roller og arbejdsopgaver, herunder hvordan man kan anvende deres ressourcer og kvaliteter bedst muligt. Den viden en erfaren kollega har, kan fx bringes i spil i forhold til succesfuld onboarding af nyuddannede medarbejdere, det kan være som tutor, mentor eller tilsvarende.

Hvis det skal være attraktivt at forblive på arbejdsmarkedet, når den erfarne når op i alderen, er der behov for, at deres kvaliteter anerkendes, og at deres individuelle behov for vilkår tilpasses.

Ved at udvikle den erfarnes kompetencer i den sidste fjerdedel af arbejdslivet fastholdes deres værdi på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet. Det vil betyde, at deres employability bevares intakt, og at der forhåbentligt ikke fremover ses en overvægt af seniorer blandt gruppen af afskedigede.

Krav 18: Indgåelse af aftale om kompetenceudvikling for de erfarne

5.2. Bedre muligheder for seniorordninger

Medarbejdere er forskellige, og når senioralderen nærmer sig vil det være meget individuelt, hvad der er behov for og ønske om. Helbred, familiesituation og økonomi osv. varierer, og det skal der være mulighed for at indrette arbejdslivet efter, hvis det skal være attraktivt at forblive i job.

Derfor er det bestyrelsens vurdering, at øget fleksibilitet og mere individuel tilpasning af arbejdsvilkårene for seniorer vil medvirke til at fastholde seniorerne længere tid på arbejdsmarkedet.

En fælles analyse udarbejdet af Akademikerne og DA i 2019 viser, at hvor ca. 2/3 af de privatansatte akademikere fortsat er i arbejde som 66-årige, så er det alene tilfældet for hver anden offentligt ansat

akademiker. Til gengæld går de privatansatte akademikere langt oftere på deltid allerede fra 60-årsalderen. Hvis de offentligt ansatte akademikere fulgte samme mønster som de privatansatte, ville det svare til ca. 2.500 fuldtidsansatte ekstra på arbejdsmarkedet hvert år.

På industriens område er der aftalt stor fleksibilitet for seniorerne, idet seniorerne har ret til op til 32 selvbetalte ekstra årlige fridage fra 5 år før folkepensionsalderen. Det kunne det offentlige område godt blive inspireret af. For ofte hører vi, at selv om muligheden for seniorordninger med nedsat tid og ekstra fridage er der, så siger arbejdsgiverne nej.

Krav 19: Bedre muligheder for seniorordninger

5.3. Forbedring af jobtryghed for seniorer

Bestyrelsen foreslår, at der stilles krav om at forbedre jobtrygheden for ældre medarbejdere. Det kan være i form af beskyttelse mod opsigelse og det kan være i form af bedre muligheder for at komme i betragtning til jobs i den offentlige sektor.

Beskyttelse i forbindelse med generelle afskedigelsesrunder/afskedigelser begrundet i arbejdspladsens forhold kan fx tage form af skærpede krav til arbejdsgivers dokumentation af, at afskedigelsen ikke sker på grund af alder.

Samtidig vil vi gerne understøtte seniorers muligheder for at sikre sig ny ansættelse, hvis de opsiges. I den forbindelse skal de sikres hjælp til kompetenceudvikling eller jobsøgning fra den arbejdsgiver, de forlader, og de skal have bedre muligheder for at komme i betragtning til jobs hos andre offentlige arbejdsgivere.

Målet er en balance imellem at forpligte arbejdsgiverne ekstra i forhold til seniorgruppen og samtidig ikke gøre det dyrere eller mere besværligt at ansætte seniorer.

Krav 20: Forbedring af jobtrygheden for ældre medarbejdere

6. Øvrige krav

Under overskriften "Øvrige krav" har vi samlet tre krav, som ikke naturligt falder ind under de fem temaer. Èt krav er vigtigt for alle og to krav er ganske specifikke, men meget vigtige for de få medlemmer, som de vedrører.

6.1. Grøn omstilling

Alle skal medvirke til den grønne omstilling i Danmark. Vi skal også som ansatte på de offentlige arbejdspladser medvirke til en ambitiøs grøn omstilling på en bæredygtig og effektiv måde, hvor hensynet til økonomisk ansvarlighed går hånd i hånd med hensynet til miljø og klima.

Derfor foreslår bestyrelsen, at det aftales, at man lokalt i MED/SU mindst én gang årligt drøfter den grønne omstilling på arbejdspladsen. Det kan være store og små initiativer, som konkret kan være med til at reducere arbejdspladsens CO₂-aftryk, animere til adfærdændringer hos medarbejderne og generelt understøtte, at den offentlige sektor tænker bæredygtigt. Det er vigtigt at grøn omstilling bliver noget, der arbejdes med kontinuerligt, og som medarbejdernes inddrages i.

Krav 21: Arbejdspladsens indsats i forhold til grøn omstilling og resultaterne heraf skal drøftes i SU/MED mindst én gang årligt

6.2. Tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regioner

På det regionale område ansættes en del ph.d.-studerende til forskningsprojekter på sygehusene. Der er ikke i den regionale overenskomst, som på det statslige område, særlige bestemmelser om, hvad der gælder for ph.d.-stipendiater. Bestyrelsen ønsker derfor, at der i den regionale overenskomst aftales et centralt tillæg til ph.d.-stipendiater. Desuden skal midlertidigt ansatte ph.d.-stipendiater sikres forlængelse af ansættelsen ved barselsorlov og længerevarende sygdom, der påviseligt har forsinket ph.d.-arbejdet på mindst tilsvarende måde som ph.d.-stipendiater ansat på universiteterne.

Krav 22: Aftale om tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regionerne

6.3. Det præciseres, at folkekirken er omfattet af overenskomstens dækningsområde

I overenskomstens bilag 6 under Kirkeministeriet fremstår det uklart, om overenskomsten alene gælder for dele af folkekirkens område eller for hele folkekirken. Det bliver mere og mere udbredt, at menighedsråd, stifter m.v. ønsker at ansætte medarbejdere med akademisk uddannelse, hvorfor bestyrelsen foreslår, at det præciseres, at overenskomsten dækker hele folkekirkens område.

Krav 23: Det præciseres, at folkekirken er omfattet af overenskomstens dækningsområde

7. Særlige områder

A. Universitets- og forskningsområdet

A.1. Forhøjelse af adjunkt- og lektortillæg

Ved OK13 blev undervisningstillæggene på gymnasier, professionshøjskoler og erhvervsakademier forhøjet. Det betyder, at den centralt aftalte løn for de videnskabelige medarbejdere på universiteterne er blevet relativt ringere set i forhold til undervisningsområdet, og tillæggene afspejler ikke længere forskellene i kompetenceniveau. Fx er det et krav for et blive ansat som adjunkt på et universitet, at du har en ph.d.-grad.

Tillægsniveauet til de videnskabelige medarbejdere på universiteter bør også være højere end tillæg på undervisningsområdets institutioner, da adjunkter og lektorer på universitets- og forskningsområdet ikke har adgang til merarbejdsgodtgørelse.

Krav 24: Forhøjelse af adjunkt- og lektortillæg

A.2. Tillæg til lektorer/seniorforskere omfattet af fremmelsesprogram til professor

Med den nye stillingsstruktur fra december 2019 afskaffes professor mso-stillingerne. De allerede ansatte i professor-mso-stillinger fortsætter ansættelsen indtil stillingen udløber. I takt med at professor-mso-stillingerne udløber, vil der blive frigjort midler fra mso-tillæggene.

Til erstatning for professor-mso-stillingerne er der i den nye stillingsstruktur indført et fremmelsesprogram til professor.

Bestyrelsen foreslår, at der aftales et overenskomstfastsat tillæg til lektorer/seniorforskere omfattet af et fremmelsesprogram til professor på mindst samme niveau som professor-mso-tillægget.

Krav 25: Tillæg til lektorer/seniorforskere omfattet af fremmelsesprogram til professor

A.3. Forbedring af det psykisk arbejdsmiljø for de videnskabelige medarbejdere på universiteterne

Lang arbejdstid og usikkerhed om fortsat ansættelse på grund af midlertidige stillinger betyder, at de videnskabelige medarbejdere på universitets- og forskningsområdet generelt oplever et dårligere psykisk arbejdsmiljø end andre beskæftigede djøfere.

Mere end halvdelen af djøferne inden for UFO-sektoren svarer, at de er stresset i hverdagen⁶. Det er et signifikant højere niveau end for øvrige beskæftigede djøfere. Det er en sektor, der er præget af tidsbegrænsede ansættelser, idet 42 procent af de ansatte inden for UFO-sektoren er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Heraf er 69 procent bekymrede for deres beskæftigelsessituation, når deres ansættelse udløber.

⁶Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø og jobtilfredshed – UFO-sektoren 2017

Der er således behov for at have særlig opmærksomhed på problemstillingerne omkring arbejdstid og sikkerhed i ansættelsen.

Den nye stillingsstruktur fra december 2019 på universitetsområdet pålægger universiteterne at synliggøre karrierespørgsmål, særligt for ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

Overenskomsterne bør understøtte dette arbejde, fx ved krav om at, der lokalt skal indgås aftale om, hvorledes universitets arbejde med synliggørelse af karrierespørgsmål varetages og om fx mulighed for lokalt at aftale outplacement-hjælp ved udløb af en tidsbegrænset ansættelse.

Krav 26: Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø for de videnskabelige medarbejdere på universiteterne

A.4. Bedre barselsvilkår for midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere

Midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere har ret til at få ansættelsen forlænget svarende til den fraværperiode, de har på grund af barsels- eller adoptionsorlov.

Der kan imidlertid være en periode, hvor en medarbejder ikke får løn, nemlig hvis ansættelsen udløber under en barsels- eller adoptionsorlov, da forlængelsen af ansættelsen først sker, når orloven er slut.

Bestyrelsens foreslår, at midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere får ret til forlænge deres ansættelse med samme lønret under barsel- og adoptionsfravær som fastansatte har, så ansættelsen udvides til også at omfatte den tid der er mellem den tidsbegrænsede ansættelses udløb og forlængelsen af ansættelsen efter orlovens udløb.

Herved sikres midlertidigt ansatte samme vilkår i forbindelse med barsels- og adoptionsorlov som fastansatte, og universiteterne blive mere attraktive som arbejdsplads for videnskabelige medarbejdere uanset køn.

Krav 27: Forbedring af barselsvilkår for midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere

B. Undervisningsområdet

B.1. Åbenhed og jævn arbejdsbelastning

Underviserne på de gymnasiale uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler har en årsnorm, som betyder, at arbejdsgiver kan lede og fordele arbejdet på en sådan måde, at der hen over året for mange undervisere er store udsving i deres arbejdsbelastning og der kan være svære betingelser for at tilrettelægge arbejdstiden konstruktivt. Det gælder især på de skoler og institutioner, hvor arbejdsgiver ikke har åbenhed og dialog omkring arbejdstilrettelæggelsen, og hvor der ikke er nogen rammer for, hvor mange undervisningstimer, man som underviser kan belastes med ud over forberedelsen, opgaveretning, mødeaktivitet, m.v.

Der er behov for et værn i forhold til undervisernes arbejdsbelastning og gennemsigtighed i arbejdstilrettelæggelsen.

Krav 28: Normperioden ændres fra årsnorm til kvartalsnorm

Krav 29: Læreren skal senest ved normperiodens begyndelse være orienteret om arbejdsopgaverne og det deraf budgetterede tidsforbrug på opgaverne. Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt, drøftes dette også. Ledelsen inddrager tillidsrepræsentanten i, hvordan arbejdsplanlægning og tidsforbrug hænger sammen.

Krav 30: Leder og underviser/adjunkt/lektor drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger medarbejderens normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

B.2. Geografisk spredte arbejdssteder

Uddannelsesinstitutionerne fusionerer i stor stil, så de dels indeholder flere uddannelsesaktiviteter og dels er spredt over flere forskellige adresser.

For ikke at anvende undervisernes arbejdskraft på landevejen mellem to skoler/institutioner og for at skabe et rimeligt arbejdsmiljø for de enkelte undervisere, så de fortsat kan møde velforberedt og skabe et godt læringsmiljø for de studerende, ønskes et værn mod uhensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

Krav 31: For lærere, der er ansat på det gymnasiale område, erhvervsakademier og professionshøjskoler, og som pålægges at skulle give møde på geografisk spredte arbejdssteder på samme dag, skal der lokalt indgås en særskilt aftale om honorering og vilkår

B.3. Særlige undervisningsområder

Djøf er blevet opmærksomme på, at der er nogle gymnasier, der er begyndt at udbyde internationale universitetsuddannelser (bachelor- og masteruddannelser). For underviserne på disse uddannelser, er der ikke i overenskomsten fastsat centrale tillæg.

Derudover startede den nye EUX-merkantile-uddannelse i august 2015, som består af en erhvervsuddannelse kombineret med en gymnasiale uddannelse. Sondringen mellem akademisk og ikke-akademisk arbejde og kravet om primær beskæftigelse placeret på gymnasialt niveau skaber stor forvirring blandt underviserne og giver unødige problemer at administrere.

Krav 32: Der ydes undervisningstillæg svarende til uddannelsens niveau til ansatte, der underviser på internationale uddannelser på institutioner for erhvervsrettet uddannelser (erhvervsskoler)

Krav 33: Akademiske ansatte, der underviser på EUX-uddannelsen, ansættes på AC-overenskomsten med løn- og ansættelsesvilkår svarende til undervisere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

B.4. Pligt til partshøring

I 2006 fastslog Højesteret, at en handelsskole, der er selvejende institution, ikke kan anses for en del af den offentlige forvaltning, og derfor ikke er omfattet af forvaltningslovens regler, herunder reglerne om partshøring. Siden afgørelsen er institutionsloven lavet om, og Undervisningsministeriet fører nu tilsyn med institutionerne og har dermed en større grad af instruktionsbeføjelse over for skolerne.

Samtidig er nogle erhvervsgymnasier sammenlagt med undervisningsinstitutioner (STX, HF, VUC) inden for den offentlige forvaltning, og dermed nu omfattet af forvaltningsloven.

Ikke desto mindre er der fortsat en række skoler, der ikke følger henstillingen fra Finansministeriet i overenskomsten til at partshøre i forbindelse med advarsler, bortvisning/afsked. Det skaber en urimelig forskelsbehandling.

Krav 34: Krav om partshøring i forbindelse med advarsel, afsked eller bortvisning på institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler)

C. Anklagemyndigheden og domstolsområdet

C.1. Dommerfuldmægtige

Bestyrelsen foreslår, at der stilles krav om, at der afsættes et beløb eksklusivt til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtige. Baggrunden for forslaget er, at der ikke er mulighed for individuelle lønforhandlinger for dommerfuldmægtige, på grund af de begrænsninger retsplejeloven sætter for at sikre domstolenes uafhængighed.

Krav 35: Afsættelse af et beløb til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtigruppen

Bestyrelsen foreslår videre, at kompetenceudvikling for dommerfuldmægtige understøttes. Dette kan bl.a. ske ved, at der gives incitament til mobilitet mellem domstolene og Procesbevillingsnævnet, så flere dommerfuldmægtige søger beskæftigelse i Procesbevillingsnævnet i en kortere eller længere periode. Nævnsarbejdet vil give dommerfuldmægtige nye og bredere kompetencer. Derfor foreslås, at tillægget til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 14 forhøjes. Herved vil det blive mere attraktivt at arbejde i nævnet.

Krav 36: Tillæg til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet, pkt. D 14 forhøjes

C.2. Ansatte i politi og anklagemyndighed

Overenskomstansatte jurister, der har gennemført anklagemyndighedens 3-årige grunduddannelse modtager pt. et varigt pensionsgivende kvalifikationstillæg på 15.700 kr. (marts 2012-niveau), jf. overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 4, nr. 1.

En ny og forbedret grunduddannelse for anklagerfuldmægtige trådte officielt i kraft den 1. januar 2011. Uddannelsen indebærer blandt andet, at anklagerfuldmægtige særligt i den indledende fase af uddannelsen skal gennemgå et intensivt mentorforløb, ligesom der over en 3-årig periode skal stiftes bekendtskab med stort set alle sagsområder, som anklagere beskæftiger sig med i en politikreds. Herudover afsluttes grunduddannelsen med en skriftlig teoretisk eksamen og en praktisk prøve for at kunne kvalificere sig til anklager. Der er således lagt op til en langt bedre, mere omfattende, relevant og struktureret grunduddannelse end tidligere. Bestyrelsen foreslår, at tillægget forhøjes, så størrelsen afspejler, at kravene på uddannelsen er forøgede.

Krav 37: Tillægget for gennemført grunduddannelse for politifuldmægtige og anklagere i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 4, nr. 1 forhøjes

Yderligere foreslår bestyrelsen, at tillæg til medhjælpere omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 3, stk. 2 forhøjes.

Begrundelsen for forslaget er, at ankesagerne er blevet mere komplekse og med mange indsigelser, hvilket gør, at forberedelsen af sagerne er mere tidskrævende. Forberedelsen af sagerne ligger uden for arbejdstiden.

Endvidere foreslås det, at senior- og specialanklagere ansat i anklagemyndigheden, der er omfattet af en medhjælperordning i de regionale statsadvokaturer, ydes et midlertidigt funktionstillæg på samme niveau som tillæg efter overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet, pkt. D 3, stk. 2.

Krav 38: Forhøjelse af tillæg til medhjælpere i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 3, stk. 2

Krav 39: Tillæg til senior- og specialanklagere ansat i anklagemyndigheden, der er omfattet af en medhjælperordning i de regionale statsadvokaturer
