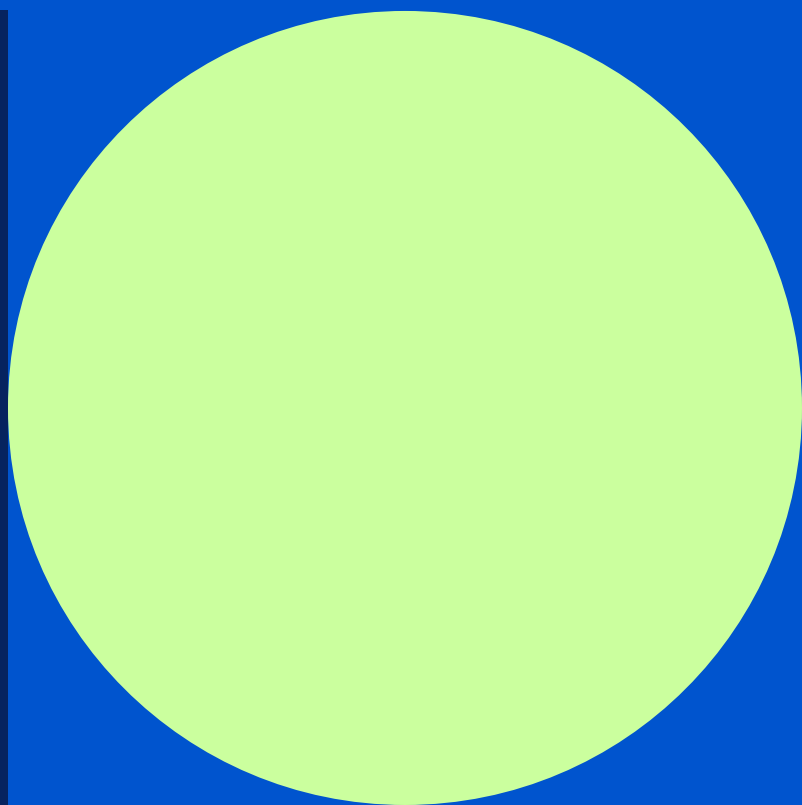


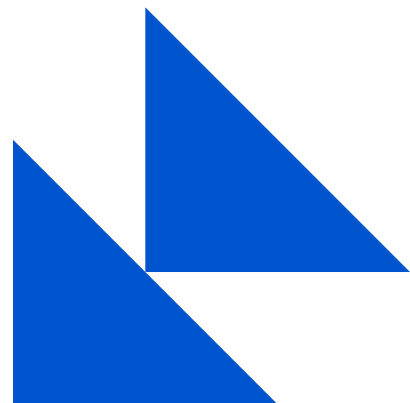


Djøf

Bestyrelsens forslag til krav til OK26

OK26 – dit arbejdsliv, din overenskomst





Tak for de mange forslag til OK26-krav

Tak for de mere end 1.500 forslag til OK26-krav, som Djøf har modtaget i februar 2025. På repræsentantskabsmødet for Djøf Offentlig den 25. april tager vi næste skridt frem mod OK26, når de samlede krav for Djøf Offentligs medlemmer skal godkendes.

Hovedtemaerne i medlemmernes forslag og i det kravsoplæg, som repræsentantskabet får til godkendelse, er:

Løn og pension

Størst mulige generelle lønstigninger til alle medlemmer vejer tungest i forslagene til lønkrav. Lønforskellen mellem det private og offentlige område opleves yderligere som urimelig. Ligesom mange peger på, at de lokale lønforhandlinger ikke fungerer, fordi der mangler penge, og processerne er for dårlige.

Det fleksible arbejdsliv

Medlemmerne efterspørger bedre muligheder for hjemmearbejde, familievenlige vilkår og en rimelig håndtering af merarbejde. Flere er inspireret af de private overenskomster, hvor der er aftalt nye muligheder for børnefamilier, som er knyttet til de fritvalgskonti, som man har nogle steder på det private arbejdsmarked.

Arbejdsformer under forandring

Flere medlemmer efterlyser tid og midler til kompetenceudvikling i brugen af AI og ny teknologi. Der er en ledelsesforventning om, at AI bruges, men der mangler klare retningslinjer for, hvilke værktøjer der skal mestres. Samtidig udtrykker nogle bekymring over øget kontrol og frygt for, at effektiviseringsgevinster fører til stillingsnedlæggelser.

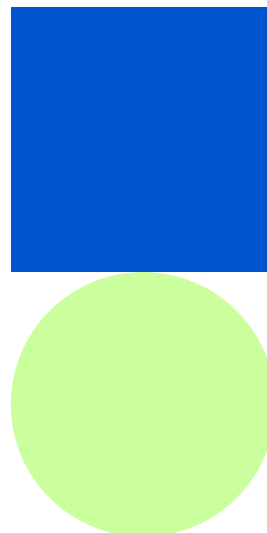
Andre krav

Derudover er der selvfølgelig forslag, som adresserer andre problemstillinger. Nogle danner grundlag for overenskomstkrav for særlige medlemsgrupper. Andre er rettet mod problemstillinger, som ikke kan løses i en overenskomstforhandling, men fx skal løses politisk. De forslag tager vi med i vores politiske interessevaretagelse eller i andre relevante fora, hvor vi kan tale djøfernes sag.

Hvad nu?

Dette kravsoplæg danner grundlag for Djøfs forhandlinger ved OK26. Forhandlingerne starter allerede, når Djøf sammen med de øvrige akademiske organisationer skal formulere et fælles forhandlingsoplæg. Derefter skal der findes fælles fodslag med de øvrige lønmodtagerorganisationer på de områder, hvor der er fælles interesser. Til sidst møder vi arbejdsgiverne ved forhandlingsbordet. Det er nødvendigt at prioritere undervejs. Kravsoplægget er derfor en bruttoliste over det, vi ideelt set gerne vil opnå. Nu er opgaven at få så meget igennem som muligt.

Mange hilsner
Djøf Offentligs bestyrelse



1. Løn og pension

Djuf Offentligs bestyrelse foreslår, at der stilles en række lønkrav til OK26. Kravene har én afgørende fællesnævner, som er, at lønnen i det offentlige skal afspejle værdien af offentligt ansatte.

Hvis vi skal oversætte det til overenskomstkrav, så betyder det, at vi skal arbejde for størst mulige generelle lønstigninger til alle, lønudviklingen skal følge det private arbejdsmarked, og de lokale lønforhandlinger skal give en reel mulighed for at opnå en bedre og markedssvarende løn.

De forslag til krav, der er kommet ind fra medlemmerne i løbet af februar 2025, viser fortsat opbakning til, at generelle lønstigninger er en høj prioritet. Men det er også tydeligt, at en generelt højere løn så vidt muligt skal suppleres af andre forbedringer, som fx bedre vilkår for lokal løndannelse, hvis overenskomsterne skal være relevante og tidssvarende.

1.1. LØNUDVIKLING FOR ALLE

Generelle lønstigninger

Ved overenskomstforhandlingerne aftaler vi, hvordan alle løndelev skal reguleres i overenskomstperioden.

I de seneste mange forhandlingsrunder har vi arbejdet for, at flest mulige midler bliver brugt på generelle procentuelle lønstigninger. Det sikrer en lønudvikling, der gavner alle medlemmer.

Også ved OK26 vil det være en topprioritet for bestyrelsen at få de størst mulige generelle procentuelle lønstigninger, så vi kan forbedre reallønnen.

Reguleringsordning

Ud over den økonomiske ramme, som dækker de forbedringer, vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, har der i mange år været en reguleringsordning, som har til formål at sikre parallelitet mellem lønudviklingen i den private og offentlige sektor.

Reguleringsordningen gælder kun for én overenskomstperiode ad gangen og bortfalder ved periodens udløb. Derfor skal den fornyes ved hver forhandling. Den bygger på lønstatistik fra Danmarks Statistik, og der aftales én reguleringsordning for hver af de tre offentlige sektorer (stat, kommuner og regioner).

For bestyrelsen er det afgørende, at lønudviklingen i det offentlige fortsat følger den private, så den offentlige sektor ikke bliver et andenrangs arbejdsmarked. Derfor foreslår vi, at der stilles krav om sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og private område.

Krav 1. Størst mulige procentuelle forbedringer af alle løndelev

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

1.2. UDVIKLING AF DEN LOKALE LØNDANNELSE

Den lokale løndannelse skal fungere bedre

En del medlemmer oplever et lokalt forhandlingssystem, som fremstår uigen-nemsigtigt, hvor man ikke kan gennemskue, hvilken indsats, opgaver mm., der skal til for at komme i betragtning til tillæg. Yderligere beskriver medlemmer, at der ikke er reel forhandlingsvilje fra ledelsen, og at der ganske simpelt mangler penge at forhandle om.

I bestyrelsen mener vi ikke, at løsningen er at afskaffe de lokale lønforhand-linger. En fornuftig løndannelse kræver, at generelle procentuelle lønstignin-ger til alle suppleres af en velfungerende lokal løndannelse, og at den lokale lønudvikling understøttes, så den enkelte medarbejder mere direkte kan se indsats, funktioner, kompetencer og præstationer afspejlet i lønnen. Desuden skal medarbejderne kunne sammenligne deres lønninger på tværs, så åbenhed om lønninger bør være en fast del af det lokale lønsystem. Ligeledes skal der være indsigt i og sikkerhed for, at midlerne til lokal løndannelse finder vej til det lokale forhandlingsbord.

Som en udløber af løntrepartsaftalen fra december 2023 har parterne på det offentlige område fået til opgave at finde en ny model for løndannelsen i det offentlige. En model, som bl.a. skal kunne sikre rekruttering til stillinger med afgørende betydning for samfundet. Vi mener, at vores medlemmer udfører opgaver, som er af helt afgørende betydning for samfundet, og vi kan konsta-tere, at rekruttering af en række djøf-fagligheder til den offentlige sektor er vanskelig.

Derfor er bestyrelsens forslag, at Djøf stiller krav om at forbedre rammerne for den lokale løndannelse – uanset om det bliver inden for rammerne af en helt ny lønmodel, eller om vi fortsætter med det system, vi kender i dag.

Krav 3. Forbedring af rammerne for den lokale løndannelse

1.3. UDLIGNING AF LØNFORSKELLE MELLEM STAT, KOMMUNER OG REGIONER

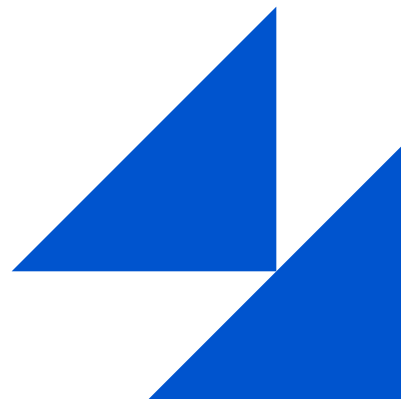
Lønnen i staten skal matche kommuner og regioner

Mange statsansatte medlemmer oplever det som urimeligt, at grundløn, cen-tralt aftalte tillæg og pension er sakket bagud i forhold kommuner og regioner. Sammenlignes lønniveauet inkl. lokale aftalte tillæg, er billedet det samme. Det kan være en barriere for mobilitet mellem sektorerne og kan ligeledes medvirke til at gøre det vanskeligt at rekruttere og fastholde medarbejdere i staten.

Derfor foreslår bestyrelsen, at vi ved OK26 stiller krav om at udligne lønfor-skellen. Dette hverken kan eller skal opnås ved at forringe lønnen i kommuner og regioner, men ved at løfte lønnen i staten. Der er flere veje til det mål – fx at hæve lønnen på udvalgte løntrin eller afsætte en relativ større del af den økonomiske ramme til generelle lønforbedringer i staten.

Bestyrelsen er åben for forskellige løsninger, men resultatet skal være, at lønnen i staten kommer på niveau med lønnen i kommuner og regioner.

Krav 4. Udligning af lønforskelle mellem staten og kommuner og regioner



1.4. ANDRE LØNKRAV

Løntillæg til tillidsrepræsentanter i staten og arbejdsmiljørepræsentanter i staten og kommuner

I kommuner og regioner er det aftalt, at tillidsrepræsentanter skal have et løntillæg. Tillæggets størrelse aftales lokalt. Det samme gælder ikke i staten, hvor kun ca. 1/3 af tillidsrepræsentanterne modtager et tillæg.

Tillidsrepræsentanter spiller en central rolle og bør anerkendes for det store arbejde, de gør for medlemmerne og arbejdspladserne i hele den offentlige sektor.

På de offentlige arbejdspladser spiller arbejdsmiljørepræsentanterne sammen med tillidsrepræsentanterne også en betydelig rolle, når det handler om at fremme trivslen og sikre et godt arbejdsmiljø. På det regionale område har man som arbejdsmiljørepræsentant ret til et tillæg, i kommunerne opfordrer parterne til, at arbejdsmiljørepræsentanter tildes et tillæg, mens der i staten ikke er taget stilling til spørgsmålet.

Ved OK26 ønsker bestyrelsen at sikre, at tillidsrepræsentanter i staten og arbejdsmiljørepræsentanter i staten og kommunerne får et løntillæg for deres arbejde.

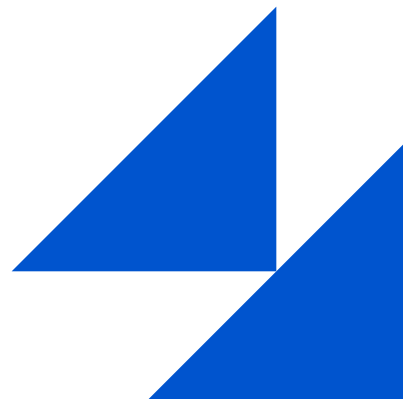
Tillæg til ph.d.-stipendiater i regionerne

Mange ph.d.-stipendiater er ansat på forskningsprojekter på sygehusene i regionerne. Men i den regionale overenskomst er der ikke på tilsvarende vis som i staten aftalt et særligt tillæg til denne gruppe.

Bestyrelsen ønsker derfor, at der i den regionale overenskomst fastsættes et centralt tillæg til ph.d.-stipendiater.

Krav 5. Løntillæg til tillidsrepræsentanter i staten og arbejdsmiljørepræsentanter i staten og kommunerne

Krav 6. Aftale om tillæg til ph.d.-stipendiater i regionerne



1.5. PENSIONSKRAV

Rådighedstillægget i staten skal være fuldt pensionsgivende

Ved OK21 blev pensionen på rådighedstillægget i staten løftet fra 9 til 12,5 %.

Ved OK26 ønsker bestyrelsen, at pensionen på rådighedstillægget bliver løftet det sidste stykke, så pensionssatsen bliver præcis den samme, som på andre løndele. Det vil for bestyrelsen være et vigtigt skridt mod at udligne lønforskellene mellem staten, kommuner og regioner.

Pension af ph.d.-tillæg

Ph.d.-tillægget er det eneste centralt aftalte tillæg til forskere, som ikke er pensionsgivende. Det skal der rettes op på ved OK26, så de nye forskere ikke kommer bagud på pension.

Bestyrelsen vil derfor foreslå, at der stilles krav om, at ph.d.-tillægget gøres pensionsgivende.

Bedre pension til medarbejdere på ny fleksjobordning

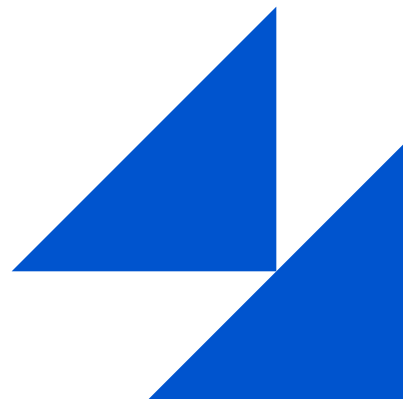
Hos arbejdsgiverne er der stort fokus på at sikre et robust arbejdsudbud. Fleksjobordningerne er med til at sikre, at alle arbejdsressourcer er i spil til gavn for samfundet og naturligvis til gavn for de medarbejdere, som af helbredsæssige årsager ikke har mulighed for at arbejde på ordinære vilkår. Fleksjobvisiterede på den såkaldte nye ordning fra 1. januar 2013 får typisk en lavere samlet månedsløn, end fleksjobvisiterede på den gamle ordning og kollegaer i ordinær ansættelse. Derudover er de pensionsmæssigt meget ringere stillet og har derfor udsigt til at blive betydeligt fattigere, når de når pensionsalderen – selvom de har bidraget positivt på arbejdsmarkedet.

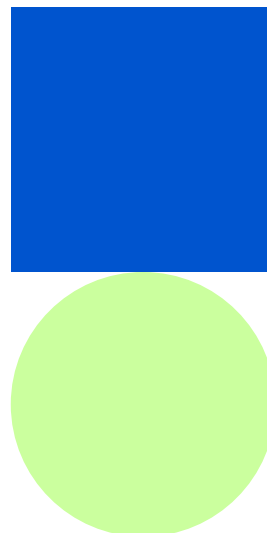
Bestyrelsen foreslår, at fleksjobvisiterede efter den nye ordning optjener pension, som var de på fuldtid.

Krav 7. Rådighedstillægget i staten gøres fuldt pensionsgivende

Krav 8. Pension af Ph.d.-tillæg i staten

Krav 9. Bedre pension til medarbejdere på ny fleksjobordning





2. Det fleksible arbejdsliv

Løn og realløn har fyldt meget i de krav, medlemmerne har indsendt i februar 2025. Men ét tema fylder alligevel en smule mere – og det er fleksibilitet.

Fleksibilitet handler om alt fra mere familievenlige arbejdsvilkår og fleksibel arbejdstid til bedre muligheder for hjemmearbejde og mere rimelig håndtering af merarbejde. Når man læser alle de mange forslag, får man klart indtryk af, at mange medlemmer ser fleksibilitet som en 'deal breaker', når de skal vælge, om de vil tage eller blive i et job. Det efterlader parterne ved forhandlingsbordet med et ansvar for at finde fælles løsninger, som kan komme medarbejdernes ønsker og behov i møde.

På det private område har man ved OK25 vist vejen ved at forhandle nye fleksible muligheder ind i overenskomsterne. Det vil være oplagt at tage afsæt i de resultater og forsøge, om vi sammen med arbejdsgiverne kan oversætte dem til en offentlig kontekst.

Derudover er der fortsat en opgave i at give bedre vilkår for fleksibilitet for de medlemmer, som ikke er omfattet af en lokal arbejdstidsaftale eller ikke har adgang til afspadsering. Det kunne fx være special- og chefkonsulenter i staten, forskere eller medarbejdere på arbejdspladser, hvor man ikke har prioriteret at indgå lokalaftaler om arbejdstid.

2.1. UDBYGNING AF OPSPARINGSORDNINGER

Ved forhandlingerne i 2024 fik vi to væsentlige gennembrud i forhold til fleksibilitet, idet det på alle tre overenskomstområder lykkedes at lave to nye opsparingsordninger – en ordning til opsparing af frihed og en ordning til opsparing af pensionsmidler.

Reaktioner efter OK24 var positive, og Djøf har oplevet en stor efterspørgsel på mere information om opsparingsordningerne. Samtidig viser de mange OK26-krav om mere frit valg, fleksibilitet og frihed, at medlemmerne både ser frem til de nye ordninger, men også ønsker at udbygge dem.

Opsparing af frihed

Medarbejdere i hele den offentlige sektor kan fra 1. april og 1. maj 2025 opspare op til 15 dages frihed. Den opsparede frihed kommer fra 6. ferieuge/ særlige feriedage. For fuldmægtiggruppen i staten kan op til 8 af de 15 dage også komme fra godkendt merarbejde.

Bestyrelsen foreslår at hæve grænsen på opsparing af frihed fra 15 til 20 dage. Derudover foreslår vi at indføre en mulighed for, at alle medarbejdere kan opspare 5 dage, som de har arbejdet ud over deres normale arbejdstid. Dette skal ikke være dage, som er godkendt som merarbejde. Derimod kan det være dage, som er opsparet 1:1 som fx flekstid, dage fra en 39/11-ordning, timer udover den aftalte arbejdstid, som fremgår af tidsregistreringen etc. Det vil betyde, at alle medarbejdere vil få mulighed for at opspare ekstra timer på kontoen. Det vil give kontoen større værdi for medarbejdere, som ikke har været pålagt

merarbejde og medarbejdergrupper, som ikke er omfattet af overenskomstens merarbejdsbestemmelse som eksempelvis forskere og special- og chefkonsulenter i staten.

Herudover foreslår bestyrelsen, at mulighederne for af afholde de opsparede dage gøres bedre og mere fleksible, så medarbejderen fx får ret til at holde flere dage i træk.

Opsparingskontoen P+ Fri Opsparing

Ved siden af muligheden for at opspare frihed blev der ved OK24 aftalt en ny opsparing af pensionsmidler i pensionskassen (P+ har benævnt ordningen Fri Opsparing). Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, kan sættes ind på Fri Opsparing. Midlerne kan hæves før pensionsalderen til fx at tage en pause i arbejdslivet eller et andet behov.

Bestyrelsen foreslår, at vi ved OK26 udbygger opsparingskontoen ved at give mulighed for også at overføre midler fra særlige feriedage/6. ferieuge til kontoen. Det vil give dem, som hellere vil have de særlige feriedage/den 6. uge udbetalt som penge mulighed for at spare dem op på Fri Opsparing. Desuden vil vi foreslå, at medarbejderne får ret til at bruge deres midler på Fri Opsparing til frihed uden løn, hvis livet kalder på en pause.

Krav 10. Grænsen for opsparing af frihed hæves til 20 dage, og der indføres mulighed for at indsætte 5 dages frihed i forholdet 1:1

Krav 11. Udbygning af opsparingskonto med midler fra særlige feriedage/6. ferieuge

Krav 12. Ret til tjenestefrihed uden løn knyttet til opsparingskontoren

2.2. FLEKSIBILITET, ARBEJDSTIDSTILRETTELÆGGELSE OG FRIDAGE

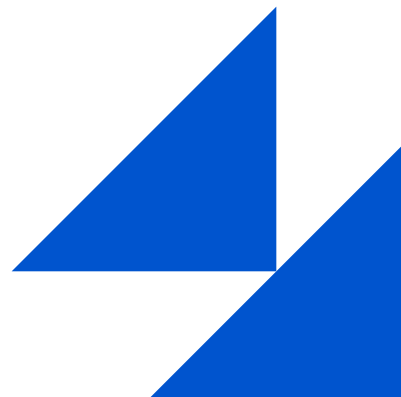
Medlemmerne efterspørger igen ved OK26, at vi stiller krav om konkurrencedygtige og tidssvarende arbejdsvilkår, hvor fleksibilitet fra medarbejderne belønnes med fleksibilitet fra arbejdsgiverne.

Medlemmernes forslag til krav om fleksibilitet ved OK26 spænder vidt. Der kan dog formuleres nogle forslag til krav, som indkapsler meget af det, som vi i bestyrelsen ser som fællesnævnerne.

Ret til lokal aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Der er i overenskomsten mulighed for at aftale lokale arbejdstidsordninger. På mange arbejdspladser bruger man denne mulighed til at aftale flekstidsordninger (dog undtaget undervisningsområdet i staten), der giver medarbejderne mulighed for selv at justere deres møde- og gåtider inden for nogle aftalte rammer, så længe de opfylder deres samlede arbejdstid over en given periode. Det er ordninger, som kan give medarbejderne mulighed for at selv at have indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde, så arbejdsliv og privatliv kan balancere.

Der er dog stadig arbejdspladser, hvor man ikke har en lokal arbejdstidsaftale og andre arbejdspladser, hvor man ledelsesmæssigt har valgt, at arbejdstidsaftalen ikke skal dække alle medarbejdergrupper. Fx dækker en række flekstidsaftaler ikke special- og chefkonsulenter.



Bestyrelsen ønsker derfor at stille krav om ret til en lokal aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, så man på arbejdspladserne fremadrettet bliver forpligtet til at aftale rammerne for, hvordan man på den pågældende arbejdsplads sikrer medarbejderne mulighed for og indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Som arbejdsplads giver det mulighed for at aftale de vilkår for fleksibilitet, som passer lige netop der. Det kunne fx være i form af en klassisk flekstidsaftale, en aftale om adgang til hjemmearbejde, en aftale om 4 dages arbejdsuge eller en aftale, der kombinerer flere elementer, der fremmer medarbejdernes mulighed for at planlægge arbejdet fleksibelt.

Ret til højere ugentlig arbejdstid mod tilsvarende antal fridage

Som en model for at sikre medarbejderen tid til restitution, fritid og familieliv foreslår bestyrelsen også, at medarbejderen får en ret til højere ugentlig arbejdstid mod tilsvarende antal fridage, fx en ret til at vælge en 39/11-ordning, hvor man mod at arbejde 39 timer ugentlig får 11 ekstra fridage årligt.

Ret til plustid for special-/chefkonsulenter

Mange special- og chefkonsulenter arbejder betydeligt mere end deres aftalte arbejdstid, og deres honorering matcher ikke antallet af timer, de arbejder mere end deres aftalte arbejdstid.

For at skabe en reel forbedring af special- og chefkonsulenternes timeløn foreslår bestyrelsen en ret for special- og chefkonsulenter til at vælge plustid, hvis konsulenten gennem et halvt år har arbejdet mere end gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden kan med plustid aftales op til gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Aftale om rådighedsvagter i staten

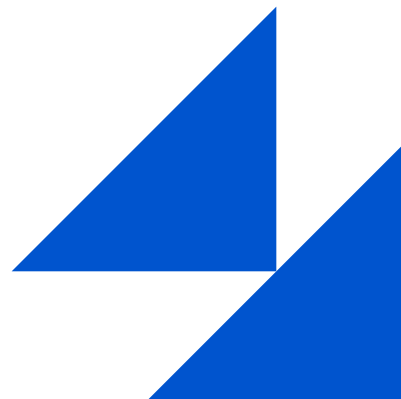
Overenskomsterne forudsætter, at arbejdstiden placeres mandag til fredag i dagtimerne. I kommuner og regioner er der derfor aftalt vilkår for rådighedsvagt i hjemmet, så både medarbejdere og ledelse kender rammerne, når der er behov for, at medarbejderne skal deltage i en rådighedsvagt – det kan fx være en pressevagt eller en beredskabsvagt. Det samme gælder ikke i staten, hvor der ikke er en tilsvarende aftale, og hvor vilkårene for rådighedsvagt derfor er uklare.

De indsendte forslag til OK26-krav peger på, at der på mange statslige arbejdspladser er uklarhed i forhold til, hvornår man som medarbejder er forpligtet til at stå til rådighed fx i en vagtordning. Dette billede bekræftes af Djøfs tillidsrepræsentanter. Bestyrelsen foreslår derfor, at der i staten – som i kommuner og regioner – aftales centrale vilkår for medarbejdere, der indgår i en rådighedsvagt.

Ret til frihed med løn grundlovsdag samt 24. og 31. december

Flere medlemmer har i deres forslag til overenskomstkraft fremhævet vigtigheden af frihed med løn på de såkaldte kutymefridage. Det opleves som uretfærdigt, at medarbejdere på de fleste offentlige arbejdspladser har fri grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag, mens medarbejdere andre steder skal arbejde på disse dage.

Medlemmerne har ved både OK18, OK21 og OK24 været meget tydelige i deres ønske om at få disse kutymefridage genindført og sikret i overenskomsterne.



Ved OK26 foreslår bestyrelsen, at der stilles krav om, at ret til fri med løn grundlovsdag, 24. og 31. december bliver skrevet ind i overenskomsterne på alle forhandlingsområder.

Krav 13. Ret til lokal aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Krav 14. Ret til at vælge højere ugentlig arbejdstid mod tilsvarende antal fridage

Krav 15. Ret til plustid for special- og chefkonsulenter, hvis de gennemsnitligt gennem et halvt år har arbejdet mere end 37 timer om ugen

Krav 16. Aftale om rådighedsvagter i staten

Krav 17. Ret til fri med løn grundlovsdag, den 24. og 31. december

2.3. LIVSFASEFLEKSIBILITET

Fleksibilitet ved barns sygdom

Forældre skal have bedre muligheder for at passe deres syge børn. Mange børnefamilier oplever, at retten til frihed til pasning af syge børn begrænses af kravet om, at det skal være 'foreneligt med forholdene på arbejdspladsen'. Samtidig er børn ofte syge i mere end to dage ad gangen. I medlemmers forslag til krav fylder krav om mere familievenlige vilkår meget, og mange beskriver, hvilken stressfaktor børns sygdom udgør i et travlt arbejdsliv. Der er stort politisk fokus på familiepolitikken. Her har parterne på det offentlige arbejdsmarked en mulighed for at omsætte dette fokus til praktiske arbejdsvilkår.

Derfor foreslår bestyrelsen en styrket ret til fleksibilitet ved barns sygdom inden for to områder:

- Ubetinget ret til frihed: Retten til frihed til pasning af sygt barn sidestilles med frihed ved egen sygdom.
- Udvidelse af retten til frihed: Retten til frihed udvides til at gælde på barnets 3. sygedag.

Ret til deltid i bestemte livsfaser

Fra medlemsforslagene og Djøfs daglige rådgivning af medlemmerne ved vi, at mange offentligt ansatte akademikere får nej, når de ønsker at gå ned i tid. Det er ærgerligt, når vi kan se på medlemmernes OK26-forslag, at de offentlige parter ville tage et vigtigt skridt mod større familievenlighed ved netop at skabe bedre muligheder for at gå på deltid, når man har små børn.

Samtidig viser kravsforslagene, at mange erfarne medarbejdere gerne vil blive på arbejdsmarkedet, hvis deres arbejdstid trappes ned gradvist frem mod pensionen. Men også her oplever mange, at ønsket om deltid bliver afvist.

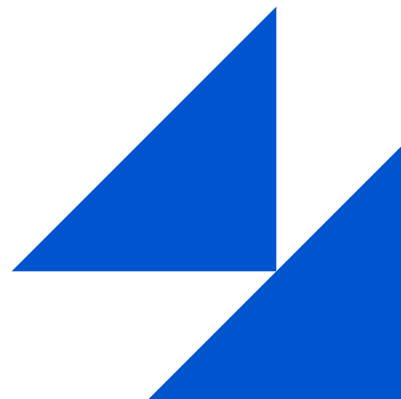
Bestyrelse foreslår derfor:

- Ret til deltid, når man har børn under tre år.
- Ret til deltid fra 3 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Når arbejdstiden reduceres ved deltid, skal der naturligvis være en klar aftale om både placeringen af arbejdstiden og en tilsvarende reduktion af opgaveporteføljen. Disse muligheder styrker både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i det offentlige.

Revision af barselsaftaler, så de matcher nye familieformer

Barselsaftalerne på det offentlige område tager ikke tilstrækkelig højde for



nye familieformer. Bestyrelsen foreslår, at det gøres muligt at overføre lønret til sociale forældre og nærtstående.

Lønret som matcher industriens område

Med indgåelse af overenskomstforlig på industriens område primo 2025 er der aftalt en forøgelse af antallet af såkaldte deleuger fra 5 til 7. På det offentlige område er der 6 deleuger.

Bestyrelsen foreslår, at det offentlige matcher industriens område, og der aftales en forbedring af antallet af deleuger.

Ret til 2 familieomsorgsdage

Der er ved OK25 på nogle private overenskomstområder aftalt 2 børnebørns-omsorgsdage. Samtidig er der aftalt mulighed for at ledsage pårørende til diverse sundhedsaftaler mv. Bestyrelsen vil gerne tage tankerne bag disse muligheder med ind på det offentlige overenskomstbord. Vi lytter dog på, at der i vores kravsindsamling også har været stemmer, der har mindet os om, at familier kan se ud på mange måder, og selvom alle ikke har samme forpligtelser, så har alle behov for større fleksibilitet.

Bestyrelsen foreslår indførelse af to familieomsorgsdage, som tildeles alle medarbejdere uanset alder og familiesituation. Dagene kan bruges til, hvad end der er vigtigt for den enkelte.

Krav 18. Flexibilitet ved barns sygdom

Krav 19. Ret til deltid i bestemte livsfaser

Krav 20. Revision af barselsaftaler, så de matcher nye familieformer

Krav 21. Forbedring af antallet af deleuger

Krav 22. Ret til 2 familieomsorgsdage

2.2. MERARBEJDE

Forbedret honorering for merarbejde ved udbetaling

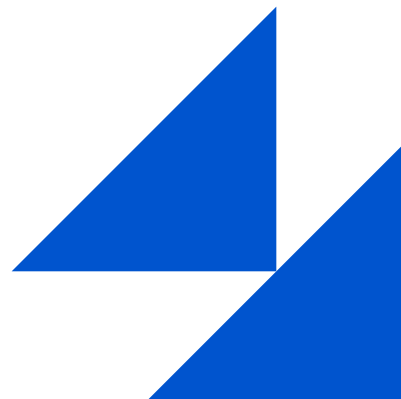
Godtgørelse for merarbejde ydes efter overenskomsterne så vidt muligt som afspadsering. Alligevel fremgår det af medlemmernes forslag til krav, diverse Djøf-undersøgelser og Djøfs daglige medlemsrådgivning, at merarbejde typisk udbetales.

Godkendt merarbejde honoreres med timer i forholdet 1:1,5 ved både afspadsering og udbetaling. Alligevel er honoreringen ved udbetaling ringere, da rådighedstillægget ikke indgår i beregningen af timelønnen.

Bestyrelsen vil fastholde, at udgangspunkt er, at merarbejde afspadseres. Når det ikke kan lade sig gøre, eller hvis der er enighed mellem ledelse og medarbejder om udbetaling, så skal udbetalingen kunne betale sig. Derfor foreslår bestyrelsen, at merarbejde ved udbetaling honoreres med timelønnen i forholdet 1:1,75.

Ret til at afvise merarbejde med særlig begrundelse

Det burde være indlysende, at man som medarbejder skal kunne afvise at påtage sig merarbejde, når personlige eller familiemæssige grunde taler for det. Men de akademiske overenskomster på det offentlige område tager ikke stilling til muligheden for at afslå merarbejde i særlige situationer.



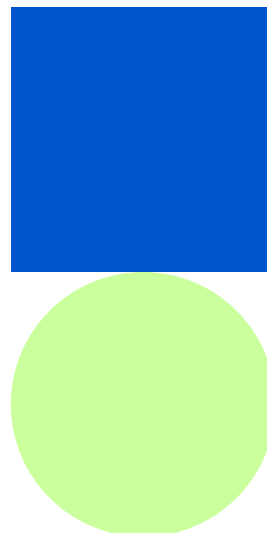
Bestyrelsen ønsker, at det kommer til at fremgår klart af merarbejdsbestemmelserne, at medarbejderen med henvisning til særlige familiemæssige forpligtelser, mærkedage mv. kan afvise at påtage sig merarbejde.

Denne ændring forbedrer balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og giver medarbejdere bedre muligheder for at prioritere deres familie og personlige behov.

Krav 23. Forbedring af honoreringen for merarbejde

Krav 24. Ret til at afvise merarbejde med særlig begrundelse





3. Arbejdsformer under forandring

Når man læser alle de indsendt forslag til OK26-krav fylder løn og fleksibilitet mest. I bestyrelsen er vi dog af den opfattelse, at vi ved OK26 bør stille nogle få men vigtige krav, som sætter rammer for, at medarbejderne inddrages i arbejdet med nye arbejdsformer afledt af nye teknologier. Der er gode inputs at hente i medlemmernes forslag til OK26 krav under overskriften 'Arbejdsformer under forandring'.

Pligt til at inddrage medarbejderne i formuleringen af uddannelsesstrategi og allokering af uddannelsesmidler

Det er en rød tråd igennem medlemmernes forslag til OK26-krav, at man som medarbejder er temmelig overladt til sig selv, når det handler om uddannelse i brug af nye teknologier. Der tales på arbejdspladserne meget om de nye muligheder og hvilke potentielle gevinster, der kan være ved at anvende dem, men knap så meget om, hvordan man bliver god til at bruge dem.

Der er yderligere en særlig problemstilling, når man som forsker eller underviser har ansvar for at integrere nye teknologier i undervisningen. Her beskriver flere medlemmer, at der er en forventning om, at dette sker uden, at der nødvendigvis tages ledelsesmæssigt ansvar for, at man er uddannet til opgaven eller løbende har behov for opkvalificering.

Bestyrelsen foreslår, at arbejdsgiverne forpligtes til at inddrage medarbejderne i formuleringen af uddannelsesstrategi og allokering af uddannelsesmidler i SU/MED.

Inddragelse af medarbejdere, når arbejdspladsen indfører nye arbejdsprocesser ved hjælp af kunstig intelligens

Hvis en arbejdsplads står over for at skulle udlicitere et arbejdsområde, er der helt særlige spilleregler for, hvordan medarbejderne skal inddrages i den proces. Som forholdene er nu, er der ikke samme veldefinerede rammer for, hvordan medarbejderne skal inddrages, hvis man indfører nye arbejdsprocesser ved hjælp af kunstig intelligens. Heller ikke selvom de nye arbejdsprocesser indføres med et effektiviseringssigte.

Bestyrelsen foreslår, at SU/MED skal bruges aktivt som forum for dialog, inddragelse og opfølgning på AI-løsningerne, så medarbejdere og ledelse inddrages tidligt i drøftelserne om processen, herunder forventninger til effektiviseringsgevinster, og hvordan disse potentielle gevinster høstes – tilfaldet de medarbejdere, som måske får lettet opgavepresset, og får bedre plads til fagligheden, eller høstes de som besparelser?

Transparens om kontrol af medarbejderne ved hjælp af digitale værktøjer

Der er mange nye muligheder for at overvåge medarbejdernes produktivitet, adfærd mm. Som medarbejder kan det opleves utrygt, at man ikke helt konkret ved, hvad der måles på, og hvordan data bruges.

Bestyrelsen foreslår, at der skal være transparens om præcist, hvilke konkrete digitale værktøjer der anvendes til overvågning. Dette omfatter værktøjernes funktioner, hvilke data der indsamles, formålet med dataindsamlingen, og

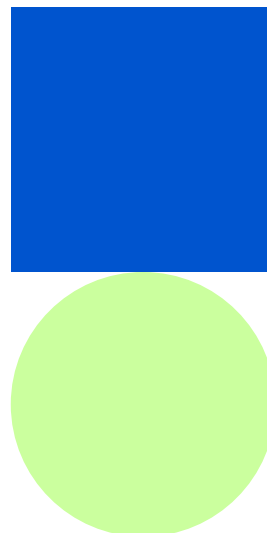
hvordan dataene vil blive anvendt. Dette kan fx opnås ved en årlig afrapportering i SU/MED og direkte til medarbejdere.

Krav 25. Pligt til at inddrage medarbejderne i formuleringen af uddannelsesstrategi og allokering af uddannelsesmidler

Krav 26. Aftaler om SU/MED udbygges med bestemmelser om indførelse af nye arbejdsprocesser ved brug af kunstig intelligens

Krav 27. Transparens om digitale værktøjer, der anvendes til kontrol af medarbejderne





4. Særlige områder

4.1. UNDERVISNINGSSOMRÅDET

Bedre vilkår for deltidsansatte

Ved OK21 lykkedes det parterne at indgå aftale om nye arbejdstidsbestemmelser i overenskomsten for undervisere på de gymnasiale uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler. For at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid blev reglen om jævn arbejdsbelastning ved OK24 præciseret.

I forhold til arbejdstid for undervisere vil bestyrelsen derfor ved OK26 fokusere på at sikre fornuftige vilkår for gruppen af undervisere på deltid.

Vi har sagt det mange gange og gentager gerne. Vilkårene for deltidsansatte undervisere bør forbedres, så de reelt sikres, at den nedsatte arbejdstid fører til en arbejdstidsnedsættelse, og at den nedsatte tid ikke bare 'plastres' ud over årsnormen. Det kan gøres ved, at der ved indgåelse af aftale om arbejdstidsnedsættelse imellem ledelse og underviser indgås en konkret aftale om udmøntningen af arbejdstidsnedsættelse. Så ved alle parter, hvad man har at rette sig efter.

Højere tillæg for adjunkter, lektorer og docenter på erhvervsakademier og professionshøjskoler

Adjunkter, lektorer og docenter på erhvervsakademier og professionshøjskoler bidrager sammen med universiteterne til at uddanne højt kvalificerede videns- og fagpersoner, der matcher arbejdsmarkedets behov. Uddannelserne kræver i stadig stigende grad en høj faglig viden, pædagogiske kompetencer, forskerkapacitet, innovationsforståelse, evnen til at udvikle og formidle komplekst stof på et videregående uddannelsesniveau og samarbejde med aftagere. Derudover er der på erhvervsakademier og professionshøjskoler en stillingsstruktur med krav om adjunktperiode, lektorbedømmelse og -godkendelse for ansættelsen.

For at imødegå de stadig stigende krav finder bestyrelsen, at adjunkt-, lektor- og docenttillægget for undervisere på erhvervsakademier og professionshøjskoler bør forhøjes.

Krav 28. Aftale mellem ledelse og underviser om rammer for placering af arbejdstiden i forbindelse med deltidsansættelse

Krav 29. Adjunkt-, lektor- og docenttillægget forhøjes på erhvervsakademier og professionshøjskoler

4.2. FORSKNING

Tid til forskning

Arbejdstid fylder, udover løn, mest i de foreslåede krav for forskere på universiteterne. Forskeres arbejdstid er også et tema, der skiller sig ud i Djøfs undersøgelser af forskernes arbejdsvilkår. Flere beskriver, at arbejdstiden løber løbsk, fordi det er vanskeligt at finde tid til forskning i en hverdag, hvor man er planlagt med undervisning og administrative opgaver. Som forsker evalueres man

løbende i sin undervisning, bliver pålagt at påtage sig administrative opgaver og forventes at levere forskningsmidler til egne og fælles forskningsprojekter. Samtidig bedømmes forskningsresultater og publiceringer og har afgørende betydning for fortsat forskningskarriere og -ansættelse. Til sammen betyder det en høj gennemsnitlig arbejdstid og for nogle en trivselsudfordring.

Det vil være svært at finde et passende niveau for ledelsesmæssig styring af arbejdstiden, når der samtidig skal værnes om forskningsfriheden. Det må dog ikke blive en undskyldning for, at den enkelte forsker ikke får en vis forudsigelighed i arbejdstilrettelæggelsen og mulighed for at skabe tid til forskning i den normale dagarbejdstid.

Derfor ønsker bestyrelsen, at der skabes rammer for, at forskerne får tid til forskning. Der kan indføres et krav om en individuel opgaveoversigt, hvor der efter dialog mellem forsker og nærmeste leder fremgår, hvor meget tid der forventes brugt på forskning, undervisning, vejledning, administration, udvikling mv. Naturligvis med en vægtning af opgaverne, som giver reel tid til forskning inden for den almindelige arbejdstid. Ved fastlæggelse af opgaveoversigten skal der tages hensyn til forskerens anciennitet, placering i stillingsstrukturen, erfaring og livssituation. Ligeledes skal der tages hensyn til, at den samlede arbejdsbelastning skal være jævnt fordelt.

For ph.d.-stipendiater skal samme hensyn tages i fordeling af de op til 840 timers arbejdstimer, som ph.d.-stipendiaten er forpligtet til at påtage sig.

Honorering af undervisning uden for den normale dagarbejdstid

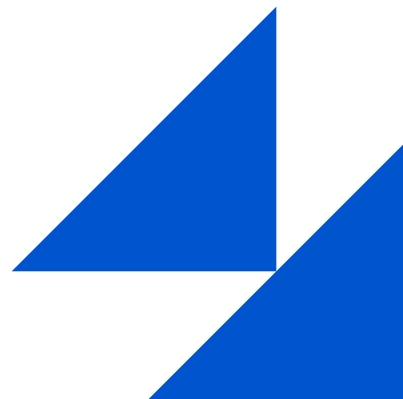
Universiteterne planlægger undervisning for de studerende både om aftenen og i weekenderne. Hvis undervisning fast tilbagevendende foregår uden for den normale dagarbejdstid, er arbejdet ikke dækket af overenskomsten. Overenskomsterne forudsætter således, at arbejdstiden placeres mandag til fredag i dagtimerne.

Det er indtrykket fra kravindsamlingen og fra Djøfs medlemsrådgivning, at man på universiteterne ikke er opmærksomme på, at man ikke kan pålægge fast tilbagevendende arbejde om aftenen og i weekenderne, hvis der ikke er indgået en aftale om, hvordan det arbejde skal honoreres. Som det er i dag, skal en sådan aftale indgås med de overenskomstbærende organisationer centralt.

Bestyrelsen ønsker, at den enkelte forsker skal have klarhed om vilkårene for sit arbejde. Herunder skal forskerne vide, hvordan de bliver honoreret, når de stiller op til undervisning på ubekvemme tidspunkter, hvor de ellers kunne bruge tid på restitution eller familie- og fritidsaktiviteter. Bestyrelsens opfattelse er naturligvis, at denne honorering skal afspejle, at arbejdstimerne griber ind i forskernes fritid, og at denne type undervisningsopgaver er pålagt og arbejdstiden kontrollabel, og derfor kan honoreres med merarbejdsbetaling.

Krav 30. Tid til forskning

Krav 31. Aftale om honorering af undervisning uden for den normale dagarbejdstid



4.3. POLITI/ANKLAGEMYNDIGHED

Grunduddannelsestillægget til anklagerfuldmægtige hæves

Politi- og anklagerfuldmægtige med mindst 3 års erfaring, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får i dag et fast tillæg på 15.700 kr. (2012-niveau) om året. (Jf. Statsoverenskomsten bilag 6, punkt D4, nr. 1).

Til sammenligning får dommerfuldmægtige, der har gennemført domstolenes grunduddannelse, et tillæg på 30.400 kr. (2012-niveau) om året. (Jf. Statsoverenskomsten bilag 6, punkt D8).

Anklagemyndighedens grunduddannelse er omfattende og afsluttes med både en teoretisk og praktisk prøve. Uddannelsen er et grundelement i at sikre et højt kompetenceniveau hos gruppen af offentlige anklagere.

Derfor mener bestyrelsen, at tillægget til politi- og anklagerfuldmægtige skal forhøjes, så det kommer på niveau med tillægget til dommerfuldmægtige.

Tillæg til visse turnusanklagere hæves

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet fik ved OK21 hævet medhjælpertillægget. Det var et vigtigt resultat, som afspejler at medhjælpersagerne forberedes uden for den almindelige arbejdstid.

Ved OK26 ønsker vi at rette blikket mod de øvrige turnusanklagere, som yder en stor indsats under stort arbejdspress. Bestyrelsen foreslår derfor at hæve tillægget for turnusanklagere (Jf. Statsoverenskomsten bilag 6, punkt D2, D3, stk. 1, og D5), så de nævnte grupper oplever at blive honoreret i overensstemmelse med den ydede indsats.

Forbedring af vilkår for turnusanklagere i ekstern turnus

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i ekstern turnus skal på lige fod med turnusanklagere hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet forberede sig og møde i landsretten uden for arbejdstiden.

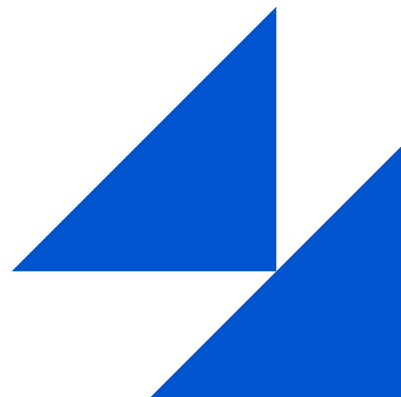
Bestyrelsen foreslår derfor, at ekstern turnus indskrives i D3, stk. 2, så disse turnusanklagere bliver honoreret på lige fod med turnusanklagere hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet.

Desuden foreslår vi, at bestemmelsen revideres, så den passer med den organisationsændring, der er gennemført siden OK21. Dvs. at 'Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet og Internationale sager udgår' og erstattes af 'Statsadvokaten for Særlig Kriminalitet og National enhed for Særlig Kriminalitet'.

Krav 32. Grunduddannelsestillægget til anklagerfuldmægtige hæves

Krav 33. Tillæg til visse turnusanklagere hæves

Krav 34. Forbedring af vilkår for turnusanklagere i ekstern turnus



4.4. DOMMERFULDMÆGTIGE

Beløb til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtiggruppen

Det er ikke muligt at forhandle individuelle tillæg for dommerfuldmægtige, på grund af de begrænsninger grundloven sætter for at sikre domstolenes uafhængighed. Bestyrelsen foreslår derfor, at der stilles krav om, at der afsættes midler til lokale lønforhandlinger for gruppen af dommerfuldmægtige.

Tillæg og pension til dommerfuldmægtige med særlige opgaver

Procesbevillingsnævnet forventes at få en større rolle i domstolssystemet, hvor flere sager skal vurderes forud for behandling i landsretten. Tillægget skal særligt sikre en forbedret rekruttering til Procesbevillingsnævnet. Derfor foreslår bestyrelsen, at tillægget til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet forhøjes. (Jf. Statsoverenskomsten bilag 6, punkt D14).

Grundlovsvagter i hverdage varetages hyppigt af dommerfuldmægtige. Hvis en dommerfuldmægtig varetager grundlovsvagter i weekenderne, er der aftalt et tillæg, der dækker dette arbejde, men der er ikke aftalt en honorering for grundlovsvagter i hverdagene. Bestyrelsen foreslår, at der aftales et tillæg til dommerfuldmægtige, der varetager grundlovsvagter i hverdagene.

Funktionen som retsmægler kan varetages af en dommerfuldmægtig. Der er en besparelse forbundet med at udpege en dommerfuldmægtig fremfor en ekstern advokat til denne funktion. Bestyrelsen foreslår, at dommerfuldmægtige, der er uddannet som og fungerer som retsmæglere, tildeles et tillæg.

Som en udløber af det såkaldte Rørdamudvalg, har man, for at lette dommernes arbejdsbyrde, gjort det muligt at udpege en dommerfuldmægtig til at sidde i Børne- og Ungeudvalg. Bestyrelsen foreslår, at dommerfuldmægtige, der medvirker i Børne- og Ungeudvalgssager om tvangsfjernelse af børn, tildeles et tillæg.

Dommerfuldmægtige og retsassessorer, der konstitueres som lands- eller byretsdommere optjener ikke pension af deres konstitutionstillæg. Til sammenligning optjener byretsdommere, der konstitueres i landsretten pension af konstitutionstillægget. Bestyrelsen foreslår, at konstitutionstillægget for retsassessorer og dommerfuldmægtige, der konstitueres som lands- eller byretsdommer, gøres pensionsgivende.

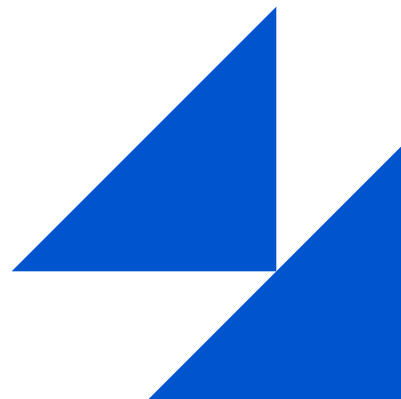
Krav 35. Beløb til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtiggruppen

Krav 36. Tillæg og pension til dommerfuldmægtige med særlige opgaver

4.5. FORSVARET

Den nye sikkerheds- og geopolitiske situation betyder, at regeringen investerer massivt og hurtigt i at styrke det danske forsvar. Parterne i forsvarsforliget er enige om, at rekrutterings- og fastholdelsestiltag er afgørende for Forsvarets opbygning. I flere centrale funktioner spiller medlemmer af Djøf en vigtig rolle for denne opbygning.

Forsvarets rolle i Nato, EU og i det nordiske samarbejde betyder, at militærjurister – der forventes at blive flere – fremover vil blive udsendt oftere end hidtil. Samtidig bliver arbejdet med udbud og indkøb til Forsvaret mere omfattende.



Bestyrelsen mener derfor, at det eksisterende tillæg i den statslige overenskomsts bilag 6 til militære, juridiske rådgiver skal forhøjes, og at der aftales et nyt tillæg til akademikere, der arbejder med udbud og indkøb i Forsvaret. Dette er en markering af, at opgaver for Forsvaret varetages af en bred vifte af medarbejdere – herunder akademikere.

Krav 37. Forhøjelse af tillægget til militære, juridiske rådgivere i Forsvaret

Krav 38. Nyt tillæg til akademikere, der arbejder med udbud og indkøb i Forsvaret

4.6. RET TIL FRIDAGE MED LØN TIL MILITÆRE OG BEREDSKABSMÆSSIGE OPGAVER OG ØVELSER

Den sikkerhedspolitiske situation i Europa har udviklet sig, og regeringen har meldt klart ud, at forsvaret og beredskabet skal styrkes. Det kræver en indsats for os alle.

I Ikast-Brande Kommune har de taget et vigtigt skridt ved at give medarbejdere, der bruger deres fritid som reservister eller frivillige i militær/beredskab, mulighed for fem årlige fridage med løn. Dagene kan bruges til opkvalificering eller at udføre opgaver i militære eller beredskabsmæssige funktioner.

Bestyrelsen mener, at de offentlige overenskomster også skal tage et ansvar. Medarbejdere skal have fri med løn til deltagelse i militære/beredskabsopgaver og øvelser.

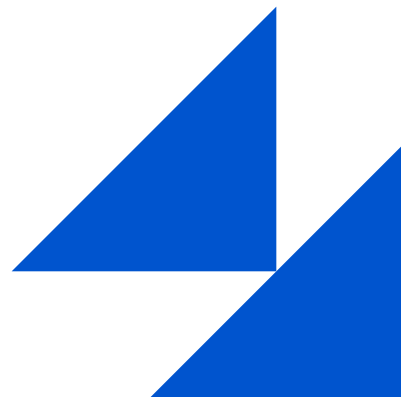
Krav 39. Ret til fem årlige fridage med løn til at udføre opgaver eller deltage i militære og beredskabsmæssige funktioner

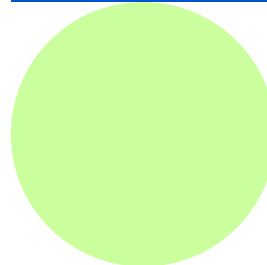
4.7. STØRRE JOBTRYGHED FOR BORGERRÅDGIVERE

Borgerrådgivere i kommunerne befinder sig ofte i en særlig udsat position, hvor deres referenceforhold og forpligtelser kan udgøre en risiko for deres ansættelse.

Bestyrelsen mener, at denne medarbejdergruppe har behov for større beskyttelse og øget sikkerhed i ansættelsen. En mulig løsning kunne være en beskyttelse svarende til den, der gælder for tillidsrepræsentanter – fx i form af forlænget opsigelsesvarsel og krav om tvingende årsager ved afskedigelse. Desuden bør denne gruppe kun med helt særlig begrundelse, og efter forhandling med den relevante faglige organisation, kunne ansættes midlertidigt.

Krav 40. Større jobtryghed for borgerrådgivere





5. Revision af overenskomsterne

HD'ere med akademisk arbejde skal omfattes af akademikeroverenskomsten

I kommuner og regioner er ansatte med en HD-uddannelse ikke omfattet af akademikeroverenskomsten – i modsætning til staten, hvor HD'ere, der udfører akademisk arbejde, er dækket af den akademiske overenskomst.

Den nuværende forskel mellem stat, kommuner og regioner skaber frustration, forvirring og urimelige skiftende pensionsforhold for dem, der skifter job på tværs af den offentlige sektor. Flere medlemmer foreslår derfor også, at Djøf igen stiller krav om overenskomstdækning af HD'ere i kommuner og regioner. Det er bestyrelsen enig i.

Overenskomstdækning af mastere

Masteruddannelser er akademiske uddannelser på kandidatniveau, men de er ikke omfattet af de akademiske overenskomster.

I bestyrelsen mener vi, at der er behov for at gøre op med, at masteruddannede ansættes på ringere vilkår end kandidatuddannede, når de ansættes til akademisk arbejde. Vi foreslår derfor, at Djøf stiller krav om overenskomstdækning af mastere.

Forbedrede lønvilkår for special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner

På det kommunale og regionale område er der mulighed for at fravige den centralt aftalte aflønning af special- og chefkonsulenter. Det gælder eksisterende konsulentordninger aftalt før 1. oktober 2008, der kan fortsætte uændret, men det gælder også på det regionale område ordninger oprettet efter 1. oktober 2008, der adskiller sig fra overenskomstens model.

Erfaringen i Djøf er, at disse ordninger til tider bruges til at 'underbyde' den aftalte basisløn for special- og chefkonsulenter og/eller skaber uigennemsigtige lønforhold for de konsulenter, der ansættes eller udnævnes. Det ønsker bestyrelsen at ændre. Special- og chefkonsulenter skal ikke aflønnes dårligere end deres kolleger på den centralt aftalte grundløn, og der skal være tryghed om lønvilkår.

Derfor foreslår bestyrelsen at afskaffe de lokale konsulentordninger. Det skal naturligvis ske på en måde, der sikrer, at allerede ansatte special- og chefkonsulenter ikke stilles ringere fremadrettet.

Overenskomstdækning af pensionerede, der ikke er faktisk og reelt fratrådt

Det er ved OK21 og OK24 aftalt, at pensionerede, som fortsætter i en stilling i det offentlige, er dækket af overenskomsterne. Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratræden.

Når man er pensioneret, skal man altså først fratræde for derefter at vende tilbage til arbejdsmarkedet for at være dækket af overenskomsten.

I bestyrelsen synes vi, at det er et unødvendigt benspænd for de medlemmer, som gerne vil have udbetalinger fra deres pension og samtidig gerne vil blive på det offentlige arbejdsmarked.

Krav 41. Overenskomstdækning af HD'er i regioner og kommuner

Krav 42. Overenskomstdækning af mastere

Krav 43. Muligheden for at fortsætte/aftale lokale konsulentordninger for special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner afskaffes

Krav 44. Overenskomstdækning af pensionerede, der ikke er faktisk og reelt fratrådt

Kompetencefondene skal videreføres

Ved OK21 blev akademikere for første gang en del af kompetencefondene på det kommunale og regionale område. Den Statslige Kompetencefond blev etableret allerede ved OK18. Ved OK24 blev alle tre fonde videreført.

Der har været stor interesse for at søge støtte til kompetenceudvikling, hvilket viser, at fondene dækker et vigtigt behov blandt medlemmerne. De ønsker at holde sig opdaterede og udvikle sig både fagligt og personligt for at styrke deres employability. Arbejdsmarkedet ændrer sig hele tiden, og nye kompetencer er nødvendige for at bevare deres attraktivitet og muligheder i arbejdslivet.

Bestyrelsen ønsker derfor at videreføre fondene på nuværende niveau samt gøre de nuværende beløbsgrænser på op til 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser (moduler) i den kommunale og regionale kompetencefond permanente.

Krav 45. Videreførelse af kompetencefonde på det statslige, kommunale og regionale område.

