



Inspiration til OK25

Er du klar til overenskomstforhandlingerne i 2025 på din arbejdsplads?

Et indspark fra de akademiske organisationer, så I kan stå stærkt

I 2025 skal der forhandles nye overenskomster på det private arbejdsmarked.

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

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

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

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

Akademikerorganisationerne har udvalgt syv temaer, som vi anbefaler, at medarbejdersiden stiller krav om i 2025.

Disse temaer er udgangspunktet, og de er ment som inspiration til jeres dialog på arbejdspladsen.

De syv temaer

- Løn og pension
- Et bæredygtigt arbejdsliv
- Fremtidens fleksible arbejdsliv
- Kompetenceudvikling
- Psykisk arbejdsmiljø
- Diversitet og mangfoldighed
- Grøn omstilling



Løn og Pension

Løn er altid et centralt tema i overenskomstforhandlinger. På den ene side er det positivt, at købekraften er blevet genoprettet set i lyset af den massive inflation de seneste år. På den anden side er forbrugernes købekraft uændret i år sammenlignet med for tre år siden. Forventningen må være, at lønmodtagersiden vil bruge dette argument som løftestang for fortsat høje lønstigninger – således, at en decideret reallønsmæssig fremgang kan opnås. Omvendt vil arbejdsgiver argumentere for, at de er lykkedes med at genoprette købekraften og leverede historisk høje lønstigninger ved sidste overenskomstforhandling for bare to år siden.

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

Spørgsmål I kan drøfte:

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



Et bæredygtigt arbejdsliv

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

Spørgsmål I kan drøfte:

- Kunne det f.eks. være en idé at sikre, at din overenskomst imødekommer dine individuelle behov. Det er sjældent, at alle rettigheder i en overenskomst er relevante for dig. F.eks. er barselsvilkår og seniorordninger to vilkår, der er målrettet to forskellige aldersgrupper. Kunne man tænke sig en model, hvor du har en opsparingskonto og kan tilkøbe vilkår, som er relevante for dig netop nu i din karriere?
- Den nye barselslov ligestiller mor og far i perioden efter fødsel. Afspejles dette også i dine barselsvilkår, eller har mor flere ugers lønnet orlov end far/medmor? Skal mor afgive uger til far, for at begge har lige meget lønnet orlov? Skal der tilføjes flere uger med løn?
- Seniorordninger, som skal være med til at fastholde dig på arbejdspladsen, går typisk ud på at du får ekstra fridage når du når en vis alder. Er det disse fridage der får dig til at blive i jobbet, eller skal der andre incitamenter til for at du føler dig værdsat, og giver dig lyst til at blive længere i jobbet?



Fremtidens fleksible arbejdsliv

Dette tema skal sikre dig et fleksibelt arbejdsliv med muligheder for at tilrettelægge dit arbejdsliv, så det både giver mening for din arbejdsplads men også skaber fleksibilitet i din hverdag.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvad med din arbejdstid? Giver det mening for dig, at din arbejdsdag er den traditionelle model, hvor du arbejder fra 8–16 eller vil en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, både i forhold til arbejdsugens længde, placering af arbejdstiden og hvor du udføre arbejdet, være med til at skabe en større arbejdsglæde?



Kompetenceudvikling

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

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

Spørgsmål I kan drøfte:

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



Psykisk arbejdsmiljø

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

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

Spørgsmål I kan drøfte:

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



Diversitet og mangfoldighed

Det er vigtigt for både ledelsen og medarbejderne, at der hersker et inkluderende miljø i virksomheden, hvor der bliver tilsikret akademikere med forskellige baggrunde, perspektiver og erfaringer, og de bliver værdsat i virksomheden.

På trods af lovgivningen og det øgede fokus på diversitet og mangfoldighed i private virksomheder viser en række undersøgelser desværre, at akademiske minoritetsgrupper fortsat oplever udfordringer på arbejdsmarkedet set i forhold til adgangen til arbejdsmarkedet og skabelse af fastholdelse og karriereveje samt tryk i ansættelsen.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Har vi en mangfoldighedspolitik og/eller et adfærdskodeks i forhold til at skabe en inkluderende arbejdsplads, der kan rumme alle?
- Er vores ledere og andre relevante personalegrupper klædt ordentligt på i forhold til at sikre lige muligheder for alle uanset deres baggrund?
- Hvordan håndterer vi 'bias' i virksomheden i forbindelse med rekruttering, karriere, m.v.?
- Føler alle uagtet baggrund sig værdsat og respekteret i virksomheden?
- Har vi et overblik over diskrimination af minoritetsgrupper?
- Hvor mange fleksjobs målrettet akademikere har virksomheden etableret igennem de sidste 5 år?



Grøn omstilling

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

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

Her er en række ideer til grønne tiltag inden for energi, affald, transport, byggeri og indkøb.

Spørgsmål I kan drøfte:

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

Akademikerorganisationerne ser frem
til samarbejdet om de kommende
overenskomstforhandlinger