

Foreningen af
Offentlige Anklagere

Bestyrelsens årsberetning

2021

Indhold

1. Indledning (formandens beretning)	3
2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering	5
3. Regnskab for 1. juli 2020 til den 30. juni 2021	7
4. Overenskomstforhandlingerne i 2021 (OK21).....	8
5. Flerårsaftalen for politiets og anklagemyndighedens økonomi for 2021-2023.....	10
6. Lokallønsforhandlinger	11
7. Merarbejde.....	12
8. Orlovsundersøgelsen	13
9. Medlemmerne i Rigspolitiet	13
10. Medlemmer blandt vicesstatsadvokater, advokaturchefer og sekretariatschefer	13
11. Task Force København.....	15
12. Den gode tone i retten	16
13. Seniorordninger i anklagemyndigheden	19
14. Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole.....	20
Bilag 1 – Teknisk gennemgang af OK21.....	21

1. Indledning (formandens beretning)

På grund af Covid-19-situationen kan FOANs bestyrelse se tilbage på endnu et usædvanligt foreningsår. Vi er blevet mere fortrolige med og har derfor fortsat nydt godt af de månedlige virtuelle møder med Rigsadvokaten og repræsentantskabet, fordi vi hurtigt har kunnet modtage og udveksle informationer med disse.

Igen i år har hjemmearbejdet fyldt meget, og for mange medlemmer har det skabt større trivsel og fleksibilitet i hverdagen. Samtidig har FOANs medlemmer i den grad vist, at hjemmearbejdet ikke har gået ud over produktiviteten i anklagemyndigheden. Når vi vender tilbage til mere normale arbejdsforhold, vil bestyrelsen derfor opfordre til, at hjemmearbejde bliver en mere integreret og hyppigere anvendt del af arbejds hverdagen for FOANs medlemmer. Af samme grund vil bestyrelsen i det kommende foreningsår følge udviklingen i brugen af hjemmearbejde. Bestyrelsen er naturligvis opmærksom på, at hjemmearbejdet også kan have haft negativ indflydelse på det sociale sammenhold og på sammenhængskraften, og vi opfordrer derfor til, at medlemmerne igen benytter sig af muligheden for at afholde møder m.v.

Herudover har bestyrelsen med stor tilfredshed konstateret, at der fra politisk side er kommet fokus på anklagemyndigheden, herunder ikke mindst det sagspres, som medarbejderne til dagligt gennem alt for lang tid har oplevet. At vi siden politikredsreformen i 2007 har gjort opmærksom på, at vi er for få hænder til det stadigt stigende antal sager og målkrav, synes endelig at have vundet genklang ikke alene hos vores arbejdsgiver, men også hos politikerne. Det glæder derfor også bestyrelsen, at anklagemyndigheden med flerårsaftalen 2021-2023 er blevet styrket ved at få en tiltrængt forøgelse af det samlede antal årsværk. Således styrkes anklagemyndigheden med 90 årsværk i 2021, stigende til ca. 140 årsværk i 2023.

Træerne vokser dog ikke ind i himlen, idet tilførslen af nye medarbejdere kommer samtidig med, at politistyrken øges markant over de næste tre år, samt at der er stramme og meget detaljerede målsætninger for blandt andet sagsbehandlingen, sagsbehandlingstiden og ikke mindst for at nedbringe den samlede sagsophobning, som skal efterleves. Arbejdsbyrden i forbindelse hermed vil ikke være ligeligt fordelt, og uanset at man ved fordeling af de øgede medarbejderressourcer har taget hensyn hertil, vil bestyrelsen holde øje med arbejdspresset og trivslen blandt medarbejderne ved de enkelte embeder. Der er heller ikke nogen tvivl om, at de mange nye medarbejdere kræver oplæring, og at dette kommer til at berøre de erfarne medarbejdere, som i forvejen løfter mange og tunge opgaver. Derfor ser bestyrelsen også positivt på de kredse, som prioriterer oplæringen af nye medarbejdere og friholder erfarne medarbejdere til udelukkende at stå herfor. Det er bestyrelsens opfattelse, at denne prioritering på sigt vil være til gavn for alle.

Det er endvidere bestyrelsens opfattelse, at det bliver et langt, sejt træk at komme det kontinuerlige arbejds- og sagspres i anklagemyndigheden til livs, så vi igen får tålelige målinger for trivslen, herunder særligt for så vidt angår Work Life balance. Dette er næppe løst med en 3-årig flerårsaf-

tale eller den givne ressource tilførsel. I 2019 udførte Syddansk Universitet et pilotstudie blandt 233 anklagere for at undersøge den arbejdsrelaterede trivsel blandt anklagerne, herunder sammenhængen mellem arbejdsforhold og arbejdsindhold. Undersøgelsen viste, at 47 procent af de adspurgte anklagere var i høj risiko for udbrændthed. De primære risikofaktorer var høje kvantitative krav, overfusning fra professionelle modparter i retten samt følelsesmæssige udfordringer. Af samme grund bakker bestyrelsen også op om et mere dybdegående projekt, hvor Syddansk Universitet i samarbejde med Rigsadvokaten skal se nærmere på arbejdsmiljø, trivsel og forebyggelse af sygefravær blandt danske anklagere.

Tilsvarende ser bestyrelsen frem til de initiativer, som Rigsadvokatens projekt "Din arbejdsplads i udvikling" vil udmønte sig i. De enkelte projektspor har inddraget både medarbejdere og tillidsrepræsentanter i arbejdet og ser nærmere på onboarding og mentorer, på ledelse og driftsstyring og på karriereveje og turnus.

I foreningsåret har arbejdet med den gode tone i retten ligget bestyrelsen meget på sinde. Det er dog ikke nogen hemmelighed, at bestyrelsen har været meget skuffet over processen i en arbejdsgruppe ledet af Domstolsstyrelsen om fælles principper for straffesagers behandling i retten. Der har været tale om en langsommelig proces uden den store vilje fra dommerforeningen og landsforeningen af forsvarsadvokater til at finde frem til fælles principper. Arbejdsgruppen er dog endnu ikke nedlagt, og bestyrelsen vil fortsat indgå i arbejdet og presse på for at opnå fælles principper.

Flerårsaftalen lægger også op til nyorganisering i form af en ny efterforskningsenhed, en ny statsadvokat og nyt rigspoliti. Bestyrelsen har og vil fortsat arbejde for stor medarbejderinddragelse i forbindelse hermed og har håb om, at man ved organiseringen heraf vil lytte til medarbejderne.

Bestyrelsen har igen i år haft fokus på løn og medlemmernes lønforhandlinger. Af samme grund blev dette et emne for drøftelse på repræsentantskabsmødet i juni 2021. Her var blandt andet Djøf inviteret med for at henlede tillidsrepræsentanternes opmærksomhed på Djøfs lønforhandlerturser, ligesom forskellige problemstillinger ved lønforhandlinger blev drøftet. Gode lønforhold for medlemmerne vil kontinuerligt være et fokuspunkt for foreningen.

Line Scharf

Mariam Khalil

Tina Sandager

Maria C. Jepsen

Julie Vedel Hejlesen

Ida Marie Koldste

Jesper Klyve

Morten Sønderby

2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering

Formand: Senioranklager Line Scharf

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Deltager i kvartalsvise møder med Rigspolitiet
- Sidder i Centralt Samarbejdsudvalg
- Sidder i Rigspolitiets Personale Politisk Udvalg
- Sidder i følgegruppe om flerårsaftalen
- Sidder i følgegruppe om etablering af den nye efterforskningsenhed og statsadvokat
- Sidder i kompetencefonden for DCA
- Sidder i Rigsadvokatens projektgruppe om "Din arbejdsplads i Udvikling"
- Sidder i repræsentantskabet for Offentlig Chefer i Djøf
- Godkender lønftaler for nyansatte anklagerfuldmægtige, special- og chefkonsulenter samt senior- og specialanklagere
- Godkender p.t. lønftaler for visse af FOANs medlemmer i Rigspolitiet
- Kontaktperson for SAK, SØIK, Rigspolitiet og indstationerede i JM

Næstformand: Senioranklager Mariam Khalil

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for ind- og udmeldelse af medlemmer
- Ansvarlig for Repræsentantskabsmødet
- Ansvarlig for orlovsundersøgelsen hos Rigsadvokaten
- Ansvarlig for FOANs hjemmeside
- Ansvarlig for FOANs jubilæum 2020
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Sidder i repræsentantskabet for Djøf Offentlig
- Kontaktperson for Fyns Politi og Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi

Kasserer: Senioranklager Jesper Klyve

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for fordeling af høringer
- Ansvarlig for foreningens regnskab og budget
- Ansvarlig for økonomiske bidrag til områdemøderne
- Deltager i møder med foreningens revisorer
- Kontaktperson for SAV og Sydøstjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Specialanklager Tina Sandager

- Deltager i møder med Rigsadvokaten

- Sidder i det Kriminalpræventive Råd, herunder også i Børne- og Ungeudvalget
- Sidder i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Kontaktperson for Nordsjællands Politi, Rigsadvokaten, Færøernes Politi og Grønlands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Maria C. Jepsen

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i Rigspolitiets teknologiudvalg
- Kontaktperson for Københavns Vestegns Politi og Midt- og Vestsjællands Politi

Bestyrelsesmedlem: senioranklager Julie Vedel Hejlesen

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Kontaktperson for Københavns Politi og Bornholms Politi

Bestyrelsesmedlem: Anklager Ida Marie Koldste

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Sidder i repræsentantskabet for Djøf Offentlig
- Ansvarlig for Årsberetningen
- Kontaktperson for Midt- og Vestjyllands Politi og Syd- og Sønderjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Morten Sønderby

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for tillidsrepræsentanternes lønindberetninger i.f.m. de lokale lønforhandlinger
- Kontaktperson for Nordjyllands Politi og Østjyllands Politi

3. Regnskab for 1. juli 2020 til den 30. juni 2021

	2020-2021	Budget 2020-2021	2019-2020	Budget 2021-2022
Indtægter				
Kontingenter	965.013,42	860.000,00	886.203,40	950.000,00
Overenskomstforeningen	246.928,98	150.000,00	166.205,70	150.000,00
Offentlige chefer	15.517,00	25.500,00	25.500,00	25.500,00
Skat retur	23.023,00	0,00	4.080,54	0,00
Indtægter i alt	1.250.482,40	1.035.500,00	1.081.989,64	1.125.500,00
Udgifter				
Årsmøde	16.950,52	0,00	532.333,80	1.800.000,00
Bestyrelse	58.745,21	100.000,00	41.048,48	100.000,00
Repræsentantskab	133.243,00	300.000,00	0,00	150.000,00
Områdemøder	13.200,97	120.000,00	57.092,68	100.000,00
Studiekredse	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00
IT og kontorhold	0,00	1.000,00	323,00	1.000,00
Studierejsefond	0,00	2.000,00	0,00	2.000,00
Gaver	0,00	0,00	7.999,45	8.000,00
Gebyrer	13,00	500,00	243,00	500,00
Skat	0,00	0,00	959,65	0,00
Hjemmeside	10.710,00	10.000,00	115.770,00	12.000,00
Andet	0,00	10.000,00	731,25	10.000,00
Udgifter i alt	232.862,70	544.500,00	756.501,31	2.184.500,00
Resultat	1.017.619,70	491.000,00	325.488,33	-1.059.000,00
Renter	24.003,14	5.000,00	8.087,65	5.000,00
Udbytte	3.911,44	5.000,00	10.943,35	5.000,00
Kursgevinst/tab	23.878,40	0,00	-23.741,14	0,00
Årets samlede reulstat	1.069.412,68	501.000,00	320.778,19	-1.049.000,00

Balance	2020-2021	2019-2020
Aktiver		
Lån & Spar Bank	112.520,38	57.845,29
Sprogforbundet	2.959.853,45	1.968.994,26
Værdipapirer	451.808,98	427.930,58
Aktiver i alt	3.524.182,81	2.454.770,13
Passiver		
Egenkapital primo	2.454.770,13	2.133.991,94
Årets resultat	1.069.412,68	320.778,19
Passiver i alt	3.524.182,81	2.454.770,13

Note 1:

Der er siden 1. januar 2020 konstateret fejl i overførslen af kontingentbeløbene. Det er heller ikke ved dette regnskabs afslutning muligt at klarlægge hvori fejlen består. Kasseren fortsætter arbejdet med at klarlægge problemstillingen.

4. Overenskomstforhandlingerne i 2021 (OK21)

Den 8. marts 2021 anbefalede Djøf Offentligs bestyrelse, at medlemmerne stemte for det overenskomstforlig, der var blevet indgået mellem skatteministeren og akademikerne for en 3-årig periode fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024.

Overenskomstforliget blev forelagt Djøf Offentligs repræsentantskab, der var enige med bestyrelsen i at anbefale medlemmerne at stemme ja til resultatet. Ved afstemningen deltog 31 % af medlemmerne, heraf stemte 87 % ja til resultatet, 7 % stemte nej og 5 % stemte blankt.

Løn

Det blev aftalt at videreføre den reguleringsordning, der har været gældende i overenskomstperioden 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højest i staten eller på det private område.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	0,80%		0,80%
1. oktober 2021	0,30%		0,30%
1. april 2022	1,19%	0,36%*	1,55%
1. oktober 2022	0,30%		0,30%
1. april 2023	1,48%	0,27%*	1,75%
1. oktober 2023	0,35%		0,35%
I alt	4,42%	0,63%	5,05%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Forhøjelse af pension af rådighedstillæg

Pensionsprocenten af rådighedstillægget, der i dag er 9 %, forhøjes med virkning fra den 1. april 2022 med 3,5 procentpoint til i alt 12,5 %. Forhøjelsen vil som det nuværende pensionsbidrag af rådighedstillægget være omfattet af muligheden for fritvalg, så den vil kunne udbetales som løn i stedet.

Forhøjelse af medarbejdertillægget

Som noget helt ekstraordinært lykkedes det i år for FOAN at få et specielt krav igennem. Det betyder, at med virkning fra den 1. april 2021 er det aftalt, at politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får hævet deres funktionstillæg fra 21.824 kr. til 58.748 kr. årligt.

Bestyrelsen er opmærksom på, at tillægget ikke er blevet udmøntet endnu, da tillidsrepræsentant hos Rigsadvokaten, Stefan Kristensen, har været i dialog med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der har meddelt følgende:

”Resultaterne fra OK21, herunder resultatet om forhøjelse af medhjælperstillægget, kan I først administrere efter, når overenskomsten er udsendt ved cirkulære. Det er således når Akademikeroverenskomsten udsendes, at dette resultat slår igennem i lønssystemet, og ja også med tilbagevirkende kraft.

Det bliver formentlig engang efter sommerferien, at AC-overenskomsten udsendes.”

Bestyrelsen skal derfor opfordre alle medlemmer, der er eller har været medhjælper fra den 1. april 2021, til at være opmærksomme på, at man får udbetalt lønforhøjelsen tilbage fra den 1. april 2021, også selvom man ikke længere er medhjælper.

Seniorbonus

Med virkning fra den 1. april 2022 er der aftalt en seniorbonus. Det betyder, at medarbejderen fra og med det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af sin sædvanlige årsløn.

Det bliver en fleksibel ordning, så bonussen kan konverteres til 2 årlige fridage eller til et ekstraordinært pensionsbidrag, svarende til 0,8 % af den sædvanlige årsløn.

Styrket seniorindsats

Overenskomstpakterne er enige om, at det er vigtigt, at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser. Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger vil i overenskomstperioden blive delt i to aftaler. Det vil komme til at fremgå, at medarbejdere, der er fyldt 60 år, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger både på kort og lang sigt.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 år til 58 år, men i øvrigt videreføres bestemmelsen som i dag. Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Øvrige aftalepunkter

Derudover blev der indgået aftale om bl.a. forenkling af basislønforløb, kompetenceudvikling, sorgorlov m.m.

Det samlede resultat kan læses i det vedlagte bilag 1 – Teknisk gennemgang af OK21 (Djøf).

5. Flerårsaftalen for politiets og anklagemyndighedens økonomi for 2021-2023

Bestyrelsen fulgte løbende den politiske proces med indgåelsen af den nye flerårsaftale. I den forbindelse er der blandt andet afholdt møder med både justitsministeren og flere folketingsmedlemmer, hvor bestyrelsen har redegjort for de udfordringer, der ansås for de mest afgørende for FOANs medlemmer. Det var bestyrelsens håb og forventning, at den nye flerårsaftale ville have et større fokus på anklagemyndigheden, end det tidligere har været set.

I december 2020 blev den nye flerårsaftale indgået, hvilken indebærer en betydelig økonomisk styrkelse af politi og anklagemyndighed. Det samlede beløb udgør ca. 650 mio. i 2021 og stiger til ca. 1 mia. kr. i 2023. Af aftalen fremgår det blandt andet, at anklagemyndigheden styrkes svarende til omkring 90 årsværk i 2021, stigende til ca. 140 årsværk i 2023.

Aftalen indeholder en lang række elementer, herunder blandt andet oprettelsen af en ny national efterforskningsenhed, en ny særlig statsadvokat, flere ansatte til behandling af straffesager ved anklagemyndigheden med et mål om at nedbringe sagsbehandlingstiden, samt en reform af Rigspolitiet, der indebærer, at en lang række ansatte skal flyttes fra Rigspolitiet. Mange af FOANs medlemmer er derfor berørt enten direkte eller indirekte af de mange tiltag, hvorfor bestyrelsen selvfølgelig følger processen tæt. Bestyrelsen har adskillige gange over for Rigsadvokaten og Rigspolitichefen givet udtryk for de geografiske bekymringer og spørgsmål om flytning, som medlemmerne har haft. I skrivende stund er der fortsat meget, der ikke er endeligt afgjort. Rigsadvokaten og Rigspolitichefen har dog meddelt, at der arbejdes med det grundprincip, at alle de ledere og medarbejdere, der i dag er ansat i de otte enheder, og som bliver en del af den nye nationale efterforskningsenhed og den nye statsadvokat, flytter med de arbejdsopgaver, de varetager nu, til en af de nye adresser. Fysisk vil den nye efterforskningsenhed få kontorer i Ejby ved Glostrup samt kontorer ved eller i Aarhus. Den nye særlige statsadvokat får lokaler i SØIKs nuværende lokaler på Kampmannsgade i København.

De politiske krav i flerårsaftalen til sagsbehandlingstiden vedrører navnlig målsætninger for den samlede sagsbeholdning og dennes alder samt sagsbehandlingstiden generelt og navnlig for sager om personfarlig kriminalitet. Det indebærer blandt andet, at sagsbeholdningen af anmeldelser uden sigtelse skal reduceres med 20 % i 2023 sammenlignet med ultimo 2019, og at den gennemsnitlige alder på beholdningen af anmeldelser uden sigtelse skal reduceres med mindst 30 dage fra ca. 350 dage i 1. halvår 2020 til ca. 320 dage i 2023. Det er desuden målet, at der i mindst 70 % af alle straffesager (enkelte kategorier undtaget) skal træffes afgørelse af tiltaleespørgsmålet inden for 260 dage i 2021-2022 og inden for 250 dage i 2023, mod et udgangspunkt i 1. halvår af 2020 på 287 dage. For sagerne om personfarlig kriminalitet er målsætningen, at i mindst 50 % af sagerne skal sagsbehandlingstiden fra anmeldelse til afgørelse af tiltaleespørgsmålet ligge på højest 85 dage i 2021-2023 og i mindst 70 % af sagerne højest 170 dage. I 1. halvår 2020 var sagsbehandlingstiderne henholdsvis 86 dage og 172 dage.

Bestyrelsen følger på de månedlige møder med Rigsadvokaten også udviklingen i sagsbehandlingstiderne og har i den forbindelse fokus på medarbejdernes trivsel og på det store arbejdspress med oplæring af mange nye ansatte.

6. Lokallønsforhandlinger

Bestyrelsen har også i år haft fokus på løndannelsen i anklagemyndigheden – herunder lokallønsforhandlingerne. Derfor er FOANs repræsentantskab igen i år blevet anmodet om at indsende resultaterne af lokallønsforhandlingerne både for de overenskomstansatte og for de tjenestemandsansatte jurister.

Der er stor forskel på de indberettede tal. En større gruppe af medarbejdere i anklagemyndigheden er selvforhandlende, hvilket betyder, at det kan være vanskeligt at få indblik i forhandlingsresultatet, ligesom kun enkelte embeder har indberettet resultatet for advokaturcheferne. Da de sidste tal først blev modtaget ultimo juni 2021, foreligger der endnu ikke en samlet opgørelse over de indberettede forhandlingsresultater. Der vil senere på året blive udsendt en samlet opgørelse til repræsentantskabet, når samtlige tal er blevet bearbejdet.

Bestyrelsen anmodede tillige repræsentantskabet om en tilbagemelding på, hvorvidt der ved embederne blev givet særskilt tillæg for hvervet som tillidsrepræsentant samt for hvervet som mentor. De foreløbige tilbagemeldinger tyder på, at der er store forskelle på, hvorvidt der gives tillæg for disse funktioner. Bestyrelsen vil løbende følge udviklingen på dette område.

I 2020 anmodede bestyrelsen Rigsadvokaten om en samlet lønoversigt for gruppen af anklagerfuldmægtige, anklagere, senior- og specialanklagere samt en særskilt oversigt for gruppen af advokaturchefer. Oversigten er et redskab for den enkelte medarbejder, så der kan sammenlignes løn og tillæg både internt og på tværs af embederne.

Tilbagemeldingerne har været, at der var stor tilfredshed med oversigterne, hvorfor bestyrelsen i 2021 har anmodet Rigsadvokaten om en ny oversigt, der vil indeholde lønoplysninger for juni måned 2021, hvilket er en måned, hvor der ikke udbetales vagttillæg. Den foreløbige oversigt er blevet sendt til repræsentantskabet i starten af august 2021, idet der er blevet rekvireret en ny oversigt for så vidt angår advokaturcheferne.

7. Merarbejde

Bestyrelsen har fortsat fokus på merarbejde, herunder på erfaringerne med honorering af merarbejdet.

Det er bestyrelsens opfattelse, at mange medarbejdere lægger et stort antal merarbejdstimer, hvorfor det er af afgørende betydning, at disse timer registreres (konto 9001), så det er muligt at dokumentere merarbejdet – især det merarbejde, der ligger ud over rådighedsforpligtelsen.

Bestyrelsen skal derfor på ny opfordre alle til at tidsregistrere.

Efter overenskomsten har fuldmægtige og anklagere en rådighedsforpligtelse og et rådighedstillæg, der dækker 20 timers merarbejde i kvartalet, men der kan først ske honorering efter 30 timers merarbejde i kvartalet, hvorefter man får honorering fra den 20. time.

Rådighedsforpligtelsen må ikke anvendes til et permanent ekstraarbejde eller til systematisk forlængelse af arbejdstiden. Rådighedsforpligtelsen må således efter bestyrelsens opfattelse ikke være udnyttet fuldt ud i alle årets fire kvartaler.

Ifølge overenskomsten honoreres alene tjenesteligt merarbejde, der er pålagt ved særlig ordre eller har været en forudsætning for en forsvarlig varetagelse af en given arbejdsopgave. Bestyrelsen skal derfor opfordre til, at man altid indgår i dialog med sin nærmeste leder om forventet merarbejde.

På baggrund af tilbagemeldinger fra Københavns Politi er det bestyrelsens opfattelse, at man her har gode erfaringer med at registrere og få udbetalt pålagt merarbejde. Det er imidlertid en udfordring, at merarbejdet skal registreres både i HR-portalen og manuelt på et dertil udleveret skema. Skemaerne er sendt ud til samtlige tillidsrepræsentanter, og det er bestyrelsens indtryk, at skemaerne i et vist omfang anvendes i kredsene.

For så vidt angår senior- og specialanklagere, kan merarbejde kun honoreres ved engangsvederlag, typisk én gang årligt ved lønforhandlingerne.

Bestyrelsen vil fortsat arbejde for, at der for medlemmer, der modtager rådighedstillæg, skal ske automatisk udbetaling af alt merarbejde over 20 timer i kvartalet, når man har udført mere end 30 timers merarbejde i kvartalet.

8. Orlovsundersøgelsen

Grundet tekniske udfordringer med at indsamle data fra Rigspolitiet har det ikke været muligt at færdiggøre orlovsundersøgelsen for 2020 inden årsberetningens udsendelse.

Så snart det er muligt, deltager bestyrelsen som sædvanligt i et møde med Rigsadvokaten for at drøfte undersøgelsen, så bestyrelsen kan komme med sine bemærkninger, inden den offentliggøres på AnklagerNet.

9. Medlemmerne i Rigspolitiet

Lønforhandling for tjenestemænd i Rigspolitiet

Med OK18 blev cheflønspuljen ophævet, og arbejdsgiver ventede således på Moderniseringsstyrelsens (nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) udmøntning heraf. Denne kom i 2019.

Herefter har bestyrelsen anbefalet samtlige tjenstemandsansatte medlemmer at deltage i de årlige lokallønsforhandlinger. Dette har dog ikke været muligt for FOANs medlemmer i Rigspolitiet, og bestyrelsen har jævnligt rykket Rigspolitiets Koncern HR herfor, senest i en meget skarp mail i forsommeren 2021, hvor bestyrelsen blandt andet har bedt om en nærmere redegørelse for, hvorfor det tager så lang tid. I skrivende stund har centerchef Niels Bostrup svaret, at der er udarbejdet et oplæg om lønforhandlinger til tjenstemandsansatte jurister i lønramme 36, som skal drøftes med øverste ledelse, ligesom man er ved at indhente materiale fra Rigsadvokaten om deres forhandlinger. På et kommende møde med HR-chef Lene Vejrum vil bestyrelsen spørge nærmere ind hertil, ligesom bestyrelsen vil holde Rigspolitiet fast på, at der hurtigst muligt indføres en lønforhandlingsmulighed for disse medlemmer.

10. Medlemmer blandt vicesstatsadvokater, advokaturchefer og sekretariatschefer

Supplerende kvalifikationstillæg

I slutningen af 2020 blev der gennemført en forhandlingsproces, hvorved resultatløn og høje engangsvederlag blev udfaset og erstattet med aftalte faste tillæg (supplerende kvalifikationstillæg). Dette skete med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2020. Processen omfattede for anklagemyndighedens ansættelsesområde chefanklagere, statsadvokater samt stabschefer.

I forsommeren 2021 gennemførte Rigsadvokaten en tilsvarende proces for advokatur- og sekretariatschefer på anklagemyndighedens ansættelsesområde samt vicesstatsadvokater. Processen kom til at omfatte ca. 60 ansatte på forskellige ansættelsesvilkår og lønniveauer, herunder tjenstemandsansatte, overenskomstansatte, åremålsansatte, fastansatte samt en række fungerende/konstituerede medarbejdere i lederstillinger. Modsat politidirektørerne og chefanklagerne var der ikke tale om afledte effekter af en resultatlønskontakt og en generel udfasning af resultatløn, hvorfor Rigsadvokaten valgte en anden proces for det næste led.

Henset til at man valgte en anden proces, anmodede bestyrelsen om, at medlemmerne blev vejledt om, at de kunne rette henvendelse til bestyrelsen for råd og vejledning. Rigsadvokaturen beskrev processen over for bestyrelsen som, at de berørte medlemmer ville blive indkaldt til en løndrøftelse, og at medlemmerne i den forbindelse ville blive forelagt et udspil fra Rigsadvokaten. Mange medlemmer oplevede imidlertid, at der ikke foregik en egentlig drøftelse af udspillet, men at de i stedet fik udleveret en forhåndsunderskrevet aftale fra Rigsadvokaten, uden mulighed for at komme med bemærkninger eller forhandle denne. Bestyrelsen har ligesom disse medlemmer fundet denne proces yderst uheldig, hvilket bestyrelsen har oplyst Rigsadvokaten.

Bestyrelsen har efterfølgende fået de indgåede aftaler til godkendelse og har kunnet konstatere, at de supplerende tillæg med få undtagelser i opadgående retning ligger på 25.000 kr. i 2012-grundbeløb med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2021.

Det supplerende kvalifikationstillæg vil som udgangspunkt skulle gøre det ud for de engangsvederlag, som mange ledere fik tildelt årligt for særlig indsats, herunder merarbejde og skabte resultater. Rigsadvokaten har dog også tilkendegivet, at det supplerende tillæg ikke erstatter den årlige lønforhandling, men at der fremadover vil være tilbageholdenhed i forhold til engangsvederlag – især større engangsvederlag.

På grund af den nye forhandlingsproces har bestyrelsen fundet det formålstjenligt at vejlede de berørte medlemmer om, at de skal drøfte med deres nærmeste leder, hvor stort et merarbejde og skabte resultater deres nærmeste leder finder, at tillægget dækker.

Bestyrelsen har fra Rigsadvokaten fået oplyst, at processen for de to ledelseslag, der er beskrevet ovenfor, skulle være planlagt i fællesskab med Rigspolitiet. Bestyrelsen har imidlertid ikke fået en sådan orientering fra Rigspolitiet, ligesom bestyrelsen ikke har fået underretninger om, at en sådan proces er indledt i Rigspolitiet. På den baggrund rykkede bestyrelsen den 22. juli 2021 Koncern HR for svar på, om man havde indledt en sådan proces, ligesom bestyrelsen gerne ville orienteres herom. I skrivende stund har bestyrelsen fortsat ikke fået svar herpå, men vi vil følge op på dette i forbindelse med et kommende møde med HR-chef Lene Vejrum.

Lønforhandlinger

Tillidsrepræsentanterne varetager lønforhandlinger for politi- og anklagerfuldmægtige samt styrelsesfuldmægtige og anklagere (som ikke er special- eller chefkonsulenter). Andre skal forhandle selv, medmindre de anmoder tillidsrepræsentanten om at forhandle på deres vegne. Bestyrelsen står altid til rådighed for medlemmerne, hvis de ønsker råd og vejledning i forbindelse med lønforhandlingerne. Bestyrelsen anbefaler alle tillidsrepræsentanter at deltage i lønforhandlerkurserne hos Djøf.

Ved hver nyansættelse skal der ske en individuel lønforhandling. Også her anbefaler bestyrelsen, at medlemmerne forinden retter henvendelse til bestyrelsen eller til Djøf for at søge råd og vejledning. Særligt ved forhandling af åremålskontrakter anbefales medlemmerne at rette henvendelse til Djøf, før en sådan aftale indgås.

Bestyrelsen anbefaler, at medlemmerne i ledelsesgruppen fremover har fokus på egen løn samt på at indgå i de lokale lønforhandlinger.

I det kommende foreningsår vil bestyrelsen arbejde for, at medlemmerne i ledelsesgruppen får værktøjer fra Djøf til at lønforhandle på egne vegne.

Etablering af et nyt netværk

Bestyrelsen har fundet det hensigtsmæssigt at etablere et nyt netværk for de vicesstatsadvokater, advokaturchefer, sekretariatschefer og centerchefer, som er medlemmer af FOAN. Dette netværk skal sikre gensidig information og drøftelse af forhold af relevans for denne gruppe. Dette skulle endvidere gerne give bestyrelsen bedre kompetencer til at rådgive og vejlede denne gruppe og sætte fokus på deres forhold. Bestyrelsen ser derfor frem til det første virtuelle møde med gruppen i slutningen af august 2021.

11. Task Force København

I februar 2021 bragte Rigsadvokaten en nyhed på AnklagerNet, hvori det fremgik, at sagsbunkerne i politiet og anklagemyndigheden inden for de næste tre år skal reduceres kraftigt. Sagsbehandlingstiden skal være kortere, og tusindvis af gamle sager skal afsluttes, så borgere, der har været udsat for en forbrydelse, kan komme hurtigere gennem systemet og videre med deres liv.

Da en stor del af anklagemyndighedens samlede sagsbunke ligger i Københavns Politi, blev der fra den 1. april 2021 nedsat en særlig task force på 14 medarbejdere bestående af en advokaturchef, tre senioranklagere, tre erfarne anklagere, tre anklagerfuldmægtige med mere end 1,5 års erfaring samt fire administrative medarbejdere.

Ud over en rokering til Københavns Politi ville der også være mulighed for at forhandle individuelle funktionstillæg.

Desværre viste det sig, at der ikke kom nok ansøgninger til de opslåede stillinger, hvorfor Rigsadvokaten så sig nødsaget til at meddele kredsene, at de skulle pege på et antal medarbejdere, der skulle indgå i task forcen.

Den efterfølgende lokale proces var ikke optimal og gav anledning til stor frustration hos de medarbejdere, der fik besked om, at de skulle til task forcen.

Bestyrelsen var efterfølgende inde over nogle af forhandlingerne om vilkår for rokeringen og forsøgte her at få forhandlet nogle aftaler på plads, der ikke kun omhandlede løn, da det viste sig vanskeligt at forhandle individuelle funktionstillæg.

Umiddelbart er det bestyrelsens opfattelse, at alle medarbejdere fik deres ønsker om et videre forløb efter task forcen opfyldt, og at de trods den noget frustrerende proces er landet godt i task forcen.

12. Den gode tone i retten

For at styrke straffesagernes behandling blev der i 2020 nedsat en arbejdsgruppe, hvis formål var at se nærmere på fælles principper for arbejdet i retten samt at udvikle en fælles kultur, der afspejler grundreglerne for retssikkerhed og en ordentlig behandling i retten.

Baggrunden var blandt andet et stærkt ønske herom fra anklagemyndigheden, idet mange anklagere havde givet udtryk for, at de bevægede sig mod manglende trivsel forbundet med arbejdet i retten, blandt andet som følge af en hård tone i retten – også fra de professionelle aktører. Dette var ligeledes blevet påtalt af Arbejdstilsynet i en enkelt politikreds, ligesom det fremgik af et pilotprojekt fra Syddansk Universitet om anklagernes arbejdsrelaterede trivsel. Endelig har bestyrelsen gjort opmærksom herpå i pressemeddelelser på baggrund af konkrete sager.

Bestyrelsen har ligesom Rigsadvokaten set frem til arbejdsgruppens arbejde.

Arbejdsgruppen kom til at bestå af repræsentanter fra:

- Den Danske Dommerforening
- Dommerfuldmægtigforeningen
- Foreningen af offentlige anklagere
- Landsforeningen af forsvarsadvokater
- Domstolsstyrelsen
- Rigsadvokaten
- Advokatsamfundet

Arbejdsgruppen blev forankret i og ledet af Domstolsstyrelsen, og arbejdsgruppen fik følgende kommissorie:

”Arbejdsgruppen skal udarbejde et sæt principper med op til ti fælles principper for arbejdet i retten. Principperne bør tage konkret afsæt i de roller og opgaver også af praktisk karakter, som anklageren, forsvareren respektive dommeren/-ne har. Principperne skal kunne fungere som et fælles grundlag for alle aktører og dermed bidrage til, at straffesager behandles og afvikles med den højeste grad af værdighed og respekt for den enkelte.”

Processen i arbejdsgruppen har dog været langsommelig, og det har vist sig vanskeligt at få dommerforeningen og landsforeningen af forsvarsadvokater til at se værdien af fælles principper. Som bestyrelsen ser det, skyldes denne uvilje en bekymring hos de to foreninger om at forpligte sine medlemmer, så de efterfølgende kan stilles til ansvar, hvis principperne ikke efterleves.

Bestyrelsen og Rigsadvokaten er derfor blevet anmodet om at komme med konkrete eksempler. Med hjælp fra tillidsrepræsentanterne blev anonymiserede eksempler samlet og sendt til arbejdsgruppen i følgende grupper:

1. Respekt for, at rollerne er forskellige i forhold til:

- Tidsplanlægning
- Frafald af forhold eller vidner
- Procedurer afbrydes
- Manglende retsledelse

2. Personangreb, tone eller stemning:

- Skæld ud, tydelig irritation, utålmodighed, nedladende attitude
- Personlige kommentarer

3. Anklageren pålægges praktiske opgaver:

- Sørge for at billede og lyd i retslokalet fungerer
- Andre ”tjenester”

Efterfølgende blev det aftalt, at anklagemyndigheden og forsvarerne skulle skrive noget om deres roller i retten med inspiration i dommernes interne retningslinjer om god retsledelse. Rigsadvokaten nedsatte en hurtigarbejdende projektgruppe med henblik på udarbejdelse heraf. Bestyrelsen sendte projektgruppens udkast til høring i repræsentantskabet, og den 21. maj 2021 blev udkastet sendt til arbejdsgruppen.

Efterfølgende gav Landsforeningen af Forsvarsadvokater udtryk for, at deres bestyrelse var meget tvivlende i forhold til, om og hvordan de evt. kunne udmønte deres bidrag. De følte sig ikke bemyndiget til at fremsætte forslag til eller deltage i aftaler om regulerende kutyper eller retnings-

linjer, der tilvejebringes gennem drøftelser i den nedsatte arbejdsgruppe. Samtidig tilkendegav foreningen, at flere af problemerne synes at være et resultat af begrænsede bevillinger og et arbejdspress hos anklagemyndigheden, som de havde forståelse for, men næppe kunne bidrage til at løse. Som følge heraf blev et planlagt møde i slutningen af maj 2021 aflyst, og Domstolsstyrelsen tilkendegav, at man ville indstille arbejdet i arbejdsgruppen blandt andet efter anmodning fra Dommerforeningen.

Dette fik imidlertid FOANs formand til at skrive følgende til arbejdsgruppen:

”Foreningen af Offentlige Anklagere er meget ærgerlige over, at mødet i mandags blev aflyst, og at man tilsyneladende fra Domstolsstyrelsens side har besluttet sig for midlertidigt at indstille arbejdet i arbejdsgruppen.

Det er ikke nogen hemmelighed, at det har betydet meget for anklagemyndigheden og ikke mindst for vores medlemmer, at man kunne blive enige om nogle fælles principper, ligesom vores medlemmer og vi som forening har set frem til arbejdet i arbejdsgruppen. At der ikke bare er tale om en bagatel, et generationsspørgsmål eller at anklagerne er specielt sarte ses, dels af at der har været bemærkninger fra Arbejdstilsynet om arbejdsforholdene i retten, dels af at vi er kommet med eksempler til brug for arbejdsgruppens arbejde og dels at initiativet har været støttet af Rigsadvokat Jan Reckendorff.

Vi er derfor også forundret over Dommerforeningen og Landsforeningen af forsvarsadvokaters holdning hertil, da vi havde fået forståelsen af, at Dommerforeningen og Landsforeningen over for Rigsadvokat Jan Reckendorff i sin tid tilkendegav, at man var indforstået med, at der blev nedsat en arbejdsgruppe der skulle se på fælles principper, ligesom kommissoriet har været alle bekendt lige fra starten.

Der er ingen tvivl om, at vi meget gerne deltager i arbejdsgruppens arbejde, ligesom vi aktivt har bidraget til Rigsadvokatens seneste udkast. Vi håber derfor også, at de andre foreninger vil genoverveje deres holdninger for at vise, at vi er progressive og vil være med til generelt at sikre et godt arbejdsklima for alle aktører og parter, der deltager i retsarbejdet”.

Status i skrivende stund er, at man forsøger at finde en dato for et nyt møde i arbejdsgruppen i efteråret 2021.

13. Seniorordninger i anklagemyndigheden

Efter opfordring fra medlemmerne indhentede bestyrelsen i foråret 2021 oplysninger fra embederne om indgåede seniorordninger.

På baggrund af de indkomne oplysninger kunne bestyrelsen konstatere, at der tilsyneladende er registreret relativt få aftaler om senior- og retræteordninger.

En seniorordning kan bestå af følgende – evt. af en kombination heraf:

- 1) Nedtrapning i tid (deltid),
- 2) Nedtrapning i job/charge (retræte),
- 3) Betalt frihed og
- 4) Fastholdelsesbonus.

Derudover er der også mulighed for lokalt at indgå aftale om eksempelvis en ændret opgavesammensætning, deltagelse i seniorkurser og temamøder og etablering af seniorklubber og seniornetværk.

Af de tilbagemeldinger bestyrelsen fik fra repræsentantskabet, tegnede der sig generelt et billede af, at der ikke pr. automatik tilbydes de relevante medarbejdere en seniorsamtale i forbindelse med MUS. Der hersker også en del ukendskab til mulighederne blandt medlemmerne, men også blandt de lokale ledelser, herunder i relation til processen ved indgåelse af en aftale om en seniorordning.

Bestyrelsen videreformidlede i foråret 2021 de spørgsmål, der blev rejst i forbindelse med tilbagemeldingerne, til Rigsadvokatens personalesektion, og på baggrund heraf indledte bestyrelsen og personalesektionen en dialog om udfordringerne ved ordningerne. På mødet med personalesektionen drøftedes også OK21, herunder udmøntning heraf i relation til ny seniorbonus, der efter ønske kan konverteres til to årlige seniorfridage. Desuden drøftedes seniorordningerne på årets repræsentantskabsmøde.

Bestyrelsen vil fortsat gerne høre fra repræsentantskabet om nye såvel som gentagende udfordringer, som kredsene støder på i relation til indgåelse af aftalerne, også til brug for den videre dialog med Rigsadvokaten.

De nærmere retningslinjer for indgåelse af senioraftaler i anklagemyndigheden er fastlagt i "Anklagemyndighedens seniorpolitik for jurister", der gælder for alle jurister i anklagemyndigheden, og rammen for seniorordninger er Finansministeriets cirkulære af den 29. august 2011 om ministeriets aftale med centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger.

14. Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole

I november 2020, inden Danmark atter blev lukket ned, blev der afholdt fælles sektorudvalgsmøde i København med tema om køn, stereotyper og ubevidst bias, samt det gode arbejdsliv.

Arbejdet i Sektorudvalget har i det forgange år været præget af opfølgning på OK21 og på hele Covid19-situationen, herunder muligheden for at anvende hjemmearbejde i højere grad, nu hvor der er høstet så brede erfaringer hermed. Dommerfuldmægtigforeningen lod sig inspirere af FOANs bestyrelses initiativ med at holde månedlige, virtuelle møder med medlemmerne, efter dette var blevet drøftet på et sektorudvalgsmøde.

Sektorudvalgets nuværende formand, Dennis Jakobsen fra Dommerfuldmægtigforeningen, har taget initiativ til et kommende sektornyhedsbrev, der vil blive sendt ud til Djøf-medlemmerne i anklagemyndigheden og hos domstolene et par gange om året.

I det kommende år overtager FOAN formandsposten i Sektorudvalget. Vedkommende bliver automatisk medlem af Djøf Offentligs bestyrelse og skal der repræsentere sektoren Anklagemyndighed og Domstole. I samme forbindelse overgår sektorens to poster i Djøf Offentligs repræsentantskab fra FOAN til Dommerfuldmægtigforeningen. For disse medlemmer skal der vælges to personlige suppleanter. Medlemmer og suppleanter vælges enten ved fredsvalg på Dommerfuldmægtigforeningens årsmøde i september 2021, eller ved efterfølgende afholdelse af et elektronisk kampvalg. Dette faciliteres af Djøfs sekretariat.

Teknisk gennemgang

OK21

Staten Kommuner Regioner



Tænk længere

Indhold

Staten	3
Kommuner	13
Regioner	21

Staten

Indhold

Indledning	5
Den samlede lønstigning	5
Generelle lønstigninger	5
Reguleringsordning	6
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	6
Forhøjelse af pension af rådighedstillæg	6
Seniorbonus og styrket seniorindsats	6
Forenkling af basislønforløb	7
Kompetenceudvikling	7
Introforløb	8
Videreudvikling af statens nye lønsystem	8
Ændringer i TR-aftalen	8
Sorgorlov	8
Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser	8
Overenskomstens dækningsområde	9
Øvrige emner	9
Universitets- og Forskningsområdet	10
Undervisningsområdet	10
Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere	11
Bilag 1	12

Indledning

Den 6. februar 2021 er der indgået overenskomstforlig for djøferne i staten.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. februar 2021), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,75% over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	4,42%
Tværgående formål	0,20%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,63%
Forventet reststigning	1,50%
I alt	6,75%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,42% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,63%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 5,05% over de næste tre år.

Ved forhandlingerne er anvendt 0,2% til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2021	0,80%
> 1. oktober 2021	0,30%
> 1. april 2022	1,19%
> 1. oktober 2022	0,30%
> 1. april 2023	1,48%
> 1. oktober 2023	0,35%
I alt	4,42%

Ved en generel lønstigning stiger alle løndele. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger på dette niveau, hvorfor det forventes at din realløn er sikret i perioden. Udmøntes som forventet fra reguleringsordningen, vil det medføre en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Det er aftalt at videreføre den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperiode 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. april 2022 og 1. april 2023.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 0,36% pr. 1. april 2022 og 0,27% pr. 1. april 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	0,80%		0,80%
1. oktober 2021	0,30%		0,30%
1. april 2022	1,19%	0,36% (*)	1,55%
1. oktober 2022	0,30%		0,30%
1. april 2023	1,48%	0,27% (*)	1,75%
1. oktober 2023	0,35%		0,35%
I alt	4,42%	0,63%	5,05 %

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 12.

Forhøjelse af pension af rådighedstillæg

Pensionsprocenten af rådighedstillægget, der i dag er 9%, forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 3,5 procentpoint til i alt 12,5%. Forhøjelsen vil som det nuværende pensionsbidrag af rådighedstillægget være omfattet af muligheden for fritvalg, så den vil kunne udbetales som løn i stedet for.

Seniorbonus og styrket seniorindsats

Med virkning fra 1. april 2022 er der aftalt en seniorbonus. Det betyder, at medarbejderen fra og med det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af sin sædvanlige årsløn.

Det bliver en fleksibel ordning, så bonussen kan konverteres til 2 årlige fridage eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af den sædvanlige årsløn.

Styrket seniorindsats

Overenskomstparterne er enige om, at det er vigtigt at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser. Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger vil i overenskomstperioden blive delt i to aftaler. Det vil komme til at fremgå, at medarbejdere, som er fyldt 60 år, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger både på kort og langt sigt.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 år til 58 år, men i øvrigt videreføres bestemmelsen som i dag.

Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Forenkling af basislønforløb

Med virkning fra 1. april 2022 forenkles basislønforløbene.

Forenklingen betyder ingen ændringer for kandidater med basislønforløbet 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Bachelorforløbet forlænges med trin 6, så det bliver: 1, 2, 4 (2-årigt), 5 og 6.

Professionsbachelor, civiløkonom m.fl. indplaceres i forløbet 1, 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Medarbejdere, der har en bachelor med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i forløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Endelig indplaceres handelsjurister, cand.negot.er med en 4-årig uddannelse m.fl. i løntrinsforløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Kompetenceudvikling

Kompetencesekretariatet og Den statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til overenskomstperioden 2018-2021.

Der er enighed om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne, udbygge kompetencefondens it-system mv., og det er aftalt at gennemføre en evaluering af fonden.

Der er aftalt tre tværgående fokus- og indsatsområder:

- > Indsats for at styrke arbejdspladsernes arbejde med systematisk og strategisk kompetenceudvikling
- > Indsats for at fremme seniorernes mulighed for kompetenceudvikling
- > Årlig dialog på tværs af de statslige fondsgrupper for at sikre en bred vidensinddragelse på tværs

Introforløb

I overenskomstens bilag 7 om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling tilføjes et nyt afsnit om introforløb: "For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, og hjælper den enkelte til at løse samfunds vigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet."

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Videreudvikling af statens nye lønsystem

Der iværksættes et fælles initiativ med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Herefter drøfter parterne, hvordan lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Det bliver præciseret i overenskomstens bilag 8, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, skal organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Ændringer i TR-aftalen

I TR-aftalen (§ 6, stk. 3) tilføjes, at ledelsen og tillidsrepræsentanten ved nyvalg og genvalg sammen med drøftelsen af, hvorledes tidsforbruget til TR-opgaver i forhold til TR's sædvanlige opgaver skal fordeles, også kan drøfte en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

Sorgorlov

Barselsaftalen forbedres, så der fremover med virkning fra 1. april 2021 vil være ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Partnerskabet skal desuden bidrage til en fortsat udvikling af den danske model på alle niveauer på det statslige område.

Overenskomstens dækningsområde

Nye organisationer omfattes af overenskomsten for akademikere i staten

Pr. 1. april 2021 optages Dansk Organist og Kantor Samfund, Konstruktørforeningen, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og Jordemoderforeningen som parter i overenskomsten for akademikere i staten.

Pensionerede omfattes af overenskomsten

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd, personer der får understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til m.fl.

Timelønnet undervisning

De timelønnede undervisere på universiteter og kunstneriske/kulturelle institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet (undervisningsassistenter) bliver omfattet af aftalen om eksterne lektorer. Der sker ikke ændringer i timelønnen eller forberedelsesfaktoren. Det betyder, at de timelønnede undervisere fremover vil være aftaledækket, hvor de hidtil har omfattet af et ensidigt udsendt cirkulære fra Finansministeriet.

Øvrige emner

Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Der er aftalt et protokollat om grøn omstilling, der overfor de statslige arbejdspladser signalerer, at det er vigtigt at drøfte hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, og hvordan medarbejderne og samarbejdsudvalgene skal inddrages i forhold til dette.

I tilknytning hertil skal det centrale SU-udvalg mellem parterne og Samarbejdssekretariatet i den kommende overenskomstperiode understøtte samarbejdet om grøn omstilling med en særlig partsfælles indsats.

Ændringer i kravene til pensionsordninger

Der er aftalt ændringer i de generelle krav til de overenskomstmæssige pensionsordninger. Der bliver bl.a. mulighed for at etablere sundhedsordninger, der bliver mulighed for at tilbyde depotsikring for ansatte tæt på pensionsalderen og krav om ydelsessammensætning ved overførsel af pension lempes i relation til kravet om børnepension.

Parterne vil i overenskomstperioden drøfte de obligatoriske pensionsordninger, bl.a. mobilitetshæmmende faktorer i forbindelse med jobskifte og begunstigelsesbestemmelser i relation til depotsikring i lyset af moderne familiemønstre.

Tjenesterejser

Det præciseres i aftalen om tjenesterejser, at tilrettelæggelsen af en tjenesterejse skal ske under hensyntagen til såvel den ansattes som tjenestestedets forhold.

Ansættelse på brudte datoer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil opfordre ministerier og styrelser til, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker fra udgangen af en måned. På Djøfs område vil afskedigelser altid ske til udgangen af en måned, da det følger af overenskomsten.

Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, som parterne etablerede efter OK18, fortsætter uændret i den kommende overenskomstperiode.

Samarbejdsforhold**Samarbejdssekretariatet videreføres og styrkes**

Det fælles Samarbejdssekretariat videreføres, og for at kunne modsvare efterspørgslen fra de statslige samarbejdsudvalg forhøjes bevillingen til drift. Desuden tilføres 1 mio.kr. til de målrettede partsfælles indsatser, herunder grøn omstilling, understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for arbejdsmiljø.

Udbud og udlicitering

Det præciseres i Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, at ledelsens pligt til information også omfatter forventede beslutninger om udbud, genudbud og udlicitering.

Folkekirken

Parterne vil i overenskomstperioden afdække muligheden for, at folkekirkens institutioner kan blive omfattet af samarbejdsaftalen.

Universitets- og Forskningsområdet**Forhøjelse af lektortillægget**

Det er aftalt, at tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere med virkning pr. 1. april 2021 forhøjes med 2.405 kr. pr. år. Det nye samlede tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere er herefter 100.612 kr. årligt, svarende til 8.384 kr. pr. måned.

Tillæg til lektorer/sektoforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor

Det er aftalt et tillæg på 50.081 kr. årligt (ud over lektor-/seniorforskertillæg) til lektorer/seniorforskere, som er omfattet af forfremmelsesprogram til professor med virkning fra 1. april 2021.

Løn under barsel for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere

Der er aftalt en forbedring af barselsvilkårene for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere, hvor der er et retskrav på forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær. Fremover bliver der ret til at forblive i ansættelsen hele den periode, hvor den pågældende har barselsrelateret fravær. Forbedringen har betydning for dem, der har en barselsperiode, der går ud over den tidsbegrænsede ansættelsesperiode.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges desuden som hidtil med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Forbedringen har virkning fra den 1. april 2021.

Undervisningsområdet

For undervisere på gymnasialt niveau og på professionshøjskoler og erhvervsakademier er aftalt følgende:

Jævn arbejdsbelastning

Der skal løbende være en dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal. Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder.

Lederen og tillidsrepræsentanten drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere de aftalte bestemmelser.

Forskerstuderende på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Der er opnået enighed om vilkårene for medarbejdere, der er ansat ved professionshøjskoler, erhvervsakademier m.v., der som en del af deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet. Ansættelsesperioden er højst 3 år, dog med forlængelse ved fravær på grund af barsel- eller adoption og mulighed for forlængelse ved længerevarende sygefravær.

Ved overgang til en stilling som forskerstuderende fra en lektorstilling bevares vilkår som lektor, og tilsvarende ved overgang fra en adjunktstilling bevares adjunktvilkårene.

Øvrige forskerstuderende ydes et ikke-pensionsgivende årligt tillæg på 16.423 kr. Efter forskningsuddannelsens ophør overgår man til en varig adjunktansættelse.

Der skal under ansættelsen som forskerstuderende ydes den studieindsats, som er forudsat i ph.d.-forløbet, og desuden er der en forpligtelse på i alt 840 arbejdstimer for ansættelsesinstitutionen over de 3 år.

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere

Med virkning fra 1. april 2021 er det aftalt, at politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får hævet deres funktionstillæg fra 21.824 kr. til 58.748 kr. årligt.

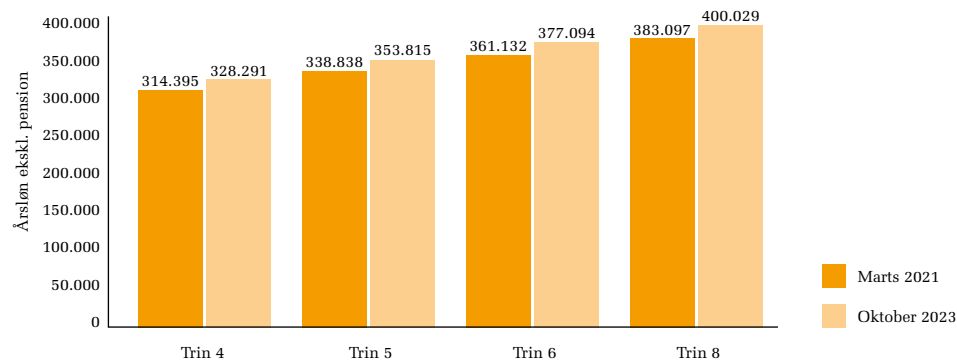
Bilag 1

Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK21

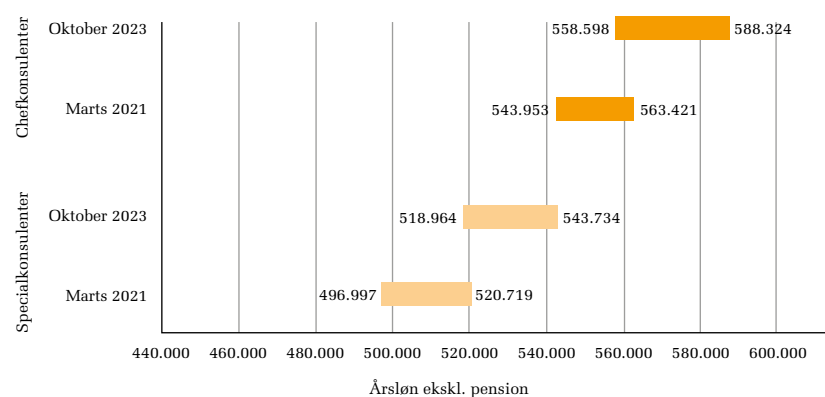
Basistrin	1.2.21-niv.	April 2021. Generel regule- ring (0,80%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (0,30%) 1.10.21-niv.	April 2022. Generel regule- ring (1,19%) ¹ 1.4.22-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (0,30%) 1.10.22-niv.	April 2023. Generel regule- ring (1,48%) ¹ 1.4.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,35%) 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	314.395	316.910	317.853	321.594	322.537	327.191	328.291	13.896
Trin 5	338.838	341.549	342.566	346.598	347.614	352.629	353.815	14.977
Trin 6	361.132	364.021	365.104	369.402	370.485	375.830	377.094	15.962
Trin 8	383.097	386.161	387.311	391.869	393.019	398.689	400.029	16.932
Specialkonsu- lenter (interval)	496.997-520.719	500.973-524.884	502.464-526.447	508.378-532.643	509.869-534.205	517.225-541.912	518.964-543.734	21.967-23.015
Chefkonsulenter (interval)	534.953-563.421	539.232-567.928	540.837-569.618	547.203-576.323	548.808-578.013	556.725-586.352	558.598-588.324	23.645-24.903

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning



Samlet forbedring af basislønsintervallerne for special-og chefkonsulenter i staten. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning



Indhold

Indledning	15
Den samlede økonomi	15
Generelle lønstigninger	15
Reguleringsordning	16
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	16
Forhøjelse af basislønnen	16
Pensionsforhøjelse	17
Kompetencefond	17
Introforløb	17
Forenkling af basislønforløb	17
Projekter	17
MED-aftalen	18
Senior	18
Psykisk arbejdsmiljø	18
Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov	18
Bæredygtighed og grøn omstilling	19
Det digitale arbejdsliv	19
Bilag 1	20

Indledning

Den 15. februar 2021 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL og den 27. februar 2021 mellem Akademikerne og KL, som omfatter djøerne på det kommunale område.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2020), medmindre andet fremgår. Beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,54% over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	5,02%
Midler til organisationsforhandlinger	0,50%
Midler til andre formål	0,15%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,27%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,54%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,02% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,27%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 5,29% over de næste tre år.

Midlerne til organisationsforhandlinger og til andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre formål, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2021	1,00%
> 1. oktober 2021	1,01%
> 1. oktober 2022	1,90%
> 1. april 2023	0,30%
> 1. oktober 2023	0,81%
I alt	5,02%

Ved en generel lønstigning er det alle løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger over dette niveau, hvorfor det forventes, at real-lønnen vil blive forbedret i perioden.

Reguleringsordning

Der er aftalt at videreføre den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperiode 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i kommunerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i kommunerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Reguleringsordningen forventes at udmønte ÷ 0,21% pr. 1. oktober 2021, 0,30% pr. 1. oktober 2022, og 0,18% pr. 1. oktober 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	1,00%		1,00%
1. oktober 2021	1,01%	÷ 0,21% (*)	0,80%
1. oktober 2022	1,90%	0,30% (*)	2,20%
1. april 2023	0,30%		0,30%
1. oktober 2023	0,81%	0,18% (*)	0,99%
I alt	5,02%	0,27%	5,29%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 20.

Forhøjelse af basisløn

Med virkning fra 1. april 2022 er aftalt følgende årlige forhøjelser af basislønnen:

	Stigning pr. 1. april 2022 pr. år
Basistrin 7	1.441 kr.
Basistrin 8	1.538 kr.
Specialkonsulenter	1.930 kr.
Chefkonsulenter	2.076 kr.

Pensionsforhøjelse

Pensionsprocenten forhøjes med 0,15 procentpoint fra 1. april 2022. Det vil sige en stigning fra 18,63% til 18,78%. Pensionsforhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så pensionsforhøjelsen kan udbetales som løn.

Kompetencefond

Akademikerne i kommunerne bliver fra 1. april 2021 omfattet af Aftale om Kompetencefond. Medarbejderne kan søge om midler fra fonden fra 1. april 2022. Fondens midler er et supplement til den kompetenceudviklingsindsats og de kompetenceudviklingsmidler, der allerede er i kommunerne. Det bliver muligt at søge op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse, og der kan i perioden søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser. Det vil være en forudsætning for støtte, at den kommunale arbejdsgiver medfinansierer 20% af udgifterne (kursusudgift, transport og materialer). Akademikerne vil udgøre et selvstændigt fondsområde, så midlerne i fonden alene er til kompetenceudvikling for akademikere.

Introforløb

I overenskomstens bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (bilag 3) indføjes et nyt afsnit: "For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematisk introduktion til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet."

Forenkling af basislønforløb

Med virkning fra 1. april 2022 forenkles basislønforløbene.

Forenklingen betyder ingen ændringer for kandidater med basislønforløbet 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Bachelorforløbet forlænges med trin 6, så det bliver: 1, 2, 4 (2-årigt), 5 og 6.

Medarbejdere, der har en universitær bachelor med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i forløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Projekter

Parterne er enige om at iværksætte to projekter i overenskomstperioden:

Projekt om introforløb for nyuddannede

Parterne vil med projektet bidrage til inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov. Målet er, at kommunale arbejdspladser kan gennemføre relevante introforløb for nyuddannede akademikere med respekt og rum for de lokale behov.

Projekt om beredte borgerrådgivere

Parterne er enige om, at borgerrådgivere i kommunerne udfylder en vigtig og kompleks funktion. I den kommende overenskomstperiode udvikles i fællesskab et kompetenceforløb, som kan give borgerrådgiverne et kompetenceløft med fokus på retssikkerhed, dialog og mægling.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre, pr. 1. april 2022 til 42,5 øre og pr. 1. april 2023 til 43,0 øre.

Senior

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer. Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om et nyt partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked. Partnerskabet betyder bl.a. at de centrale parter er med til at understøtte de lokale indsatser, og at parterne bidrager med inspiration, viden og gode eksempler.

Psykisk arbejdsmiljø

Videreførelse og udvikling af SPARK

Der igangsættes i perioden nye initiativer med øget fokus på spredning af erfaringer fra SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), og SPARKs viden og værktøjer. SPARK udvikler i perioden blandt andet tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og om elementer i Aftale om trivsel og sundhed. Forløbet retter sig mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR i hele kommunen eller på tværs af kommuner mv. Fokus er blandt andet at styrke kommunens/MED's strategiske arbejdsmiljøarbejde. SPARK iværksætter desuden et arbejde med at undersøge, hvordan SPARK kan medvirke til, at deltagere i forløb i højere grad, systematisk, kan sprede erfaringer bredere end til egen arbejdsplads.

Udvikling af nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

Parterne udvikler og tilbyder en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Formålet med uddannelsen er at bidrage til, at lederen i sin daglige ledelse får supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationer og for sig selv. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Desuden udvikler og tilbyder parterne en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov

Retten til fravær med sædvanlig løn efter et barns død udvides fra 14 uger til 26 uger og indtil barnet fyldte 18. år. Hidtil har der alene været ret til fri med løn hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge.

Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Bæredygtighed og grøn omstilling

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Det sker ved at ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne. Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Idéerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Desuden holdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger præsenteres.

Det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt medarbejdere i kommunerne. Parterne vil bl.a. drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 samt drøfte eventuelt nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer med indførelse af nye digitale løsninger på de kommunale arbejdspladser.

Bilag 1

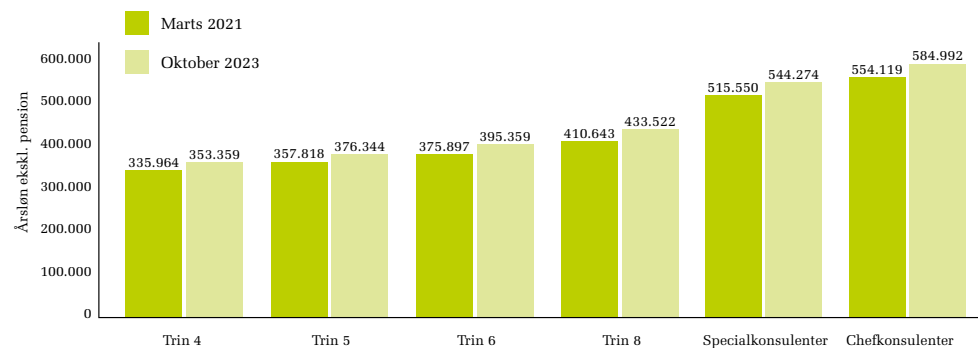
Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK21

Basistrin	1.10.20-niv.	April 2021. Generel regule- ring (1,00%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (1,01%) ¹ 1.10.21-niv.	April 2022. Forhøjelse af grundløn og pension ² 1.10.21-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (1,90%) ¹ 1.10.22-niv.	April. 2023. Generel regule- ring (0,30%) 1.4.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,81%) ¹ 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	335.964	339.324	342.717	343.231	349.624	350.634	353.359	17.395
Trin 5	357.818	361.396	365.010	365.557	372.366	373.441	376.344	18.526
Trin 6	375.897	379.656	383.452	384.028	391.180	392.310	395.359	19.462
Trin 8	410.643	414.749	418.897	421.097	428.940	430.178	433.522	22.879
Special- konsulenter	515.550	520.705	525.912	528.674	538.521	540.076	544.274	28.724
Chefkonsulenter	554.119	559.661	565.257	568.226	578.809	580.480	584.992	30.873

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

2) Grundlønnen på trin 8, og for special- og chefkonsulenter forhøjes. Pensionsprocenten øges fra 18,63% til 18,78%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn regnes den med her.

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer, trinforhøjelser og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen



Regioner

Indhold

Indledning	23
Den samlede økonomi	23
Generelle lønstigninger	23
Reguleringsordning	24
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	24
Forhøjelse af basislønnen	24
Pensionsforhøjelse	25
Seniorbonus	25
Seniorindsats	25
Kompetencefond	25
Introforløb	25
Forenkling af basislønforløb	25
Ph.d.-studerende	26
Særlig pensionsregel for udenlandske forsker	26
MED-aftalen	26
Psykisk arbejdsmiljø	26
Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov	27
Bæredygtighed og grøn omstilling	27
Det digitale arbejdsliv	27
Bilag 1	28

Indledning

Den 20. februar 2021 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og den 26. februar 2021 mellem Akademikerne og RLTN, som omfatter djøferne på det regionale område.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2020), medmindre andet fremgår.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 33 95 97 00 hver dag i tidsrummet kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,04% over den 3-årige periode.

Den samlede økonomi ser således ud:

Generelle lønstigninger	5,02%
Midler til organisationsforhandlinger	0,45%
Midler til andre formål	0,16%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	÷ 0,19%
Forventet reststigning	0,60%
I alt	6,04%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,02% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være negativ, -0,19%. Denne udmøntning sker i form af reduktion af de generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 4,83% over de næste tre år.

Midlerne til organisationsforhandlinger og til andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre forbedringer end generelle lønstigninger, jf. nedenstående gennemgang.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2021	0,75%
> 1. oktober 2021	1,37%
> 1. oktober 2022	1,35%
> 1. januar 2023	0,77%
> 1. oktober 2023	0,78%
I alt	5,02%

Ved en generel lønstigning er det alle løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,4%. De aftalte generelle lønstigninger ligger over dette niveau, hvorfor det forventes, at reallønnen vil stige i perioden.

Reguleringsordning

Der er aftalt at videreføre den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperiode 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i regionerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i regionerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne eller på det private område.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Reguleringsordningen forventes at udmønte ÷ 0,71% pr. 1. oktober 2021, 0,35% pr. 1. oktober 2022, og 0,17% pr. 1. oktober 2023.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2021	0,75%		0,75%
1. oktober 2021	1,37%	÷ 0,71% (*)	0,66%
1. oktober 2022	1,35%	0,35% (*)	1,70%
1. januar 2023	0,77%		0,77%
1. oktober 2023	0,78%	0,17% (*)	0,95%
I alt	5,02%	÷ 0,19%	4,83%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 28.

Forhøjelse af basisløn

Med virkning fra 1. april 2022 er aftalt følgende årlige forhøjelser af basislønnen:

	Stigning pr. 1. april 2022 pr. år
Basistrin 7	957 kr.
Basistrin 8	1.018 kr.
Specialkonsulenter	1.284 kr.
Chefkonsulenter	1.376 kr.

Pensionsforhøjelse

Pensionsprocenten forhøjes med 0,12 procentpoint fra 1. april 2022. Det vil sige en stigning fra 18,46% til 18,58%. Pensionsforhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så pensionsforhøjelsen kan udbetales som løn.

Seniorbonus

Med virkning fra 1. januar 2023 er der aftalt en seniorbonus. Det betyder, at der fra og med året efter det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år, er ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige årsløn.

Seniorbonus udbetales én gang årligt i januar. Seniorbonussen kan efter eget ønske ændres til betalte fridage (2 pr. år), en ekstraordinær pensionsindbetaling eller et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb. Der vælges for et år ad gangen.

Seniorindsats

Parterne er enige om en fælles målsætning om at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder. Intentionen om fastholdelse og understøttelse af et godt og langt arbejdsliv skal løftes og realiseres gennem dialog mellem den enkelte medarbejder og lederen og med inddragelse af MED og tillidsrepræsentant. Forhandlingsfællesskabet og RLTN er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.

Kompetencefond

Akademikerne i regioner bliver fra 1. april 2021 omfattet af Aftale om Kompetencefond. Medarbejderne kan søge om midler fra fonden fra 1. april 2022. Fondens midler er et supplement til den kompetenceudviklingsindsats og de kompetenceudviklingsmidler, der allerede er i regionerne. Det bliver muligt at søge op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse, og der kan i perioden søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser. Akademikerne vil udgøre et selvstændigt fondsområde, så midlerne i fonden er alene til kompetenceudvikling for akademikere.

Introforløb

I overenskomstens bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (bilag 4) indføres et nyt afsnit: "For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematisk introduktion til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet."

Forenkling af basislønforløb

Med virkning fra 1. april 2022 forenkles basislønforløbene.

Forenklingen betyder ingen ændringer for kandidater med basislønforløbet 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Bachelorforløbet forlænges med trin 6, så det bliver: 1, 2, 4 (2-årigt), 5 og 6.

Medarbejdere, der har en universitær bachelor med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i forløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Ph.d.-studerende

Medarbejdere, der som led i deres ansættelse i en region er indskrevet på en ph.d.-uddannelse ved et universitet, får bedre vilkår ved barsels- og adoptionsfravær. Regionen vil være forpligtet til at forlænge ansættelsen af en ph.d.-studerende med tidsbegrænset ansættelse, med den tid, som den pågældende har været fraværende på grund af barsels- eller adoptionsorlov. Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom.

Særlig pensionsregel for udenlandske forskere

Udenlandske medarbejdere i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn. Det er en betingelsen, at ansættelsen højst er 5-årig.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,2 øre, pr. 1. april 2022 til 42,1 øre og pr. 1. april 2023 til 42,8 øre.

Psykisk arbejdsmiljø

Videreførelse af ekspertbistand om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at videreføre det fælles arbejde om en styrket indsats for arbejdsmiljøet. Det overordnede mål er, at færre medarbejdere udsættes for belastende påvirkninger og flere oplever trivsel og motivation. Der vil i OK21-perioden være tilbud om ekspertrådgivning til de regionale arbejdspladser.

Udvikling af nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

Parterne udvikler og tilbyder en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Formålet med uddannelsen er at bidrage til, at lederen i sin daglige ledelse får supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationer og for sig selv. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Desuden udvikler og tilbyder parterne en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med uddannelsen er at styrke deltagerne i samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Udvidelse af fravær med løn i forbindelse med sorgorlov

Retten til fravær med sædvanlig løn efter et barns død udvides fra 14 uger til 26 uger og indtil barnet fyldte 18. år. Hidtil har der alene været ret til fri med løn hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge.

Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Bæredygtighed og grøn omstilling

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter vidensdeling og erfaringsopsamling blandt ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Det sker ved at ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de regionale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne. Formålet er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt regionerne.

Det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af opgaverne og hvordan potentialet i den digitale udvikling udnyttes til gavn for patienter og personale. Der vil være fokus på blandt andet den teknologiske og digitale udviklings indflydelse på arbejdsgange, kompetencebehov, rammer og kultur for innovation og arbejdsmiljø.

Bilag 1

Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK21

Basistrin	1.10.20-niv.	April 2021. Generel regule- ring (0,75%) 1.4.21-niv.	Okt. 2021. Generel regule- ring (1,37%) ¹ 1.10.21-niv.	April 2022. Forhøjelse af grundløn og pension ² 1.10.21-niv.	Okt. 2022. Generel regule- ring (1,35%) ¹ 1.10.22-niv.	Jan. 2023. Generel regule- ring (0,77%) 1.1.23-niv.	Okt. 2023. Generel regule- ring (0,78%) ¹ 1.10.23-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
Trin 4	332.938	335.435	339.996	340.404	344.904	347.471	350.071	17.133
Trin 5	354.594	357.254	362.112	362.546	367.339	370.073	372.842	18.248
Trin 6	372.511	375.304	380.408	380.864	385.899	388.771	391.680	19.169
Trin 8	406.944	409.996	415.571	417.111	422.625	425.770	428.956	22.012
Special- konsulenter	510.905	514.737	521.736	523.675	530.598	534.547	538.547	27.641
Chefkonsulenter	549.128	553.246	560.769	562.849	570.289	574.533	578.832	29.705

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

2) Grundlønningen på trin 8, og for special- og chefkonsulenter forhøjes. Pensionsprocenten øges fra 18,46% til 18,58%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn regnes den med her.

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer, trinforhøjelser og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen

