



Overblik over OK21 resultatet

AC-forliget

– Lærere og andre akademikere i gymnasieskolen

I det følgende gennemgås overenskomstresultatets betydning for lærere og andre akademikere ansat i gymnasieskolen, som er de grupper, der er omfattet af AC-forliget. Mere information om resultatet fra OK21 kan findes i [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens faktaark om OK21](#) samt på [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens side om OK21](#).

Rammen for lønudviklingen i overenskomstperioden 1. april 2021 – 31. marts 2024

Der er aftalt en samlet økonomisk ramme på 6,75 pct. Herunder er der aftalt generelle lønforbedringer på 4,42 pct. og en skønnet reststigning på 1,5 procent i den kommende 3-årige overenskomstperiode:

Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.3.2021)

	1/4 2021	1/10 2021	1/4 2022	1/10 2022	1/4 2023	1/10 2023	I alt
Generelle lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Andre formål	-	-	0,2	-	-	-	0,2
Skøn for reguleringsordningen (udmøntes 1/4 2022 og 1/4 2023)	-	-	0,36	-	0,27	-	0,63
Skøn for reststigning		0,5		0,5		0,5	1,5
I alt							6,75

Reststigningen er statens samlede forventning til den lokale løndannelse, anciennitetsbestemte lønstigninger mm. for samtlige statslige arbejdspladser.

Midler til særlige formål – attraktive arbejdspladser og udvikling af lønsystemet

Der er afsat 0,2 pct. af lønsummen til særlige formål. De særlige formål vedrører dels et partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og dels et periodeprojekt om videreudvikling af statens nye lønsystemer.

På det gymnasiale område betyder de særlige indsatser konkret, at der laves nogle tilføjelser til GL-overenskomstens bilag 5, punkt II om rammerne for lokale forhandlinger (løn). For at understøtte

udvikling af de enkelte arbejdspladser som attraktive og bæredygtige indskrives dette i bilaget, så det sikres, at emnet indgår i den lokale drøftelse, når der skal aftales rammer for de lokale lønforhandlinger.

Tilsvarende indsættes der som led i videreudvikling af statens lønsystemer også i bilag 5, punkt II en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten skal have relevante lønoplysninger ifm. de årlige lønforhandlinger:

”Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.”

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at indsættes følgende cirkulærebemærkning:

”Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.”

Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen

Der foretages en række ændringer og præciseringer i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte). Ændringerne vedrører blandt andet mulighed for at etablere sundhedsordninger. Læs nærmere i [Punkt 5, jf. bilag E](#) i AC-forliget.

Underviserarbejdstid

Der er lavet en aftale om underviserarbejdstid i forhold til jævn arbejdsbelastning samt åbenhed og transparens. Med aftalen gives der en nærmere beskrivelse af arbejdsgange og tiltag, der skal være med til at sikre en jævn arbejdsbelastning samt åbenhed og transparens:

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 18 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

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

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal

give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

Danske Gymnasiers forventer at følge op med yderligere rådgivning om underviserarbejdstid ift. jævn arbejdsbelastning samt åbenhed og transparens.

Seniorbonus

Fra og med det kalenderår, hvor man fylder 62, får de ansatte ret til seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ordningen er et supplement til de eksisterende muligheder for fastholdelse af seniorer. Ordningen er fleksibel, og individuelle behov kan imødekommes. Seniorer kan derfor konvertere seniorbonusen til to fridage eller 0,8 pct. pensionsindbetaling. Ordningen har virkning fra 1. april 2022. Nye bestemmelser om seniorbonus vil blive indskrevet i overenskomstgrundlaget. De er beskrevet i [bilag D](#) til AC-forliget.

Styrket seniorindsats

Seniorindsatsen styrkes ved, at der lokalt skal være rum til at prioritere, hvilke indsats og redskaber der er behov for at bringe i spil. Der er aftalt nogle konkrete initiativer, der skal understøtte en styrket seniorindsats:

- Det skal fremgå af personalepolitikken, hvordan gymnasiet vil udvikle og fastholde seniorer.
- Seniorindsatsen skal drøftes i samarbejdsudvalget, hvor der også kan fastsættes retningslinjer for den. Drøftelsen kan tages ifm. øvrige personalepolitiske drøftelser, f.eks. om strategisk kompetenceudvikling.
- Der er afsat en særlig pulje af midler til strategisk kompetenceudvikling af seniorer med henblik på at udvikle dem og sikre deres værdi. Overenskomstens parter laver en nærmere beskrivelse af denne del af aftalen, og der vil også være et særligt fokus på at følge op på, hvordan det går med strategisk kompetenceudvikling af seniorer.
- Den gældende aftale gennemskrives og opdeles i henholdsvis en senioraftale og en fratrædelsesaftale.
- Der laves konkrete ændring i senioraftalen om tilbud til dem der er fyldt 60 år om at drøfte seniorperspektivet ifm. med medarbejderudviklingssamtalen samt at aldersgrænsen for retræte hæves fra 55 til 58 år.
- Der laves en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og aftalen om kompetenceudvikling videreføres med samme økonomiske ramme som i forrige overenskomstperiode. Herudover er der aftalt en særlig indsats vedrørende kompetenceudvikling af seniorer.

Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø fortsættes uændret. Den har til formål at understøtte ledere med personaleansvar i at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø.

Grønomstilling

Der skal sendes et signal til de statslige arbejdspladser om, at det er vigtigt at drøfte, hvordan grønomsstilling inkorporeres i opgaveløsningen og indretningen af arbejdspladsen. Medarbejderne skal inddrages gennem drøftelser i samarbejdsudvalget. Samarbejdssekretariatet vil understøtte institutionerne i arbejdet.

Medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering.

Samarbejdsaftalen ændres, så det fremgår, at ledelsen skal informere samarbejdsudvalget om forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering. Der vil i den sammenhæng blive lavet en nærmere beskrivelse af, hvad informationen omfatter.

Sorgorlov

For forældre og adoptanter udvides retten til løn under sorgorlov til indtil 26 uger efter et barns død, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. Bortadopteres et barn inden den 32. uge, har hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger. Ved graviditetsbetinget sygdom efter fødslen udvides moderens ret til løn med hendes sygdomsperiode, dog højst til udgangen af den 46. uge efter fødsel. En ny bestemmelse om sorgorlov vil blive indskrevet i overenskomstgrundlaget Den er beskrevet i [punkt 16](#) i AC-forliget.

Tillidsrepræsentanters tidsforbrug

Tillidsrepræsentantsaftalen ændres, så det udover, at ledelsen og TR efter nyvalg og genvalg drøfter den normale fordeling af tidsforbrug til sædvanlige opgaver og opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant også fremgår, at en eventuel reduktion af sædvanlige opgaver drøftes.

Tjenesterejser

Tjenesterejseaftalen præciseres vedrørende tjenesterejseres tilrettelæggelse, så det fremgår, at tjenesterejser tilrettelægges under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold.

Inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i staten

For at understøtte attraktive statslige arbejdspladser og styrke kompetenceforsyningen gennemføres der et projekt i overenskomstperioden, der skal levere inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i staten. Formålet er at understøtte institutionernes arbejde med at modtage, kompetenceudvikle og fastholde denne gruppe.