Urafstemning om OK21

– brug din stemme

STEM PÅ DLF.ORG
VIA »MIN SIDE«

DANMARKS LÆRERFORENING
vi lærer for livet

Af Gordon Ørskov Madsen,
formand for Danmarks Lærerforening

BRUG DIN STEMME!

Der er nu indgået forlig om fornyelse af overenskomst for alle offentligt ansatte medlemmer af Danmarks Lærerforening, uanset om man er ansat i stat, region eller kommune. På de følgende sider kan du læse om aftalerne på de forskellige områder, om hovedstyrelsens anbefaling til afstemningen, og bagerst om hvordan selve afstemningen kommer til at forløbe, og hvordan du afgiver din stemme. Det vigtigste er, at du bruger din stemme – og jeg anbefaler, at du stemmer JA.

Forhandlingerne kom denne gang til at foregå under meget specielle omstændigheder på grund af coronakrisen. Ikke alene har de økonomiske vilkår, der jo sætter rammen for, hvor meget der er at forhandle om, været præget af stor usikkerhed. Det har også været svært at mødes fysisk til forhandlinger, der kan være præget af meget lange forløb. Alligevel er det lykkedes at indgå en række aftaler, som jeg mener, at vi kan være godt tilfredse med. Først og fremmest har vi opnået vores vigtigste målsætning – at sikre reallønnen for alle, ja, vi har faktisk opnået en mindre reallønsfremgang.

Spørgsmålet om lærernes arbejdstid, der i årevis har sat dagsordenen for vores overensforhandlinger, fik vi indgået aftale om efter sommerferien sidste år. Det betyder ikke, at alle problemer er løst. Indsatsen for at sikre rimelige rammer og forberedelsestid for alle kommer til at fylde meget de kommende år. Det er ikke en del af den kommunale overenskomstaftale denne gang. Det er det til gengæld for dem, der har staten som arbejdsgiver. Her er der indgået en aftale, der på mange måder minder om aftalen i kommunerne, men som er tilpasset forholdene på de statslige arbejdspladser.

På vores egen side af forhandlingsbordet var der mange forskelligartede krav og forventninger. Det var i sig selv en øvelse at holde fast i det sammenhold, der tidligere har vist sig at være en stor fordel, når forhandlingerne spidser til. Grundlæggende har vi det problem, at en række fagområder inden for de lavtlønnede grupper af offentligt ansatte er blevet indplaceret for lavt i lønsystemet. Det gælder ikke mindst for en række traditionelle kvindefag – for eksempel pædagogområdet. Det er rimeligt og solidarisk, at vi i fællesskab arbejder for et løft af disse grupper. Men der er selvfølgelig også en grænse for, hvor meget vi kan bruge på skævdeling. Jeg er glad for, at vi lykkedes med at lande en aftale, der var bred enighed om.

Selv om overenskomster er noget, vi i øjeblikket er enige om at aftale for perioder på tre år, så er samarbejde mellem parterne jo noget, der foregår hver dag i løbet af hele overenskomstperioden. Jeg har nævnt arbejdstid, som vil have vores højeste prioritet i lang tid fremover i det løbende samarbejde mellem arbejdsgiverne og DLF centralt, mellem din kommune og din kreds og selvfølgelig mellem din TR (tillidsrepræsentant, *redaktionen*) og din ledelse. Jeg havde gerne set, at arbejdsgiverne var mere ambitiøse i forhold til de udfordringer, vi står med blandt andet omkring TR-vilkår, efteruddannelse og arbejdsmiljø.

Vi fik dog søsat tre projekter, som skal foregå i overenskomstperioden de kommende tre år. De handler om efteruddannelse, om nyuddannede læreres overgang til lærerarbejdet og om praktikaftalerne. Det er områder, vi kommer til at arbejde med i de kommende år, og på den måde forsøger vi at skabe grundlag for vigtige forbedringer ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2024.

Det, vi kalder den danske model, bygger på troen på, at det har værdi at indgå aftaler og tage et fælles ansvar for udviklingen. Jeg synes, vi kan være tilfredse med de overenskomstaftaler, der nu er indgået, og jeg vil opfordre dig til at bruge din stemme.

Kommunerne

LØN
De generelle lønstigninger i overenskomstperioden er aftalt til 5,29 procent inklusive forventet udmøntning fra reguleringsordningen. Prisudviklingen skønnes i samme periode at blive 3,95 procent. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger.

Hertil skal lægges 0,5 procent, som er anvendt mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og KL ved de såkaldte organisationsforhandlinger.

Herudover er der afsat særlige puljer til rekrutterings-, lavtløns- og ligelønsgrupper.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i kommunerne stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i kommunerne.

Den samlede ramme for forliget er 5,94 procent inklusive organisationsmidler, puljer og skønnet fra reguleringsordningen.

SÅDAN KOMMER LØNSTIGNINGERNE
Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden. I listen til højre kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger. Se også eksemplerne på lønstigningerne i hele perioden for udvalgte medlemsgrupper.

LØNSTIGNINGER PR. 1. JANUAR/ 1. APRIL 2022:
I forhandlingerne om en ny overenskomst har det været en målsætning at sikre reallønnen for alle medlemmer. Ud over de generelle lønstigninger har det været muligt at forhøje fritvalgstillægget og tilgodese enkeltgrupper, se nedenfor.

Fritvalgstillæg
Pr. 1. april 2022 forhøjes det eksisterende fritvalgstillæg fra 0,83 til 1,38 procent.

Fritvalgstillægget udbetales som udgangspunkt som løn. Den ansatte kan dog vælge at anvende de 1,38 procent til at forhøje pensionsbidraget i stedet for.

Børnehaveklasseledere på grundløn
Pr. 1. januar 2022 hæves lønnen for børnehaveklasseledere med 2.000 kr. (årligt grundbeløb) således:

- Grundlønnen hæves fra løntrin 28 + 2.000 kr. til løntrin 28 + 4.000 kr. (årligt grundbeløb).
- 4-årstrinnet forhøjes fra løntrin 31 + 2.000 kr. til løntrin 31 + 4.000 kr. (årligt grundbeløb).

1. april 2021
1,00 procent som generel lønstigning

1. oktober 2021
0,8 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. januar/1. april 2022
Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 0,5 procent) – se nedenfor

1. oktober 2022
2,2 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. april 2023
0,30 procent som generel lønstigning

1. oktober 2023
0,99 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen.

- 8-årstrinnet forhøjes fra løntrin 33 til løntrin 33 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb).
- 12-årstrinnet forhøjes fra løntrin 37 til løntrin 37 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb).

Børnehaveklasseledere på anciennitetsløn (personlig ordning, jf. protokollat 2)
Pr. 1. januar 2022 hæves lønnen med 2.000 kr. (årligt grundbeløb).

UU-vejledere
Pr. 1. april 2022 hæves vejledertillægget fra 7.000 kr. til 7.900 kr. (årligt grundbeløb).

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed
Pr. 1. april 2022 sker der følgende forbedringer:
- Grundlønnen hæves med 2.000 kr. fra løntrin 28 + 2.000 kr. til løntrin 28 + 4.000 kr. (årligt grundbeløb).
- 4-årstrinnet forhøjes fra løntrin 31 + 2.000 kr. til løntrin 31 + 4.000 kr. (årligt grundbeløb).
- Der indføres et kvalifikationslønstrin for 8 års ansættelse på løntrin 33 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb).

Vejledere ansat efter protokollat 2 i overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed
Pr. 1. april 2022 sker der følgende forbedringer:
- Grundlønnen hæves med et løntrin fra løntrin 30 + 3.000 kr. til løntrin 31 + 3.000 kr. (årligt grundbeløb).
- Pr. 1. april 2022 indføres et kvalifikationstillæg for fire års ansættelse som vejleder ansat efter protokollat 2 på 17.400 kr. (årligt grundbeløb). Det kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndele.

Ikkelæreruddannede lærere ansat i PPR
For lærere ved PPR, der har en anden grunduddannelse end læreruddannelsen (for eksempel uddannelse som logopæd eller audiologopæd), indføres der pr. 1. april 2022 et kvalifikationstillæg for fire års ansættelse som lærer i PPR på 17.400 kr. (årligt grundbeløb). Der kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndele.

Andre LC-grupper:
Der er desuden blevet aftalt forbedringer for lærere i ungdomsskolen og ved sprogcentre samt for ledere.

Hvor meget stiger lønnen?
Her kan du se, hvor meget månedslønnen (eksklusive pension) stiger fra nu og indtil udgangen af OK21-perioden (31. marts 2024):

Børnehaveklasseleder, 0-4 års erfaring:	2.015 kr.
Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring:	2.246 kr.
Børnehaveklasseleder, anciennitetsløn:	2.249 kr.
Lærer, 0-4 års erfaring:	1.828 kr.
Lærer, 12 års erfaring:	2.140 kr.
Lærer, anciennitetsløn (prot. 2):	2.219 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 0-4 års erfaring:	1.936 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 12 års erfaring:	2.248 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning, anciennitetsløn:	2.360 kr.
Pb'er i ernæring og sundhed, 0-4 års erfaring:	1.977 kr.
Pb'er i ernæring og sundhed, 8 års erfaring:	3.024 kr.
UU-vejleder, 0-4 års erfaring:	1.903 kr.
UU-vejleder, 12 års erfaring:	2.212 kr.
UU-vejleder på anciennitetsløn	2.330 kr.
(UU-)konsulent, 0-4 års erfaring:	2.268 kr.
(UU-)konsulent, >4 års erfaring:	2.313 kr.
Skolepsykolog, 0-4 års erfaring:	2.184 kr.
Skolepsykolog, >4 års erfaring:	2.230 kr.
Skolepsykolog, >4 års erfaring m. autorisation:	2.477 kr.

Bemærkninger: Baseret på kommunegruppe 2. Eventuel anciennitetsstigning i perioden og stigningen i lokalt aftalt løn er ikke medregnet.

Se en detaljeret oversigt over lønstigningerne for disse og flere grupper på: dlf.org/loen-og-vilkaar/overenskomst/ok21-resultat-kommuner

Andre aftalte forbedringer:
Gruppelivsordning
Gruppelivsordningen er blevet forbedret, så der fra 1. april 2022 sker en forhøjelse af dækning af kritisk sygdom fra 125.000 kr. til 150.000 kr., aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år, og der gennemføres en varig forhøjelse af bidraget til gruppeliv.

Opdatering af protokollat 6 om efteruddannelsesplaner
Protokollat 6 om efteruddannelsesplaner opdateres, så planerne skal tage udgangspunkt dels i de behov, skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling, dels i lærerens individuelle ønsker med henblik på fortsat udvikling af lærerens faglige og didaktiske kompetencer.

Projekt om efter- og videreuddannelse (kompetenceudvikling)
KL og LC/DLF vil iværksætte et projekt om efter- og videreuddannelse (kompetenceudvikling). Formålet med projektet er at indhente viden om kompetencebehov og muligheder for kompetenceudvikling i folkeskolen og ungdomsskolen med henblik på at styrke relevante kompetencer hos lærerne.

Som led i projektet drøftes, hvordan den indhentede viden skal anvendes. Det kan for eksempel være at udbrede ny viden om kompetencebehov, indgå i fælles drøftelser med for eksempel professionshøjskolerne om udbuddet af efter- og videreuddannelse, drøftelse af muligheder for at styrke de ansattes efter- og videreuddannelse samt tilegnelse af relevante kompetencer. KL og LC/DLF er endvidere enige om, at projektet kan danne grundlag for drøftelser/forhandlinger om kompetenceudvikling og karriereveje ved OK24.

Projekt om nyuddannede lærere
KL og LC/DLF vil iværksætte et projekt om nyuddannede lærere. Formålet med projektet er, at de centrale parter med udgangspunkt i forskningsbaseret viden og eksempler fra praksis udvikler en eksempelsamling, som viser, hvordan man kan give den nyuddannede en god start på lærerjobbet. Eksempelsamlingen bliver formidlet til kommuner, kredse/organisationer, tillidsrepræsentanter (TR) og skoleledere samt de nationale interessenter. For cirka ti kommuner, som ønsker at styrke deres arbejde med nyuddannede, bliver det muligt at få procesunderstøttelse med henblik på at omsætte eksempelsamlingen til virkelighed i deres kommune.

Praktikaftalen
KL og LC/DLF vil igangsætte et projekt om fælles viden med henblik på fornyelse af aftale om vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen (praktikaftalen). Parterne ønsker at undersøge, hvordan praktikaftalen kan moderniseres og forenkles, så vilkårene for varetagelse af praktikopgaver i læreruddannelsen har sammenhæng med den fremadrettede tilrettelæggelse af praktikken, herunder at der tages højde for en eventuel ny praktikstruktur.

Senior
KL og Forhandlingsfællesskabet har som fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Derfor er det aftalt
- at forny rammeaftalen om seniorpolitik
- at udarbejde en opdateret vejledning til rammeaftalen og
- at etablere et partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.

ARBEJDSMILJØ
I overenskomstperioden vil KL og Forhandlingsfællesskabet understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats med en række initiativer, herunder fokusering og udvikling af Spark (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og udvikling af uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

SORGORLOV
Med forliget er der aftalt en udvidelse af ret til sorgorlov med løn. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING
KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de kommunale arbejdspladser. Formålet med initiativet er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, fremme den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt kommuner og arbejdspladser omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de kommunale arbejdspladser.

Staten

LØN
De generelle lønstigninger i overenskomstperioden er aftalt til 5,05 procent inklusive forventet udmøntning fra reguleringsordningen. Prisudviklingen skønnes i samme periode at blive 3,95 procent. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i staten stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i staten.

Ud over de 5,05 procent i generelle stigninger er der afsat midler til andre formål.

Den samlede ramme for forliget er således 5,25 procent inklusive midler til andre formål.

Sådan kommer lønstigningerne
Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden. I listen til højre kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger.

ARBEJDSTID FOR UNDERVISERE OMFATTET AF LOV 409
Der er enighed om en ny aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2021 og erstatter de regler, der følger af lov 409 fra 2013. Aftalen er forhandlet med udgangspunkt i den kommunale aftale om arbejdstid, men er tilpasset det statslige område og de forskellige skoleformer.

Aftalen indeholder et forpligtende partssamarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter og mellem de centrale parter, Lærernes Centralorganisation og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Det forpligtende samarbejde på skolen/institutionen består af, at ledelsen i samarbejde med tillidsrepræsentanten skal udarbejde en skole-/institutionsplan, der skal indeholde oplysninger om ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid og grundlaget for prioriteringerne, heriblandt for eksempel en beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven, og hvad der forstås ved individuel forberedelse. Denne plan skal fremlægges på et samarbejdsmøde med alle lærerne, så lærerne kan komme med input og kvalificere planen, inden ledelsen træffer endelig beslutning.

Læreren skal senest fem uger forud for normperiodens begyndelse have udleveret en opgaveoversigt, der oplister de opgaver, læreren skal varetage i hele normperioden. Der er en række konkrete krav til, hvilke opgaver på oversigten der skal angives med estimeret tid, heriblandt opgaver, der skønnes til mindst 60 timer. De forpligtende drøftelser både mellem leder og tillidsrepræsentant om grundlaget for ledelsens prioriteringer og mellem leder og lærer om lærerens opgaveoversigt skal understøtte sammenhæng mellem lærerens tid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Derudover skal tages et særligt hensyn til nyansatte lærere, herunder for eksempel i forhold til antal undervisningstimer.

Lederen har et ansvar for at sikre, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid. Forberedelse kan ikke placeres i elev-/kursistpauser. Hvis læreren oplever, at forberedelsestiden forsvinder, kan læreren bede om tidsmæssigt at

1. april 2021
0,80 procent som generel lønstigning

1. oktober 2021
0,30 procent som generel lønstigning

1. april 2022
1,55 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. oktober 2022
0,30 procent som generel lønstigning

1. april 2023
1,75 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. oktober 2023
0,35 procent som generel lønstigning.

få placeret sin forberedelsestid. Ved nye større opgaver eller ændringer i løbet af normperioden skal lederen efter dialog med læreren beslutte, hvilken konsekvens dette har for lærerens samlede opgaver. Hvis der ikke er enighed om, hvorvidt der er tale om en større ændring, skal tillidsrepræsentanten inddrages.

De centrale parter skal samarbejde om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på skolerne/institutionerne for at understøtte drøftelserne på skolen/institutionen om sammenhæng mellem tid og opgaver samt forholdet mellem undervisning og forberedelse og for at danne grundlag for, at parterne kan tilbyde fælles rådgivning. Parterne gennemfører tre spørgeskemaundersøgelser frem mod medio 2026.

Ledelse og tillidsrepræsentanter på skolen/institutionen skal samarbejde om at indhente fælles viden og erfaringer, der kan have betydning for prioriteringer af lærernes arbejdstid i den kommende normperiode, og om principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem lærerens selvtilrettelagte tid og det fælleskollegiale samarbejde.

Der er særlige bestemmelser for skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelser flere gange i løbet af normperioden, for eksempel social- og sundhedsskoler (sosu-skoler).

Aftalen omfatter en permanentgørelse af seniorordningen, der giver ret til 175 timers nedsættelse af arbejdstiden for seniorer ved en tilsvarende lønnedgang, dog med fuld pensionsindbetaling ift. hidtidig beskæftigelsesgrad. Retten omfatter alle, der er omfattet af den nye arbejdstidsaftale, herunder lærere på sosu-skoler og Røde Kors' Asylafdelinger. Derudover fortsætter den gamle seniorordning med ret til 175 timers nedsættelse af arbejdstiden uden lønnedgang for dem, der har rettigheden i dag.

Der er aftalt en central regel for medregning af arbejdstid på lejrskoler, hvis andet ikke aftales lokalt. Der indføres særlige bestemmelser på døgnområdet, der sikrer, at læreren kender fastlæggelse af arbejde i weekender og på helligdage samt placeringen af fridage i god tid. Ved ændringer med kort varsel bliver læreren tidsmæssigt kompenseret. Der indføres aftalte bestemmelser for hviletid og fridøgn.

Med aftalen etableres en rådgivningsmulighed, hvor blandt andre de centrale parter kan tilkaldes til at yde bistand med henblik på at forbedre samarbejdet på skolen/institutionen. Rådgivningsmuligheden er tilpasset de enkelte skoleformer. De centrale parter har indgået en implementeringsaftale, som indebærer, at parterne sammen holder informationsmøder om aftalens indhold og udarbejder procesværktøjer til brug for leder og tillidsrepræsentanter på skolerne/institutionerne.

For skoler, som følger kalenderåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. januar 2022, dog således at en række bestemmelser er gældende allerede fra 1. oktober 2021, med henblik på at aftalen kan gælde fuldt og helt fra 1. januar 2022. For skoler, som følger skoleåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. august 2022, dog således at en række bestemmelser er gældende allerede fra 1. januar 2022, med henblik på at aftalen kan gælde fuldt og helt fra 1. august 2022. Permanentgørelsen af seniorordningen gælder dog allerede fra 1. august 2021 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, og fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode.

ORGANISATIONSFORHANDLINGER

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler

Pr. 1. april 2022 sker der følgende lønforbedringer:
- Børnehaveklasseledernes basisløntrin hæves med 4.700 kr. i grundbeløb om året.
- Lærere ved frie fagskoler får et tillæg på 1.200 kr. i grundbeløb om året.

Der er desuden enighed om at tage praktikaftalen, lønstatistik og kombinationsbeskæftigelse op til drøftelse i overenskomstperioden.

Røde Kors' Asylafdeling
Bestemmelserne om karens og minipension er ophævet. Det betyder, at nyansatte fremover får den fulde pension fra tidspunktet for ansættelsen.

Tegnsprogsassistenter ved Københavns Professionshøjskole
Bestemmelserne om karens og alderskriterie er ophævet. Det betyder, at nyansatte fremover får den fulde pension fra tidspunktet for ansættelsen.

Ansatte i staten med en læreruddannelse
Dækningsområdet i organisationsaftalen er blevet udvidet med en række selvejende institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Børne- og Undervisningsministeriet.

Fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet
Der er aftalt en administrativ omlægning af honorering af fagkonsulenter, således at den primære arbejdsgiver udbetaler den fulde løn til den ansatte, og hvor Børne- og Undervisningsministeriet refunderer den forholdsmæssige del af lønnen. Aftalen er betinget af, at der kan opnås enighed om at ændre i Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. mellem KL/RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

GRUPPELIV
Gruppelivsordningen er blevet forbedret, ved at aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

SORGORLOV
Der er aftalt en udvidelse af ret til sorgorlov med løn. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

SENIORVILKÅR
Alle ansatte får ret til en årlig seniorbonus på 0,8 procent af den sædvanlige løn fra det kalenderår, hvor de fylder 62 år. Denne seniorbonus kan konverteres til frihed og/eller til et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis seniorbonussen konverteres til frihed, udgør friheden to seniordage om året.

Alle ansatte, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver som led i deres medarbejderudviklingssamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og på medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv på både kort og længere sigt.

TR-VILKÅR
Det præciseres i TR-aftalen, at tillidsrepræsentant (TR) og ledelsen skal drøfte, om TR skal have reduceret sine sædvanlige opgaver som følge af tidsforbruget til hvervets udførelse.

PARTNERSKAB FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE ARBEJDSPLADSER
Der etableres et partnerskab, som skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Partnerskabet skal understøtte den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og udviklingen af den danske model på alle niveauer, herunder en styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum.

KOMPETENCEUDVIKLING
Det er aftalt at fortsætte det fokus på individuel kompetenceudvikling, som blev aftalt ved OK18, i den partsfælles kompetenceindsats.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ
Der er enighed om at fortsætte med at udbyde den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø, som parterne aftalte ved OK18.

NYE LØNSYSTEMER
Det er aftalt, at de centrale parter frem til næste overenskomstforhandling igangsætter et fælles initiativ, der har til formål at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Dette vil så udgøre grundlaget for parternes drøftelser, om de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

GRØN OMSTILLING
Det er aftalt, at det er vigtigt, at der på de statslige arbejdspladser drøftes, hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i opgaveløsningen og indretning af de statslige arbejdspladser, og medarbejderne og samarbejdsudvalgene skal inddrages heri.

Regionerne

LØN
De generelle lønstigninger i overenskomstperioden er aftalt til 4,83 procent inklusive forventet udmøntning fra reguleringsordningen. Prisudviklingen skønnes i samme periode at blive 3,95 procent. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger.

Hertil skal lægges 0,45 procent, som er anvendt mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) ved de såkaldte organisationsforhandlinger.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i regionerne stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i regionerne.

Herudover er der afsat særlige puljer til prioriterede grupper og særlige formål, strategipulje og gennemsnitsløngaranti.

Den samlede ramme for forliget er 5,44 procent inklusive organisationsmidler, puljer og skønnet fra reguleringsordningen.

Sådan kommer lønstigningerne
Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden. I listen til højre kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger. Se også eksemplerne på lønstigningerne i hele perioden for udvalgte medlemsgrupper.

Lønstigninger pr. 1. april 2022:
I forhandlingerne om en ny overenskomst har det været en målsætning at sikre reallønnen for alle medlemmer. Ud over de generelle lønstigninger har det været muligt at forhøje det eksisterende generelle tillæg på 2.129 kr. (årligt grundbeløb) og tilgodese enkeltgrupper, se nedenfor.

Det eksisterende generelle tillæg
Pr. 1. april 2022 forhøjes det eksisterende generelle tillæg på 2.129 kr. til 4.239 kr. (årligt grundbeløb).

Børnehaveklasseledere
Pr. 1. april 2022 sker der følgende forbedringer:
- Grundlønnen hæves fra løntrin 28 + 2.688 kr. til løntrin 28 + 5.376 kr. (årligt grundbeløb).
- 4-årstrinnet hæves fra løntrin 31 + 2.688 kr. til løntrin 31 + 5.376 kr. (årligt grundbeløb).
- 8-årstrinnet hæves fra løntrin 33 til løntrin 33 + 2.866 kr. (årligt grundbeløb).
- 12-årstrinnet hæves fra løntrin 37 til løntrin 37 + 2.688 kr. (årligt grundbeløb).

Børnehaveklasseledere på personlig ordning omfattet af § 9 i overenskomsten
Pr. 1. april forhøjes lønnen med et tillæg på 12.767 kr. (årligt grundbeløb).

Ernærings- og husholdningsøkonomer
Pr. 1. april 2022 sker der følgende forbedringer:
- Funktionstillægget på 15.726 kr. hæves med 2.110 kr. til 17.836 kr. (årligt grundbeløb).
- Grundlønnen hæves fra løntrin 28 + 2.688 kr. til løntrin 28 + 5.376 kr. (årligt grundbeløb). Der kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndele.
- 4-årstrinnet hæves fra løntrin 31 + 2.688 kr. til løntrin 31 + 5.376 kr. (årligt grundbeløb). Der kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndele.
- Det indføres 8. år: løntrin 33 + 2.688 kr. (årligt grundbeløb). Der kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndele.
- For ansatte på personlig ordning omfattet af § 5, stk. 3, forhøjes lønnen med et tillæg på 2.110 kr. (årligt grundbeløb).

1. april 2021
0,75 procent som generel lønstigning

1. oktober 2021
0,66 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. april 2022
Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 0,45 procent) – se nedenfor

1. oktober 2022
1,70 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen

1. januar 2023
0,77 procent som generel lønstigning

1. oktober 2023
0,95 procent som generel lønstigning inklusive skøn fra reguleringsordningen.

Hvor meget stiger lønnen?
Her kan du se, hvor meget månedslønnen (eksklusive pension) stiger fra nu og indtil udgangen af OK21-perioden (31. marts 2024):

• Børnehaveklasseleder, 0-4 års erfaring:	1.944 kr.
• Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring:	2.130 kr.
• Børnehaveklasseleder, anciennitetsløn:	2.831 kr.
• Lærer ved børneskole, 0-4 års erfaring:	1.764 kr.
• Lærer ved børneskole, 12 års erfaring:	2.016 kr.
• Lærer ved børneskole, anciennitetsløn (personlig ordn.):	2.122 kr.
• Lærer ved voksenspecialundervisning, 0-4 års erfaring:	1.767 kr.
• Lærer ved voksenspecialundervisning, 12 års erfaring:	2.019 kr.
• Lærer ved voksenspecialundervisning, anciennitetsløn:	2.125 kr.
• Pb'er i ernæring og sundhed, 0-4 års erfaring:	1.843 kr.
• Pb'er i ernæring og sundhed, 8 års erfaring:	2.602 kr.
• Konsulent:	2.221 kr.

Bemærkninger: Baseret på kommunegruppe 2. Eventuel anciennitetsstigning i perioden og stigningen i lokalt aftalt løn er ikke medregnet.

En mere detaljeret oversigt over de regionale lønforbedringer kan ses på dlf.org

Gruppelivsordning
Gruppelivsordningen er blevet forbedret, så der fra 1. april 2022 sker en forhøjelse af dækning af kritisk sygdom fra 125.000 kr. til 150.000 kr., aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år, og der gennemføres en varig forhøjelse af bidraget til gruppeliv.

Opdatering af bilag om efteruddannelsesplaner
Bilaget om efteruddannelsesplaner i begge overenskomster opdateres, så planerne tager udgangspunkt dels i de behov, skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling, dels i lærerens individuelle ønsker med henblik på fortsat udvikling af lærerens faglige og didaktiske kompetencer.

Projekt om efter- og videreuddannelse (kompetenceudvikling)
Når der foreligger viden fra det projekt, som LC og KL har aftalt ved organisationsforhandlingerne, drøftes denne viden mellem RLTN og LC med henblik på at afklare, hvordan den indhentede viden kan anvendes på det regionale område.

Praktik
Der er enighed mellem RLTN og LC om at se på en mulig tilpasning af vilkårene for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen, hvis KL og LC bliver enige om at modernisere og forenkle praktikaftalen.

TR-VILKÅR
Det er aftalt at præcisere i aftalegrundlaget, at tillidsrepræsentant (TR) i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser, skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Lønoplysningerne er blandt andet oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

SORGORLOV
Med forliget er der aftalt en udvidelse af ret til sorgorlov med løn. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

SENIOR
Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er derfor aftalt en række tilpasninger og ændringer i "Rammeaftale om seniorpolitik", som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.

ARBEJDSMILJØ
Parterne er enige om at styrke indsatsen om forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i perioden. Parternes fælles arbejdsmiljøforum videreføres og udvikles i perioden og vil iværksætte og følge de fælles initiativer, der er aftalt ved OK21.

Initiativet "Ekspertrådgivning og forskningsprojekt" videreføres og udvikles med henblik på fortsat at bidrage til, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne forbedres. Arbejdsmiljøforum skal desuden understøtte formidling og spredning af viden og læring fra "Ekspertrådgivning og forskningsprojekt", med henblik på at det i regionerne kan omsættes til handlingsrettede indsatser. Parterne vil i perioden udvikle og udbyde en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

GRØN OMSTILLING OG BÆREDYGTIGHED
Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de regionale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de regionale arbejdspladser. Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, fremme den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de regionale arbejdspladser.

Hovedstyrelsen anbefaler et **JA** til afstemningen om ny overenskomst

Af hovedstyrelsen i Danmarks Lærerforening

EN SMAL OVERENSKOMST, DER PEGER FREMAD
I løbet af den seneste måned er der indgået forlig om overenskomster for de næste tre år for alle offentligt ansatte, det vil sige for alle, der har staten, regionerne eller kommunerne som arbejdsgiver. I forhold til de krav, vi havde opstillet i Danmarks Lærerforening – og ikke mindst sammenholdt med det økonomiske bagtæppe, som coronakrisen har forårsaget – er vi i hovedstyrelsen tilfredse med forligene. Vi anbefaler derfor et JA ved den overenskomstafstemning, der begynder den 6. april.

Vi har selvsagt ikke fået indfriet alle vores krav, men det er lykkedes at sikre en lille fremgang i reallønnen, og vi er kommet lidt længere end forventet på flere områder. Vi har sat nogle projekter i søen, som peger fremad, og så er vi lykkedes med at afvise flere uspiselige krav fra arbejdsgiverne.

REALLØNNEN STIGER
Aftalen betyder, at vi er kommet igennem med vores vigtigste målsætning om generelle lønstigninger, der sikrer reallønnen og forventeligt giver en mindre reallønsfremgang på alle tre arbejdsgiverområder. Det indebærer blandt andet, at vi videreføre reguleringsordningen, som sikrer, at vi på det offentlige arbejdsmarked ikke sakker bag efter den private lønudvikling.

På det kommunale område, hvor langt de fleste medlemmer af Danmarks Lærerforening er ansat, har vi på solidarisk vis prioriteret at fordele hovedparten af lønmidlerne til alle for at forbedre reallønnen. Derudover viste muligheden sig for at tilgodese nogle af de mindre medlemsgrupper, der har et konstateret lønefterslæb. Det betyder et ekstra lønløft til børnehaveklasseledere, UU-vejledere og professionsbachelorer i ernæring og sundhed, som også får indført kvalifikationsløn efter otte års ansættelse.

Vi har ikke i fuldt omfang løst problemet med lønefterslæb, men vi tager med aftalen vigtige skridt på vejen.

PROJEKTER FOR FREMTIDEN
Den kommunale aftale indeholder tre projekter med arbejdsgiverne, der skal foregå i de tre år, overenskomstperioden varer. Det er projekter, der peger fremad, og som forhåbentlig kan være med til at sætte en retning for de kommende overenskomstforhandlinger – på alle tre arbejdsgiverområder.

Det første projekt omhandler efter- og videreuddannelse. Vi mener, at der især mangler karriereveje *ind* i lærergerningen – ikke *ud* af den. Det var også en af Lærerkommissionens konklusioner. Målet med projektet er derfor at styrke lærernes muligheder for kompetenceudvikling. Projektet sigter mod overenskomstforhandlingerne i 2024, hvor vi går efter at etablere nogle overenskomstmæssige rettigheder til relevant, fagfaglig efteruddannelse.

Det andet projekt omhandler nyuddannede lærere. Målet er, at parterne udvikler en samling af forsknings- og praksisbaserede eksempler, som kan inspirere kommunerne til at sikre nyuddannede en god start på lærerlivet, der samtidig medvirker til at fastholde de nyuddannede i professionen. Projektet understøttes

umiddelbart i cirka ti kommuner, hvor eksemplerne skal omsættes til virkelighed.

Det tredje projekt omhandler praktikaftalen. Målet er at modernisere og forenkle praktikaftalerne, så vilkårene for at varetage praktikopgaver i læreruddannelsen hænger sammen med den fremadrettede tilrettelæggelse af praktikken. På den måde kan der også tages højde for en eventuel ny praktikstruktur i fremtiden.

REGIONER OG STAT

Ud over reallønssikringen er der for undervisere ansat på det statslige (og regionale) område indgået en arbejdstidsaftale, som tager udgangspunkt i A20 fra folkeskoleområdet – men som selvfølgelig er tilpasset de konkrete forhold på de meget variable statslige arbejdspladser. Dermed har vi omsider fået sat et endeligt punktum for lov 409.

Lønudviklingen i staten bærer præg af, at der over en årrække er blevet ansat flere højtuddannede og dermed højtlønnede i forhold til antallet med en kortere uddannelse og lavere løn. På den måde er den gennemsnitlige lønudvikling højere, end lønnen for den enkelte ansatte indikerer, og det bremser lønstigningen fra reguleringsordningen. Aftalen indebærer, at vi vil forsøge at forbedre det utilstrækkelige lønindeks, der ligger til grund for beregningen af reguleringsordningen. Målet er, at vi undgår, at de statsansatte af den grund bliver ved med at sakke agterud.

Sidst, men ikke mindst, får vi med aftalen indført en seniorbonus og styrket seniorindsatsen på det statslige område. Det er et vigtigt gennembrud, som bringer de statsansatte lidt nærmere, hvad der længe har været gældende i kommuner og regioner.

HVAD FIK VI IKKE?

Som nævnt stod sikringen af reallønnen øverst på vores ønskeseddel. Det opnåede vi, selvom vi sandsynligvis står ved begyndelsen af et omfattende globalt økonomisk tilbageslag i kølvandet på coronapandemien. Til gengæld havde vi andre krav, som vi ikke kom igennem med.

Vi havde gerne set, at vi var kommet længere med at forbedre vilkårene for seniorerne. A20 og den nye aftale på det statslige område indeholder elementer, der kan føre os i den retning, men vores ønske var at forbedre vilkårene for alle seniorer – også for de medlemsgrupper, der ikke er omfattet af en arbejdstidsaftale på lærerområdet.

Tillidsrepræsentantrollen er under løbende udvikling og bliver til stadighed vigtigere på alle arbejdspladser. Det gælder ikke mindst i forhold til udrulningen af A20, hvor TR er et omdrejningspunkt for planlægningen og prioriteringen af lærernes arbejdstid og for en kultur, hvor samarbejdet er i højsædet, og vores fagprofessionelles vurderinger vægter højt i ledelsens beslutninger.

Vi havde en ambition om at styrke TR's vilkår yderligere, men det blev ikke denne gang. Vi fortsætter derfor med de håndtag, vi allerede har, og sætter forbedringer højt på listen til overenskomstforhandlingerne i 2024.

Det er i det hele taget vores opfattelse, at arbejdsgiverne endnu en gang har ageret for defensivt og uambitiøst. Hvis den danske model skal virke efter hensigten, kræver det, at begge parter ser værdien i at løse åbenlyse problemer gennem forpligtende aftaler. Her må vi konstatere, at arbejdsgiverne er meget påpasselige med at finde andre løsninger og gå nye veje. Det vil vi i fællesskab organisationerne imellem sætte på dagsordenen over for arbejdsgiverne i den kommende periode.

ARBEJDSGIVERØNSKER

Ligesom vi ikke fik indfriet alle krav, lykkedes det heller ikke for arbejdsgiverne at komme igennem med alle deres.

På det samlede kommunale område ønskede KL for eksempel at målrette en større del af lønudviklingen mod særlige områder med rekrutteringsproblemer, der ikke omfattede os lærere. Det krav fik vi ned i en størrelse, som vi kunne acceptere.

På lærerområdet krævede KL også en såkaldt forenkling af de timebaserede tillæg – herunder de undervisningstillæg, der reelt har været den mest effektive bremse for et meget højt antal undervisningstimer. Det kom de ikke igennem med.

DERFOR ANBEFALER VI AT STEMME JA

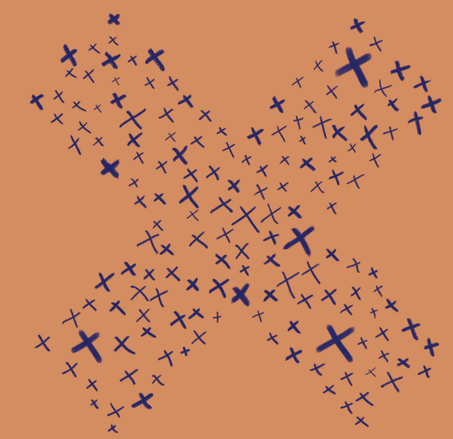
Overenskomstforhandlinger er et puslespil med rigtig mange brikker. Mange forskellige interesser er repræsenteret omkring forhandlingsbordene, og det hele foregår altid i en realøkonomisk virkelighed, som sætter de ydre rammer.

På lønmodtagersiden var de forskellige organisationer denne gang mødt op med meget forskellige krav og forventninger til en aftale. Ved de dramatiske forhandlinger i Forligsinstitutionen tilbage i 2018 lærte vi værdien af solidaritet på tværs af organisationerne, men vi lærte også, at sammenholdet ikke er givet. Det har været vigtigt for os at bevare og styrke sammenholdet mellem organisationerne, så vi i fællesskab kan tage fat på de udfordringer, vi også fremadrettet står over for.

Ikke mindst set i lyset af de vilkår og besværligheder, der har været omkring overenskomstforhandlingerne denne gang, er den aftale, der er indgået, god. Vi har holdt en samlet front i forhandlingerne og landet en aftale, der tilgodeser mange hensyn. Vi sikrer en lille reallønsfremgang, og vi sætter nogle projekter i søen, som vi kan bygge videre på ved kommende forhandlinger.

På den baggrund er det en enig hovedstyrelse, der anbefaler dig at stemme JA til OK21.

Urafstemning om **OK21**



Der afholdes en urafstemning om det kommunale og regionale resultat og en vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område om det statslige resultat. Afstemningerne afholdes samtidigt.

Afstemningerne afholdes fra tirsdag den 6. april 2021 kl. 08.00 til mandag den 19. april 2021 klokken 09.00.

Det er det samlede resultat for organisationerne i LC, der afgør, om forliget på henholdsvis det kommunale og det regionale område godkendes.

Resultaterne af den kommunale og regionale afstemning forventes offentliggjort senest den 19. april klokken 11.00.

Den vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område skal vejlede hovedstyrelsens repræsentanter i LC's forretningsudvalg i forhold LC's stillingtagen og dernæst CFU's samlede stillingtagen til resultatet. Den endelige stillingtagen til resultatet på det statslige område forventes offentliggjort senest den 21. april 2021.

HVEM HAR STEMMERET?

Stemmeberettigede er alle almindelige medlemmer. Medlemmer af Skolelederforeningen og grupper af almindelige medlemmer, som ikke er omfattet af aftalefornyelserne, har ingen stemmeret. Disse grupper udgøres af:

a) medlemmerne af IMAK,
b) medlemmerne i fraktion 5,
c) medlemmerne ansat i selvejende eller private institutioner/firmaer med særskilt overenskomst med foreningen,
d) medlemmer, som er tjenestemandspensionister efter den statslige tjenestemandspensionslovs regler, og
e) medlemmer, som er pensionister efter overenskomstansættelse i en kommune.

Stemmeberettigede ved den vejledende urafstemning på statens område er de af foreningens medlemmer, som er ansat efter en statslig aftale. Det gælder for eksempel medlemmer ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger, medlemmer ved social- og sundhedsskoler og medlemmer ved Røde Kors.

SÅDAN STEMMES DER

Tirsdag den 6. april 2021 kl. 08.00 udsender DLF en mail til alle stemmeberettigede.

I den mail er der et link til selve afstemningen. Man skal blot trykke på linket og følge vejledningen. Der er mulighed for at stemme enten ja eller nej til overenskomstresultatet. Man kan ikke stemme blankt.

Fredag den 9. april 2021 og onsdag den 14. april 2021 vil der blive udsendt en mail til dem, der endnu ikke har afgivet deres stemme. Der vil ligeledes blive skrevet om afstemningen på de sociale medier og hjemmesiden.

Har en stemmeberettiget ikke modtaget en mail, kan medlemmet være registreret med en forkert mailadresse i medlemssystemet. Derfor vil det også være muligt at stemme via hjemmesiden dlf.org ved at bruge NemID. Der vil være en henvisning på forsiden.

Hvis et medlem mener at være stemmeberettiget, men ikke har modtaget en mail eller ikke kan afgive sin stemme via hjemmesiden, kan det skyldes, at vores oplysninger om ansættelsen ikke er korrekte. Kontakt da DLF's Medlemsservice i åbningstiden mandag-torsdag klokken 09.00 til 15.30 og fredag klokken 09.00 til 14.30 på telefon 33 69 63 00 og i weekenderne den 10.-11. og 17.-18. april klokken 10.00 til 14.00 på telefon 28 35 39 93.