

Tid: Den 27. februar 2021 kl. 17.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af overenskomst for akademikere ansat i kommuner med tilhørende protokollater inden for Akademikernes forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Akademikerne og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGS PROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Konstruktørforeningen optages som part i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, når en kandidatuddannelse er grænsedraget til organisationen. På dette tidspunkt tilføjes Konstruktørforeningens pensionselskab i overenskomstens bilag 5.

2. LØN

2.1 Bachelorer

Med virkning fra 1. april 2022 ændres lønforløbet for bachelorer i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner i § 3, stk. 3 til:

”1. Bachelorer indplaceres i basislønforløbet 1-6.”

2.2 Grundlønsforbedringer

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2021	Grundløn 1. april 2022
Basisløntrin		
1	204.626 kr.	204.626 kr.
2	213.492 kr.	213.492 kr.
4 (2-årig)	235.185 kr.	235.185 kr.
5	250.483 kr.	250.483 kr.
6	263.139 kr.	263.139 kr.
7	269.255 kr.	270.264 kr.
8	287.462 kr.	288.539 kr.
Specialkonsulenter	360.900 kr.	362.252 kr.
Chefkonsulenter	387.900 kr.	389.353 kr.
Ledende psykologer	359.200 kr.	360.546 kr.
Chefpsykologer	384.300 kr.	385.740 kr.

Alle basisløntrin er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgifter (løn): 35,339 mio. kr.

2.3 Et-årige kandidatuddannelser

Et-årige kandidater, kaldet akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på akademikeroverenskomstens basislønforløb 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Dette præciseres i overenskomstens § 3, stk. 3.

3. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,15 procentpoint fra 18,63 % til 18,78 %.

Det forhøjede pensionsbidrag omfattes af bestemmelsen om frit valg, jf. overenskomstens § 15.

Udgift: 15,907 mio kr.

4. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Parterne er enige om, at Akademikerne indtræder i Aftale om Den Kommunale Kompetencefond pr. 1. april 2021. Ansøgning om støtte til kompetenceudvikling fra fonden kan ske fra den 1. april 2022. Der er afsat 12,811 mio. kr. årligt pr. 1. april 2022, som udmøntes i perioden. Derudover anvendes hele engangsprovenuet fra ATP-midlerne svarende til 3,342 mio. kr. pr. 1. april 2021 til opstart af fonden.

Akademikerne udgør et nyt fondsområde V i Den Kommunale Kompetencefond.

Varige midler vedrørende beredskabschefer under Akademikernes forhandlingsområde, der allerede er en del af fonden, overføres fra fondsområde IV til det nyetablerede fondsområde V.

Konstruktørforeningens varige midler, der allerede er en del af fonden, overføres fra fondsområde IV til et selvstændigt fondskar under Akademikernes fondsområde V.

Aftalen omfatter alle ansatte under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med en uddannelse som læge samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige cheftaler.

Resultatpapir mellem KL og Akademikerne om Den Kommunale Kompetencefond fremgår af bilag **A**.

5. NYUDDANNEDE

I overenskomstens bilag 3 tilføjes følgende tekst:

”For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være 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, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.”

Rettelserne i overenskomstens bilag 3 kan ses af protokollens bilag **B**.

6. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- **Introforløb for nyuddannede akademikere**
Budgetforslag: 1,5 mio. kr.
- **Beredte borgerrådgivere**
Budgetforslag: 1,2 mio. kr.

Se bilag **C**.

7. Præciserende tekst i overenskomsten

Der indføres præciserende tekst, jf. bilag **D**.

8. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 64,057 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen samt ATP-engangsmidler på 3,342 mio. kr. (pr. 1. april 2021) som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af bilag **E**.

9. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for disse organisationsforhandlinger på 0,5 % af lønsummen.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må

forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst.

For
KL

Emil Rosenlund Andersen
Gitte Lyngskjold

For
Akademikerne

Lars Quistgaard

Aftale mellem KL og Akademikerne om Den Kommunale Kompetencefond

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, der gennem hele arbejdslivet kan bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, er der behov for at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde på det kommunale område.

Parterne er derfor enige om, at Akademikerne med virkning fra 1. april 2021 bliver omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond, jf. forhandlingsprotokollat om Den Kommunale Kompetencefond. Der kan søges om midler fra fonden fra den 1. april 2022.

Formålet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre ansatte et øget kompetenceniveau, til gavn for de ansattes værdi på arbejdsmarkedet og den kommunale opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats og de midler, som i øvrigt finder sted og anvendes i kommunerne.

Aftalen omfatter alle ansatte under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med en uddannelse som læge samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige cheftaler.

Ansatte under Akademikernes organisationer vil udgøre ét samlet fondskar under et nyetableret fondsområde V, dog med den undtagelse, at ansatte under Konstruktørforeningens forhandlingsområde i perioden vil udgøre sit eget fondskar under Akademikernes fondsområde. Beredskabscheferne under IDA's forhandlingsområde vil fremadrettet også være en del af Akademikernes fondsområde.

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser (og moduler) kan der søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. år. Parterne vil ved OK24 drøfte, om ordningen skal gøres permanent.

Parterne er enige om, at midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke efter- og uddannelsesaktiviteter, som fortrinsvist vil være støtteberettigede. Det er en forudsætning for støtte, at den kommunale arbejdsgiver medfinansierer med 20 % af udgifterne (kursusudgift, transport og materialer).

Følgende midler afsættes til Den Kommunale Kompetencefond:

Varige midler pr. 1. april 2022: 18,321 mio. kr.

ATP-provenu pr. 1. april 2021: 3,342 mio. kr.

Der afsættes således samlet over perioden 39,984 mio. kr. til Akademikernes fondsområde V, der dækker alle ovennævnte ansatte under Akademikernes forhandlingsområde, undtagen ansatte med en uddannelse som læge samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige aftaler. Varige midler vedrørende beredskabschefer under Akademikernes

forhandlingsområde skal overføres til det nyetablerede fondsområde V. Konstruktørforeningens varige midler overføres til et selvstændigt fondskar under Akademikernes fondsområde V.

Der kan aftales særlige indsatser i perioden.

Konkret implementeres denne enighed i overenskomsten ved at indsætte et nyt § 22, stk. 5, med bemærkning:

”§ 22

Stk. 5 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser (og moduler) kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation under Akademikerne. Såfremt der ikke er en forhandlingsberettiget TR/FTR, kan ansøgningen underskrives af Akademikerne/organisationerne.”

Tilsvarende ændringer implementeres i samtlige relevante overenskomster og aftaler under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med en uddannelse som læge samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige cheftaler.

Bilag 3 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

[OK21] For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for ansatte hørende under Akademikernes forhandlingsområde kan der søges om støtte til fortrinsvist kompetencegivende efter- og videreuddannelse i Den Kommunale Kompetencefond. **[OK21]**

[OK21] For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være 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, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet. **[OK21]**

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l. Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager, afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov.

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og

kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Udviklingsprojekter

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

Introforløb for nyuddannede akademikere

Nyuddannede akademikere tilfører de kommunale arbejdspladser stor værdi og udgør en væsentlig del af fundamentet i fremtidens kompetencer. Parterne har derfor en fælles interesse i at understøtte de kommunale arbejdspladser arbejde med at modtage og fastholde disse.

Der er et behov for at sikre en høj standard for introforløb for nyuddannede akademikere på tværs af de kommunale arbejdspladser, men selvfølgelig med respekt og rum for de lokale behov.

For at styrke medarbejdernes kompetencer og understøtte attraktive kommunale arbejdspladser, som kompetenceudvikler og fastholder af nyuddannede akademikere, er parterne enige om at gennemføre et projekt i overenskomstperioden, der leverer inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i kommunerne.

Målet er, at kommunale arbejdspladser kan gennemføre relevante introforløb for nyuddannede akademikere. For at styrke introforløbene gennemføres et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Inspirationsmaterialet til introforløb for nyuddannede akademikere vil blandt andet blive videreformidlet på parternes fælles hjemmeside.

Parterne er enige om, at et introforløbs indhold fastlægges lokalt, så indholdet svarer til behovet hos den enkelte arbejdsplads og nyuddannede akademikere. Introforløbets formål er at gøre det lettere for den enkelte nyuddannede akademiker at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet, samt at medvirke til en hensigtsmæssig overgang fra studie- til arbejdsliv i et godt arbejdsmiljø, der bidrager til starten på et godt og langt arbejdsliv.

Budget: 1,5 mio. kr.

Beredte borgerrådgivere - et kompetenceudviklingsprojekt om retssikkerhed, dialog og mægling

Baggrund:

Ifølge en rapport fra tænketanken Justitia, oktober 2020, serviceres 42 kommuner af en borgerrådgiver – enten en rådgiver, der er tilknyttet den enkelte kommune, eller rådgivere tilknyttet flere kommuner. Borgerrådgiverfunktionen beskrives forskelligt fra kommune til kommune, men helt overordnet skal en borgerrådgiver være bindeled mellem borger og kommune og på én gang varetage en retssikkerhedsfunktion og en dialogfremmende funktion.

Borgerrådgivere har forskellige, faglige baggrunde og har – afhængig af den enkelte

kommunens vedtægter for borgerrådgiveren – forskellige muligheder for at agere. De kan rådgive og hjælpe borgere, de kan vejlede forvaltningen, og de kan i nogle kommuner optræde som mæglere. De har en kompleks rolle, hvor de på den ene side er ansat af kommunen og på den anden side skal optræde uvildigt. Borgerrådgiveren er eksponeret i sin rolle og er qua forventninger fra såvel kommunen, ledelsen og borgerne i et krydspres.

I finansloven 2021 er der afsat midler (30 mio. kr. i 2021 og herefter 35 mio. kr. årligt fra 2022-24), som kommuner kan søge til at oprette en borgerrådgiverfunktion. På den baggrund må det forventes, at der bliver oprettet en del nye borgerrådgivere i den kommende tid. Da opgaven er kompleks og mangefacetteret, og da der ikke stilles objektive eller specifikke uddannelses- eller erfaringsmæssige krav til denne rolle, er der behov for at udvikle et kompetenceforløb, der klæder såvel nye som eksisterende borgerrådgivere på til kompetent at løfte denne opgave.

Kompetenceudviklingsprojektet har til hensigt både at styrke borgerrådgiverfunktionen i kommunerne og de ansatte borgerrådgiveres værdi på arbejdsmarkedet på kort- og lang sigt.

Udviklingsprojektet:

Der udvikles et kompetenceforløb, som kan klæde nye borgerrådgivere på, og som kan give nuværende borgerrådgivere et kompetenceløft. Andre kommunale medarbejdere med opgavevaretagelse inden for dele af temaerne vil også kunne være relevante deltagere.

Indholdet i hele kompetenceforløbet udvikles som et led i udviklingsprojektet, og der vil være fokus på tre søjler: Retssikkerhed, dialog og mægling.

De konkrete kompetencer, som skal løftes i uddannelsesforløbet, specificeres i en indledende behovsundersøgelse, hvis væsentligste pointer efterfølgende formidles til kommunerne.

Det nærmere indhold i forløbet skal udvikles i samarbejde med en styregruppe for projektet, i delt projektledelse mellem KL/AC og med inddragelse af borgerrådgivere og evt. andre kommunale medarbejdere. Et universitet med speciale i de tre temaer vil skulle stå for den indholdsmæssige udvikling og efterfølgende undervisning i samarbejde med KL.

Forløbet vil være således:

- Nedsættelse af en styregruppe bestående af repræsentanter for parterne.
- 1. møde med styregruppe.
- Fokusgruppemøder (2-3) med borgerrådgivere og andre efter styregruppens anbefaling til afdækning af kompetencebehov.
- Udvikling af kompetenceforløb.
- 2. møde med styregruppe.
- Afvikling af kompetenceforløb, med delvis deltagerbetaling af kursusgebyret.
- Evaluering og justering af kompetenceforløb.
- 3. møde med styregruppe.

Forløbet forventes at være på ca. 10 dage. Dele af forløbet vil være med fysisk fremmøde, dele vil foregå via online undervisning og erfaringsudveksling, og endelig vil dele bestå i supervision, hvor der kan reflekteres over praksis.

Budgetforslag: 1,2 mio. kr.

Præciserende tekst i overenskomstens bilag 1

Før skemaet i 31.01, bilag 1, I indsættes følgende præciserende tekst:

[OK21] Skemaet angiver hvilke uddannelser de forskellige akademikerorganisationer er forhandlingsberettigede organisation for.

Uddannelsens gradsbetegnelse, f.eks. ”cand.mag.” er anført ud for den forhandlingsberettigede organisation, her ”DM – Dansk Magisterforening”.

Hvor en specifik uddannelsesretning er anført, f.eks. ”cand.mag. i virksomhedskommunikation” ud fra Forbundet Kommunikation og Sprog, er det udtryk for, at organisationen har fået tildelt forhandlingsretten for den specifikke uddannelsesretning.

Hvor den specifikke uddannelsesretning ikke fremgår af bilaget, f.eks. ”cand.mag. i historie”, henhører uddannelsen til den organisation, som har uddannelsens gradsbetegnelse angivet. For cand.mag. vil det således være DM - Dansk Magisterforening.**[OK21]**

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 0,5% pr. 1. april 2022	64,057
ATP-engangsmidler jf. FF-forliget pkt. 14 pr. 1. april 2021	1,600
ATP-engangsmidler fordelt fra midler til Kompetencefonden jf. FF-forliget pkt. 14 pr. 1. april 2021	1,742
Midler til anvendelse i alt	67,399

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	35,339
Pensionsforbedring	15,907
Varige midler til Kompetencefonden 0,1% af lønsummen	12,811
Engangsmidler til Kompetencefonden pr. 1. april 2021	3,342
Midler anvendt i alt	67,399