

Et bæredygtigt arbejdsliv - debatoplæg til OK26

20. maj 2025



Nu lyder startskuddet til OK26, og vi håber du vil være med til at forme de krav, DM DSL skal stille

Det er ved overenskomstforhandlingerne, at vi kan få indflydelse og præge ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte DM DSL'er i stat og kommune. Vi har brug for at få input fra dig, så vi løfter de rigtige problemstillinger og skaber forbedringer, hvor det har størst værdi.

Vi har valgt overskriften "Et bæredygtigt arbejdsliv" for at komme godt rundt om de temaer, der er vigtige i et godt arbejdsliv. Og vores bud på temaer er:

- **Løn**
- **Trivsel og fleksibilitet**
- **Privatliv og arbejdsliv**
- **Kompetenceudvikling**

Til hvert tema er der formuleret nogle spørgsmål, som kan hjælpe med at sætte tankerne i gang. Meld tilbage til os på [SurveyXact](#) hvor du også kan være med til at stemme om, hvilke temaer der er vigtigst. Der ikke noget formkrav til dine input, og du må meget gerne foreslå andre temaer.



Hvorfor overenskomstforhandlinger? Få genopfrisket den danske model på et minut.

Vi vil gerne høre, hvilke problemstillinger der optager dig og dine kolleger på arbejdspladsen, og så omsætter vi det til overenskomstkrafterfølgende.

Vi håber du eller I har lyst til at dele resultatet af jeres overvejelser med os.

Hilsen

DM DSL's overenskomstudvalg

Løn

Løn og sikring af lønudvikling bliver selvfølgelig et centralt tema i OK26.

Lønssystemet i det offentlige er mere end 25 år gammelt, og der er stor opmærksomhed fra både arbejdsgiverne og de faglige organisationer om behovet for fornyelse af lønssystemet. Der er mange bud på og krav til, hvordan det skal fungere og indrettes i fremtiden.

Det er en del af baggrunden for OK26, så vi skal have gode bud med til forhandlingsbordet på, hvordan vi ser fremtidens lønssystem.

Lønssystemet er sammensat af generelle lønstigninger, som bliver aftalt i overenskomsterne, og lokale forhandlinger, som sker på arbejdspladsen.

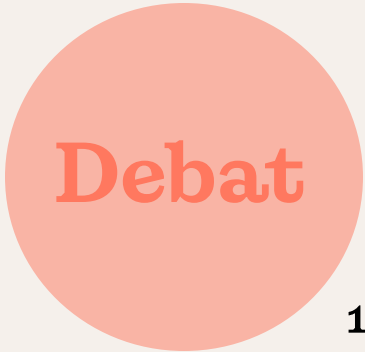
DM DSL lægger vægt på, og har også ved de tidligere forhandlinger prioriteret, at mest muligt af rammen blev fordelt til generelle lønstigninger. Derfor oplevede du også en lønudvikling med lønnen for april måned.

Vi ved, at et ønske fra arbejdsgiverne er, at en større del af lønnen skal aftales lokalt på arbejdspladserne. Og vi ved også fra vores medlemmer og tillidsrepræsentanter, at den lokale løndannelse ikke fungerer tilfredsstillende alle steder.

Vi vil gerne høre jeres erfaringer og bud på, hvad der skal til for at få lønssystemet og den lokale løndannelse til at fungere bedre.

BAGGRUND

Med løntreparten fra december 2023 aftalte man, at repræsentanter for overenskomstparterne skal drøfte veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, med henblik på at drøftelserne bæres ind i overenskomstforhandlingerne i OK26. Drøftelserne skal bl.a. handle om muligheder for øget brug af lokal løn og mulighederne for at bruge den centrale overenskomstramme til at adressere specifikke hensyn, herunder rekruttering.



Debat

1. Prioritering

Det er grundlæggende, at der skal være noget af forhandle om lokalt, men også at de rigtige rammer er til stede, så medarbejdere og tillidsrepræsentanter har reelle muligheder for at forhandle og få del i lønmidlerne. Samtidig skal ledelserne forpligtes til at prioritere forhandlingerne.

- **Hvilke udfordringer oplever I med den lokale løndannelse?**
- **Hvilke tiltag skal der til for at forbedre den lokale løndannelse?**

2. Transparens og legitimitet

Transparens er afgørende for den lokale løndannelses legitimitet. Det skal være tydeligt for alle, hvad der er at forhandle om, hvornår der forhandles, hvordan lønmidlerne fordeles, og hvad der skal til for at få tillæg. Det kan både være kollektivt, individuelt og formuleret i forhåndsftaler og lønpolitikker.

- **Hvad skal der til for at skabe transparens og legitimitet i den lokale løndannelse?**

3. Lige muligheder

For at sikre gode lønforhandlinger på arbejdspladsen er det nødvendigt, at forhandlingerne foregår ligeværdigt. Det kan både handle om lige adgang til relevante oplysninger for forhandlingerne, lige muligheder for at komme i betragtning til tillæg, og om balance i forhandlingssituationen. Og det gælder uanset, om det er tillidsrepræsentanten, den enkelte ansatte eller DM DSL, der skal forhandle.

- **Hvad skal der til for at få lige muligheder i forhandlingerne om lokal løndannelse?**
- **Hvordan styrkes tillidsrepræsentanternes ligeværdige stilling i de lokale lønforhandlinger?**

Trivsel og fleksibilitet

Et bæredygtigt og fleksibelt arbejdsliv handler om trivsel gennem alle arbejdslivets faser, og om at have indflydelse på eget arbejdsliv og eget arbejde. Flexibilitet, indflydelse og trivsel er nøgleord, når det handler om at forme rammerne for et bæredygtigt arbejdsliv.



1. Indflydelse

Arbejdsmiljøforskningen viser, at indflydelse på eget arbejde er det enkeltstående element, der har størst betydning for trivsel. Det kan fx handle om muligheden for at arbejde hjemme eller om fleksible arbejdstider. Men det kan også handle om muligheden for at udfolde sin faglighed. Når tempoet på arbejdspladsen øges, kan fagligheden let komme under pres.

- **Arbejdsindhold: Ønsker du mere indflydelse? Og på hvad?**
- **Arbejdets tilrettelæggelse: Ønsker du mere indflydelse? Og på hvad?**
- **Hvad skal der til for at skabe en mere bæredygtig arbejdsplads?**

2. Flexibilitet, livsfaser og seniorliv

Nogle organisationer fik ved OK24 sat fleksibilitet i arbejdslivet på dagsordenen og fik lagt nogle nye spor med aftaler om opsparingsordninger i tid og penge som alternativ til løn. Er der ønske om, at også DM DSL går den vej, hvad enten det handler om muligheden for at arbejde mere eller mindre i perioder af arbejdslivet, holde pauser, lave karriereskifte eller om mulighederne for et fleksibelt seniorarbejdsliv.

- **Hvilke tiltag kan fremme arbejdspladser, der i højere grad passer til forskellige livsfaser?**
- **Hvordan skaber vi arbejdspladser, der giver udviklingsmuligheder gennem hele arbejdslivet?**
- **Hvilke former for fleksibilitet i forhold til livsfaser savner du?**

Debat

3. Forandringer i arbejdslivet

Forandringer er en del af arbejdslivet og kommer både af forhold på arbejdspladserne og udefra. Et bæredygtigt arbejdsliv handler også om indflydelse og tryghed i forbindelse med forandringer på arbejdspladserne. Det kan være konsekvenser af besparelser og organisationsændringer, men også de forandringer der vil komme som følge af grøn omstilling og øget brug af AI.

- **Hvordan sikrer vi, at medarbejderne bliver hørt både før, under og efter store forandringer?**
- **Har du gode eksempler på vellykkede forandringsprocesser som kan danne grundlag for inspiration til nye krav?**

Privatliv og arbejdsliv

Mange familier er pressede og oplever, at det kan være svært at få hverdagen til at hænge sammen med arbejdsliv og privatliv. Rettigheder og muligheder for barsel, pasning af syge børn, orlovsmuligheder og fleksibilitet er med de nuværende aftaler ikke altid tilstrækkelige til at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv.

28 procent af alle adspurgte forældre har inden for det seneste år afleveret et barn i institution på trods af sygdom.

Kilde: Undersøgelse foretaget af Norstat for Akademikerbladet, forår 2024.

1. Børn

Som offentligt ansat har man mulighed for fri med løn til barnets 1. og 2. sygedag. Derudover er der ret til to omsorgsdage om året, indtil barnet fylder 7 år. I praksis dækker det langt fra altid behovet. Øgede muligheder for fravær og fleksible muligheder for at arbejde hjemmefra vil kunne mindske presset på børnefamilierne. Bedsteforældre eller andre pårørende kunne også få bedre muligheder for at give en hånd med, når det brænder på.

2. Pårørende

Det er ikke kun børnefamilierne, som oplever at være pressede. Siden 2023 har et EU-direktiv sikret ret til frihed i op til 5 ulønnede omsorgsorlovsdage pr. kalenderår til at yde nære familiemedlemmer, bl.a. forældre, væsentlig personlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Bedre muligheder for fravær, herunder fravær med løn kunne hjælpe med til at mindske det pres, man kan opleve som pårørende.

Debat

- **Hvilke udfordringer oplever du med at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen?**
- **Familier ser ud på mange måder. Oplever du store forskelle på mulighederne for at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen, alt efter hvilken familieform I er en del af?**
- **Hvilke forslag har du, der ville gøre det nemmere at få jeres arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen?**

Kompetenceudvikling

Mobiliteten på det danske arbejdsmarked er stor. En million ansatte ud af en arbejdsstyrke på tre millioner skifter i runde tal job hvert år. Nogle fordi de har lyst. Andre fordi de er tvunget til det. Udvikling og vedligeholdelse af den enkeltes faglige kompetencer er en de måder, vi kan sikre tryghed og muligheder i et langt og varieret arbejdsliv med stor mobilitet.

2. Prioritering af kompetenceudvikling

DM DSL har gennem mange år haft en kompetencefond på både det kommunale og det statslige område. Vores erfaring er, at midlerne balancerer nogenlunde med efterspørgslen. Men det kræver fortsat, at der lokale er enighed med ledelsen for at kunne komme i betragtning og på nogle arbejdspladser kniber det med at få tid eller få dækket omkostningerne til kompetenceudvikling.

For andre er det svært at få mulighed for at bruge sine nye kompetencer.

- Oplever du udfordringer i forbindelse med jeres muligheder for at få kompetenceudvikling – og hvilke?
- Savner du eller I nye muligheder for kompetenceudvikling?

1. Kompetencefonde, AI og grøn omstilling

Samfundsudviklingen og den teknologiske udvikling skaber hele tiden nye muligheder, forandringer og udfordringer, som fx kan handle om AI eller grøn omstilling. Samtidig er der udsigt til en stigende pensionsalder, og et længere arbejdsliv end i dag. Arbejdsgiverne har et ansvar og en oplagt interesse i at vedligeholde og udvikle kompetencerne hos medarbejderne. Det har afgørende betydning for løsning af opgaverne og for, at det er attraktivt at arbejde i det offentlige.

I staten, kommunerne og regionerne er der i overenskomsterne aftalt kompetencefonde for medarbejdere, som er finansieret af overenskomstmidler. Der er god efterspørgsel efter midlerne i kompetencefondene.

Det er ikke intentionen med kompetencefondene, at de skal erstatte ansvaret for kompetenceudviklingen på arbejdspladsen eller bruges til at omstille offentlige arbejdspladser.

- **Hvad er vigtigst for dig i forbindelse med kompetenceudvikling?**
- **Hvordan oplever du kompetencefondene?**
- **Er det relevant at bruge yderligere overenskomstmidler til kompetenceudvikling?**

Debat

Tak for jeres input