



Forhandlingsresultat på det regionale område

Fakta	IDA/DDL
Årsværk	894

Hovedelementerne i det 3-årige forlig på det regionale område, som IDA og DDL er omfattet af:

	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.1.23	1.10.23	I alt
Generelle aftalte lønstigninger	0,75	1,37		1,35	0,77	0,78	5,02
Prioriterede grupper og særlige formål			0,05				0,05
Organisationsmidler			0,45				0,45
Strategipulje			0,05				0,05
Gennemsnitsløngaranti			0,06				0,06
Reguleringsordningen		-0,71		0,35		0,17	-0,19
I alt	0,75	0,66	0,61	1,70	0,77	0,95	5,44
	1,41		2,31		1,72		5,44

Generelle lønstigninger

- De aftalte, generelle lønforbedringer udgør 5,02 pct over en 3-årig periode.
- Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordning

- Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Grundlønsforhøjelser

- Med virkning fra den 1. april 2022 forhøjes grundlønnen for løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter med 0,25 pct i forhold til grundlønsniveau (31.3.2018).

Grundlønsindplacering af bachelorer

- Med virkning fra den 1. april 2022 ændres grundlønsforløbet for bachelorer i overenskomsten, så bachelorer indplaceres i grundlønsforløbet trin 1-6, i stedet for trin 1-5.

Akademiske overbygningsuddannelser

- Akademiske overbygningsuddannelser, som gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på grundlønsforløb 2, 4, 5, 6 og 7.

Pensionsforhøjelse

- Fra den 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i overenskomsten fra 18,46 pct til 18,58 pct.
- Pensionsforhøjelsen omfattes af bestemmelsen om frit valg.

Særlige pensionsregler for tidsbegrænset udenlandsk arbejdskraft

- Udenlandske ansatte i tidsbegrænsede forsker- eller særligt specialiserede stillinger, kan fremadrettet vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn, såfremt der er tale om en ansættelse af maksimalt 5 års varighed.

Prioriterede grupper og særlige formål

- Der afsættes 0,05 pct til prioriterede grupper og særlige formål.

Strategipulje og andre prioriterede områder

- Der afsættes 0,05 pct til implementering af strategiske tiltag.

Styrket seniorindsats

- Partsprojekt i overenskomstperioden, med formål om at understøtte seniorindsatsen, herunder at understøtte behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.
- Der foretages en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om seniorpolitik.
- Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder, samt inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder for fastholdelse af seniorer.

Seniorbonus

- Ansatte har, fra og med året efter det kalenderår hvori de fylder 62 år, ret til en seniorbonus.

Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

- Der udvikles ekspertrådgivning, forskningsprojekt og formidling vedrørende psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- Leder, TR og AMR uddannes indenfor psykisk arbejdsmiljø.

Fokus på at ansættelser skal ske på fuld tid

- Parterne drøfter i overenskomstperioden anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser.

Det digitale arbejdsliv

- Der igangsættes et fælles arbejde om det digitale arbejdsliv og betydningen af nye teknologier for det regionale arbejdsmarked, blandt andet for at belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier, samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer.

Medarbejderindflydelse på den grønne omstilling på regionale arbejdspladser

- Der iværksættes initiativer til understøttelse af videndeling og erfaringsudveksling i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed, for at fremme medarbejdernes ideer til dette, den lokale dialog, samt skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser.

Lønoplysninger ifm. lønforhandlinger

- Det sikres at TR modtager relevante lønoplysninger i forbindelse med lønforhandlinger.

Sorgorlov

- Lønretten under sorgorlov udvides fra 14 uger til 26 uger og omfatter børn frem til det 18. fyldte år.

Kompetenceudvikling

- Akademikerne indtræder pr. 1. april 2021 i Aftale om Kompetencefond og udgør ét nyt samlet fondsområde i Den Regionale Kompetencefond.
- Der kan ansøges om kompetenceudvikling fra den 1. april 2022.

Nyuddannedes indtræden på arbejdsmarkedet

- Vigtigheden af en systematisk introduktion af nyuddannede til arbejdspladsen, opgaver og ansvar indskræpes i overenskomstens bilag 4, således at man sikrer en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv.

Ph.d.-studerende

- Der indsættes et nyt afsnit i protokollat vedrørende særbestemmelser i overenskomsten vedrørende ph.d.-studerende, som specificerer vilkårene for ph.d.-ansættelser i regionerne.

Optagelse af nye organisationer

- Konstruktørforeningen.