

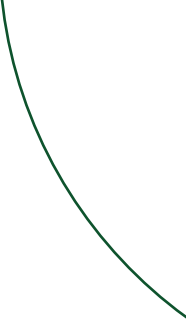


PERSONALESTYRELSEN  
FINANSMINISTERIET

# OK11 Resultatet

Marts 2011

# OK11



# OK11 Resultatet

Marts 2011

# OK11 Resultatet

Udgivet marts 2011

Udgivet af Personalestyrelsen

Henvendelse om publikationen  
kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen  
Frederiksholms Kanal 6  
1220 København K  
Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på  
Personalestyrelsens hjemmeside  
[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Design Personalestyrelsen, BGRAPHIC  
Tryk Princo Holbæk-Hedehusene-Køge  
Oplag 2.000 stk.  
ISBN 87-7956-379-1

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-380-5

# Indhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Forord</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>1 Ansvarlig økonomisk lønudvikling</b> .....                                    | <b>5</b>  |
| En samlet økonomisk ramme på 3,15 pct. ....  | 5         |
| Reguleringsordningen videreføres .....   | 6         |
| Vi forventer fortsat en lokal lønudvikling .....                                   | 6         |
| <b>2 Lokal løndannelse</b> .....   | <b>7</b>  |
| Mere plads til lokal løndannelse .....   | 7         |
| Udvidet adgang til individuel lønforhandling .....                                 | 7         |
| Udbredelse af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer .....                   | 8         |
| Ingen opskrivning af lokal- og cheflønspuljer .....                                | 9         |
| Nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2012 .....                                     | 9         |
| Hvad er næste skridt? .....  | 10        |
| <b>3 Længere tid på arbejdsmarkedet og styrket arbejdskraftudbud</b> ....          | <b>11</b> |
| Større fradrag i tjenestemandspensionen ved tidlig fratræden .....                 | 11        |
| Forhøjelse af pligtige afgangsaldræ .....  | 13        |
| Hvad er næste skridt? .....  | 13        |
| <b>4 Kompetenceudvikling og samarbejde</b> .....                                   | <b>15</b> |
| Midler til kompetenceudvikling .....   | 15        |
| Fortsat mulighed for at få rådgivning om kompetenceudvikling .....                 | 15        |
| Styrket lokalt råderum og forenkling .....   | 16        |
| På vej mod mere fleksible regler for det lokale samarbejde .....                   | 16        |
| Hvad er næste skridt? .....  | 17        |
| <b>5 Forenkling og decentralisering her og nu</b> .....                            | <b>19</b> |
| Retten til seniorbonus bortfalder .....  | 19        |
| Aldersgrænser for at aftale frivillig fratræden ophæves .....                      | 19        |
| Adgang til at fravige AC-overenskomsten .....                                      | 20        |
| Obligatorisk turnusordning for fuldmægtige bortfalder .....                        | 20        |
| Udvidet adgang til lokale aftaler om betaling for funktion i højere stilling ..... | 20        |
| Reglerne om jubilæumsgratiale forenkles og decentraliseres .....                   | 21        |
| Reglerne om tjenestemænds sygefravær opdateres og forenkles .....                  | 21        |
| Aftale om individuel omklassificering af tjenestemænd over 60 år ophæves .....     | 22        |
| Hvad er næste skridt? .....  | 22        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>6</b> | <b>Forenklet og forbedret pension</b> .....                          | <b>23</b> |
|          | Forenklet og forbedret OAO-pension .....                             | 23        |
|          | Forbedrede ATP-satser .....  | 24        |
|          | Gruppelivsforsikring .....   | 24        |
|          | Hvad er næste skridt? .....  | 24        |
| <b>7</b> | <b>Serviceeftersyn: Mod flere lokale frihedsgrader</b> .....         | <b>25</b> |
|          | De overenskomstmæssige rammer er komplicerede og utidssvarende ..... | 25        |
|          | Serviceeftersyn frem mod OK13 .....                                  | 26        |
|          | Hvad er næste skridt? .....  | 26        |
| <b>8</b> | <b>Undervisningsområdet</b> .....                                    | <b>29</b> |
|          | Mere tid sammen med eleverne .....                                   | 29        |
|          | Lærernes 60-årsregel ændret .....                                    | 29        |
|          | Hvad er næste skridt? .....  | 30        |
| <b>9</b> | <b>Organisationsaftaler mv.</b> .....                                | <b>31</b> |
|          | Forhandling af organisationsaftaler i "det åbne vindue" .....        | 31        |
|          | Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) .....         | 31        |
|          | Ingeniører m.fl. og landinspektører .....                            | 32        |
|          | Hvad er næste skridt? .....  | 32        |

# Forord

Den 12. februar 2011 indgik Finansministeriet aftale med CFU om at forny overenskomster og aftaler på statens område for en to-årig periode frem til 31. marts 2013. Der blev indgået forlig med AC 16. februar 2011 for samme periode. I denne pjece beskriver vi de væsentligste resultater i forligene.

Udgangspunktet for forhandlingerne var vanskelige: Den offentlige økonomi er under pres, og det var derfor en meget vigtig prioritering for os, at forligene var økonomisk ansvarlige. Jeg er glad for nu at kunne sige, at det er lykkedes for os.

Vi kom også igennem med vores højtprioriterede krav om, at tjenestemandsgru-pperne skal blive længere på arbejdsmarkedet. Fx tvinges ansatte i politiet og kriminalfor-sorgen ikke længere på pension, og førtidspensionsfradraget forhøjes for alle tjene-stemænd.

På en række områder er vi kommet igennem med forenklinger, som letter den dagli-ge administration.

Vi er dermed på rette vej. Men jeg må dog også erkende, at vi ikke er i mål endnu. Overenskomst- og forhandlingssystemet skal moderniseres, så det lokale råderum øges. Sammen med vores overenskomstparter vil vi frem mod OK13 give overens-komstsystemet et serviceeftersyn. Her vil vi se på, hvordan de overenskomst- og af-talemæssige rammer i staten kan nytænkes.

I skrivende stund er resultatet endnu ikke sendt til afstemning. Der skal derfor tages forbehold for indholdet, indtil vi kender resultatet af centralorganisationernes af-stemning. Resultatet forventes offentliggjort midt i april.

Endelig skal jeg gøre opmærksom på, at de enkelte ministerier først skal følge de nye regler, når de enkelte cirkulærer, aftaler og overenskomster foreligger.

Lisbeth Lollike





# 1. Ansvarlig økonomisk lønudvikling

*Der er ved OK11 aftalt en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling. Forliget understøtter dermed arbejdet med at genoprette balancen i dansk økonomi og skabe vækst. De statsansatte undgår at gå ned i løn i 2011. I 2012 udmøntes der moderate generelle lønstigninger.*

## En samlet økonomisk ramme på 3,15 pct.

Der er aftalt meget moderate generelle lønstigninger. Den smalle økonomiske ramme er nødvendig af hensyn til Danmarks konkurrenceevne og den offentlige økonomi, som er under pres.

Der er aftalt generelle lønstigninger på 3,15 pct. over en 2-årig periode. Lønstigningerne er fordelt med 1,48 pct. i 2011 og 1,67 pct. i 2012, jf. tabellen nedenfor.

| Den økonomiske ramme for OK11                                 |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|
|   | 2011        | 2012        | I alt OK11  |
| Generelle lønstigninger                                       | 1,48        | 1,67        | 3,15        |
| Skøn for reguleringsordningen                                 | -1,48       | 0,03        | -1,45       |
| <b>Generelle lønstigninger<br/>inkl. reguleringsordningen</b> | <b>0,00</b> | <b>1,70</b> | <b>1,70</b> |

Note: Skøn for den årlige reststigning er 0,9 pct.

Da den statslige lønudvikling de seneste år har været højere end den private lønudvikling, startede de statsansatte overenskomstperioden med en gæld på 1,48 pct. Det betyder, at reguleringsordningen udmønter -1,48 pct. pr. 1. april 2011.

De statsansatte undgår dog at gå ned i løn i 2011, fordi der er givet generelle lønstigninger, som udligner gælden.

I 2012 er der aftalt generelle lønstigninger på 1,67 pct.

## Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen videreføres uændret. Reguleringsordningen sikrer over tid parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling, da den udligner 80 pct. af forskellen mellem den statslige og private sektors lønudvikling.

### Sådan fungerer reguleringsordningen

Et eksempel:

- Privatansattes lønudvikling er 2 pct.
- Statsansattes lønudvikling er 1 pct.
- Forskel: 1 pct.-point
- Reguleringsordningen giver de statsansatte 80 pct. af forskellen, altså 0,8 pct.
- Statsansattes lønudvikling inkl. reguleringsordningen bliver 1,8 pct.

Reguleringsordningen går begge veje. Det vil sige, at reguleringen vil være negativ, hvis lønudviklingen i den statslige sektor er højere end i den private sektor.

## Vi forventer fortsat en lokal lønudvikling

Udmøntningen fra reguleringsordningen kan variere i forhold til skønnet vist i tabellen på forrige side. Udmøntningen afhænger af den private lønudvikling og reststigningen i staten. Reststigningen er skønnet til 0,9 pct. pr. år. Det svarer til det gennemsnitlige niveau de seneste 10 år.

Reststigningen er den lønudvikling, der ligger ud over de centralt aftalte lønforbedringer. Reststigningen er udtryk for den lokale løndannelse samt evt. ændringer i personalesammensætningen, som påvirker gennemsnitslønnen i staten.

Skønnet for reststigningen er ikke udtryk for, at der er afsat puljer til lokal løndannelse. Det er alene udtryk for, hvordan gennemsnitslønnen forventes at udvikle sig. Det er således fortsat op til ledelsen på den enkelte arbejdsplads at prioritere og vurdere, hvor meget der skal udmøntes i lokal løndannelse.

## 2. Lokal løndannelse

*Med OK11 styrkes grundlaget for lokal løndannelse, og dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer udvides. Det er fortsat vores ambition, at en større del af lønnen skal fastsættes på den enkelte arbejdsplads. Frem mod OK13 drøfter vi dette med organisationerne i forbindelse med serviceeftersynet.*

### Mere plads til lokal løndannelse

OK11-forliget giver moderate generelle lønstigninger til alle statsansatte. Samtidig forventes det, at der fortsat er en lokal løndannelse, der er på niveau med tidligere.

Den løn, der forhandles på den enkelte arbejdsplads får dermed en relativt større vægt end den løn, der er aftalt centralt og gives til alle. Det er vi meget tilfredse med. Det har været et af vores højt prioriterede krav at få styrket den lokale løndannelse.

#### Vidste du?

I forbindelse med lønforhandlingerne på jeres arbejdsplads, kan I aftale med tillidsrepræsentanten, at lokale kvalifikationstillæg ikke er omfattet af den generelle procentregulering.

Dermed binder I færre midler ved de lokale lønforhandlinger, og det giver mulighed for, at flere medarbejdere kommer i spil. Det giver også mulighed for, at I løbende kan vurdere sammenhængen mellem løn, indsats og resultater.

Der er ikke afsat puljer til at forny de enkelte organisationsaftaler og overenskomster. Det er vi også rigtig godt tilfredse med, da puljemidlerne typisk bliver brugt på at forhøje de centralt fastsatte lønninger for de enkelte faggrupper. Centrale løntillæg til nogle grupper og ikke til andre kan virke forstyrrende på de lønrelationer, der er opbygget på den enkelte arbejdsplads.

### Udvidet adgang til individuel lønforhandling

Forsøgsordningen med fleksible forhandlingsregler for akademikere, læger, maskinmestre samt ledere og lærere ved en række undervisningsinstitutioner videreføres. Det betyder, at der på den enkelte arbejdsplads fortsat kan indgås en aftale, der giver den enkelte medarbejder mulighed for selv at forhandle tillæg med den nærmeste

chef. Hensigten er at styrke dialogen om løn mellem lederen og den enkelte medarbejder, som har det bedste kendskab til opgaveløsning og arbejdsindsats.

For kontorfunktionærer er det aftalt, at der lokalt kan aftales basisløn for stillinger, som har et niveau, der ligger over løngrupperne i organisationsaftalen. Hvis basislønnen i disse nye stillinger svarer til lønramme 35 og 36, følger den ansatte bestemmelserne i cheflønsaftalen om individuel lønforhandling.

#### **Vidste du?**

45 pct. af de ansatte i staten vil gerne selv forhandle løn med deres leder. Ca. 12 pct. gør det i dag.

Der er i dag 21 overenskomster og organisationsaftaler, hvor medarbejderne som udgangspunkt enten selv forhandler deres tillæg, eller hvor det lokalt kan aftales med tillidsrepræsentanten, at lønforhandlingerne sker direkte mellem den enkelte medarbejder og nærmeste leder. I nogle tilfælde skal aftalen med tillidsrepræsentanten godkendes af den faglige organisation.

På [www.perst.dk](http://www.perst.dk) kan du se en liste med de aftaler, hvor der er aftalt individuelle forhandlingsregler. Her er også et eksempel på, hvordan en lokal aftale med tillidsrepræsentanten om at anvende individuel lønforhandling kan se ud.

### **Udbredelse af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer**

Ved OK08 blev der aftalt en ny fleksibel rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten. Rammeaftalen fastlægger grundlønninger i fire løngrupper. De konkrete lønvilkår for ansættelsen – løntillæg, evt. åremålsvilkår mv. – aftales direkte mellem den enkelte chef og arbejdsgiveren.

Ved OK11 har vi aftalt, at rammeaftalen fra 1. april 2011 også omfatter følgende områder:

- Statsforvaltningerne
- Forsvarsområdet
- Arbejdstilsynet
- ACE

### **Vidste du?**

Det er ikke kun nyansatte chefer, der kan kontraktansættes. Allerede ansatte chefer kan vælge at overgå til kontraktansættelse.

I skal indgå aftalen om kontraktansættelse direkte med den enkelte chef.

## **Ingen opskrivning af lokal- og cheflønspuljer**

Den lokale løndannelse for medarbejdere på gammel løn og for chefer omfattet af cheflønspuljen foregår inden for rammerne af lokal- og cheflønspuljerne. Puljerne opskrives traditionelt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Herefter udmelder vi størrelsen af puljerne til de enkelte ministerområder.

Lokal- og cheflønspuljerne opskrives ikke i 2011 og 2012.

Vi havde gerne set, at lokallønspuljerne var bortfaldet, da der på en række ministerområder er meget få ansatte på gammelt lønsystem. De årlige opskrivninger af lokal lønspuljerne er derfor små og administrativt tunge i forhold til de få midler, der bliver udmeldt. Det var dog alene muligt at opnå en aftale om, at puljerne ikke opskrives i denne overenskomstperiode.

## **Nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2012**

I dag angives lønninger i staten i et grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Det er ikke tidsvarende. Den aktuelle værdi af lønnen er p.t. mere end 30 pct. højere. For at synliggøre lønnens aktuelle værdi har parterne aftalt at anvende et nyt grundbeløbsniveau. Det nye grundbeløb fastsættes i 31. marts 2012 niveau.

Ændringen betyder, at man på den enkelte arbejdsplads til sin tid skal anvende det nye grundbeløb ved fx nyansættelser og lokale lønforhandlinger.

### Hvad er grundbeløbsniveau?

Lønninger og tillæg i staten er fastsat i et grundbeløbsniveau. For at finde den aktuelle værdi af lønnen skal grundbeløbet ganges op med den seneste reguleringsprocent.

Personalestyrelsen har udviklet en grundbeløbsberegner, som du kan bruge, når du skal omregne et beløb til eller fra 1997-niveau. Den kan du finde på [www.perst.dk](http://www.perst.dk).

Her finder du også den aktuelle reguleringsprocent. Reguleringsprocenten er senest opgjort pr. 1. april 2010 til 31,0660 pct.

### Hvad er næste skridt?

Vi vil fortsat arbejde for en ændret balance mellem den lokale og centrale løndannelse. Det er vores målsætning, at mindst 20 pct. af lønnen forhandles lokalt i 2020.

I dag er det kun 10 pct. af lønnen, der aftales på den enkelte arbejdsplads. Frem mod OK13 vil vi sammen med de faglige organisationer drøfte mulige modeller for en ændret lokal løndannelse. Det sker i forbindelse med serviceeftersynet.

Derudover vil parterne i perioden evaluere rammeaftalen for kontraktansættelse af chefer i staten. Evalueringen skal bl.a. belyse, hvordan mulighederne i aftalen anvendes.

### Vidste du?

Mere end halvdelen af de ansatte i staten ønsker, at mindst 25 pct. af lønnen forhandles på den enkelte arbejdsplads.

Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og leders syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

### 3. Længere tid på arbejdsmarkedet og styrket arbejdskraftudbud

*I de kommende år bliver afgang fra arbejdsmarkedet større end tilgangen. Der er derfor behov for initiativer, der kan øge arbejdskraftudbuddet. Ved OK11 er der taget nogle skridt på vejen mod at løse rekrutteringsudfordringen i staten. Tilbagetrækningsalderen øges for en række tjenestemandsgupper, og førtidspensionsfradraget forhøjes.*

#### **Større fradrag i tjenestemandspensionen ved tidlig fratræden**

For overenskomstansatte bliver arbejdsmarkedspensionen mindre, jo tidligere man går på pension. Det skyldes, at opsparringstiden bliver kortere og udbetalingstiden længere.

For tjenestemandsansatte, der vælger at gå på pension før folkepensionsalderen, er fradraget imidlertid væsentligt mindre end den reduktion, der kendes fra de almindelige arbejdsmarkedspensioner. Derfor forudsatte partierne bag velfærdsaftalen i 2006, at fradraget i tjenestemandspensioner skulle skærpes. Ved OK11 har vi nået dette mål.

Ændringen vil medvirke til at motivere tjenestemænd til at blive længere på arbejdsmarkedet, da det bliver mindre økonomisk attraktivt at gå tidligere på pension.

#### **Velfærdsreformen**

Med velfærdsreformen i 2006 blev efterlønsalderen og folkepensionsalderen gradvis hævet med to år. Fra 2025 reguleres aldersgrænserne yderligere, i takt med at levetiden for 60-årige ændres.

Tilsvarende aldersændringer blev gennemført på tjenestemandsområdet.

Der var også bred enighed om:

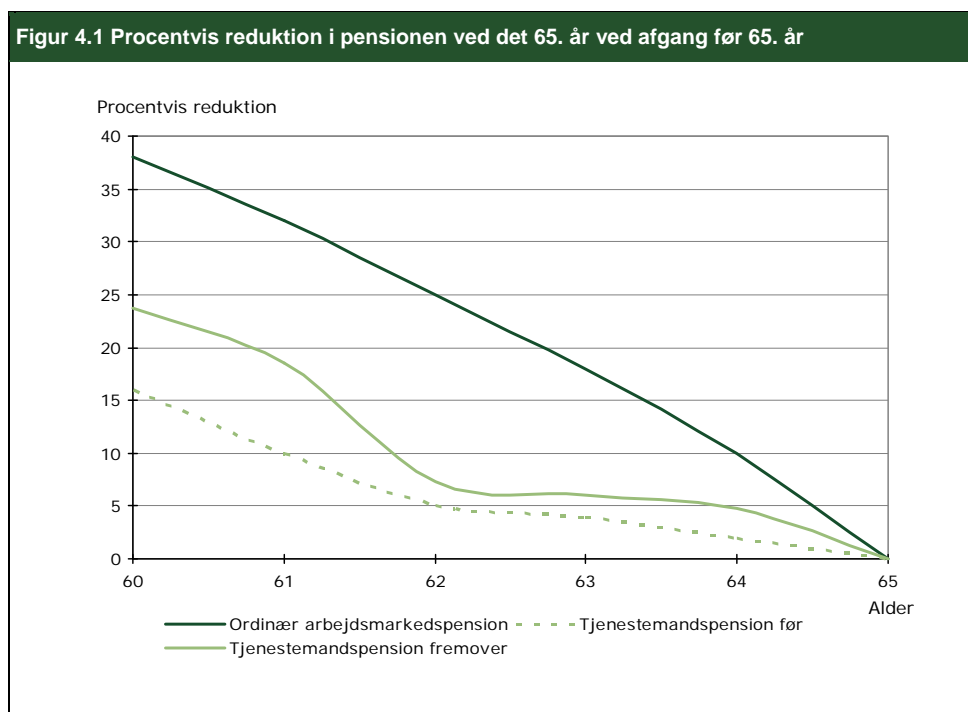
- at hæve de lave aldersgrænser for, hvornår tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen skal fratræde og
- at forhøje fradraget ved tidlig tjenestemandspensionering, så det tilnærmes fradraget i almindelige arbejdsmarkedspensioner.

Den generelle fradragsskala forhøjes med 50 - 100 pct. Stigningen er størst i de to første år efter, at man har nået aldersgrænsen for mulig pensionering. En tjeneste-

mand, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet som 61-årig, bliver i dag reelt trukket ca. 10 pct. i pension. Fremover vil pensionsreduktionen reelt være ca. 18 pct.

Ændringen har virkning for tjenestemænd, der pensioneres fra 1. januar 2019.

Grafen viser den reelle procentvise reduktion i tjenestemandspensionen, hvis man går på pension før man fylder 65 år. Reduktionen vises henholdsvis før og efter 1. januar 2019. Ud over de aftalte fradrag indgår bl.a. manglende pensionsalderoptjening i reduktionen. Grafen viser også, hvad reduktionen er for en almindelig arbejdsmarkedspension.



Kilde: Personalestyrelsen.

Det er samtidig aftalt, at tjenestemænd, der bliver på arbejdsmarkedet efter at have nået den maksimale tjenestemandspension med 37 års pensionsalder, får en særlig bonus, der udbetales ved pensioneringen. Der er således en dobbelt motivation til at blive længere.



## Forhøjelse af pligtige afgangsaldrer

Tjenestemandsansatte inden for politiet, kriminalforsorgen og forsvaret har i mange år haft pligtige afgangsaldrer på henholdsvis 63 og 60 år.

Siden aftalerne om afgangsaldrer blev indgået i 1980'erne, er levetiden for 60- og 63-årige mænd steget med mere end 3 år. Den generelle sundhedstilstand er ligeledes forbedret. I den politiske velfærdsaftale fra 2006 var et bredt flertal i Folketinget derfor også enige om, at de tvungne aldersgrænser skulle hæves.

Det mål er nået ved OK11. Den tvungne afgangsalder bliver helt ophævet for politifolk og fængselsfunktionærer. For tjenestemænd i forsvaret hæves den pligtige afgangsalder fra 60 år til 62 år.

| Tjenestemænd i    | Hidtidig aldersgrænse | Ny aldersgrænse | Med virkning fra |
|-------------------|-----------------------|-----------------|------------------|
| Politiet          | 63                    | Ingen           | 2012             |
| Kriminalforsorgen | 63                    | Ingen           | 2019             |
| Forsvaret         | 60                    | 62              | 2022*            |

\*) Forhøjelsen af den pligtige afgangsalder indføres gradvist fra 2019.

## Hvad er næste skridt?

Det er aftalt, at aftalerne om pligtige afgangsaldrer og førtidspensionsfradrag tages op til revision, hvis reglerne om efterløn ophæves eller ændres væsentligt.

Der er imidlertid også behov for andre initiativer, der øger arbejdskraftudbudet.

Vi fremsatte ved OK11 krav om at skabe rammer for at øge den præsterede arbejdstid og afskaffe regler, der begrænser mulighederne for at tilrettelægge arbejdet mere effektivt.

Vi kom ikke igennem med vores generelle krav om arbejdstid. Vi vil derfor fortsat arbejde for øget og mere fleksibel arbejdstid. Arbejdstidsreglerne skal være mere rammepregede. Detailreguleringen skal afskaffes, så arbejdstiden i højere grad kan

tilrettelægges effektivt og hensigtsmæssigt efter forholdene på den enkelte arbejdsplads.

### **Vidste du?**

#### **Skræddersyede arbejdstidsregler**

Alle regler i de centralt aftalte arbejdstidsbestemmelser kan fraviges lokalt ved aftale med tillidsrepræsentanten.

Øget fleksibilitet i arbejdstiden kan således allerede opnås inden for de eksisterende rammer. I kan fx aftale

- længere normperioder, der bedre matcher den tidsmæssige fordeling af arbejdsbelastningen på jeres institution
- en forenkling af fridagsreglerne
- en konvertering af frihedsopsparing ved aften- og natarbejde til kontant betaling

#### **Plustid**

Plustid er en anden fleksibilitetsmulighed i arbejdstidsreglerne. Plustid er en aftale, som I indgår med den enkelte ansatte om, at hans eller hendes ugentlige arbejdstid forhøjes ud over sædvanlig fuldtid på 37 timer om ugen. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt.

For de fleste personalegrupper er det i dag en forudsætning, at I inden da har indgået en aftale med tillidsrepræsentanten om, at plustid kan anvendes på jeres arbejdsplads. På [www.perst.dk](http://www.perst.dk) er der skabeloner til en iværksættelsesaftale med tillidsrepræsentanten og en aftale om plustid med den enkelte medarbejder.

## 4. Kompetenceudvikling og samarbejde

*Kompetenceudviklingen er fortsat en vigtig prioritet i staten. Der er ved OK11 afsat 120 mio. kr. til kompetenceudvikling i de kommende to år, og adgangen til kompetencemidlerne er gjort enklere og mere gennemskuelig. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling videreføres med styrket fokus på kompetenceudvikling.*

### **Midler til kompetenceudvikling**

Med stigende krav til statens ydelser og behov for løbende omstilling er kompetenceudvikling fortsat en vigtig prioritering. Løbende udvikling af kompetencer er afgørende for, at opgaverne kan udføres effektivt og med høj kvalitet. Derfor er det væsentligt, at der er gode udviklingsmuligheder for medarbejderne på statens arbejdspladser.

Derfor er der igen afsat særlige midler til kompetenceudvikling. I alt 120 mio. kr. over de næste to år. Heraf er 80 mio. kr. afsat til Kompetencefonden, og 40,8 mio. kr. til Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Midlerne fra Kompetencefonden fordeles fortsat til de enkelte ministerområder i forhold til ministeriernes lønsum. Kompetencefonden støtter individuel kompetenceudvikling.

Midlerne i Fonden til udvikling af statens arbejdspladser fordeles af fire udvalg. Udvalgene støtter dels arbejdspladsprojekter, der fremmer udvikling og omstilling, dels kompetenceudvikling af statens forskellige personalegrupper.

Et vigtigt resultat er, at adgangen til at søge om midler og deltage i de projekter, som udvalgene igangsætter, bliver mere enkel og ubureaukratisk. Fremover bliver der ét sted på SCK's hjemmeside, hvor I kan se de samlede muligheder for støtte. Det betyder, at I lettere kan få overblik over, hvad I kan søge om økonomisk støtte til. Samtidig bliver det nemmere at søge om økonomisk støtte, fordi der årligt bliver et antal fælles ansøgningsrunder.

### **Fortsat mulighed for at få rådgivning om kompetenceudvikling**

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) fortsætter med et styrket fokus på kompetenceudvikling. Centret skal ikke længere beskæftige sig med

kvalitetsudvikling og ændrer derfor navn til Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK).

Hovedformålet med SCK er at fremme arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling i staten. Alle institutioner, hvis ansatte er omfattet af CFU- og AC-forligene, vil derfor fortsat kunne få gratis rådgivning og have mulighed for at deltage i SCKs forskellige aktiviteter.

Mulighederne for at modtage økonomisk støtte fra de forskellige udvalg vil fremgå af SCKs hjemmeside.

### **Styrket lokalt råderum og forenkling**

Aftalen om kompetencefonden forenkles, så det fremover er muligt også at anvende midler fra Kompetencefonden til udviklingsforløb på under én uge.

Aftalen om kompetenceudvikling forenkles sprogligt og strukturelt, så den er lettere at forstå og anvende. Der er ikke aftalt indholdsmæssige ændringer.

Det har været vigtigt for os, at der fortsat er vide rammer for lokalt at tilrettelægge arbejdet med kompetenceudvikling, så det passer til forholdene på den enkelte institution.

#### **Vidste du?**

Der skal opstilles skriftlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder ved den årlige MUS, men det er op til institutionen selv at beslutte, hvordan den vil holde MUS og arbejde med udviklingsmål og kompetenceudvikling.

### **På vej mod mere fleksible regler for det lokale samarbejde**

Samarbejdsaftalen fastlægger de formelle regler for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Samarbejdsaftalen videreføres med enkelte sproglige justeringer i forhold til samarbejdsudvalgets arbejde med sygefravær, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling. Æn-

dringerne er indføjet for at sikre overensstemmelse med gældende lovgivning og aftalen om kompetenceudvikling. Der er ingen indholdsmæssige ændringer.

#### **Vidste du?**

Man kan lokalt aftale at lægge samarbejdsudvalget/medindflydelsesorganet (MIO) og sikkerhedsudvalget sammen, så der kun er ét udvalg?

#### **Hvad er næste skridt?**

Vi vil arbejde for at fastholde vide rammer for den lokale tilrettelæggelse af kompetenceudviklingen.

Vi vil også fortsat arbejde for, at der skabes vide rammer for at tilrettelægge arbejdet i samarbejdsudvalget efter de lokale behov og prioriteringer. Samarbejdsudvalgets rolle og kompetence er et af de emner, der indgår i serviceeftersynet.



## 5. Forenkling og decentralisering her og nu

*Med OK11 bliver en række aftaler forenklet og decentraliseret. Fx afskaffes retten til seniorbonus. Muligheden for at fravige AC-overenskomsten videreføres, og reglerne om jubilæumsgratiale og betaling for funktion i højere stilling bliver væsentligt forenkede.*

### **Retten til seniorbonus bortfalder**

Ved OK08 blev der indgået en aftale om seniorbonus, som af mange er blevet opfattet som tung at administrere. Aftalen udløber 31. december 2011 og er ikke fornyet ved OK11. Retten til seniorbonus bortfalder derfor 1. januar 2012.

### **Aldersgrænser for at aftale frivillig fratræden ophæves**

Kapitlet om frivillig fratræden i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger ændres fra 1. april 2011.

Ved personalereduktioner var det tidligere kun muligt at indgå aftaler om frivillig fratræden for medarbejdere, der var fyldt 62 år. Denne aldersgrænse bortfalder. Det betyder, at der fremover også kan indgås aftaler om frivillig fratræden for medarbejdere under 62 år i forbindelse med personalereduktioner.

Yngre overenskomstsansatte medarbejdere kan få en fratrædelsesordning i form af et fratrædelsesbeløb og tjenestefrihed med løn inden fratrædelsen. Yngre tjenstemandsansatte medarbejdere kan alene få et fratrædelsesbeløb.

Yngre medarbejdere har derimod ikke mulighed for at få tillagt ekstra pensionsalder eller få indbetalt et ekstraordinært pensionsbidrag. Det er som hidtil betinget af, at medarbejderen kan gå på alderspension på fratrædelsestidspunktet.

Der har tidligere været en særordning, som gav mulighed for at tilkøbe ekstra pensionsalder til medarbejdere, der har været beskæftiget med "ganske særligt belastende arbejde", selvom arbejdspladsen ikke umiddelbart stod over for at skulle gennemføre personalereduktioner. Denne særordning bortfalder med udgangen af marts 2011.

## Adgang til at fravige AC-overenskomsten

Forsøget med fravigelse af AC-overenskomstens bestemmelser videreføres. Det indebærer, at løn- og arbejdsvilkår kan tilpasses til lokale ønsker og behov. Forslag til lokal fravigelse sendes til de forhandlingsberettigede organisationer og Finansministeriet, som skal godkende og indgå aftale om fravigelsen.

### Vidste du?

Det har siden 2005 har været muligt at fravige AC-overenskomstens bestemmelser, hvis de lokale parter er enige om det, og de centrale parter godkender det.

### I kan fx aftale

- et lokalt lønsystem, hvor fx hele lønnen fastlægges lokalt, eller hvor indplacering på løntrin afhænger af kvalifikationer og ikke anciennitet
- jobløn, dvs. funktions aflønning hvor der er fokus på de opgaver, der skal løses og ikke antallet af arbejdstimer, der bruges på at løse opgaverne
- at medarbejderen selv indgår aftale om sin løn og ikke blot forhandler den
- at medarbejdere kan ansættes med mindre end 15 timers beskæftigelse om ugen uden forudgående aftale med den faglige organisation

## Obligatorisk turnusordning for fuldmægtige bortfalder

Det er aftalt, at den obligatoriske turnusordning for fuldmægtige ophører 1. april 2011, så arbejdet med mobilitet og kompetenceudvikling i højere grad kan tilpasses den lokale kontekst. Fremover er statens arbejdspladser således ikke bundet af en central ordning, men kan beslutte, om der skal være en decentral turnusordning, og hvordan ordningen i givet fald skal skrues sammen.

## Udvidet adgang til lokale aftaler om betaling for funktion i højere stilling

De lokale parter får fremover udvidede muligheder for at fravige og supplere bestemmelserne i funktionsaftalen. Det betyder, at reglerne om betaling til medarbejdere, der konstitueres i en højere stilling, nu kan tilpasses, så de matcher de lokale forhold.



Det gælder ikke bare størrelsen af funktionsvederlaget, men også fx fastsættelse og opgørelse af karenperioder og spørgsmålet om ret til betaling under ferie, syge- og barselsfravær. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, fungerer bestemmelserne i den gældende funktionsaftale fortsat som tilbagefaldsregler.

#### **Vidste du?**

Det har siden 2005 været muligt lokalt at aftale størrelsen af et funktionsvederlag. Det gælder både for ansatte på gammel løn og for ansatte på ny løn.

Aftalen om funktionsvederlagets størrelse skal indgås med tillidsrepræsentanten.

### **Reglerne om jubilæumsgratiale forenkles og decentraliseres**

Arbejdsgiverne får fremover mulighed for at forenkle opgørelsen af jubilæumsanciennitet. For det første kan arbejdsgiveren fremover vælge, om ancienniteten skal opgøres pr. påbegyndt måned eller som hidtil i dage. For det andet kan arbejdsgiveren give et større jubilæumsgratiale end de satser, overenskomstparterne har aftalt.

Endelig udvides jubilæumsanciennitet fra 1. april 2011 til også at omfatte ansættelse ved selvejende institutioner. Det er en forudsætning, at medarbejderen, ved ansættelsen på den selvejende institution, har været omfattet af løn- og ansættelsesvilkår, der er aftalt eller fastsat af Finansministeriet.

#### **Kender du jubilæumsberegneren?**

Personalestyrelsen har udviklet en jubilæumsberegner, som du kan bruge, når du skal opgøre, hvornår en medarbejder har jubilæum. Jubilæumsberegneren opgør ancienniteten i dage.

Du kan finde jubilæumsberegneren på [www.perst.dk](http://www.perst.dk).

### **Reglerne om tjenestemænds sygefravær opdateres og forenkles**

Der har været en række utidssvarende særregler om tjenestemænds sygefravær, der ikke matchede de sygedagpengeregler, som overenskomstansatte er omfattet af. Der-

for ophæves cirkulæret om statstjenestemænds sygdom. Ændringen betyder, at tjenestemandsansatte fremover er omfattet af de samme regler som overenskomstansatte.

### **Aftale om individuel omklassificering af tjenestemænd over 60 år ophæves**

Fra 1. april 2011 ophæves aftalen om individuel omklassificering af tjenestemænd mv., der er fyldt 60 år. Det betyder, at en omklassificering af en tjenestemand, der er over 60 år – i lighed med hvad der gælder for tjenestemænd under 60 år – straks vil få virkning for beregning af tjenestemandspension.

### **Hvad er næste skridt?**

Der er fortsat behov for, at administrationsgrundlaget på den enkelte arbejdsplads bliver mere enkelt og rammepræget. Det er vores målsætning, at arbejdsgiverne får større lokale frihedsgrader. Frem mod OK13 vil parterne drøfte spørgsmålet som en del af serviceeftersynet.

## 6. Forenklet og forbedret pension

*Ved OK11 er der aftalt en række forbedringer af OAO-pensionsordningen samt forbedringer af ATP-satserne og gruppelivsordningen. OAO-pensionsordningen er ligeledes blevet forenklet.*

### Forenklet og forbedret OAO-pension

Bestemmelserne om pension i OAO-S-fællesoverenskomsten forenkles. Det betyder, at der ikke er så mange forhold, der skal tages stilling til, når man skal vurdere, om en medarbejder er omfattet af pensionsordningen.

Man skal bl.a. opgøre medarbejderens anciennitet i det offentlige. Parternes definition af begrebet "det offentlige" ændres, så det bliver mere enkelt at afgøre, om medarbejderens tidligere ansættelse skal medregnes i ancienniteten. Fremover defineres "det offentlige" som forhandlingsområderne for Finansministeriet, KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Derudover medregnes de tidligere amter, folkekirken, Folketinget, Færøernes Landsstyre, Grønlands Selvstyre og de færøske og grønlandske kommuner.

#### **Mere enkel og brugervenlig definition af "det offentlige"**

Med den nye definition af "det offentlige" skal I ikke længere undersøge om medarbejderens tidligere ansættelse i koncessionerede selskaber o. lign., fx tele- og postområdet, skal medregnes i ancienniteten.

Ansætter I fx en medarbejder 1. maj 2011, skal I kun medregne tidligere ansættelsesforhold på arbejdspladser, som 1. maj 2011 er omfattet af forhandlingskompetencen for Finansministeriet, KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn samt de konkret oplyste ansættelsesområder.

De særlige karensbestemmelser for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse bortfalder. Det betyder, at medarbejderen - uanset timetallet - er berettiget til pensionsbidrag fra ansættelsestidspunktet, når de øvrige betingelser er opfyldt.

Personer, der tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, er berettiget til pensionsbidrag fra ansættelsestidspunktet. Dermed bortfalder det tidligere krav om, at der maksimalt måtte være gået 30 dage mellem ansættelsen i staten og den tidligere ansættelse.

Endelig forhøjes pensionsbidraget i "minipensionsordningen" fra 10,28 pct. til 10,65 pct. med virkning fra 1. april 2011. Pensionsbidragene for en række andre OAO-grupper i staten forhøjes ligeledes.

### **Forbedrede ATP-satser**

For ansatte under AC og OAO, der ikke er på sats A, stiger ATP-satserne fra 1. januar 2012 fra sats E til sats F. Stigningen er på 388,80 kr. årligt, hvoraf 2/3 er arbejdsgiverbidrag og 1/3 er den ansattes bidrag.

Målet er, at alle statsansatte kommer på sats A, ligesom på det private arbejdsmarked. Ansatte under LC og CO10 er allerede på sats A.

#### **Vidste du?**

ATP-satser for overenskomstsansatte i staten fremgår af dataarket forrest i den relevante overenskomst eller organisationsaftale.

### **Gruppelivsforsikring**

I statens generelle gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv forhøjes forsikringssummen ved død fra 300.000 kr. til 370.000 kr. fra 1. april 2011. Forsikringssummen til børn under 21 år, der udbetales ved dødsfald, forhøjes samtidig fra 15.000 kr. til 30.000 kr. pr. barn.

Derudover indføres en ny forsikringssum på 50.000 kr., som udbetales til forsikrede, som har børn under 18 år, der pådrager sig en kritisk sygdom.

### **Hvad er næste skridt?**

Vi vil fortsat arbejde på at fjerne eller reducere karensbestemmelserne i OAO-S-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelse.

## 7. Serviceeftersyn: Mod flere lokale frihedsgrader

*De statslige arbejdspladser skal have de bedst mulige rammer for at håndtere fremtidens udfordringer. Det har de ikke i dag. Parterne har derfor aftalt et serviceeftersyn af overenskomst- og aftalesystemet. Her vil parterne frem mod OK13 sammen se på, hvordan aftalesystemet kan indrettes, så det understøtter udviklingen af en dynamisk og omstillingsdygtig statslig sektor.*

### **De overenskomstmæssige rammer er komplicerede og utidssvarende**

Statens arbejdspladser står over for en række store udfordringer: Den offentlige sektor skal være dynamisk og omstillingsparat. De økonomiske rammer er stramme, og arbejdspladserne skal kunne rekruttere og fastholde velkvalificerede og engagerede medarbejdere i en tid med faldende arbejdskraftudbud.

De statslige arbejdspladser skal have de bedst mulige rammer for at håndtere disse udfordringer.

De overenskomstmæssige rammer fremstår i dag utidssvarende, komplicerede og ufleksible. Det er en af de centrale pointer fra Lønkommissionens rapport, der blev offentliggjort i maj 2010. Reglerne, som måske hver især er velbegrundede, virker i sin helhed hæmmende for en fortsat udvikling af den offentlige sektor.

Vi er derfor enige med centralorganisationerne om, at de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten skal have et serviceeftersyn.

#### **Lønkommissionens anbefalinger**

Lønkommissionens redegørelse blev offentliggjort i maj 2010. Redegørelsen indeholder en kortlægning af lønforhold og analyser af bl.a. løndannelse og arbejdstilrettelæggelse.

Lønkommissionen opfordrede parterne til at foretage et serviceeftersyn af aftaler og overenskomster ud fra følgende principper:

- Nærhedsprincip
- Lighedsprincip
- Præstationsprincip
- Effektivitets- og kvalitetsprincip

## Serviceeftersyn frem mod OK13

Parterne har nedsat et udvalg, der skal levere et oplæg til OK13 om pejlemærkerne for udviklingen af et tidssvarende overenskomst- og aftalesystem. Oplægget skal være klar i maj 2012. Udvalget skal bl.a. diskutere balancen mellem central regulering og lokale frihedsgrader.

### Udvalget skal bl.a. drøfte følgende hovedspørgsmål

- Hvad skal reguleres centralt, og hvad skal reguleres lokalt?
- Hvordan kan overenskomsterne bidrage til at fremme gode præstationer og effektiv opgaveløsning af høj kvalitet på de enkelte arbejdspladser?
- Hvilke krav og forventninger er der til fremtidens løn- og ansættelsesvilkår?

Serviceeftersynet er en mulighed for at tænke langsigtet og giver et mere konkret grundlag for at påbegynde en reform af overenskomstsyste­met ved OK13.

## Hvad er næste skridt?

Der er fortsat behov for nytænkning. Det er vores målsætning at forenkle overenskomstsyste­met, så der bliver bedre rammer for opgaveløsningen på den enkelte arbejdsplads. Vi vil i serviceeftersynet bl.a. fokusere på at mindske detailreguleringen, øge frihedsgraderne lokalt og nytænke den lokale løndannelse, så løndannelsen i langt højere grad forankres lokalt.

Læs mere om de udfordringer, som statens arbejdspladser står over for – og se eksempler på tidssvarende og uhensigtsmæssige overenskomstbestemmelser i "Hvidbog: Statens arbejdspladser. Fakta og udfordringer", som vi udgav i september 2010.

Læs vores bud på, hvad en nytænkning af overenskomst- og aftalesyste­met kan bestå af i "Behov for nytænkning. Et debatoplæg til OK11", som blev udgivet i november 2010.

Vi ser serviceeftersynet som en mulighed for at have en bredere debat om forventningerne til fremtidens overenskomstsyste­met. Vi vil lægge vægt på at få input og inspiration fra de statslige arbejdspladser.

### **Vidste du?**

Der findes allerede i dag en række muligheder for, at parterne på den enkelte arbejdsplads kan tilpasse de centrale regelsæt til de lokale behov. Fx:

- AC-overenskomstens bestemmelser kan fraviges
- I kan lokalt aftale at fravige de centralt aftalte arbejdstidsbestemmelser
- For en række faggrupper kan I lokalt aftale, at medarbejderne selv forhandler deres løn. Det gælder fx akademikere, ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner og maskinmestre i land.

Vi vil gerne opfordre jer til at bruge mulighederne for at tilpasse reglerne, så de matcher jeres behov. Det gør det lettere for os at få gennemført yderligere decentraliseringstiltag.





## 8. Undervisningsområdet

*Der er fortsat behov for modernisering af arbejdstidsaftalerne på undervisningsområdet. Ved OK11 andres overenskomsten for gymnasielærerne, så der opnås større fleksibilitet i anvendelsen af gymnasielærernes arbejdstid. Samtidig begrænses den særlige seniorordning for gymnasielærere på 60 år og derover.*

### **Mere tid sammen med eleverne**

På gymnasieområdet stillede vi krav om en ny arbejdstidsaftale for lærerne, som matcher nutidens gymnasium. Den gældende arbejdstidsaftale er forældet og passer ikke til tidens lærerroller og undervisningsformer.

Vi kunne ikke blive enige med Gymnasieskolernes Lærerforening om en ny arbejdstidsaftale. Men resultatet er et skridt i den rigtige retning.

Vi har bl.a. aftalt, at lærerne kan tilbringe en større del af deres arbejdstid på skolen. Det gælder fx den tid, lærerne bruger på forberedelse af undervisningen og retning af opgaver. En mere fast arbejdsdag på skolen understøtter, at organiseringen og forberedelsen af undervisningen i dag oftest sker i lærerteam, og at de skriftlige opgaver rettes sammen med eleverne. Lærernes øgede tilstedeværelse vil også styrke gymnasiet som en levende, dynamisk og attraktiv arbejdsplads.

Derudover blev det aftalt, at lærere i fysik, kemi og biologi – hvor manglen på lærere er størst – skal undervise mere, da den tid, der tidligere var øremærket til at stille apparater op i disse fag, nu kan bruges til undervisning.

### **Lærernes 60-årsregel ændret**

Gymnasielærerne på 60 år og derover har en særlig seniorordning, der betyder, at de har et antal timer om året, som de selv disponerer over.

Fremover reduceres antallet af timer til 175 timer pr. år. Derved sidestilles lærerne i gymnasiet med deres kolleger på fx erhvervsskolerne.

Ændringen betyder, at lærerne på 60 år og derover kommer til at undervise mere.

### **Hvad er næste skridt?**

På undervisningsområdet vil vi fortsat arbejde for mere rammeprægede arbejdstidsaftaler. Aftalerne skal sætte fornuftige og enkle rammer for lærernes arbejde, give plads til ledelse og mulighed for samarbejde på tværs af uddannelser.

## 9. Organisationsaftaler mv.

*Ved OK11 forhandles organisationsaftaler mv. i "det åbne vindue". Det er en periode på fire uger efter CFU-forliget, hvor aftalerne søges indgået. Det forventes, at hovedparten af aftalerne vil blive fornyet i "det åbne vindue".*

### **Forhandling af organisationsaftaler i "det åbne vindue"**

Generelle spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår og rammeaftaler om fx ferie, barsel og kompetenceudvikling forhandles mellem Finansministeriet og CFU. De enkelte organisationsaftaler, overenskomster og lønaftaler for tjenestemænd forhandles mellem Finansministeriet og personaleorganisationerne.

Af den aftalte "køreplan" for forhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU fremgår det, at forhandlingerne om de enkelte organisationsaftaler, overenskomster og lønaftaler for tjenestemænd foregår i forlængelse af indgåelsen af CFU-forliget – i "det åbne vindue".

Formålet med vinduet er at få så mange organisationsaftaler mv. forhandlet færdige på kort tid, så aftalefornyelserne kan indgå som en del af det samlede resultat, der sendes til afstemning hos organisationerne.

Vinduet åbnede den 17. februar 2011 og lukker efter planen den 16. marts. De delegerede aftaler søges godkendt i løbet af ugen efter, at vinduet lukker.

I skrivende stund foregår forhandlingerne derfor fortsat. Det forventes, at hovedparten af aftalerne vil blive fornyet i det åbne vindue. Fx er forhandlingerne for håndværkere, kontorfunktionærer mv., rengøringsassistenter og specialarbejder mv. afsluttet.

På en række områder er der opnået forenklinger.

### **Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK)**

Det centrale videreuddannelsestillæg i aftalen for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) bortfalder. Mobilitetstillægget ændres fra et "skal"-tillæg til et "kan"-tillæg, og samtidig forenkles rammerne for indgåelse af lokale aftaler om mobilitet.

Som en nydannelse kan der lokalt aftales basisløn for særskilte stillinger, som har et lønniveau, der ligger over organisationsaftalens løngrupper. Medarbejdere i stillinger, der har en basisløn svarende til lønrammerne 35 og 36, følger bestemmelserne i cheflønsaftalen om individuel forhandling og merarbejde.

Af andre forenklingstiltag kan nævnes, at studerende institutionsvist kan overgå til nyt lønsystem med én basistimeløn.

### **Ingeniører m.fl. og landinspektører**

Ingeniørforeningen - IDA - og Den Danske Landinspektørforening - DdL - er trådt ud af AC. Ingeniører og landinspektører er derfor ikke længere omfattet af AC-overenskomsten. Denne gruppe har i stedet fået deres egen overenskomst, der er udformet som en tiltrædelsesoverenskomst til AC-overenskomsten.

Det betyder, at overenskomstansatte ingeniører og landinspektører som udgangspunkt har samme ansættelsesvilkår som øvrige akademikergrupper i staten. Der er dog aftalt enkelte fravigelser. Bl.a. kan der fremover oprettes stillinger som special- og chefkonsulent, uden at det aftales med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten skal dog orienteres ved oprettelsen af stillingen og kan kræve forhandling af indplaceringen. IDA og DdL har tilsluttet sig rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

#### **Vidste du?**

Resultatpapirer for de enkelte forhandlinger om overenskomster og organisationsaftaler kan findes på [www.perst.dk](http://www.perst.dk).

I har dermed mulighed for at indrette jer på resultaterne, inden cirkulæerne udsendes. Der skal dog først administreres efter de nye regler, når de enkelte cirkulærer, aftaler og overenskomster foreligger.

Når de nye cirkulærer foreligger, vil de indgå i Personalestyrelsens nyhedsbreve, og de vil kunne findes på Personalestyrelsens hjemmeside.

### **Hvad er næste skridt?**

Vi har en målsætning om at halvere antallet af overenskomster og aftaler inden 2020. Det er ligeledes målsætningen, at aftalerne ikke detailregulerer, men fastlægger rammer, som kan udfyldes lokalt. Det er et af de emner, der indgår i serviceeftersynet.







Personalestyrelsen  
[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

