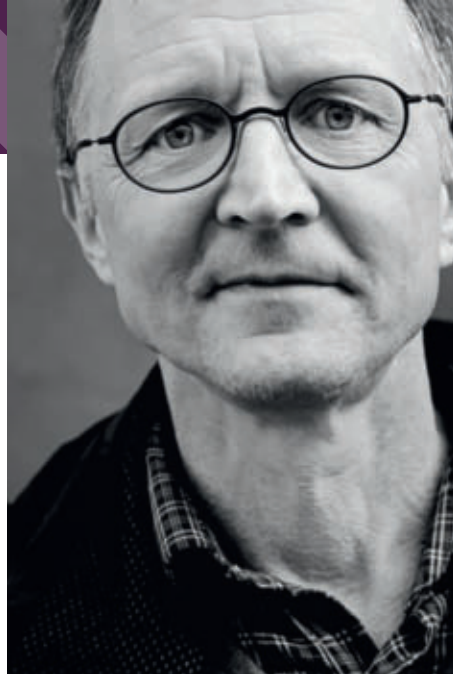


# Urafstemning om OK18

– brug din stemme. Stem på [dlf.org](http://dlf.org) via »Min side«.





Af Anders Bondo Christensen

# Jeg stemmer ja

Siden jeg kom ud fra Forligsinstitutionen, har jeg talt med rigtig mange medlemmer om OK18-forliget. Vi har debatteret på gaden, på sociale medier og til tillidsrepræsentantmøder over hele landet. Danmarks Lærereforening består af medlemmer med et stort demokratisk engagement – tak for det. Jeg vil fortsat klart anbefale et ja til aftalen, og alle jeres meninger og refleksioner har givet værdifuld inspiration til det videre arbejde.

Det er min vurdering, at det forlig, som vi har indgået, helt sikkert åbner flere muligheder for at skabe forbedringer af din arbejdssituation, end hvis vi ikke havde indgået det. Og så sikrer forliget også, at alle får en fornuftig reallønsforbedring, forbedringer af undervisningstillæg og slutløn for børnehaveklasseledere, og at vi får taget hul på et lønforløb til konsulenter og skolepsykologer.

## Vi skriver ikke under på lov 409

Der er ingen, som skal være i tvivl om, at vi gik efter at få en ny arbejdstidsaftale. Men efter næsten fem måneders forhandlinger stod det klart, at den aftale om arbejdstid, vi kunne have indgået i OK18, var så ringe, at det i realiteten blot havde været en blåstempling af arbejdstidsloven fra 2013, og det vil vi ganske enkelt ikke.

Alternativet til det forlig, vi stemmer om nu, var derfor en konflikt. Det ville med stor sandsynlighed have medført en cementering af status quo, en fortsættelse af konfliktniveauet i forhold til KL og dermed samme udgangspunkt

for forhandlingerne i 2021. Derfor mener jeg, at forliget er klart at foretrække. I medlemsbrevet udsendt 8. maj kan du læse mere om denne analyse.

## Ingen »syltekrukke« – flere kommuner åbner nu for lokalaftaler

En del borgmestre har allerede nu inviteret kredsen til et styrket lokalt samarbejde. Og i kommuner, hvor det i fem år har været umuligt overhovedet at drøfte en lokalaf tale, er der nu indledt forhandlinger. Med aftalen åbnes der for, at DLF og KL bistår og understøtter, hvis det lokale samarbejde går trægt.

Jeg har stor forståelse for, at mistroen til KL er kolossal. Det er helt uundgåeligt efter det forløb, vi har været igennem siden 2011, hvor KL suppleret af regeringen begyndte at mistænkeliggøre lærernes arbejdsindsats. De syv år, der er gået, har tæret voldsomt på tilliden. De nøgterne kendsgerninger er imidlertid, at får vi ikke genetableret et samarbejde, får vi ikke for alvor rykket på arbejdsforholdene i dagligdagen på skolerne.

## Periodeforhandling på baggrund af anbefalinger

I januar 2020 begynder forhandlingerne om en ny central arbejdstidsaftale. Vi har sammen med KL forpligtet os til at forhandle med udgangspunkt i de anbefalinger og forslag, der kommer fra den kommission, der påbegynder arbejdet

umiddelbart efter sommerferien, og som skal være færdig senest med udgangen af 2019.

Anbefalingerne og forslagene fra undersøgelseskommissionen skal tage afsæt i virkeligheden ude på skolerne: Hvordan kan en ny arbejdstidsaftale styrke arbejdsmiljøet og dine muligheder for at levere god undervisning.

## KL trækker sig fra lov 409-sekretariat

Med OK18-forliget får vi også brudt den politiske styring af arbejdstidsloven, der har virket totalt blokerende for forhandlingerne. Helt frem til i dag har et sekretariat med deltagelse af Finansministeriet, KL og Moderniseringsstyrelsen haft til opgave at sikre, at »de politiske målsætninger med lov 409 bliver indfriet«. Som følge af forliget har KL meddelt, at de trækker sig fra det sekretariat.

## Flere muligheder

Jeg har meget stor forståelse for jer, der ønsker at protestere over, at KL ikke her og nu har taget ansvar for at forbedre arbejdsvilkårene gennem en aftale ved OK18. Og jeg er helt enig med de mange, der giver udtryk for, at skolernes økonomi er et hovedproblem. Jeg kan imidlertid ikke anbefale, at protesterne kommer til udtryk gennem et nej ved urafstemningen, da det efter min overbevisning *ikke* styrker forudsætningerne for at skabe forbedringer. Det er jeg overbevist om, at det indgåede forlig giver bedre muligheder for. Derfor anbefaler jeg at stemme ja. ☒

**I perioden omkring store bededag** blev der i Forligsinstitutionen indgået overenskomstaftaler for de kommende tre år på hele det offentlige område. Først på det regionale og kommunale område og til sidst på det statslige område. Aftalerne bliver nu sendt til afstemning blandt de offentligt ansattes organisationer. I dette indstik til *Folkeskolen* kan du på de følgende sider læse om hovedindholdet af de aftaler, der vedrører medlemmer af Danmarks Lærerforening. De endelige forhandlinger om særlige forhold for de enkelte organisationer på det statslige område er endnu ikke afsluttet, men vil blive offentliggjort på foreningens hjemmeside dlf.org. Her kan du også læse aftalerne i deres helhed. Bagerst i indstikket kan du læse mere om afstemningen, som finder sted i perioden 25. maj til 3. juni.

# Kommunerne

## Løn

De generelle lønstigninger i overenskomstperioden er aftalt til 6,82 % inklusive forventet udmøntning fra reguleringsordningen, som er aftalt uden privatlønsværn. Prisudviklingen skønnes i samme periode at blive 5,08 %. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger.

Hertil skal lægges 0,35 %, som er anvendt ved forhandlingerne mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og KL.

Ved OK18-periodens afslutning vil lønnen for de medlemmer, der er ansat i kommunerne, være steget med mellem 1.989 og 3.531 kr. pr. måned.

Den samlede ramme for forliget er 8,1 % inklusive den skønnede reststigning (for eksempel anciennitetsstigninger og lokal løn), puljer og værdien af andre forbedringer.

### Sådan kommer lønstigningerne

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

#### 1. april 2018

1,10 % som generel lønstigning.

#### 1. oktober 2018

1,32 % som generel lønstigning inkl. skøn fra reguleringsordningen.

#### 1. april 2019

Lønforbedringer for enkeltgrupper (ca. 0,35 %) – se nedenfor.

#### 1. oktober 2019

1,34 % som generel lønstigning inkl. skøn fra reguleringsordningen.

#### 1. januar 2020

1,60 % som generel lønstigning.

#### 1. april 2020

0,40 % som generel lønstigning.

#### 1. oktober 2020

1,06 % som generel lønstigning inkl. skøn fra reguleringsordningen.



## Lønstigninger for enkeltgrupper pr. 1. april 2019:

I forhandlingerne om en ny overenskomst har det været en målsætning både at sikre gode lønstillinger til alle og at tilgodese enkeltgrupper.

### Børnehaveklasseledere på grundlønssystemet

Stigningen efter 12 års beskæftigelse forhøjes fra løntrin 33 + 7.000 kr. (årligt grundbeløb) til løntrin 37. Pr. 1. april 2019 vil den stigning udgøre ca. 1.120 kr. pr. måned afhængigt af stedtillægget.

### Børnehaveklasseledere på anciennitetsløn

Undervisertillægget stiger fra 7.900 kr. til 15.400 kr. (årligt grundbeløb). Pr. 1. april 2019 vil den stigning udgøre ca. 930 kr. pr. måned.

Desuden er det blevet aftalt, at der lokalt skal indgås en aftale om funktionsløn for børnehaveklasseledere, der varetager vejledning af pædagogstuderende i praktik.

### Konsulenter – herunder skolekonsulenter, UU-konsulenter og skolepsykologer

Der indføres pr. 1. april 2019 et kvalifikationsstillæg for 4 års ansættelse. Tillægget er på 6.500 kr. (årligt grundbeløb). Pr. 1. april 2019 vil den stigning udgøre ca. 825 kr. pr. måned.

Tillægget ydes både til konsulenter og skolepsykologer, der pr. 1. april 2019 allerede har 4 års anciennitet, og til øvrige konsulenter og skolepsykologer, fra det tidspunkt hvor de opnår 4 års anciennitet.

### UU-vejledere

Der indføres et funktionstillæg på 7.000 kr. (årligt grundbeløb). Pr. 1. april 2019 vil tillægget give en lønstigning på ca. 870 kr. pr. måned.

### Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Der indføres pr. 1. april 2019 et kvalifikationslønttrin for 4 års ansættelse på løntrin 31 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb). Pr. 1. april 2019 vil det betyde en stigning på ca. 1.300 kr. pr. måned.

## Andre LC-grupper:

Der er desuden blevet aftalt forbedringer for lærere i ungdomsskolen og ved sprogcentre samt for mellemledere.

### **I øvrigt:**

#### Fritvalgsordning og gruppelivsordning

Den eksisterende fritvalgsordning videreføres med en forhøjelse fra 0,64 % til 0,83 %, og gruppelivsordningen er blevet forbedret, så den fra 1. juni 2018 dækker under ansættelsen frem til det fyldte 70. år.

## Hvor meget stiger lønnen?

Her kan du se, hvor meget månedslønnen (ekskl. pension) stiger fra nu og indtil udgangen af OK18-perioden (31. marts 2021):

Beregnet i kommunegruppe 2.  
Eventuel anciennitetsstigning i perioden og stigningen i lokalt aftalt løn er ikke medregnet.

<b>Børnehaveklasseleder, 1 års erfaring:</b> .....	1.989 kr.
<b>Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring:</b> .....	3.286 kr.
<b>Børnehaveklasseleder, anciennitetsløn:</b> ...	3.101 kr.
<b>Lærer, 1 års erfaring:</b> .....	2.065 kr.
<b>Lærer, 12 års erfaring:</b> .....	2.417 kr.
<b>Lærer, anciennitetsløn:</b> .....	2.506 kr.
<b>Lærer ved voksenspecialundervisning, 1 års erfaring:</b> .....	2.187 kr.
<b>Lærer ved voksenspecialundervisning, 12 års erfaring:</b> .....	2.539 kr.
<b>Lærer ved voksenspecialundervisning, anciennitetsløn:</b> .....	2.665 kr.
<b>PB'er i ernæring og sundhed, 1 års erfaring:</b> .....	1.946 kr.
<b>PB'er i ernæring og sundhed, &gt;4 års erfaring:</b> .....	3.266 kr.
<b>UU-vejleder, 1 års erfaring:</b> .....	2.808 kr.
<b>UU-vejleder, 12 års erfaring:</b> .....	3.160 kr.
<b>UU-vejleder på anciennitetsløn:</b> .....	3.309 kr.
<b>Konsulent, 1 års erfaring:</b> .....	2.561 kr.
<b>Konsulent, &gt;4 års erfaring:</b> .....	3.347 kr.
<b>Skolepsykolog, 1 års erfaring:</b> .....	2.467 kr.
<b>Skolepsykolog, &gt;4 års erfaring:</b> .....	3.253 kr.
<b>Skolepsykolog, &gt;4 års erfaring m. autorisation:</b> .....	3.531 kr.

Se en detaljeret oversigt over lønstillingerne for disse og flere grupper på: [www.dlf.org](http://www.dlf.org)

## Arbejdstid

Ved forhandlingerne var det ikke muligt for Forhandlingsfællesskabet/Lærernes Centralorganisation (LC) og KL at opnå enighed om indholdet i en arbejdstidsaftale, der kunne erstatte lov 409. Parterne blev i stedet enige om et forpligtende afdækningsforløb om arbejdstid, som skal danne baggrund for en efterfølgende forpligtende forhandling om en arbejdstidsaftale. Forhandlingen skal være afsluttet senest med overenskomstforhandlingerne i 2021. Indtil da reguleres arbejdstiden fortsat af lov 409.

LC og KL blev enige om at starte et fornyet fælles samarbejde. Et samarbejde, der samtidig skal inspirere til at styrke det lokale samarbejde. Det sker bl.a. gennem muligheden for at indgå lokale aftaler, og ved at de centrale parter kan bistå, hvis der opstår lokale samarbejds vanskeligheder. Parterne ønsker også at styrke et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant på den enkelte skole. Det gøres bl.a. ved, at ledelse og tillidsrepræsentant forud for skoleåret drøfter skoleårets planlægning; herunder hvordan man på skolen arbejder med opgaveoversigten.

Parterne blev også enige om et »Ny start«-samarbejde for folkeskolen, hvor de i fællesskab skal sikre en folkeskole, der kan fastholde og rekruttere dygtige og engagerede lærere, og som har rammer, der understøtter, at lærere og ledelse kan lykkes med deres opgaver.

## Periodeforhandling og undersøgelseskommission

KL og LC er enige om et forpligtende afdæknings- og forhandlingsforløb i overenskomstperioden om muligheder og udfordringer med arbejdstidsreglerne.

Forhandlingerne om en arbejdstidsaftale tager afsæt i en undersøgelseskommissions forudgående arbejde. En af de store forhindringer for, at parterne kunne indgå en arbejdstidsaftale, var bl.a., at der ikke var et fælles billede af, hvilke regler der bedst regulerer lærernes arbejdstid og passer til arbejdet på en skole, der

er organiseret i et skoleår. En fælles kommission og en forpligtelse til, at kommissionens anbefalinger og forslag til løsninger skal danne grundlag for nye forhandlinger om arbejdstid i perioden, skaber grundlag for, at der kan forhandles ud fra et fælles retvisende billede.

### Kommissionen

Undersøgelseskommissionen skal analysere og afdække arbejdstidsreglerne, og hvordan de påvirker arbejdsforholdene og opgaveløsningen i folkeskolen. Kommissionens arbejde skal skabe et fælles billede, som parterne sammen skal arbejde ud fra. Det indebærer, at der nedsættes en undersøgelseskommission under ledelse af en kommissionsformand.

Det er kommissionsformanden, der afgør, hvem der skal sidde i kommissionen. Han har tilkendegivet, at hvis parterne er enige om at pege på bestemte personer, vil han lytte. I sidste ende er det dog ikke parternes afgørelse, men kommissionsformandens. Kommissionen kan ligeledes inddrage eksperter og fagpersoner samt høre parterne, i det omfang det vurderes nødvendigt. Det vurderes, at der skal inddrages lærere, forskere, faglige eksperter med viden inden for undervisning, pædagogik, ledelse, arbejdsmiljø, arbejdstidsregler med mere.

### Forpligtende forløb

Det har været centralt for DLF/LC, at kommissionens arbejde er uafhængigt, og parterne indgår derfor ikke i kommissionen. Det har desuden været vigtigt, at parterne forpligter sig på at bidrage til kommissionens arbejde. Der er aftalt en række forpligtelser, og kommissionsformanden har vide beføjelser, så det sikres, at der er fremdrift i kommissionens arbejde, og at det fører til brugbare anbefalinger.

Kommissionsformanden har beføjelser til at:

- træffe de endelige beslutninger vedr. kommissionens arbejde, herunder inddragelse af eksperter, valg af datamateriale og dataindsamling mv.
- indkalde parterne til drøftelser eller forhandlinger.
- afkræve parterne bidrag til løsninger.

- stille forslag, der skal indgå i forhandlingerne, herunder nye arbejdstidsregler eller ændringer til de nuværende regler.
- tage initiativ til øvrige initiativer, der skal fremme god undervisning.

Parterne har forpligtet sig til at:

- indgå aktivt i afdækningen.
- indgå aktivt i forhandlingsforløbet.
- bidrage til, at formålet opfyldes.
- stille rimelige resurser til rådighed.
- indgå i analyser, møder og andre relevante opgaver, der fremmer processen.

### Afdækningsforløb forud for periodeforhandlingen

Kommissionen aflægger på baggrund af sit analyse- og afdækningsarbejde endelig rapport senest ultimo 2019. Rapporten skal indeholde en række anbefalinger og forslag til løsninger med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital. Kommissionsformanden skal desuden fremlægge anbefalinger og løsningsforslag, der indgår i de efterfølgende arbejdstidsforhandlinger, som påbegyndes lige efter kommissionens afrapportering.

Kommissionen skal analysere og afdække:

- hvordan lærere og ledere oplever de nuværende arbejdstidsregler, herunder hvordan reglerne understøtter og/eller udfordrer mulighederne for at kunne lykkes med kerneopgaven.
- hvordan man lokalt har skabt bedre/andre rammer for arbejdstiden og undervisningen, med fokus på om der her kan findes inspiration eller muligheder.
- hvordan arbejdstidsregler kan understøtte lærerens mulighed for at kvalificere undervisningen – både individuelt og i team, herunder selvstyrende team.
- hvordan god og kompetent ledelse understøtter lærernes arbejde – herunder muligheden for at skabe undervisning af god kvalitet.
- hvordan sammenhængen mellem antallet af opgaver og den tid, der er til rådighed, bedre

anskueliggøres, og hvordan der skabes bedre sammenhæng.

Analyserne og afdækningen skal have fokus på, at reglerne skal understøtte mulighederne for at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, et godt arbejdsmiljø, anerkendelse, retfærdighed og en stærk professionel kapital. Eventuelle afledte virkninger i forhold til undervisning, administration og økonomi, herunder viden fra »Ny start«-samarbejdet, inddrages også i afdækningen.

### Periodeforhandling

Med udgangspunkt i undersøgelseskommissionens anbefalinger og løsningsforslag indgår parterne i et forpligtende forhandlingsforløb. Rapporten skal foreligge ultimo 2019. Forhandlingerne går i gang i starten af 2020. Forhandlingsforløbet skal munde ud i en arbejdstidsaftale senest ved overenskomstfornyelsen i 2021. Hvis parterne bliver enige før, vil de nye regler træde i kraft i perioden.

### »Ny start«-samarbejde

Det er ikke kun de konkrete arbejdstidsregler, der fører til pressede arbejdssituationer på skolerne. Mange forskellige nye tiltag, initiativer, forløb og metoder samt unødigt bureaukrati og overstyring er med til at fjerne fokus fra kerneopgaven og øge arbejdspresset.

Derfor vil parterne i overenskomstperioden gennem fælles undersøgelser sætte fokus på god undervisning og kompetent ledelse i folkeskolen. Målet er at iværksætte fælles initiativer, der understøtter en positiv udvikling i folkeskolen. Samarbejdet skal styrke et godt arbejdsmiljø og lærernes professionelle kapital.

Der er i samarbejdet fokus på, at folkeskolen skal være et attraktivt sted at arbejde. Derfor skal der fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Derudover skal der fokus på, hvordan man i fællesskab kan sikre, at nyuddannede får en god start på arbejdslivet. Det lokale samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant skal styrkes.

Samarbejdet har desuden som mål, at parterne får et konstruktivt og positivt samarbejde ►



om folkeskolen og dens udvikling. Og at parterne får et fælles billede og fælles viden, der skal bidrage til et mere kvalificeret samarbejde.

### Lejrskole

Der er aftalt konkrete forbedringer vedrørende afregning for lejrskole. Der vil nu ske afregning for alle døgnets timer, når man er af sted på lejrskole, modsat i dag, hvor det kun sker for 14 timer. Afregning for lejrskole vil ske med 14 arbejdstimer og ti timers rådighedstjeneste, der afregnes med  $\frac{1}{3}$ . Der er mulighed for, at rådighedstjenesten afregnes med penge. Derudover er der aftalt en fælles forståelse af døgnets begyndelsestidspunkt.

### Spisepause

Et af de store temaer ved OK18 var spisepausen. Særligt akademikerne ville sikre spisepausen og fik ekspliciteret retten til spisepause i overenskomsten, herunder at der ikke er tilsigtet nogen ændring i den måde, arbejdsplanlægningen administreres på i dag.

LC har allerede en fungerende bestemmelse om, at pauser af mindre end  $\frac{1}{2}$  times varighed, hvor medarbejderen står til rådighed, medregnes i arbejdstiden. Arbejdstiden skal desuden så vidt muligt være samlet, så bestemmelsen ikke kan omgås ved at gøre pausen længere end  $\frac{1}{2}$  time. For på samme måde som akademikerne at sikre, at praksis for arbejdsplanlægningen ikke kan ændres ensidigt, forbeholdt LC sig, som et led i forligsteksten, retten til at få spørgsmålet prøvet ved en faglig voldgift.

### Ny ferieaftale

Der er indgået en ny ferieaftale, som træder i kraft 1. september 2020. Ferieaftalen er tilpasset det nye optjeningsprincip i ferieloven om samtidighedsferie, som også træder i kraft den dag. Samtidighedsferie betyder, at der optjenes ferie, samtidig med at den kan holdes. Nyansatte vil på den måde fremover få ret til betalt ferie

allerede i deres første ansættelsesår. Ferieaftalen giver også mulighed for, at arbejdsgiver og den ansatte kan aftale, at ferie holdes, før den optjenes – såkaldt forskudsferie.

De, der allerede nu er på arbejdsmarkedet, vil gemme fem ugers ferie, til de forlader arbejdsmarkedet, som kompensation for den ferie, de allerede har optjent. Reglerne om den sjette feriedag fortsætter som hidtil.

Frem til 31. august 2020 gælder den nuværende ferieaftale.

### MED, TR og AKUT

**AKUT.** Både AKUT-bidraget og lokal AKUT reguleres i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

**Partsrådgivning.** Parterne er enige om at fortsætte drøftelserne om udvikling af en fælles partsrådgivning.

**Tryghedspulje.** Tryghedspuljen videreføres og skal sikre tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse.

**Digitaliseringsprojekt.** Der indledes et digitaliseringsprojekt om udbygning af udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og faglig organisation.

### Seniorer

Parterne konstaterede, at de har som fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Derfor er det aftalt at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag og drøfte området igen ved OK21.

### Ekstra sorgorlov til fædre

Med forliget er forældrene blevet ligestillet i forbindelse med afholdelse af sorgorlov. I dag har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i

indtil 14 uger, mens faderen har ret til to sammenhængende uger efter fødslen, hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen. Fremover vil hver af forældrene have ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

### Omsorgsdage til plejeforældre

Personkredsen i forbindelse med omsorgsdage udvides, så retten til omsorgsdage fremover også omfatter plejeforældre. For at plejeforældre skal få ret til omsorgsdage, er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene.

### Fertilitetsbehandling

Med forliget bliver det slået fast, at retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandlinger for barnløshed gælder for alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. ☒

# Staten

## Løn

Der er på det statslige område aftalt følgende ramme:

I pct. af lønsum 31.03.2018	2018	2019	2020	2021	I alt OK18
<b>Generelle lønstigninger</b>	1,30	2,16	1,46	0,68	5,60
<b>Organisationsforhandlinger</b>	0,23				0,23
<b>Andre formål*</b>	0,30				0,30
<b>Reguleringsordning (skøn)</b>	0,33	0,02	0,02	0,10	0,47
<b>Reststigning, herunder lokal løndannelse</b>	0,50	0,50	0,50		1,50
<b>I alt inklusive reststigning</b>	2,66	2,68	1,98	0,78	8,10

\*Andre formål rummer kompetenceudvikling, psykisk arbejdsmiljø etc. Ud over de generelle lønstigninger forventes der en årlig lokal løndannelse på skønsmæssigt 0,5 pct. årligt.

### De generelle lønforbedringer er placeret på 6 tidspunkter

I pct. af lønsum 31.03.2018	Generel lønstigning	Reguleringsordning	I alt
<b>1. april 2018</b>	0,80	0,33	1,13
<b>1. oktober 2018</b>	0,50		0,50
<b>1. april 2019</b>	1,30	0,02	1,32
<b>1. oktober 2019</b>	0,86	0,86	
<b>1. april 2020</b>	1,46	0,02	1,48
<b>1. februar 2021</b>	0,68	0,10	0,78

## Organisationsforhandlinger

I perioden frem til 18. maj 2018 gennemførtes organisationsforhandlinger. Organisationsforhandlingerne kan angå både omkostningskrævende og ikkeomkostningskrævende krav. Til de omkostningskrævende krav er der afsat 0,23 pct. af rammen, som udmøntes 1. oktober 2018. Resultatet af organisationsforhandlingerne er offentliggjort på [www.dlf.org](http://www.dlf.org).

## Reguleringsordning uden privatlønsværn

Der er aftalt en reguleringsordning uden privatlønsværn. På den måde sikres det, at ansatte i staten stort set har en lønudvikling, der er parallel med udviklingen på det private arbejdsmarked, og at der ligesom i perioden før 2015 genindføres en symmetrisk udmøntning. Det betyder, at hvis den private lønudvikling bliver større eller mindre end forudsat i perioden, følger den generelle lønstigning med.

## Spisepause

Den eksisterende praksis for betalt spisepause er nu sikret overenskomstsmæssigt. Retten skrives ind i organisationsaftalerne, hvor en sådan ret består i dag. Det gør den for eksempel i tjenestemændenes arbejdstidsaftale, som ansatte på undervisningsområdet følger. Retten til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen. Retten til betalt spisepause kan dermed kun opsiges, hvis Moderniseringsstyrelsen fremsætter krav om det ved en overenskomstfornyelse, og hvis CFU imødekommer kravet. Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiveren forlænger pausens varighed, og/eller hvis arbejdsgiveren giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed.





## Arbejdstid for undervisere omfattet af lov 409

Det har ikke været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af lov 409. Der er fortsat mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, som fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Det er en målsætning, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem TR og ledelsen. Ledelsen eller TR kan, i tilfælde af at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen og LC vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne på baggrund af de centrale parter resurser.

Forud for skoleåret drøfter leder og TR, hvordan planlægningen af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

Der optages forhandlinger om arbejdstid ved OK21, hvis der indgås en arbejdstidsaftale på baggrund af den periodeforhandling, som KL og LC har aftalt at gennemføre. En arbejdstidsaftale, som de centrale parter indgår ved OK21 på lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men hvis der er særlige forhold ved de enkelte skoleformer, som nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

## Kompetenceudvikling

Den kompetenceindsats, som parterne er fælles om, omlægges, så midlerne fokuseres på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

## Psykisk arbejdsmiljø

Der udvikles og tilbydes en frivillig lederuddannelse i håndtering af psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse.

## Udflytning af arbejdspladser

Medarbejdernes vilkår i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser forbedres. Der udarbejdes en fælles vejledning om statslige arbejdsgivers mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslig arbejdsplads.

Ved geografisk udflytning af en institution i flere etaper kan der på den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en TR, vælges én midlertidig TR pr. medarbejdergruppe. På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen medarbejdere opfylder anciennitetskravet på ni måneder, kan medarbejdere med kortere anciennitet vælges som TR.

## Overenskomstdækning af timelønnet undervisning

I overenskomstperioden skal der optages forhandlinger om at overenskomstdække det område, der i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

## Forbedringer af aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Aftalen udvides til også at omfatte ret til løn i op til fem dage pr. barn årligt for medarbejdere, hvis børn modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse. Desuden gives der ret til fravær uden løn til medarbejdere, der i henhold til lov om social service ansættes af kommunen til at passe nærtstående i hjemmet.

## Ny ferieaftale

Folketinget har vedtaget en ny ferielov, som føres ud i livet ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning, som en arbejdsgruppe udarbejder i perioden. De særlige feriedage videreføres efter de eksisterende regler.

## Bistand hos a-kasse ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen. Timerne skal være placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med arbejdsgiveren. ✕



# Regionerne

## Løn

De generelle lønstigninger i overenskomstperioden er aftalt til 6,81 % inklusive forventet udmøntning fra reguleringsordningen, som er aftalt uden privatlønsværn. Så også for regionalt ansatte forventes der en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger.

Lønstigningerne kommer stort set efter samme tidsmønster som på det kommunale område.

Hertil skal lægges 0,35 %, som er anvendt ved forhandlingerne mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og Danske Regioner. Disse penge er anvendt til følgende forbedringer:

- **Børnehaveklasseledere** stiger efter 12 års beskæftigelse til løntrin 37.
- **Konsulenter** med grundløn løntrin 45 + 9.600 kr. får hævet grundlønnen til løntrin 45 + 12.000 kr.
- **De ansatte**, der ved OK15 fik et tillæg på 2.000 kr., får hævet dette tillæg til 5.500 kr. årligt.
- **Professionsbachelorer** i ernæring og sundhed stiger efter 4 års beskæftigelse til løntrin 31 + 2.000 kr.
- **For alle** hæves tillægget på 1.000 kr. til 1.584 kr. årligt.

En mere detaljeret oversigt over de regionale lønforbedringer kan ses på [www.dlf.org](http://www.dlf.org).

Gruppelivsordningen bliver forbedret, så den fra 1. juni 2018 dækker under ansættelsen frem til det fyldte 70. år. ☒



# Hovedstyrelsesmedlemmernes anbefalinger





Af Dorte Lange

## Ja til bedre realløn og fortsat forhandling om arbejdstid

Forliget betyder forbedring af reallønnen, og at den offentlige lønudvikling fortsat skal følge den private. Corydons »privatlønsværn« fra 2015 betød, at offentligt ansatte for hver overenskomst fremover ville få en lavere lønudvikling end privatansatte. Det privatlønsværn er fjernet nu.

Aftalen forpligter KL til at forhandle en arbejdstidsaftale, der skal erstatte lov 409 i den kommende periode. Så en ja-stemme er *ikke* en accept af lov 409.

Tværtimod. Vi går i gang med forhandlingerne, så snart en kommission blandt andet har afdækket, hvordan lærere »oplever, at de eksisterende regler understøtter eller udfordrer mulighederne for at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, et godt arbejdsmiljø, anerkendelse, retfærdighed og en stærk professionel kapital«. Det er blot nogle af de ting, som kommissionen skal anbefale løsninger på. Den skal være færdig senest ved udgangen af 2019, og straks derefter går vi i gang med at forhandle en ny arbejdstidsaftale.

Aftalen har effekt allerede nu. KL og vi udtrykker ønske om et tættere samarbejde og nævner muligheden for lokale arbejdstidsaftaler. Den opgave er flere kommuner gået i gang med, og der, hvor det lokale samarbejde går dårligt, vil KL og vi hjælpe.

Jeg har som mange andre lyst til at protestere over de seneste fem års forringede arbejdsvilkår. Men vi kan hurtigere komme til at forbedre arbejdsvilkårene i folkeskolen gennem de forpligtende forhandlinger, der er aftalt, end vi kan gennem en konflikt. Derfor anbefaler jeg at stemme ja til OK18.



Af Tine Agenskov

## Ja til håb om en bedre fremtid

Jeg stemmer ja, fordi jeg ser forliget om »periodeforhandling« og »Ny start« som en vej til, at vi som lærere igen kan betrede professionsvejen.

Jeg stemmer ja, fordi jeg intet perspektiv ser ved konfliktvejen denne gang.

Vores arbejdstid er storpolitik. Det var det i 2013, og det er det i dag. Moderniseringsstyrelsen (MOS) hentede fire milliarder kroner på normalisering af vores arbejdstid. Dem får vi ikke igen lige med det samme. At tro, at MOS pludselig giver os dem, fordi vi står i en konflikt, når KL ikke har kunnet få et »go« fra MOS i de fem måneder, vi har forhandlet, er utopi.

Jeg stemmer ja, fordi et fælles verdensbillede er nødvendigt, når vi skal finde fælles løsninger. Det fælles udgangspunkt har vi sammen med KL manglet de sidste fem år, og derfor blev årets overenskomstforhandlinger også både svære og lange uden det store resultat, der hvor vi alle allerhelst ville have det – på arbejdstid. Det nytter ikke, at vi ser på globussen med Europa og Afrika i centrum, hvis arbejdsgiver ser på globussen med Kina i centrum. Udgangspunktet skal være det samme, og det skal undersøgelseskommissionen sørge for, at det bliver.

Er jeg sikker på, at en »periodeforhandling« er garanti for, at alt fra og med 2021 bliver, som vi gerne vil have det? Nej, der følger ingen garantier med, men der er en forpligtelse i forliget om, at det, kommissionsformanden fremlægger og anbefaler, *skal* forhandles. Et udgangspunkt, som er langt bedre end det, en konflikt vil give.



Af Rikke Gierahn Andersen

## Ny vej ud af blindgyden

Jeg anbefaler et ja til det samlede overenskomstresultat.

Det indeholder fornuftige lønstigninger, og privatlønsværnet er fjernet, så vi følger udviklingen i den private sektor. Spisepausen er sikret, vi får ret til betalt ferie fra første ansættelsesår, og forringelser af seniordagene er forhindret. Og lejrskole vil tælle med 14 timers arbejde og ti timers rådighedstid i døgnet fra kommende skoleår.

Lønloft til børnehaveklasselederne, konsulenter og psykologer, UU-vejledere og professionsbachelor i ernæring samt forhøjelse af fritvalgstillægget til 0,83 procent tæller også. Det er et godt resultat.

Jeg anbefaler også ja til aftalen om lærerarbejdstid.

Selvom det lige nu kan føles som en omvej, mener jeg, at periodeforhandling og kommission kan vise sig at være en reel genvej til at få aftalt arbejdstid senest ved OK21. For muligheden for et fornuftigt resultat her og nu var havnet i en blindgyde efter fem måneders forhandling med mange forskellige forslag svarende til andre offentligt ansattes vilkår og en konstatering af, at de aftaleudspil, som vores modpart kom med, simpelthen var for ringe.

Med en konflikt vil vi komme til at stå alene, fordi resten af arbejdsmarkedet er faldet på plads. Vi risikerer også at sætte befolkningens opbakning over styr.

Den forpligtende aftaletekst stiller i udsigt »at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen og understøtte et godt arbejdsmiljø med anerkendelse, retfærdighed og stærk professionel kapital«. Lad os nu tage dem på ordet – et resultat skal findes i løbet af overenskomstperioden.



Af Thomas Andreasen

## Ja til aftalen – ja til en ny start

Jeg anbefaler et ja til OK18-aftalen. Folkeskolen har siden 2013 mere eller mindre konstant befundet sig i en form for undtagelsestilstand. Aftalen giver os et solidt og forpligtende grundlag for at få en »Ny start« med hensyn til vores arbejdstidsregler. Et arbejde, som kan starte allerede her før sommerferien, og som i perioden frem til næste overenskomstforhandling skal føre os frem til en aftale. Jeg mener, der er gode perspektiver i at gribe forhandlingerne an på en ny måde. Vi skal i samme periode fortsat arbejde for at indgå lokale aftaler om arbejdstid. Jeg mener, at vi med aftalen får et bedre afsæt for dette arbejde. Lokale aftaler bliver fremover fremhævet som en mulighed, og vi er dermed kommet helt væk fra, at lokale aftaler bliver frarådet. Samtidig styrker aftalen tillidsrepræsentantens og skolelederens vigtige samarbejde om skoleårets planlægning. Aftalen giver os ligeledes mulighed for at hjælpe, hvis der er kredse og kommuner, der ikke kan få gang i et samarbejde.

Aftalen indeholder klare lønforbedringer til alle. Vi har desuden fået aftalt et tiltrængt lønløft til børnehaveklasselederne og fået lønforbedringer til flere af vores såkaldte »mindre medlemsgrupper«.

Min ja-anbefaling bygger også på, at vi fik løst spisepauseproblematikken, og at vi sammen med de andre faglige organisationer fik afværget arbejdsgivernes krav om forringelser af seniorvilkår samt yderligere individualisering af løndannelsen.



Af Regitze Flannov

## Et samlet set tilfredsstillende resultat – men uden fest

Jeg anbefaler et ja.

Lærernes arbejdstid er stadig yderst politisk kontroversiel, og vi er tydeligvis ikke i mål. Vi har forhandlet arbejdstid i fem måneder, vendt alle hjørner og stod til slut tilbage med et vagt tilbud om en upræcis halvårsnorm uden væsentlig vækselfærdi. I stedet sikrer vi nu med forliget et forpligtende og helt nødvendigt samarbejde om folkeskolen, hvor vi forhandler videre i perioden med henblik på en aftale senest ved næste overenskomst. Samtidig understøttes forhandlinger mellem kredse og kommuner, som flere steder går i gang straks.

Resultatet på løn er godt. Vi sikrer reallønnen, afskaffer det forhadte privatlønsværn, og lejrskolen er løst. Vigtigst af alt har vi opbygget og fastholdt en samlet fagbevægelse. Det får vi brug for de kommende år.

Jeg har aldrig været bange for at gå i konflikt, men som medlem af hovedstyrelsen kan jeg ikke anbefale en konflikt, som jeg ikke ser perspektiv i. Min vurdering er, at vi risikerer at stå alene uden befolkningens opbakning (som vi har genvundet efter års målrettet arbejde) og med et muligt lovindgreb, som ingenting vil forandre.

Jeg forstår godt manges skuffelse over, at denne overenskomst ikke bød på en egentlig arbejdstidsaftale. Jeg er dog stadig af den opfattelse, at folkeskolen kræver finansiering, som skal findes andetsteds – nemlig i Finansministeriet. Det handler om, hvordan vi i Danmark vil finansiere fremtidens velfærd. Men det er en helt anden snak.



Af Bjørn Hansen

## Ny start – i et andet rum!

Jeg anbefaler et ja til OK18.

Hvorfor? Fordi jeg mener, at dette er muligheden for at få en arbejdstidsaftale, der har grund i professionstankegange, inden for de næste to-tre år, hvor undersøgelse og forhandling kan foregå i et åbent rum, der ikke er lukket af Moderniseringsstyrelse/Finansministerium.

Alternativt skal vi gennem en konflikt, der sandsynligvis ender i et nyt lovindgreb, hvor vi efterfølgende skal bruge måske to-tre overenskomstperioder for bare at få en aftale, der ligner noget, vi gerne vil have.

Jeg er naturligvis ærgerlig over, at en arbejdstidsaftale ikke kunne opnås ved forhandlingerne, men ser løsningen med en periodeforhandling som det columbusæg, der kan føre os frem til vores overordnede krav ved OK18. Det handler om »aftalte rammer, der skal understøtte et professionelt lærerarbejde, lærernes mulighed for at leve op til kravene i lovgivningen og skabe kvalitet i undervisningen«.

En fælles afdækning af, »hvordan« lærernes muligheder for at lykkes med arbejdet bedst sker, opfordring til lokale aftaler allerede nu mellem kreds og kommune samt pointering af vigtigheden af samarbejdet mellem skoleleder og tillidsrepræsentant er andre væsentlige elementer omkring løsningen.

Derudover vigtigt med en lønudvikling og ikke mindst en regulering af den fremover, der mindsker risikoen for skævvridning af det private og det offentlige arbejdsmarked.

Endelig tæller det også, at vi har opnået fornuftige løsninger på vores lønkrav for flere af vores mindre medlemsgrupper – børnehaveklasseledere, konsulenter, bachelorer i ernæring og sundhed.



Af Lars Busk Hansen

## Ja til en ny start

Med OK18 er vi på vej væk fra de seneste års kriseoverenskomster. Vi fik ved hjælp af sammenholdet i fagbevægelsen presset lønrammen op på 8,1 procent. Det sikrer en reallønsfremgang til alle medlemmer. Forliget løfter slutlønnen for børnehaveklasselederne, og der er lønforbedringer til UU-vejlederne og til konsulenter og psykologer. Og så fik vi fjernet Corydons privatlønsværn. Alt i alt et godt lønresultat.

Gennem sammenholdet i fagbevægelsen fik vi afvist angrebet på den betalte frokostpause.

Kunne det ikke have været bedre? Jo, bestemt! Hvis vi havde opnået enighed om en arbejdstidsaftale som erstatning for lov 409. Men det var ikke muligt.

Men vi har skabt en bedre vej frem mod en ny arbejdstidsaftale. Nu er der enighed om at indgå i en forpligtende afdækning og efterfølgende i et forpligtende forhandlingsforløb om arbejdstid i overenskomstperioden. Det er der perspektiv i. Aftalen er også et opgør med KL's fatwa mod lokalaftaler. Det kan vi allerede se nu, hvor flere kommuner inviterer kredsen til forhandlinger om lokalaftaler. Her og nu fik vi forbedret afregningen af lejrskoler. Skridt i den rigtige retning.

Vi har også aftalt et samarbejde om en »Ny start« for folkeskolen. Det skal være med til at styrke arbejdsmiljøet, lærernes professionelle kapital, sætte fokus på god undervisning og kompetent ledelse. Et godt afsæt for arbejdet med det gode lærerliv.

Konfliktvejen? Den ser jeg ikke som en frugtbar vej. Jeg foretrækker samarbejdsvejen. Jeg anbefaler et ja til reallønsforbedringer, arbejdstid i perioden og en ny start for folkeskolen.

Jeg anbefaler et ja til OK18.



Af Charlotte Catarina Holm

## OK18-forliget er samlet set tilfredsstillende, derfor anbefaler jeg et ja

En central arbejdstidsaftale blev det ikke til ved denne overenskomst. Vi vidste helt fra begyndelsen, at det ville blive svært. Og det blev det! Arbejdsgivers mandat – hvor langt rakte det? Forslag efter forslag fra vores side blev afvist. Det, arbejdsgiver lagde på bordet, kunne vi ikke sige ja til, da det på ingen måde ville gavne lærerne og afhjælpe arbejdspresset. Vi ville ikke sige ja til lov 409.

Tilbage stod valget mellem at gå i en frugtesløs og perspektivløs konflikt, hvor vi efter min overbevisning ville være slået tilbage til 2013, eller prøve at gå en anden vej. Vi valgte det sidste. Et forpligtende arbejde parterne imellem med henblik på en forhandlet arbejdstidsaftale på et kvalificeret grundlag senest ved udgangen af 2021.

I forliget om arbejdstid fremhæves endvidere muligheden for at indgå lokalaftaler om arbejdstid, tillidsrepræsentantens rolle er fremhævet og en bedre lejrskoleafregning. Små forbedringer? Umiddelbart ja, men for kredse, der ikke har aftaler, er det ikke småforbedringer. For skoler, hvor lederen ikke samarbejder og inddrager tillidsrepræsentanten, er det ikke småforbedringer.

Resultatet på løn er tilfredsstillende. Reallønnen er sikret, og privatlønsværet er væk og dermed en ulige regulering af løn mellem det offentlige og det private arbejdsmarked.

Forliget er underskrevet af Forhandlingsfællesskabet, og sammenholdet i fagbevægelsen er helt afgørende for fremtidige resultater.



Af Charlotte Ipsen

## Hvordan får vi sat en kvalitetsdagsorden?

Vi kan stemme ja til OK18 med en plan for, hvad der skal ske de næste tre år inden OK21. Eller vi kan stemme nej. I så fald er vi i konflikt, og så må man forventes at have en begrundet mening om, at vi kan konflikte os til en bedre aftale end det foreliggende overenskomstforlig. Det anser jeg for usandsynligt. Nogle argumenterer, at vi skal stemme nej for at vise vores protest og nej til lov 409. Det har jeg stor sympati for. Men der findes næppe mange, der ikke er på det rene med, at lov 409 er inderlig forhadet af os lærere. Og nok bliver protester noteret af omgivelserne, men de fører sjældent til ønskede ændringer. Desuden siger man i lige så høj grad nej til lov 409, hvis man stemmer ja, som hvis man stemmer nej. Hvis overenskomstaftalen var et ja til lov 409, var det slet ikke blevet til et forlig og en afstemning. Anders har mange gange sagt: Jeg skriver *aldrig* under på lov 409! Vi lægger os ikke fladt ned.

Overenskomstforliget er hverken et nyt tab eller en sejr. De midler, Corydon og co. fratog os i 2013, er Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen og dele af KL ikke lige til sinds at returnere. Så uanset udfaldet af afstemningen kan vi lige så godt sige, at det kommer til at tage tid. Men med et fælles tredje (kommissionens afdækning) som forpligtende grundlag kan jeg se en vej, hvor KL sammen med os får adgang til at sætte *kvalitet* og ikke kun kvantitet på den politiske dagsorden – uden at tabe ansigt. Dét er der faktisk perspektiv i! Og en af grundene til, at jeg anbefaler et ja til OK18.



Af Anders Liltorp

## Jeg anbefaler det svære ja

Har vi vundet? Nej. Vores mål var en aftale om arbejdstid, som udgjorde en reel værdi, vi kunne forhandle ud fra. Vi ville have vekslet den værdi både lokalt og centralt – med resultater for medlemmerne, som kunne mærkes i hverdagen. Det var bare ikke muligt at opnå et resultat, vi kunne være bekendt.

Har vi så tabt? Nej. En kløgtig forhandler finder nye veje frem mod målet uden at gå på kompromis med principper, beslutninger og værdier. Det mener jeg, vi har gjort i aftalen om kommissionen og samarbejdet om en ny start for folkeskolen. Samtidig har vi *ikke* skrevet under på lov 409. Det er ikke, hvad vi regnede med, men det er historisk godt gået, at vi kom ud af en umulig og fastlåst situation – og med et resultat, der peger frem og forpligter.

For vores modstandere må det være voldsomt irriterende, at vi ikke blev isoleret og samtidig fik indarbejdet vores arbejdstidskrav i kommissionens opgaver på en måde, der ikke var forudset. For vores tilhængere må det være inspirerende og give stof til eftertanke. Jeg er ikke i tvivl om, at medlemmerne og DLF i dag har langt flere tilhængere end modstandere, og det skal vi ikke underkende betydningen af.

Jeg har respekt for de medlemmer, der overvejer at stemme nej ud fra en helt berettiget mistillid til KL. Min tillid til KL er heller ikke stor. Tiden til resultater, der kan mærkes i hverdagen, er for længst overskredet. Jeg vælger alligevel at anbefale et ja – det svære ja. Ikke fordi resultatet er det, vi gik efter, men fordi det er det rigtige at gøre.



Af Niels Lynnerup

## Ja – fordi det peger fremad

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at jeg til det sidste havde håbet, at vi kunne komme ud med et bedre resultat på arbejdstid, end tilfældet er.

Vi gik efter en arbejdstidsaftale, men måtte på »målstregen« konstatere, at det ikke kunne nås. Det, vi kunne opnå, ville simpelthen være for ringe til at acceptere som en aftale. Det ville ikke have bragt vores medlemmer bedre vilkår. Vi risikerede at sige ja til noget, som vi fremover skulle betale dyrt for at forbedre.

»Periodeforhandling« er ikke et fantastisk resultat, og en undersøgelseskommission kan lyde som en »langgaber«, men nøgternt set noterer jeg mig, at KL i forhold til OK13 og OK15 nu udsender nogle helt andre signaler om samarbejde både centralt og lokalt. Nogle vil forståeligt nok kalde det »røgslør« og »sweettalk«, men hvis vi skal »vække tilliden«, skal vi også turde tro på, at vores modpart faktisk mener det. Især fordi vi har en fælles interesse i at redde folkeskolen og skabe forhold, der gør, at lærere og børnehaveklasseledere kan lykkes med opgaven.

Et mere defensivt argument er, at jeg ikke ser perspektiver i en konflikt. Jeg tog den gerne, hvis vi kunne opnå noget. Men vi ville med statsgaranti (ha-ha) få et indgreb, som bekræftede lov 409 – måske med ubetydelige indrømmelser – men aldrig med de arbejdstidsregler, vi ønsker.

Der er ingen »snuftagsløsninger«. Lad os – trods skuffelsen – stå sammen om at fortsætte det lange seje træk. Vi har fat i den lange ende – det er blandt andet 72 lokale aftaler en indikator på.



Af Gordon Ørskov Madsen

## Fællesskabet vandt

Fagbevægelsens fællesskab vandt overenskomstkampen. Vi er lykkedes på vigtige områder: En ramme på 8,1 procent med en intakt reguleringsordning, der sikrer reallønsfremgang og en lønudvikling, der svarer til det private. Vi har sikret spisepausen som en overenskomstrettighed. Moderniseringsstyrelsen fik ikke sin ting igennem: Etablering af et individuelt lønsystem, hvor den enkelte skal forhandle uden organisation/tillidsrepræsentant. Forringelser af seniorordningerne. Det var nogle af de forringelser – sammen med en alt for ringe lønudvikling – der stod på arbejdsgivernes menukort.

Vi kæmpede hårdt for en ny arbejdstidsaftale – det lykkedes desværre ikke. Men der skal ske en periodeforhandling fra starten af 2020, og den skal ske på baggrund af solide anbefalinger og forslag, der er hentet fra en omfattende afdækning af virkeligheden, og hvad lærerne har brug for. Vi kan ikke gennemtvinge en ny aftale. Vi kan overbevise arbejdsgiverne om, at der er behov for en aftale, der giver lærerne ordentlige vilkår til gavn for skolens fremtid og for at kunne tiltrække lærere. De øvrige organisationer følger periodeforhandlingerne til dørs – deres opbakning er vigtig!

Vil forliget så skabe bedre resultat, end hvis vi valgte at tage konflikten? Det er min vurdering, at dette resultat indeholder så mange forbedringer og muligheder, som vi i fællesskab kan og skal udnytte. Jeg tror på, at det kan bringe os et bedre sted hen, end hvis vi gik i konflikt. Derfor anbefaler jeg alle at stemme ja til OK18.



Af Kenneth Nielsen

## Jeg anbefaler at stemme ja

Danmarks Lærerforenings kongres valgte i 2017 at opstille et krav om arbejdsvilkår, der gør det muligt at levere en god undervisning for alle elever, og som ikke stillede os dårligere end de øvrige ansatte på det offentlige arbejdsmarked.

Vi vidste, at Moderniseringsstyrelsen siden 2013 har haft den ambition, at der årligt skal spares 12 milliarder kroner via overenskomstforhandlinger med de offentlige arbejdstageres organisationer, hvilket vi mærkede i 2013.

Efter fem måneder med forhandling måtte vi konstatere, at der selv med stærkt sammenhold i den samlede fagbevægelse ikke var store chancer for en imødekommelse af vores arbejdstidskrav med overenskomstmæssig værdi. Derfor valgte hovedstyrelsen at fokusere mere på muligheden for at kunne levere en god undervisning for alle elever, hvilket flugter fint med vores professionsideal og arbejdet med et folkeskoleideal.

Jeg hæfter mig ved, at der ved hjælp af bilag 4 til OK15 er indgået forståelsesrammer, administrationsgrundlag og regulære aftaler i 72 kommuner. OK18-skitsen udtrykker et fælles ønske om et fornyet samarbejde, og papiret præciserer, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler. Papiret er forpligtende, og arbejdet med afdækningen forestås af en kommission med en formand, som skal skabe grundlag for forhandlinger fra 2019 og frem til senest 2021.

Jeg har et oprigtigt ønske om samarbejde og gensidig tillid.

Derfor anbefaler jeg at stemme ja.



Af Annette van Buren

## Ja eller nej?

Jeg stemmer ja. Ikke et stort, rungede ja, men et ja med is i maven og hjertet oppe i halsen.

Siden 2013 har vi levet i mistillid til politikere og KL. Vi har fem års erfaring med lov 409 og skolereformen. Alligevel er det nødvendigt med en undersøgelseskommission, fordi vi under forhandlingerne måtte sande, at vores verdensbillede er forskelligt. Det er forstemmende, at vi ikke ser det samme. Men mistilliden lever også på den anden side af hegnet. Det er vi nødt til at forholde os til og handle ud fra.

Vil en konflikt kunne presse en arbejdstidsaftale igennem? Jeg tog gerne konflikten, hvis jeg troede, det ville føre noget bedre med sig. Det tror jeg bare ikke på. En konflikt kan ikke tilvejebringe de milliarder, skolen mangler.

2013 skabte en skole, der emmede af mistillid. Men vi kan ikke blive ved med at drive skole på mistillid. Det gælder alle parter i folkeskolen. På et tidspunkt skal nogen gøre noget andet for at komme ud af en fastlåst situation. »Nogen« er os – og blandt andet en ny bestyrelse i KL, som sender signaler om, at de godt ved, at der skal ændringer til. Det er det, vi nu skal forsøge.

Jeg stemmer ja i forhåbning om, at vi *sammen* kan begynde at bevæge os ud af det morads, vi landede i for fem år siden. For vi kan ikke gøre det alene.

Jeg anbefaler ikke ja eller nej, men at man sætter sig ind i forligsteksten og vælger den vej, der giver os den bedste mulighed for en arbejdstidsaftale, som er andet og mere end lov 409, version 2.0.



Af Kjell Nilsson

## Forandring nu – stem nej

I næsten fem måneder har KL, regionerne og Moderniseringsstyrelsen haft en stor offentlig opmærksomhed hvilende på sig. I takt med at 10.000 tillidsrepræsentanter kom hjem fra Fredericia, er nok er nok-kampråbet blevet råbt ved demonstrationer i hele landet og på alle offentlige arbejdspladser og er via faneborgen ved Forligsinstitutionen nået ud i medierne, og det blev klart, at de offentlige arbejdsgivere i OK18 skulle stilles til ansvar for de nuværende utilstrækkelige arbejdsvilkår. For os lærere og undervisere var kravet en arbejdstidsaftale, som gør det muligt at give hvert barn eller hver ung, vi har ansvaret for, den undervisning og det nærvær, som kan gøre en forskel. Med OK18-forliget fik vi stoppet tyveriet af frokostpausen, genindført en lønudvikling, der er parallel med udviklingen på det private arbejdsmarked – men vi fik ingen arbejdstidsaftale. Vi fik en kommission, der skal komme med et forslag til en løsning om to, måske tre år.

Efter fem måneders forhandling er ansvaret for folkeskolen og vores andre arbejdspladser altså vendt tilbage til den enkelte lærer og underviser personligt – stem ja eller stem nej. Væk er Sophie Løhde, og væk er Michael Ziegler.

Med et samlet nej til OK18 kan vi kollektivt kalde Michael Ziegler, hele KL, Sophie Løhde og Folketinget tilbage til bordet for at påtage sig det ansvar, der er deres. Indgå en arbejdstidsaftale *nu*, og red folkeskolen, eller slå ned på os lærere, lockout os, lovgiv mod os, og lad offentlig kvalitetsundervisning være fortid.





Af Morten Refskov

## En ny begyndelse for aftalesystemet – stem ja

Jeg anbefaler et ja til OK18, selvom jeg – ligesom alle andre lærere – er frustreret over, at det heller ikke denne gang lykkedes at opnå en arbejdstidsaftale. Det gør jeg, fordi der er aftalt en forpligtelse til at forhandle arbejdstid i overenskomstperioden med henblik på at indgå en aftale senest i 2021. Og det er Forhandlingsfællesskabet, der står bag aftalen, hvorfor vi fortsat har det store fællesskab i ryggen.

Vi har gjort alt, hvad der står i vores magt, for at få en arbejdstidsaftale, både før og under OK18, og vi pressede forhandlingerne, så langt vi kunne. Havde vi taget konflikten med, var det med al sandsynlighed alene, hvilket var perspektivløst. Det kunne have udviklet sig til en sand katastrofe for foreningen og havde næppe skabt sympati for vores sag i befolkningen.

Med et lovindgreb var der efter alt at dømme udsigt til yderligere tre års kamp. En fortsat nedbrydende krig. Man kan ikke skabe og udvikle skole i mistillid, og derfor er der brug for en ny start. En reel samarbejdsintention med udgangspunkt i forpligtende aftaler. Det kan og skal OK18 bidrage til, og KL erkender med forliget, at de har brug for DLF.

Forliget er således en vej ud af Moderniseringsstyrelsens jerngreb og begyndelsen til enden på det vanvid, der startede i 2013. En ny begyndelse for aftalesystemet.

Ovenstående er et koncentrat af en længere anbefaling, jeg har lagt på folkeskolen.dk, som desuden er suppleret med et andet indlæg: »Hvori består forskellen på OK15 og OK18?«



Af Jeanette Sjøberg

## Hold fokus på mulighederne

OK18 har skabt høje forventninger på baggrund af det unikke sammenhold og den samhörighed, vi oplevede under forløbet i et stærkt fagpolitisk forår. Resultatet er en alternativ løsning, som ved en politisk-strategisk analyse viser flere muligheder.

Hvad får vi ved et ja?

En periodeforhandling, som skal tage udgangspunkt i lærernes mulighed for at skabe kvalitet i undervisningen. Det lokale samarbejde skal styrkes, der opfordres til lokalaftaler nu og her, og i de kommuner, hvor der ikke har været indgået lokalaftaler, kan der hentes hjælp fra de centrale parter. KL har reelt opsagt fatwaen omkring lokalaftaler.

Der er en målsætning om vigtigheden af, at tillidsrepræsentant og leder har et tæt og tillidsfuldt samarbejde, og at tillidsrepræsentanten involveres i planlægningen af skoleåret. Der er indgået en aftale for lejrskolebetaling.

Desuden er beskrevet et »Ny start«-samarbejde om arbejdsmiljø, rekruttering, nyuddannede, praktikvilkår og ikke mindst hele drøftelsen af, hvordan vi får fokus på at kunne udføre god undervisning.

Med en samlet løsning får vi mulighed for at få KL væk fra det stramme mandat, der har været under forhandlingerne. Dermed er der håb for, at vi igen er på vej til professionssporet.

Vi vil være professionelle. Vi vil have tilliden tilbage. Vi vil samarbejdet på den enkelte skole. Vi ønsker vilkår, der understøtter dette. Derfor anbefaler jeg den vej, hvor de gunstige muligheder for forandringer ligger, ved at stemme ja til aftaleresultatet.



Af Lars Sten Sørensen

## Et klart ja til OK18

Jeg var skuffet og frustreret, da vort krav om en arbejdstidsaftale, der skulle give os samme retigheder som andre kommunalt ansatte, endte med et kommissionsarbejde og en forhandling i aftaleperioden.

Men jeg kan se perspektiver i et kommissionsarbejde, der skal give et fælles grundlag for at udvikle folkeskolen og undervisningen, og som forpligter KL til at forhandle rammer for arbejde, så vi kan lykkes med vort arbejde, og folkeskolen igen bliver en attraktiv arbejdsplads.

KL er med kommissionsarbejdet og »Ny start«-samarbejdet trådt ud af regeringens og Moderniseringsstyrelsens skygge og signalerer nu parathed til at tage arbejdsgiveransvar for kvaliteten af undervisningen og de ansattes arbejdsmiljø og parathed til, at det skal ske i et samarbejde med Danmarks Lærerforening.

Meldinger fra KL om, at det er undervisning og ikke læring, der skal tilbage i centrum, og at der ikke skal bruges tid og penge på initiativer af tvivlsom forskningsmæssig værdi, er med til at lægge klar afstand til den ekstreme styring, der fra folketingsflertallet er lagt ned over folkeskolen.

KL har, som konsekvens af OK18, trukket sig ud af det implementeringssekretariat, der har haft til formål at få arbejdstidsloven/lov 409 til at fungere.

Jeg vurderer, at OK18-aftalen er et stort skridt i retning af at styrke lærerarbejdet og folkeskolen. Og jeg vurderer ikke, at et nej og en konflikt vil bringe os i nærheden af noget, der giver kvalitet for lærerarbejdet.



Af Ulla Koch Sørensen

## Ja – til en løsning, der forpligter begge parter

Overenskomstforhandlingerne i 2018 vil blive husket for det store fællesskab og sammenhold på tværs af fagforeningerne. Fællesskabet og musketereren har givet resultater på både det statslige, regionale og kommunale område, og fællesskabet vil frem til overenskomstforhandlingerne i 2021 følge kommissionsarbejdet nøje.

Jeg anbefaler et ja til resultatet på vores område, fordi jeg ikke tror på, at vi kan komme længere denne gang ved at tage en konflikt. Vi har fået et forpligtende kommissionsarbejde med en kommissionsformand, der skal fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital. Jeg har tillid til et fornyet samarbejde med KL om folkeskolen og de øvrige undervisningsområder. Vi har siden 2013 kæmpet for at etablere et tillidsfuldt samarbejde mellem kredse og kommuner. Jeg tror på, at denne løsning er et stort skridt på vejen til, at man i alle kommuner kan få en ny start og udskifte mistillid med tillid.

Det samlede resultat indeholder også generelle lønstigninger, og så er jeg meget tilfreds med, at børnehaveklasselederne er blevet tilgodeset under organisationsforhandlingerne, som har resulteret i lønforbedringer til en række af de øvrige medlemsgrupper i Danmarks Lærerforening.

Jeg håber, du gør brug af din ret til at stemme, så vi uanset resultatet af afstemningen opnår en høj stemmeprocent.





# Sådan foregår afstemningen om OK18

## Urafstemning – det kommunale og regionale område

I henhold til Danmarks Lærerforenings vedtægters § 23 sendes aftaleresultatet vedr. overenskomst- og aftalefornyelsen på det kommunale og regionale område til urafstemning blandt foreningens kommunale og regionale medlemmer. Urafstemningen gennemføres i perioden 25. maj 2018 kl. 08.00 til 3. juni 2018 kl. 16.00.

### Hvem har stemmeret?

Stemmeberettigede ved afstemningen er kommunalt og regionalt ansatte medlemmer i fraktion 1 og 2 m.fl., der på afstemningstidspunktet er optaget som almindelige medlemmer.

### Skoleledere

Medlemmer af Skolelederforeningen skal afgive stemmer via Skolelederforeningens hjemmeside [www.skolelederne.org](http://www.skolelederne.org).

### Hvem har ikke stemmeret?

- Medlemmer af Imak
- Medlemmer af fraktion 5
- Medlemmer ansat i selvejende eller private institutioner/firmaer med særskilt overenskomst med foreningen
- Medlemmer, som er tjenestemandspensionister efter den statslige tjenestemandspensionslovs regler, og
- Medlemmer, som er pensionister efter overenskomstansættelse i en kommune.

### Sådan stemmer du

Hvis du er registreret med en e-mailadresse i Danmarks Lærerforenings medlemsregister, får du tilsendt en e-mail om urafstemningen med et link til afstemningen. Du skal indtaste CPR-nr. Derefter kan du stemme ja eller nej. Stemmen bliver registreret, når du har klikket på »Be-

kræft«. Herefter kan du ikke fortryde. Du kan kun stemme én gang, og du kan ikke stemme blankt.

Hvis du ikke er registreret med en e-mailadresse, eller hvis du ikke har adgang til e-mailadressen, kan du afgive din stemme ved at logge ind via [dlf.org](http://dlf.org) (Min side). På forsiden af Min side skal du klikke på et link til afstemningen, indtaste dit CPR-nr. og derefter stemme ja eller nej. Stemmen bliver registreret, når du har klikket på »Bekræft«. Herefter kan du ikke fortryde. Du kan kun stemme én gang, og du kan ikke stemme blankt.

### Hvis du ikke kan logge ind eller i øvrigt har spørgsmål

Hvis du mener, du er stemmeberettiget, men ikke kan logge ind til afstemningen via Min side, kan det skyldes, at vores oplysninger om din ansættelse ikke er korrekte.

Kontakt da foreningen i åbningstiden kl. 09.00-15.30 (fredag kl. 09.00-14.30) på tlf. 33 69 63 00. Eller mellem kl. 15.30 (fredag 14.30) og kl. 20.00 og i weekender kl. 10.00-16.00 på tlf. 33 69 63 04.

# Vejledende urafstemning på det statslige område

Ifølge foreningens vedtægter har hovedstyrelsen kompetencen til at tage endelig stilling til det statslige aftaleresultat. Hovedstyrelsen har dog besluttet, at de statsansatte medlemmer får adgang til at stemme om det statslige forhandlingsresultat ved en vejledende urafstemning. Afstemningsperioden vil være sammenfaldende med afstemningen på det kommunale/regionale område.

### Hvem har stemmeret?

Stemmeberettigede ved den vejledende urafstemning er statsansatte medlemmer i fraktionerne 1 og 2, der på afstemningstidspunktet er optaget som almindelige medlemmer. Det gælder for eksempel medlemmer ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger, medlemmer ved sosu-skoler og medlemmer ved Røde Kors.

## Information om afstemningsresultatet

Du finder information om resultatet af urafstemningen i medlemsbladet *Folkeskolen*, på Danmarks Lærerforeningens hjemmeside, [dlf.org](http://dlf.org), og på *Folkeskolens* hjemmeside, [folkeskolen.dk](http://folkeskolen.dk). Du kan også få information via din lokale tillidsrepræsentant. Resultatet forventes offentliggjort mandag den 4. juni om eftermiddagen.