

OK2021

Fælles Lokal Overenskomst

16-06-2021 / PVE

Indgået mellem Mellempfolkeligt Samvirke (MS) på den ene side og AC- og HK-organisationerne på den anden side for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Indhold

Fælles Lokal Overenskomst	1
1. Generelt vedr. fælles overenskomst 2021	1
2. Fortsatte lokale overenskomster og afvigelser fra nationale overenskomster	2
Lokalaftaler under fælles overenskomst 2021	2
3. Styrket fleksibelt arbejdsmiljø	2
4. Styrket implementering af organisatoriske projekter	2
5. Barns 1. og 2. sygedag	3
6. Frokostordning og velfærdspulje	3
7. Karriereudviklingspuljen (KAU)	3
8. Særlig aftale for HK-gruppen	3
8.1. HK-lønindplacering	3
8.2. HK2020 tillægsstigning	4
8.3. Tildelingsmekanismen af OK2018 Erfarings- og Kvalifikationstillæg	4
8.4. Seniorbonus	4
9. Særlig aftale for AC-gruppen	4
9.1. AC 4 års MS-anciennitetstillæg	4
9.2. Ansættelsesformer	4
Projektansættelser	4
Åremålsansættelser	5

1. Generelt vedr. fælles overenskomst 2021

Mellempfolkeligt Samvirke følger statens overenskomst med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Akademikerne, og parterne er blandt andet enige om:

- Den samlede økonomisk ramme: 6,75 % heraf 4,42 % lønstigning i seks takter fra 1. april 2021 til 1. oktober 2023; 0,63 % forventet udmøntning fra reguleringsordningen; Skøn for reststigning på 1,5 % og andre formål på 0,2 % udmøntes i henhold til den fælles lokale overenskomst.
- Afskaffelse af aldersgrænsens krav på 25 år for faglærte og ufaglærte grupper til at få adgang til pension.

Mellempfolkeligt Samvirke afviger fra statens overenskomst med Centralorganisationernes Fællesudvalg hvad angår:

- Dækningen af sorgorlov i henhold til bestemmelse §9
- Sundhedsordning som en del af pensionsordningen

Mellempfolkeligt Samvirke er ikke en del af staten og følger derfor ikke de øvrige tiltag aftalt i statens overenskomst med Centralorganisationernes Fællesudvalg, som vedrører statslige organisationer.

2. Fortsatte lokale overenskomster og afvigelser fra nationale overenskomster

Der henvises nedenfor til 2018-Sammenskrivning af Husaftale og Overenskomst for AC & HK som "2018-sammenskriv."

Parterne er enige om at fortsætte tidligere lokale overenskomster i henhold til 2018-sammenskriv, herunder at tilslutninger til og afvigelser fra nationale overenskomster fornyes med følgende præciseringer:

1. Tidsbegrænsede ansættelser (Afsnit 2.2 i 2018-sammenskriv) og processen ved udløb af åremålsansættelser jf. den nuværende overenskomst.
2. Lønforhold:
 1. tilføjelsen af et nyt MS-AC anciennitetstillæg (afsnit 3 i 2018-sammenskriv)
 2. en stigning af HK-fællestillæg (afsnit 3.3 i 2018-sammenskriv)
 3. ændring i tildelingsmekanismen af HK Erfaring og kvalifikationstillæg (afsnit 3.9 og 3.11 i 2018-sammenskriv).
 4. tilføjelse i HK-indplaceringsmekanisme (afsnit 3.1.1. i 2018-sammenskriv)
3. Den nye aftale om karriereforløb for AC-gruppen.
4. Betalt frokosttid.
5. Præcisering af barns 1. og 2. sygedag.
6. Flexibelt Seniortillæg for HK-gruppen (afsnit 7.3 i 2018-sammenskriv/HK) afviger fra overenskomst med Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Ved OK2018 blev det aftalt at følge op på HK-gruppens lønniveau i forhold til branchen (jf. NGO-løn-benchmark foretaget af NGO_HR-netværk) med henblik på at indhente et eventuelt efterslæb af gruppens gennemsnit på mere end 1% ift. gennemsnittet i branchen. Der er ved udgangen af 2020 konstateret, at HK-gruppens gennemsnit i MS ligger over branchens gennemsnit, og der er derfor ikke aftalt yderligere reguleringer.

Lokalaftaler under fælles overenskomst 2021

Med denne aftale vil ledelsen og medarbejderrepræsentanterne styrke organisationens samlingskraft og evne til at gennemføre tværororganisatoriske projekter, samt styrke arbejdsmiljø og medarbejdernes karriereforløb. Det er også meningen, at ansættelsesvilkår tilgodeser alle medarbejdergrupper og skal være lette at gennemskue og administrere.

3. Styrket fleksibelt arbejdsmiljø

For at støtte muligheder for at arbejde hjemmefra og udnytte de muligheder, som MS' arbejdstidsaftale indebærer, er det aftalt:

- Regelmæssigt at opdatere arbejdstidsaftalen, så den er tidssvarende og understøtter MS' vision om Fælledvej og fleksible arbejdsvilkår.
- At ledelsen udstikker klare rammer, principper og guidelines for hjemmearbejde.
- At sikre formidlingen af aftaler og principper ved ledelses- og medarbejderrepræsentantskanaler (i både SU- og AMO-regi), så alle kender til mulighederne.

4. Styrket implementering af organisatoriske projekter

Det aftales at afsætte 21,1 % af den samlede lokale OK 21 pulje til formål der kan styrke implementering af organisatoriske projekter, der er godkendt af Samarbejdsudvalget enten på medarbejder- eller ledelsesinitiativ. Det er intentionen, at MS skal blive bedre til at allokere de nødvendige ressourcer for at sikre, at projekterne afsluttes tilfredsstillende og er til gavn for organisationen og medarbejderne.

Ressourcerne opdeles i to kategorier:

- 100.000 kr. afsættes årligt, hvilket svarer til ca. 4,69 arbejdsdage/måned¹ til at finansiere medarbejderes frikøb og involvering i de aftalte tværgående projekter.

¹ Beregningen er baseret på medarbejdernes gennemsnitlige løn på tværs af medarbejdergrupperne.

Dette implementeres ved at åbne en tidsregistreringslinje, hvor de pågældende medarbejdere registrerer timer, når de arbejder på et aftalt projekt, således at tilsvarende sparede lønomkostninger tilfalder teamet.

- 90.000 kr./år afsættes til at finansiere et fælles kompetenceløft enten i form af udvikling eller implementering af en fælles aktivitet eller ved at hyre eksterne ressourcer, der skal støtte implementeringen af kompetenceløft i organisationen.

Ovenstående beløb afsættes i en pulje (øremærket Budgetlinje), som monitoreres årligt i Q1 af SU. Er puljen ikke fuldt anvendt i løbet af året, skal restbeløbet hensættes til det efterfølgende år.

Årlige beløb ligger fast i OK2021 perioden og bliver efterfølgende automatisk reguleret i overensstemmelse med de stigninger, der aftales ved overenskomster mellem staten og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Akademikerne, hvis ikke andet er aftalt ved OK2024, hvor puljen evalueres.

5. Barns 1. og 2. sygedag

Medarbejderen har ret til 2 sygedage pr. sygeforløb ifm. et sygt barn, men er ikke begrænset til at holde disse på de reelle 1. og 2. dage, hvor barnet er sygt. Intentionen er at øge gensidig fleksibilitet.

6. Frokostordning og velfærdspulje

Ledelsen er enig i at inddrage medarbejderrepræsentanter i at finde den bedst mulige frokostløsning for medarbejderne og MS. Parterne er dog enige i, at selve løsningen beslutes af ledelsen alene.

AC-repræsentanterne er enige i at fastholde den tidligere aftalte velfærdspulje på 0,67 % som finansieringsbidrag til madordning, når den finder sted.

Madordningen skal understøtte fleksibiliteten vedr. arbejdstid og sted, og medarbejdernes betaling skal 1) være proportionelt med brug af ordning og 2) sikre den nødvendige forudsigelighed for at kunne administrere løsningen.

7. Karriereudviklingspuljen (KAU)

Karriereudviklingspuljen i henhold til afsnit 6.2 i 2018-sammenskrivning er uændret, da parterne ikke oplever et behov for hæve den, som der ellers var åbning for i OK2018 i det puljen inkl. hensættelse pr juni 2021 er på mere end 110.000, der var OK2018 målsætningen.

Den følger lønudviklingen og ligger i 2021 på 66.749 kr. og vil stige i 2022 til 67.744 kr. og i 2023 til 68.984 kr. (beløbene angives uagtet eventuelle hensættelser af de i forrige år ubrugte midler).

Parterne er enige i at vurdere behov for tilpasningen af puljens størrelse ved næste overenskomstforhandling (2024).

8. Særlig aftale for HK-gruppen

HK-gruppens årlige lokale pulje (1,7 % af lønsum pr. 31. marts 2021) ligger på 151.131 kr. De efterfølgende aftaler repræsenterer 79,9 % af den pulje, hvor resten udmøntes i styrket implementering af organisatoriske projekter – jf. paragraf 4.

8.1. HK-lønindplacering

Med hensyn til at sikre rettidigt HK-lønindplacering i henhold til overenskomsten er det aftalt at tilføje til afsnit 3.1.1. i 2018-sammenskrivning at:

- HR informerer de direkte ledere om indplaceringsprincipper en gang om året i august-måned og ved nye lederes introduktionsforløb.
- HK- tillidsrepræsentanten informerer medarbejdere under HK-vilkår tilsvarende.
- HR spørger i august alle medarbejdere ansat under HK vilkår om de i det foregående år har oplevet en ændring i deres rolle, som kunne danne grundlag for en løntrinskift. Svarer en medarbejder positivt på det, sikrer HR en samtale mellem den direkte leder, den pågældende medarbejder og HR for potentielt at justere løn eller rolle. Tillidsrepræsentanten er inviteret til samtalen.

8.2. HK2020 tillægsstigning

Det nuværende månedlige HK2020-tillæg (nr. 3150) stiger til 1.499,31 kr. (2012 niveau: 16.100 gange 1,00582), hvilket er en stigning på 30,17 % ift. 31.3.2021 niveau.

Det nuværende månedlige HK2020-tillæg for studenter (nr. 31510) stiger til 1.088,58 kr. (2012 niveau: 11.500 gange 1,02239), hvilket er en stigning på 30,17 % ift. 31.3.2021 niveau.

Implementeringen: Tillægsstigningen sker med tilbagevirkende kraft pr. 1. juni 2021, og tillæggene bliver derefter automatisk reguleret i overensstemmelse med de stigninger, der aftales ved overenskomster mellem staten og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

8.3. Tildelingsmekanismen af OK2018 Erfarings- og Kvalifikationstillæg

Afsnit 3.9/Tildelingsmekanismen i 2018-sammenskriv ændres til:

HK2018 Erfaringsstillæg (nr. 3055) tildeles automatisk ved anciennitet på henholdsvis 3, 6 og 9 år i MS fra den måned medarbejderne opnår ancienniteten.

Afsnit 3.11/Tildelingsmekanismen i 2018-sammenskriv ændres til:

HK2018 Kvalifikationstillæg (nr. 3056) tildeles automatisk pr. 1. dag i måneden efter afslutning af uddannelse eller opnåelsen af de definerede ECTS-point.

Implementeringen: Tildelingsmekanismen træder i kraft pr. 1. juli 2021; har en medarbejder allerede fået tildelt et tillæg, hvor tildelingen skulle ske ifl. OK2018 pr. 1. januar 2022, bliver tildelingsdatoen ændret til den dato, medarbejderen skulle have fået tildelt tillægget i henhold til OK2021 dog tidligst d. 1. april 2021.

8.4. Seniorbonus

Der tilføjes til afsnit 7.3 i 2018-sammenskriv følgende:

Medarbejdere under HK-ansættelsesvilkår i MS har fra og med det kalenderår, de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige årsløn; seniorbonus er pensionsberettiget. Senioren får ret til at konvertere sin bonus til frihed (dvs. 2 senior fridage med løn om året) eller som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Konverteringen kan ske en gang om året pr. 1. januar og skal være meldt til HR senest d. 1. november året før. HR informerer de berørte medarbejdere om deres ret i august i det år, de fylder 61, og påmindrer dem hvert år derefter om at forholde sig til en evt. konvertering.

Implementeringen: Seniorbonus implementeres pr. 1. september 2021. De berørte medarbejdere skal inden d. 10. august melde til HR, hvordan de ønsker, deres seniorbonus udmøntet.

9. Særlig aftale for AC-gruppen

9.1. AC 4 års MS-anciennitetstillæg

AC-gruppens årlige lokale pulje inkl. mellemlederne og specialkonsulenter (1,7 % af lønsum pr. 31. marts 2021) ligger på 753.371 kr. per år. MS-anciennitetstillægget repræsenterer 79,0 % af denne pulje, hvor resten udmøntes i styrket implementering af organisatoriske projekter – jf. paragraf 4.

Det nye tillæg (MS AC_4-years_seniority) tildeles fra den måned, medarbejderne opnår 4 års anciennitet i MS som AC'er. Har en medarbejder ved starten af OK2021 perioden allerede 4 års anciennitet i MS som AC'er, tildeles tillægget den pågældende medarbejder pr. 1. april 2021.

AC_4-years_seniority tillæg ligger på 1.150,31 kr./måned (2012 niveau: 12.300 gange 1,01010) og er pensionsberettiget. Tillægget inkl. egen pension ligger på 1.215,88 kr. Tillæggets størrelse er fastlagt for hele OK2021 perioden og bliver efterfølgende automatisk reguleret i overensstemmelse med de stigninger, der aftales ved overenskomster mellem staten og AC-organisationerne.

9.2. Ansættelsesformer

Projektansættelser

Afsnit 2.2. i 2018-sammenskriv erstattes med:

Som udgangspunkt slår MS stillinger op som åremålsansættelser.

MS anvender tidsbegrænsede ansættelser på op til 2 år når stillingen er tidsafgrænset med udgangspunkt i nogle objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed:

- Et projekt, som indeholder en klar start og slutdato, og som hverken er en del af MS' almindelige drift eller kan foretages af en fast- eller åremålsansat.
- Udvikling af et produkt, som kræver arbejdskraft, MS ikke råder over, og som ikke anses for at kunne være en konsulentopgave.
- Et vikariat for en ansat medarbejder, som midlertidigt overtager et projekt eller udviklingen af et produkt, og som hermed ikke kan udføre sine almindelige opgaver.

Åremålsansættelser

Parterne har forskellige syn på åremålsansættelse. Medarbejderne oplever åremålsansættelserne som en manglende anerkendelse af erfaring og loyalitet, og som en årsag til usikkerhed i forbindelse med kontraktudløb, og som en mulig årsag til at mange medarbejdere forlader MS i løbet af de første 4 år. Ledelsen ser åremål på 8 år som et væsentligt bidrag til organisationens dynamik og medarbejdernes karriererejse.

Parterne er nået til enighed om at fastholde åremålsansættelser samtidigt med, at der iværksættes nedenstående indsatser for at tilgodese medarbejdernes og organisationens behov for klarhed og ro omkring åremålskontrakterne.

- Synliggørelse af den udviklingsrejse, medarbejderne tilbydes med henblik på at styrke karriereudviklingsforløb under hele ansættelsen, sikre bedre udviklingsmuligheder og styrke fastholdelsestiltag inden for åremålsansættelsesramme. Indsatsen indeholder bl.a. 1 uges faglig orlov med fokus på job-shadowing² i MS, ActionAid, eller en anden organisation³; orloven kan holdes i år 5 eller 6.
- Sikre en transparent, fair og forudsigelig proces ift. rekruttering til stillingen ved udgangen af en åremålsansættelse. De væsentligste elementer i det forløb er, at:
 1. Profilafklaring eller afklaringen om ikke at genbesætte stillingen er afsluttet senest 12 måned inden åremålsansættelsesudløbet, således at medarbejderen kender de forventninger, der er til den kommende stilling.
 2. Annonceringen af stillingen foretages tidligst 8 måneder og senest 5 måneder inden åremålsansættelsesudløbet.
 3. Åremålsansættelse kan ikke forlænges som en kortids- eller projektansættelse uden for den normale ansættelsesprocedure (jf. MS' rekrutteringspolitik).
 4. En medarbejder, der afslutter sin åremålsansættelse, kan blive tilbudt en projektansættelse, såfremt opgaverne og placeringen i organisationen adskiller sig fra det, medarbejderen besad i slutningen af sin åremålsansættelse.
- MS betaler en godtgørelse på 3 måneders sædvanlig løn til medarbejderen, der sidder i den pågældende stilling, hvis de to frister nævnt ovenfor under punkt 1 og 2 ikke overholdes. Godtgørelsen falder ved den pågældende medarbejders fratrædelse. Implementeringen af proceduren sker gradvis, hvor profilafklaringsfristen gælder for de stillinger, hvor kontrakter udløber pr. 30. september 2022, og annonceringsfristen gælder for de stillinger, hvor kontrakten udløber pr. 28. februar 2022.

Underskrifter på næste side

² Formålet med den tid er at blive mere afklaret om fremtidige karriereønsker og styrke egne erfaringer, viden og netværk; findes der ikke mulighed for praktikophold kan orloven bruges til en anden aktivitet, der har samme formål.

³ MS' investering i 1 uge faglig orlov svarer ved indgåelsen af OK2021 til ca. 0,2 uger pr. medarbejder/ år dvs. 205 tkr., og ligger uden for den lokale OK2021 pulje.

d.

Timothy Reynolds Whyte

Tim Whyte
Generalsekretær

Helle Q.

Helle Q. Jensen
AC-tillidsrepræsentant

Caroline Hoffmann

Caroline Hoffmann
HK-tillidsrepræsentant

Jonas Gjersing

Jonas Gjersing
Operationsdirektør

Lasse Jensen

Lasse Jensen
Repræsentant for
mellemledere

Christian Bohlbro

Christian Bohlbro
HK-Privat

Marianne Brynfeldt
Dansk Magisterforening

Djøff

Djøff

Marianne Brynfeldt, 14.7.21

DigiSigner Document ID: fbc38722-af18-405c-8c0c-ba42be0eb50a

Signer

Signature

IP Address: 83.92.88.203



IP Address: 62.242.38.6

Caroline Hoffmann

Email: mdo@djoef.dk
IP Address: 185.229.154.212



IP Address: 217.16.111.254

Christian Bohlbro

IP Address: 176.20.50.250

Marianne Brynfeldt, 14.7.21

IP Address: 87.49.44.150



IP Address: 217.63.125.139

Lasse Jensen

IP Address: 217.63.125.139

Timothy Reynolds Whyte

Event	User	Time	IP Address
Upload document	pve@ms.dk	6/30/21 11:05:06 AM CEST	212.237.182.243
Send for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:31:58 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:48:50 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:48:58 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:49:08 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:49:15 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:49:21 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:49:26 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	6/30/21 11:49:31 AM CEST	212.237.182.243
Open document	unknown	6/30/21 11:51:23 AM CEST	83.92.88.203
Open document	unknown	6/30/21 11:51:50 AM CEST	40.94.94.70
Sign document	unknown	6/30/21 11:57:02 AM CEST	83.92.88.203

Close document	unknown	6/30/21 11:57:02 AM CEST	83.92.88.203
Open document	pve@ms.dk	6/30/21 11:59:10 AM CEST	212.237.182.243
Open document	unknown	6/30/21 12:11:20 PM CEST	80.167.237.218
Open document	unknown	6/30/21 12:23:08 PM CEST	80.167.237.218
Open document	unknown	6/30/21 2:17:48 PM CEST	80.167.237.218
Download document	unknown	6/30/21 2:17:55 PM CEST	80.167.237.218
Open document	unknown	6/30/21 2:20:11 PM CEST	80.167.237.218
Download document	unknown	6/30/21 2:20:24 PM CEST	80.167.237.218
Send for signing	pve@ms.dk	6/30/21 2:56:45 PM CEST	212.237.182.243
Open document	unknown	6/30/21 9:41:08 PM CEST	62.242.38.6
Open document	unknown	6/30/21 9:41:19 PM CEST	40.94.87.39
Sign document	unknown	6/30/21 9:47:50 PM CEST	62.242.38.6
Close document	unknown	6/30/21 9:47:50 PM CEST	62.242.38.6
Open document	unknown	7/1/21 12:53:55 PM CEST	217.16.111.254
Open document	unknown	7/1/21 12:54:12 PM CEST	40.94.88.70
Open document	mdo@djoef.dk	7/8/21 8:28:09 AM CEST	185.229.154.212
Sign document	mdo@djoef.dk	7/8/21 8:40:18 AM CEST	185.229.154.212
Close document	mdo@djoef.dk	7/8/21 8:40:18 AM CEST	185.229.154.212
Open document	unknown	7/8/21 10:45:46 AM CEST	217.16.111.254
Open document	unknown	7/8/21 10:46:08 AM CEST	40.94.103.27
Sign document	unknown	7/8/21 10:48:47 AM CEST	217.16.111.254
Close document	unknown	7/8/21 10:48:47 AM CEST	217.16.111.254
Open document	unknown	7/14/21 11:47:37 AM CEST	176.20.50.250
Sign document	unknown	7/14/21 11:50:03 AM CEST	176.20.50.250
Close document	unknown	7/14/21 11:50:03 AM CEST	176.20.50.250
Open document	unknown	7/19/21 11:08:34 AM CEST	87.49.44.150
Open document	unknown	7/19/21 11:09:05 AM CEST	40.94.89.18
Sign document	unknown	7/19/21 11:09:46 AM CEST	87.49.44.150
Close document	unknown	7/19/21 11:09:46 AM CEST	87.49.44.150
Download document	pve@ms.dk	8/3/21 8:29:56 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	8/3/21 8:34:31 AM CEST	212.237.182.243
Resend for signing	pve@ms.dk	8/3/21 8:34:41 AM CEST	212.237.182.243
Open document	unknown	8/3/21 9:24:48 AM CEST	217.63.125.139
Open document	unknown	8/3/21 9:24:58 AM CEST	40.94.90.71
Sign document	unknown	8/3/21 9:26:39 AM CEST	217.63.125.139
Close document	unknown	8/3/21 9:26:39 AM CEST	217.63.125.139
Open document	unknown	8/4/21 1:33:37 PM CEST	217.63.125.139
Open document	unknown	8/4/21 1:33:49 PM CEST	40.94.96.100
Sign document	unknown	8/4/21 1:34:56 PM CEST	217.63.125.139
Close document	unknown	8/4/21 1:34:56 PM CEST	217.63.125.139