
Sekretariatets årsrapport 2015

Indhold

Indledning	8
Forhandlingsafdelingen	8
1. Det private forhandlingsområde	8
1.1. Fornyelse af overenskomster ved OK15	8
1.2. Udvalgte resultater	9
1.3. Tema og tendenser for OK16	13
1.4. Temadag for akademikerklubber	14
1.5. Funktionærloven – ny tilgang	15
1.6. Standardkontrakter	17
1.7. KOKS	18
1.8. Masseafskedigelser	18
1.9. Ansættelsesklausuler	19
1.10. Økonomiske pejlemærker	20
1.11. Fælles spørgsmål vedr. lønstatistik	20
1.12. Ansattes retsstilling under insolvensbehandling	20
1.13. Den betalte frokostpause hos DR	22
2. Det offentlige forhandlingsområde	22
2.1. Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2015	22
2.1.1. CFU-forhandlingerne	23
2.1.2. Det statslige overenskomstområde	24
2.1.3. Forhandlingsfællesskabets forhandlinger med KL	25
2.1.4. Det kommunale fællesoverenskomstområde	27
2.1.5. Forhandlingsfællesskabets forhandlinger med RLTN	27
2.1.6. Det regionale fællesoverenskomstområde	29
2.1.7. Redigering af overenskomsterne	30
2.1.8. Evaluering af OK15	30
2.2. Faglige voldgiftssager og sager ved de civile domstole	31
2.3. Politiske/strategiske drøftelser i FHO	35
2.3.1. Studenterområdet	35
2.3.2. Tillidsrepræsentanter	35
2.3.3. Lokal løndannelse	36
2.4. Særligt om reguleringsordningerne og hensigtserklæringerne ..	36
2.5. Projekter	36
2.5.1. Staten	37

Fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet)	37
”Anerkendelse af den gode undervisning” på erhvervsgymnasier (projekt om lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet)) samt ”Anerkendelse af den gode undervisning” på professionshøjskoler og erhvervsakademier (projekt om lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet))	37
Kompetenceudvikling, design og ledelse af projekter i netværk (Akademikerne-Finansministeriet)	37
Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser (Akademikerne-Finansministeriet)	37
Parterne styrker det centrale og lokale samarbejde (CFU-Finansministeriet)	38
Partsfælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø (CFU-Finansministeriet)	38
Chefprojekt	39
Projekt om tillid og samarbejde	39
2.5.2. KL-området	40
Lokal løndannelse (Akademikerne-KL)	40
Mobilitets- og beskæftigelsesfremme (Akademikerne-KL)	40
Netværksprojekt om innovation på kommunale arbejdspladser (Akademikerne-KL)	40
Faglig ledelse (Akademikerne-KL)	41
Talent- og karriereudvikling for seniorer (Akademikerne-KL)	41
Fremtidens krav til psykologer i PPR (Akademikerne-KL)	41
Fokus på den danske model (Forhandlingsfællesskabet-KL)	41
Psykisk arbejdsmiljø (Forhandlingsfællesskabet-KL)	42
2.5.3. RLTN-området	42
Lokal løndannelse (Akademikerne-RLTN)	42
Kompetenceudvikling (Akademikerne-RLTN)	43
Beskæftigelsesfremme (Akademikerne-RLTN)	43
Innovation på offentlige arbejdspladser (Akademikerne-RLTN) .	43
Samarbejde i regionerne (Forhandlingsfællesskabet-RLTN)	44
Udvikling af aftalesystemet (Forhandlingsfællesskabet-RLTN) ...	44
Psykisk arbejdsmiljø (Forhandlingsfællesskabet-RLTN)	44
3. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet	45
3.1. TR-uddannelsen	45
3.2. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg	46
3.3. Grønland	46

3.4.	Implementering af deltidsdirektivet	47
3.5.	Tillidsreform – modernisering og udvikling.....	47
3.6.	Udflytning af statslige arbejdspladser	48
3.7.	Ferielovsudvalget.....	49
3.8.	Kompetenceudvalget.....	49
3.9.	Om offentligt ansattes yringsfrihed og whistleblowere	50
3.10.	Grænsedragning.....	50
3.11.	Undervisningsområderne, herunder arbejdet i FUF og ESU.....	50
	Politisk-økonomisk afdeling	51
4.	Akademikernes politiske udvalg	51
	Forsknings- og Uddannelsesudvalget.....	51
	Privatsektorudvalget	52
	Arbejdsmiljøpolitikudvalget (AMPU).....	52
5.	Arbejdsmarkedsområdet	52
	Det arbejdsmarkedspolitiske felt.....	52
	Akademikernes arbejdsmarked.....	53
	Fokus på demografiudviklingen og den geografiske mobilitet i 2015....	54
	Den nationale arbejdsmarkedspolitiske interessevaretagelse.....	54
	Beskæftigelsesrådet (BER) og relationerne til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)	55
	Fremtidens arbejdsmarked	56
	Nordisk beskæftigelseskonference den 8.-9. oktober 2015	56
	Dagpengereformen	57
	Den regionale arbejdsmarkedspolitiske interessevaretagelse.....	59
	Regionale arbejdsmarkedsråd (RAR)	59
	Regionale vækstfora (VF)	60
	Arbejdsmarkedspolitiske indsatser tilknyttet håndtering af udflytningerne af de statslige arbejdspladser	61
	Analyser – bedre viden om mangel og barrierer på arbejdsmarkedet ..	61
	Arbejdsmarkedspolitikken og den kommunale interessevaretagelse	62
	Væksthusene.....	62
6.	Akademikerkampagnen	63
	Den opsøgende virksomhedskontakt og jobskabelse	63
	Videnopsamling og -formidling	64
	Akademikerkampagnen på de sociale medier (SoMe).....	64
	Events	65
	DITEK – Livematch for IT-segmentet	65

Odsherred – Bosætning og Speeddating.....	65
Køge Live Match	66
Anden udadvendt aktivitet	66
Kompetenceudvikling af konsulenter og kandidater	66
7. Vækst- og erhvervs politik.....	67
Den overordnede vækstpolitik	67
Gør Danmark dygtigere. Erhvervsstrategi 2025	67
Digitalisering	68
Danmarks Vækstråd	69
Virksomhedsforum	69
Produktionspanelet	69
Projekt om iværksættere og nye former for vækst gennem netværk ...	69
Anden ansøgningsrunde til iværksætterpilotordningen for dimittender.	70
8. Uddannelses- og forskningspolitik.....	71
Uddannelses-, forsknings- og innovationsmidlerne på finansloven	71
Forskningsinvesteringer for fremtiden. Samarbejdet med Dansk Industri og Danske Universiteter	72
Forskningsdebat på Folkemødet på Bornholm	72
Danmarks Innovationsfond	72
Kvalitetsudvalget.....	73
Censorudvalget	73
Taxameterreform	74
Sammen om god uddannelse	74
De fremtidige akademiske uddannelser og arbejdsmarked.....	75
Danske Universiteters Dialogforum 2015	76
Ny uddannelsesminister	76
Fremdriftsreform 2.0.....	76
Fælles forslag om en erhvervs kandidatordning	77
FL2016 - uddannelse	78
9. Arbejdsmiljø	79
Arbejdsmiljøundersøgelsen	79
Politiske forslag på baggrund af Arbejdsmiljøundersøgelsen.....	80
OK-projekter om psykisk arbejdsmiljø	80
Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det kommunale område	80
Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det statslige område	81

Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det regionale område	82
Samarbejdsprojekter	83
Samarbejdsprojekt med CBS og CABI	83
Samarbejdsprojekt med Dansk Industri (DI)	83
Finanslovsforslag om psykisk arbejdsmiljø	84
Paneldebat om psykisk arbejdsmiljø på Folkemødet	85
10. Tværgående politiske emner	85
Strategiske temadrøftelser i bestyrelsen	85
Folkemødet på Bornholm 2015	86
Akademikernes hjemmeside og sociale medier	88
Twitter	89
11. Det internationale arbejde	89
Ny Kommission med investeringsambitioner	89
EU-konference om retsforbeholdet	90
TTIP	90
ETUC kongres	91
NFS' kongres	91
Direktiver	92
Direktiv om gensidig anerkendelse af uddannelses- og erhvervsmæssige kvalifikationer	92
Direktiv om enkeltmandsvirksomheder med begrænset ansvar (SUP)	92
Direktiv om forretningshemmeligheder (kunde- og konkurrenceklausuler)	93
Mobilitetspakken	93
Refit og bedre regulering	93
12. UBVA / ophavsret, patentret, designret, mv.	94
Rådgivning	94
Retssager	94
Forfatternes forvaltningsselskab	95
UBVAs generelle informationsindsats	95
EU's kommende reform af europæisk ophavsret	96
UBVA-symposiet om Forskningsfrihed, undervisningsfrihed, ytringsfrihed	96
Kurser	97
UBVA på folkemødet på Bornholm	98
Ophavsretten og bibliotekerne. En solstrålehistorie?	98

Forskningsetik og retssikkerhed	98
UBVAs temadag	99
Gå-hjem-møder, konferencer, o.l.....	99
Det XV nordiske ophavsretssymposium	99
TV- og radiomedarbejderlegatet	100
UBVAs rettighedshaverpulje	100
UBVAs ph.d.-projekt om ophavsret og ytringsfrihed.....	100

Indledning

Denne redegørelse for Akademikernes aktiviteter i 2015 er sekretariatets "selvangivelse", hvor de (større) aktiviteter, der har præget Akademikernes arbejde i 2015, er beskrevet. Årsrapporten kan med fordel anvendes som et "opslagsværk", hvor interesserede kan læse om Akademikernes aktiviteter og positioner på det enkelte område.

Redegørelsen kan også bruges som grundlag for en diskussion af prioriteringerne i Akademikernes arbejde.

Redegørelsen er opbygget med to hovedkapitler fra hhv. forhandlingsafdelingen og politisk/økonomisk afdeling. Der er dog flere emner, som både rummer et politisk og et forhandlingsmæssigt ben, som er beskrevet i begge hovedkapitler. Det drejer sig fx om psykisk arbejdsmiljø og udflytning af statslige arbejdspladser.

Sekretariatets årsrapport må ses som et supplement til bestyrelsens årsrapport 2015, hvori Akademikernes bestyrelse giver en politisk status over indsatsen i 2015.

Forhandlingsafdelingen

1. Det private forhandlingsområde

1.1. Fornyelse af overenskomster ved OK15

OK15 i den private sektor har for akademikerområdet primært omhandlet forhandlingerne om fornyelsen af en række overenskomster, som fordeler sig i tre grupperinger: NGO-området, faglige organisationer samt enkeltstående større virksomheder (bl.a. ATP, Atkins og Orbicon).

Det særlige ved OK15 fornyelserne var dog, at de for de flestes vedkommende skete i forlængelse af de store offentlige overenskomstfornyelser, hvor der blev indgået forlig i løbet af februar 2015 med virkning pr. 1. april. De offentlige forhandlinger var derfor på mange måder rammesættende for de efterfølgende forhandlinger i den private sektor ved OK15, da der er tradition for, at disse virksomheder enten følger eller lægger sig op ad de offentlige forhandlinger.

Forud for OK15 i den private sektor, var anbefalingen fra Akademikernes bestyrelse, at løntemaet blev prioriteret højest mhp. at kunne sikre real-lønnen. Det blev desuden anbefalet, at forhandlingerne i vid udstrækning fulgte de temaer, der kom i spil ved de offentlige forhandlinger ved OK15, navnlig på de områder, hvor der var tradition for at følge de offentlige aftaleresultater. Her var udfordringen dog at få omsat de offentlige resultater til en privat kontekst, som gav mening. Dette skulle der derfor gøres en indsats for. Endelig blev det anbefalet, at arbejde videre

i sporene fra OK14 i den private sektor, og prioritere krav indenfor psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, tryghed samt øremærket barsel.

Generelt kan der om forhandlingsforløbene udledes, at de anciennitetsbestemte lønsystemer igen blev sat under pres fra arbejdsgiverside på flere af de områder, hvor man har sådanne lønsystemer. Det lykkedes dog et enkelt sted at gå den anden vej og få aftalt et erfaringstillæg i overenskomsten.

Særligt interessant var det, at Orbicon gik med til at ændre overenskomstens udløbsdato, så der ikke længere var sammenfald med de to-neangivende overenskomster i den private sektor (DA-LO-området). Når udløbsdatoen/fornyelsesdatoen ikke længere er sammenfaldende med DA-LO-overenskomsterne, vil Orbicon-overenskomsten heller ikke kunne sammenkædes med DA-LO-overenskomsterne i regi af Forligsinstitutionen i forbindelse med fremsættelse af et mæglingforslag for DA-LO-området.

OK15 forhandlingsforløbet viste også, at der bliver koordineret tæt på arbejdsgiversiden på tværs af de enkelte overenskomstområder. Tilsvarende var det oplevelsen, at i takt med at flere af de private interesseorganisationer, særligt NGO'erne, meldte sig ind i Dansk Erhverv, stod akademikerorganisationerne overfor en langt mere låst modpart i forhold til at kunne opnå særlige akademikerkrav. Dette hang bl.a. sammen med, at Dansk Erhverv trak i den anden retning mod virksomheds-overenskomster med standarder, der skulle gælde for alle grupper af ansatte – noget som allerede var tilfældet i nogle NGO'er, hvor overenskomsterne var indgået sammen med for eksempel HK og/eller Dansk Socialrådgiverforening. Under forhandlingerne med virksomheder/interesseorganisationer, der var medlem af Dansk Erhverv, deltog også en repræsentant fra Dansk Erhverv sammen med arbejdsgiveren – og ofte brugte arbejdsgiveren som argument for sine krav, "at det er sådan Dansk Erhverv synes, at det skal være".

Endelig kan der peges på den erfaring, at når alle kræfter blev sat ind på reallønssikring via de generelle lønstigninger (i modsætning til inklusive lokalt/individuel forhandlede lønstigninger), så kunne det tømme det reelle forhandlingsrum, hvilket gjorde det vanskeligt at komme igennem med andet end noget, der mest af alt havde karakter af vedligeholdelsesoverenskomster. Omvendt var løn også det højest prioriterede krav ved OK15.

1.2. Udvalgte resultater

Atkins A/S:

Overenskomstresultatet blev en 1-årig vedligeholdelsesoverenskomst, hvor minimallønnen blev hævet fra 29.500 kr. til 30.000 kr. pr. måned i hovedstadsområdet og fra 29.000 kr. til 29.500 kr. i provinsen. Der blev samtidig aftalt en præcisering af reglerne om tidsregistrering ved forretningsrejser. Som led i overenskomstforhandlingen skulle der aftales en

årlig regulering af lønsummen, og denne blev aftalt til 2,2 pct., som herefter udmøntes ved individuel forhandling.

ATP:

OK15 forhandlingerne blev afsluttet med en ren vedligeholdelsesoverenskomst. Der er aftalt en 3-årig periode med generelle lønstigninger på 1 pct. pr. år. ATP har desuden forpligtet sig til at forhandle individuelle tillæg på 0,19 pct. af lønsummen pr. år., så det samlede resultat udgør 3,57 pct. over den 3-årige periode. ATP havde et ultimativt krav om at sænke bommen på lønskalaen fra trin 5 til trin 4 eller lavere (på en 7-trins skala). Medlemmerne havde på forhånd tilkendegivet, at de ikke ville acceptere forringelser. Det lykkedes at få afværget forringelserne. Til gengæld blev der ikke aftalt yderligere vilkårsforbedringer, herunder heller ikke en ekstra uges barsel til fædre, selv om at kravet var rejst.

Sex & Samfund:

Husaftale blev aftalt ophøjet til overenskomst. Overenskomsten er 3-årig med generelle lønstigninger på 3,52 pct.. Sex & Samfund har desuden forpligtet sig til at følge reguleringsordningen således, at der udmøntes 0,23 pct. pr. 1. april 2015. Der er desuden afsat en pulje til lokale tillæg på 0,6 pct. i 2015. Der skal forhandles nye puljer i 2016 og 2017. Rådighedsforpligtigelsen – svarende til den model man har i staten - er dog blevet nedsat til 10 timer pr. kvartal. Der er aftalt en ekstra uges barsel til fædre. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal kigge på stress og arbejdsmiljø.

Orbicon A/S (og Orbicon Informatik A/S):

Efter indledende drøftelser hver organisation for sig, fortsatte DM, JA og IDA i efteråret 2014 fælles overenskomstforhandlinger med Orbicon med det formål at opnå en fælles overenskomst. De tre organisationer har hidtil haft hver sin overenskomst med virksomheden. Primo december 2014 blev parterne enige om indgåelse af en fælles overenskomst pr. 1. januar 2015. Det er i vidt omfang lykkedes at få de bedste vilkår fra hver af de tre overenskomster ført med over i den nye fælles overenskomst. Til gengæld er der ikke aftalt så mange nye vilkår. Arbejdsgiver var under forhandlingerne meget opsat på en generel forhøjelse af arbejdstiden, men alle tre organisationer var afvisende heroverfor. Resultatet blev i stedet, at overenskomsten giver mulighed for individuel aftale om højere arbejdstid (op til 42 timer pr. uge). Af andre resultater skal nævnes en forhøjelse af ferietillægget til 1,5 pct.. Overenskomsten åbner mulighed for, at andre akademikerorganisationer kan tiltræde overenskomsten. Overenskomsten kan opsiges til 31. marts, tidligst i 2017.

Takeda Pharma A/S:

IDA og Pharmadanmark har indgået en fællesoverenskomst sammen med HK og Farmakonomforeningen på virksomheden Takeda Pharma A/S. Tidligere havde organisationerne egne overenskomster med Takeda.

Overenskomsten har en økonomisk ramme på 4,2 pct. over 2 år, og udmønter 1,85 pct. i generel løn samt 0,25 pct. pensionsstigning, hvert år i den 2-årige periode.

Desuden er dækningsområdet blevet forbedret, der er aftalt tryghedsaf-tale samt en TR-struktur.

Folkekirkens Nødhjælp:

I Folkekirkens Nødhjælp er der tradition for at følge den statslige overenskomst på det lønmæssige område. Dette blev aftalt videreført for den kommende 3-års periode, ligesom der også blev aftalt en reguleringsordning, der udligner 80 pct. af forskellen mellem den statslige lønudvikling og den private lønudvikling i 2015 og 2017.

Det blev desuden aftalt, at minimum 0,3 pct. af den budgetterede lønsum skulle afsættes til individuelle tillæg. Der blev desuden nedsat en arbejdsgruppe, der skulle se nærmere på, hvordan man kunne forbedre processen i forbindelse med forhandling af tillæg lokalt.

Der blev aftalt en omlægning af reglerne for faglig orlov, så der fremover afholdes faglig orlov 1 uge hvert andet år i stedet for 2 uger, hvert fjerde år.

I resultatet indgår desuden en hensigtserklæring om at sætte fokus på karriereudvikling.

Forbrugerrådet Tænk:

Der blev aftalt en fortsat tiltrædelse til statsoverenskomsten, herunder den statslige ramme på i alt 6,60 pct., hvoraf 2,1 pct. udgør skønnet for den lokale løndannelse. Desuden blev de generelle forbedringer i statsforliget aftalt overført, herunder 1 uges ekstra lønret øremærket til fædre under forældreorlov.

Direktører og ledere blev aftalt ud af overenskomsten (de var før omfattet delvist). Der blev desuden aftalt, at der i perioden drøftes en moderne og fleksibel ramme for lederansættelser.

Der blev desuden aftalt en overenskomstregulering af TR-tillægget (før givet pr. kutyme) samt en forhøjelse af dette, indførelse af bruttolønsordninger (transportkort/DSB kort) og omplacering af fridage mellem jul og nytår (erstatningsfridage).

Medarbejderindflydelsesudvalget skal senest 1. juni 2016 have udarbejdet en kompetencepolitik samt politik for stresshåndtering.

Indførelse af ret til frihed med løn til brug for vejledning i de overenskomstbærende akademikerorganisationer, hvis arbejdsgivers forhold betyder, at der skal ske personaletilpasninger.

Den automatiske reduktion af opsparringstid (overtid over 35 timer fjernes uden kompensation) gælder ikke for nyuddannede mhp. mulighed for afspadsering i stedet for løntræk under ferie.

Red Barnet:

Her har akademikerorganisationerne en fælles overenskomst sammen med HK. OK15 resultatet blev en økonomisk ramme svarende til CFU-forliget. Desuden blev der bl.a. aftalt 1 ekstra uges lønnet forældreorlov til ansatte fædre, diæter skal fremover også ydes ved rejser i Danmark, aftale om lønpolitik og aftale om A-tillæg - funktionstillæg som indskrives i overenskomsten. Ved udsendelser/sekunderinger indsættes loft over antallet af opsparede EF-dage - loftet udgør fremadrettet 5 dage pr. rejse. Aftale om ungarbejdere - fremover kan Red Barnet ansætte ungarbejdere til forefaldende arbejde af kortere varighed til en særlig lønsats.

Resultatet indeholder desuden hensigtserklæringer om kompetenceudvikling og hensigtserklæringer om oprettelsen af en række seniorkonsulentstillinger med højeste arbejdstid i den kommende overenskomstperiode.

DBC A/S:

Overenskomsten er fornyet indenfor rammerne af det kommunale akademikerresultat, dvs. en samlet ramme på 5,87 pct. (incl. skønnet reguleringsordning) over en 3-årig periode.

Der udmøntes flg. generelle lønstigninger:

2015

1. april: 0,96 pct.

1. oktober: 0,35 pct. (+reg. ordning - skøn +0,29 pct.)

2016

1. januar: 0,50 pct.

1. april: 0,40 pct.

1. oktober: 1,00 pct.

2017

1. januar: 1,20 pct.

1. oktober: 0,80 pct. (+ reg. ordning - skøn + 0,32 pct.)

Andre forbedringer:

- faderens ret til betalt forældreorlov udvides med 1 uge (til 7 uger)
- ekstra 5 dages frihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse (til 10 dage pr. år)
- ATP forhøjes med 168 kr. om året
- Den kommunale "Aftale om trivsel og sundhed" bliver gældende

- præcisering af procedurerne for lokale lønforhandlinger
- hensigtserklæring vedr. rettigheder ved for tidlig fødsel

Mellemfolkeligt Samvirke:

Her er indgået et forhandlingsresultat, der sikrer et nyt erfaringstillæg til akademikere, der har minimum fem års anciennitet på sluttrin i deres lønskala. Erfaringstillægget udbygges gradvist hen over overenskomstperioden, og udgør 20.159 kr. pr. 1. december 2017 som årligt tillæg. Der er desuden enighed om en række seniorordningsmuligheder.

BUPL:

Her er aftalt en 3-årig overenskomst gældende for perioden 1. april 2015 – 31. marts 2018 med generelle lønstigninger svarende til Forhandlingsfællesskabets ramme for 2015 – 2018. Der er desuden aftalt lokal udmøntning af løn i henhold til reguleringsordning. Der afsættes 0,25 pct. (frie midler pr. 1. januar 2015) til udbetaling som et engangsbeløb til alle medarbejdere. De frie midler vil igen være til rådighed ved forhandlingerne i 2018. Der afsættes yderligere 0,4 pct. pr. 1. april 2016 til udbetaling som et engangsbeløb til alle medarbejdere. De frie midler vil igen være til rådighed ved forhandlingerne i 2018.

1.3. Tema og tendenser for OK16

FHP-s har forud for OK16 i den private sektor udarbejdet et oplæg til temaer og tendenser for OK16 i den private sektor, som efterfølgende er blevet tiltrådt af bestyrelsen. Oplægget fungerer - sammen med de økonomiske pejlemærker, der løbende udsendes fra Akademikerne til medlemsorganisationerne - herefter som rammen for overenskomstfornyelserne for OK16 i den private sektor.

Overenskomstfornyelserne i 2016 i den private sektor kan på mange måder betragtes som et mellemår, da der hverken er sammenfald med forhandlinger på det store DA-LO område (Industriforliget, m.fl.) eller med forhandlingerne på det offentlige område. Dette skyldes, at der ved de sidste forhandlinger på de store områder i 2014 blev aftalt en 3-årig periode, hvilket tilsvarende blev aftalt på det offentlige område i 2015.

I 2016 er der et mindre antal enkeltstående virksomheder/institutioner, der har akademikeroverenskomster, som skal fornyes. Dette gælder bl.a. på Atkins, Teknologisk Institut, Kommuneinformation, IFU, DOF samt FIC.

I temaer og tendenser for OK16 i den private sektor bliver der peget på en række udfordringer for de kommende forhandlinger. Disse er bl.a. en bevarelse af de anciennitetsbestemte lønsystemer, hvorfor det anbefales at der bliver udtænkt en strategi og argumenter for at kunne bevare dette de steder, hvor det er ønskeligt.

Med en forventning om, at der atter kommer mere gang i samfundsøkonomien og dermed virksomhedernes økonomi, vil også medlemmernes

forventninger til større lønstigninger og bedre vilkår vokse tilsvarende. Det bliver derfor en udfordring at få forventningsafstemt med medlemmerne i forhold til, hvad der er realistisk at opnå af forbedringer ved en overenskomstfornyelse. De sidste 5-7 år med økonomisk krise og løntilbageholdenhed i mange virksomheder har skabt en forventning om, at der skal gives noget den anden vej, når konjunkturerne for alvor vender. Det kræver derfor, at der udarbejdes analyser over situationen på den konkrete virksomhed og dennes økonomi, før man kan give bud på, hvad der er realistisk. Det må derfor også forventes, at der vil komme større spredning i de forskellige resultater, afhængigt af økonomien i den enkelte virksomhed.

Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015 viste, at kun 55 pct. af de privatansatte medlemmer angav, at de i høj eller meget høj grad havde et godt psykisk arbejdsmiljø. Selv om medlemstilfredsheden lå højere end i den offentlige sektor, er det psykiske arbejdsmiljø stadig et område, der skal sættes fokus på i den private sektor. Således anførte 12 pct. af de privatansatte medlemmer, at de i lav grad eller meget lav grad eller slet ikke havde noget godt psykisk arbejdsmiljø. Det bliver derfor en udfordring at arbejde videre med det psykiske arbejdsmiljø i den private sektor - også i en overenskomstkontekst.

Det er en udfordring, at arbejdsgiverne i stigende omfang ønsker sig virksomhedsoverenskomster på tværs af alle faggrupper, særligt hvis akademikerorganisationerne i forvejen har egne overenskomster på virksomheden. En sammenlægning af overenskomsterne med LO- og FTF-området kan føre til mindre indflydelse, men også risiko for laveste fællesnævner på de generelle vilkår, ligesom det kan have negativ indflydelse på lønudviklingsmulighederne. Det er derfor noget, der skal overvejes nøje. I andre situationer kan det måske være vejen ind for at opnå overenskomst. Men igen må det overvejes, om ikke det vil give bedre muligheder med bare en rammeaftale eller lokalaftale kun for akademikerområdet på virksomheden.

Der skal fortsat være fokus på de nyuddannede, så de får en god startløn. Der er en vis bekymring for, at de sælger sig for lavt. Tilsvarende er ledigheden hos især dimittenderne et problem, der også skal være fokus på igennem overenskomsterne i den private sektor.

I temaer og tendenser bliver desuden anbefalet en række krav til de kommende overenskomstfornyelser ved OK16.

FHP-s har som supplement til temaer og tendenser for OK16 i den private sektor udarbejdet en inspirationspjece, der uddyber en række krav, der kan rejses ved forhandlingerne.

1.4. Temadag for akademikerklubber

Akademikerorganisationerne/Akademikerne afholdt den 12. maj 2015 en temadag for akademikerklubber i den private sektor. Deltagerkredsen var afgrænset til TR/TR-suppleanter samt bestyrelsesmedlemmer i aka-

demikerklubber og organisationsklubber samt repræsentanter, talspersoner og kontaktpersoner fra virksomhedsgrupper, mv. Desuden blev det besluttet, at også medlemmer på virksomheder, hvor der endnu ikke var etableret nogen form for klub, eller anmeldte tillidsposter, kunne deltage, hvis der var et ønske om at få etableret en klub.

På temadagen deltog knap 100 medlemmer fordelt på syv akademikerorganisationer.

Temadagen var inddelt i tre temaer: Først om AC-klubberne - hvordan får man klubberne til at fungere, og hvordan får man engageret medlemmerne. Herefter handlede det om interessevaretagelse, og hvordan man opnår indflydelse hos ledelsen. Til sidst et tema om globalisering og fremtidens akademikerarbejdsmarked, herunder også om "digitale indføde".

Tilbagemeldingerne fra deltagere såvel som de deltagene organisationer var overordnet positive. Det var indtrykket, at deltagerne fik en god dag med et stort udbytte, og med gode muligheder for netværksdannelse, og at arrangementet ramte rigtigt i forhold til et behov ude i de lokale klubber om mere netværksdannelse på tværs af virksomhederne, samt i forhold til at kunne styrke klubarbejdet lokalt med et større medlemsengagement. Det blev desuden fremhævet, at det var et plus, at deltagerkredsen var på tværs af medlemsorganisationerne.

Som et udtryk for den gode energi, der var på temadagen, kan der eksempelvis nævnes, at der i forlængelse af temadagen blev oprettet en netværksgruppe på LinkedIn efter initiativ fra en af deltagerne.

Der er udarbejdet en evaluering af temadagen, som vil indgå i det videre arbejde med at planlægge en gentagelse af temadagen.

1.5. Funktionærloven – ny tilgang

Bestyrelsen drøftede på sit møde den 19. juni 2015 en række initiativer til styrkelse af interessevaretagelsen i forhold til privatansatte akademikere.

Bestyrelsen besluttede i den forbindelse, at bede FHP-s om at foretage en gennemgang af funktionærloven med en mere offensiv tilgang til, hvad der kan forbedre vilkårene for de privatansatte.

Det lå i opdraget, at gennemgangen af funktionærloven bl.a. skulle fokusere på følgende (men ikke udtømmende) forhold:

- Dækningsområdet (bl.a. i forhold til sikring af atypiske ansættelser, freelancere, m.fl.)
- Vilkaere/rettighederne i funktionærloven (- er de gode nok?)
- Globaliseringen (tager funktionærloven højde for det globaliserede arbejdsmarked?)

FHP-s har igennem efteråret 2015 arbejdet videre med funktionærloven, og har i den forbindelse udarbejdet et baggrundsnotat om funktionærloven, som gennemgår de enkelte bestemmelser, som ønskes forbedret, dels i forhold til justeringer af nugældende bestemmelser, men også med forslag til nye bestemmelser.

Selv om funktionærloven går tilbage til 1938, er den løbende blevet ændret i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet og især de seneste par gange for at bringe loven i overensstemmelse med EU-retten. Dette var fx tilfældet i foråret 2015, hvor Funktionærlovens § 2a - fratrædelsesgodtgørelsen blev bragt i overensstemmelse med EU-retten.

Tilsvarende vil det nyligt fremsatte lovforslag om ansættelsesklausuler, som forventes vedtaget med ikrafttræden den 1. januar 2016 føre til konsekvensændringer i Funktionærloven, da bestemmelserne om konkurrence- og kundeklausuler fremover bliver samlet i loven om ansættelsesklausuler. Dette lovforslag er båret af et vækst- og mobilitetshensyn.

Der findes desuden eksempler på, at funktionærloven er blevet ændret med henvisning til udviklingen på det øvrige arbejdsmarked (de toneangivende overenskomster). Dette var eksempelvis tilfældet tilbage i 1964, hvor hjemlen til godtgørelse for urimelig afskedigelse blev indført i lovens § 2b under henvisning til, at der i overenskomsterne var blevet aftalt et værn mod urimelig afskedigelse.

Det anbefales derfor, at der i det videre arbejde med funktionærloven tages afsæt i

- en EU-vinkel (bringe i overensstemmelse med EU-retten)
- et vækst- og mobilitetshensyn
- hensynet til udviklingen på det øvrige arbejdsmarked (de toneangivende overenskomster)

Det er vurderingen, at det ikke vil være fremkommeligt alene at argumentere for, at noget er urimeligt, eller at "det er synd for funktionærerne", da den gængse opfattelse i det politiske system er, at funktionærer har gode forhold.

Som eksempler på forslag til ændringer af funktionærloven, som falder indenfor et af ovennævnte tre kriterier kan nævnes

- afskaffelse af 8-timers reglen i funktionærlovens § 1 (EU-vinkel)
- afskaffelse af prøvetidsbestemmelsen i funktionærlovens § 2, stk. 5 (mobilitetshensyn)
- afskaffelse af 1 års reglen i § 2b (hensynet til udviklingen på det øvrige arbejdsmarked)

Et andet eksempel er en øget security-del i funktionæransættelsen, når dagpengesatsen efterhånden er blevet så lav, og derfor reelt ikke giver nogen sikkerhed for højtlønnede og funktionærer. Derfor må funktionærloven give bedre sikkerhed mod ledighed – i modsætning til ikke-funktionærer, faglærte og ufaglærte, som dagpengesystemet reelt henvender sig til. En forøgelse af security-delen i funktionærloven falder indenfor ovennævnte kriterie om hensynet til det øvrige arbejdsmarked, men også til dels i forhold til mobilitet.

Under drøftelsen i FHP-s er der blevet peget på, at der er blevet arbejdet med fornyelse af funktionærloven igennem en årrække, og at man hidtil har været enige om en strategi, hvor der blev fokuseret på nogle få udvalgte bestemmelser i funktionærloven i erkendelse af, at vi ikke kan få det hele, da der realistisk set skal være en balance i forhold til arbejdsgiverne.

Men i stedet for at fokusere indsatsen på nogle få bestemmelser i funktionærloven, anbefales nu en strategi, hvorefter der argumenteres for nedsættelse af en funktionærlovskommission, som med deltagelse fra arbejdsmarkedets parter skal skrive en ny moderne funktionærlov og samtidig forholde sig til anden lovgivning af relevans for funktionærer.

Lønmodtagerbegrebet bliver i nogle situationer defineret forskelligt i skattelovgivningen, ferieloven og funktionærloven. Der er eksempler på, at medlemmer bliver betragtet som selvstændige i forhold til funktionærloven og ferieloven, men behandlet som lønmodtagere i forhold til skattelovgivningen. Sådanne uklarheder bør en kommende funktionærkommission også afdække.

1.6. Standardkontrakter

Bestyrelsen drøftede på sit møde den 19. juni 2015 initiativer til styrkelse af interessevaretagelsen i forhold til privatansatte akademikere, herunder bl.a. muligheden for at lave en aftale om standardvilkår med en eller flere af de små arbejdsgiverorganisationer – herunder også en aftale om TR-repræsentation ved mere end fem ansatte akademikere.

Der blev herefter nedsat en arbejdsgruppe bestående af forhandlingsdirektører og forhandlingschefer fra medlemsorganisationerne, som skulle udarbejde et oplæg til, hvordan en sådan standardansættelseskontrakt kunne se ud samt gøre sig overvejelser om, hvilke arbejdsgiverparter, det kunne være relevant at tage en sådan drøftelse med.

Arbejdsgruppen har peget på en konkret mindre arbejdsgiverorganisation, der i første omgang kan tages kontakt til.

Arbejdet i arbejdsgruppen viste desuden, at der allerede findes et stort antal af ensidigt fastsatte standardansættelseskontrakter både hos de enkelte medlemsorganisationer samt hos arbejdsgiverorganisationerne, herunder bl.a. DI og Dansk Erhverv. Der er også eksempler på aftalte standardkontrakter i tilknytning til et overenskomstområde. Desuden

har Erhvervsstyrelsen fået udarbejdet en standardansættelseskontrakt, der anbefales på portalen Virk/startvækst, som henvender sig til nystartede virksomheder. Gennemgangen af de mange standarder viser store forskelle i hvilke forhold, der tillægges vægt afhængigt af, om standarden er fastsat af en lønmodtagerorganisation eller en arbejdsgiverorganisation.

Arbejdsgruppen har endvidere udarbejdet et oplæg til en generel aftale "Almindelige bestemmelser om ansættelse af akademikere samt samarbejdet mellem XX arbejdsgiverorganisation og Akademikerne", der har karakter af en til standardkontrakten supplerende "overliggende" aftale mellem Akademikerne/de enkelte akademikerorganisationer og arbejdsgiverorganisationen. Udgangspunktet for bestemmelserne er, at arbejdsgiverorganisationen og Akademikerne er enige om at anbefale, at der ved ansættelse af akademikere i arbejdsgiverorganisationens medlemsvirksomheder tages afsæt i den af parterne udarbejdede standardansættelseskontrakt for ansættelse af akademikere på individuel kontrakt.

Herudover indeholder bestemmelserne en række hensigtserklæringer om løn, forhandlingsadgang, pensionsordning, kompetenceudvikling/efteruddannelse samt adgangen til at vælge tillidsrepræsentanter, når der på virksomheden er mere end fem akademikere – uden ledelsesansvar. Derudover fastslås det, at parterne mødes en gang årligt for at gøre status over samarbejdet.

Bestyrelsen har tilsluttet sig, at Akademikernes formand i første omgang kan tage kontakt til den konkrete arbejdsgiverorganisation for at afsøge mulighederne for at anbefale en fælles standardansættelseskontrakt samt indgå en overliggende aftale med "almindelige bestemmelser og samarbejde".

1.7. KOKS

På den elektroniske kommunikationsplatform KOKS (klub og overenskomstssamarbejdet) sker der igennem året en løbende koordinering af mandater, mv. i forhold til akademikerorganisationernes indgåelse af forhandlingsaftaler, forhandlinger samt afstemninger om forhandlingsresultater. Kommunikationsplatformen har i efteråret 2015 undergået en mindre opdatering, som har resulteret i en forbedret brugerflade.

1.8. Masseafskedigelser

Akademikere har igennem 2015 været involveret i et større antal sager om masseafskedigelser, hvoraf flere har været af en størrelsesorden, så de er omfattet af lov om varslings, mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Der koordineres løbende om masseafskedigelserne i FHP-s samt via KOKS, herunder om de opnåede resultater i forhandlingerne om afbødeforanstaltninger.

Listen over virksomheder, der i løbet af 2015 har varslet afskedigelser af større omfang, tæller bl.a.:

Mærsk Drilling, Mærsk Olie og gas, IBM, Carlsberg, BRF Kredit, CSC, Novenco Marine & Offshore, Actavis A/S, Rambøll Olie og Gas, Bang & Olufsen, Nets, National Oilwell Varco Denmark, Lundbeck, Haldor Topsøe, Cheminova. Post Nord Scanning, Rockwool int. Motorola, Biogen. Desuden er særligt NGO-branchen blevet hårdt ramt af afskedigelser som følge af regeringens nedprioriteringer på ulandsbistanden.

1.9. Ansættelsesklausuler

Regeringen fremsatte i foråret 2015 et lovforslag om ansættelsesklausuler. Lovforslaget samler reguleringen af ansættelsesklausuler i én lov så reglerne om kunde- og konkurrenceklausuler fremover kommer til at gælde alle grupper på arbejdsmarkedet, og ikke kun funktionærer, som er tilfældet i den hidtidige lovgivning. Med lovforslaget forbydes samtidig brugen af jobklausuler. Lovforslaget er en opfølgning på delaftalen i den politiske vækstpakkeaftale fra juni 2014.

Akademikerne afgav sammen med FTF et fælles hørings svar, der bakkede op om intentionerne, men også rejste kritik af en række elementer i lovforslaget samt foreslog en alternativ model til de foreslåede kompensationsregler. Lovforslaget gør det bl.a. billigere for arbejdsgivere at anvende konkurrenceklausuler med en varighed på op til 6 måneder, end efter de hidtidige regler i funktionærlovens § 18. Derfor forudså Akademikerne og FTF, at lovforslaget ville få som konsekvens – stik imod intentionerne – at der ville ske en stigning i anvendelsen af konkurrenceklausuler for funktionærer med en mellem- eller lang videregående uddannelsesmæssig baggrund.

I de senere år har samfundsforskningen ellers påvist, at brugen af konkurrencebegrænsende ansættelsesklausuler går ud over mobiliteten på arbejdsmarkedet, hæmmer videntdelingen og lægger en dæmper på innovation og iværksætteri. I sidste ende går det derfor ud over samfundøkonomien. Dette er bl.a. også blevet påpeget af Produktivitetskommissionen i 2014. Derfor er det meget beklageligt, at lovforslaget ikke tager skridtet fuldt ud og sætter en effektiv stopper for brugen af ansættelsesklausuler.

Lovforslaget faldt i første omgang på grund af valgudskrivelsen. Et identisk lovforslag er efterfølgende blevet genfremsat af den nye regering, og det forventes vedtaget med virkning fra den 1. januar 2016.

Med lovforslaget er det forudsat, at der skal ske en evaluering efter 3 år. Desuden fremgår det af den politiske aftale fra 2014, at der skal iværksættes en analyse af de udenlandske erfaringer, herunder Californien, hvor man har forbudt ansættelsesklausuler.

1.10. Økonomiske pejlemærker

Sekretariatet udarbejder løbende et notat, der sammenfatter en række økonomiske skøn vedrørende forventningerne til lønudvikling, ledighed, priser, mv. Baggrunden for De økonomiske Vismænds og regeringens skøn beskrives kort, da disse prognoser har stor betydning for den økonomiske rammesætning på overenskomstområdet.

Notatet lægges i KOKS-systemet samt på Akademikernes hjemmeside. Det anvendes som baggrundspapir for akademikerkredsens drøftelser af temaer og tendenser på det private område.

Interessen for tallene er stor i organisationerne – og i 2015 er det udvidet med et afsnit, hvori gives en hel aktuel vurdering af retningen for dansk økonomi, som den tegner sig ud fra den økonomiske debat og centrale nøgletal.

Udviklingen i inflationen og lønningerne i såvel den private som den offentlige sektor kan følges på Akademikernes hjemmeside, hvor Danmarks Statistiks opgørelser ligger grafisk præsenteret. Tal og plancher kan rekvireres i sekretariatet. Det er disse lønopgørelser, der ligger til grund for udmøntningen af reguleringsordningen på det offentlige område.

1.11. Fælles spørgsmål vedr. lønstatistik

Som tidligere år drøftede lønteknikerne også i 2015 status for lønudviklingen på det private område. Lønudviklingen vurderes fortsat at være fornuftig, og der er opbakning til fortsat at spørge ind til de fælles spørgsmål vedr. personalegoder og konkurrenceklausuler.

Organisationerne er i højere grad begyndt at benytte dataadgang i Danmarks Statistik til forskellige analyseformål – også ud over løn - og der er enighed om at holde hinanden løbende orienteret om såvel tekniske udfordringer og relevante faciliteter – bl.a. via forskeradgangen. Akademikerne har en plads i Danmarks Statistiks brugerudvalg vedrørende hhv. lønstatistik og arbejdsmarkedsstatistik, og en observatørpost i bestyrelsen for det kommunale og regionale løndatakontor, KRL. Arbejdet her orienteres organisationerne løbende om – aktuelt tilpasses enkelte organisationers IT platforme med afsæt heri.

1.12. Ansattes retsstilling under insolvensbehandling

Konkursrådet fremkom i foråret 2015 med sin betænkning om ansattes retsstilling under insolvensbehandling. Forud for denne lå et flerårigt udvalgsarbejde som bl.a. havde involveret Akademikerne/akademikerorganisationerne under et debatmøde med Konkursrådets formand i november 2014.

I betænkningen foreslår Konkursrådet bl.a., der skal indføres et beløbsloft på 160.000 kr. i forhold til lønkrav, som kan omfattes af reglen om lønprivilegiet i konkurslovens § 95.

Konkursrådet foreslår desuden, at minimalerstatningen og fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven skal behandles som løn i en opsigelsesperiode, og omfattes af samme beløbsloft på 160.000 kr. Forslaget indebærer, at der bliver modregnet for anden lønindtægt i minimalerstatningen samt i fratrædelsesgodtgørelsen i en konkurssituation.

Akademikerne har i juni 2015 i et fælles høringssvar sammen med FTF kritiseret netop disse forslag i Konkursrådets betænkning.

Forslagene vil få store konsekvenser for funktionæransatte herunder langt de fleste akademikere, som er ansat i en virksomhed, der går konkurs.

I dag er det nemlig sådan, at Lønmodtagernes Garantifond (LG) dækker den konkursramte lønmodtagers lønkrav på op til 160.000 kr. For den del af lønkravet, der overstiger beløbsgrænsen på 160.000 kr. kan den ansatte anmelde lønkravet i boet efter konkurslovens § 95 (lønprivilegium). Men Konkursrådet foreslår, at der skal et tilsvarende beløbsloft på 160.000 kr. i forhold til lønprivilegiet i § 95. Dette får som konsekvens, at den del af lønkravet der overstiger 160.000 kr., ryger længere ned i konkursordningen som et simpelt krav på lige fod med øvrige kreditorer.

Akademikere risikerer derfor i insolvenssituationer at komme til at arbejde gratis på grund af beløbsloftet. Når akademikere har en høj løn, er det fordi de også skaber en tilsvarende høj værdi for virksomheden. Det må derfor give anledning til betydelig undren, når Konkursrådet foreslår et loft på lønprivilegiet, som vil fjerne akademikeres sidste reelle mulighed for at få hele den løn, de har til gode i en konkurssituation.

Akademikerne peger desuden på, at såfremt man vil fastholde de ansatte på en virksomhed, der har dårlig økonomi, og måske er på vej mod en konkurssituation, så må man sørge for, at de ansatte i det mindste har sikkerhed for lønnen. Der er jo ikke nogen, der vil arbejde gratis. Ellers risikerer virksomheden, at de dygtigste videnmedarbejdere med de højeste lønninger forlader virksomheden, hvis den er på vej i vanskeligheder i stedet for at blive og forsøge vende udviklingen.

I betænkningen foreslår Konkursrådet desuden, at krav, der vedrører minimalerstatningen i funktionærlovens § 3 samt fratrædelsesgodtgørelse i funktionærlovens § 2a, fremover skal behandles som løn, og derfor omfattes af beløbsloftet på 160.000 kr., men dog kun for den del, der ikke bliver modregnet for anden lønindtægt. Dette er en klar forringelse for funktionæransatte i forhold til de nugældende regler.

Forslaget vil få store konsekvenser for funktionæransatte, som jo de fleste akademikere er. Det er grundvilkår i funktionæransættelsen, som

hermed sættes ud af kraft, når Konkursrådet foreslår, at der i konkurssituationer skal modregnes i minimalerstatningen samt fratrædelsesgodtgørelsen for lang og tro tjeneste.

Betænkningen er endnu ikke blevet omsat til et lovforslag. Temaet er ikke medtaget i regeringens lovprogram for folketingsåret 2015-2016.

1.13. Den betalte frokostpause hos DR

DR har anlagt sag ved en faglig voldgift med påstand om, at akademikerorganisationerne skal anerkende, at DR kan opsige den betalte frokostpause med virkning pr. 1. juni 2017, som er samtidigt med, at akademikeroverenskomsten med DR udløber. DR har herefter opsagt den betalte frokostpause overfor organisationerne samt individuelt overfor de enkelte medarbejdere på DR. DR har gjort det tilsvarende overfor andre faggrupper på DR.

Akademikerne/akademikerorganisationerne har protesteret overfor opsigelserne af den betalte frokostpause under henvisning til, at den betalte frokostpause er en del af overenskomsten, og derfor ikke individuelt kan bringes til ophør uafhængigt af overenskomsten. Den betalte frokostpause deler skæbne med overenskomsten.

Akademikerne indgår i en koordinationsgruppe, der skal forberede håndteringen af sagen ved den faglige voldgift.

2. Det offentlige forhandlingsområde

2.1. Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2015

På det kommunale, regionale og statslige forhandlingsområde blev der i februar 2015 indgået forlig om en 3-årig overenskomst- og aftalefornyelse med en økonomisk ramme fra 6,44 pct. til 6,60 pct. over de 3 år.

Akademikernes bestyrelse godkendte det samlede forhandlingsresultat på de tre forhandlingsområder den 3. marts 2015. Forhandlingsresultaterne blev herefter sendt til vedtagelse eller forkastelse i medlemsorganisationerne sammen med bestyrelsens redegørelse for det samlede resultat. Medlemsorganisationerne/fællesrepræsentationerne fik en frist til den 8. april 2015 for en tilbagemelding til Akademikerne.

Organisationerne tog stilling til resultatet dels ved en række urafstemninger, dels ved kompetente forsamlinger. Resultatet blev et klart ja, idet 91,6 pct. stemte ja og 8,4 pct. stemte nej. Den gennemsnitlige stemmeafgivningsprocent på urafstemningsområdet udgjorde 30 pct..

Ni organisationer tog stilling ved urafstemning. 13 tog stilling ved kompetent forsamling. Alle organisationerne stemte ja til resultatet.

Til sammenligning blev resultatet i 2013 på AC-området vedtaget, da 73,6 pct. stemte ja og 26,4 stemte nej. Dengang stemte Gymnasieskolernes Lærerforening og Handelsskolernes Lærerforening nej til resultatet.

2.1.1. CFU-forhandlingerne

Ligesom i 2013 besluttede CFU's forhandlingsudvalg, at alle midler ved OK15 i videst muligt omfang skulle gå til generelle, procentuelle lønstigninger.

Beslutningen herom havde indflydelse på kravprocessen i øvrigt, idet de øvrige af CFU's fremsatte krav i videst muligt omfang skulle være omkostningsneutrale, idet der ikke blev afsat særlige puljemidler.

CFU fremsatte i alt 19 krav incl. forbeholdskrav. Finansministeriet fremsatte 13 krav incl. forbeholdskrav.

Forventningerne op til forhandlingerne var afdæmpede. Finansministeriet havde, udover en "pligt dagsorden" om ændring af åremålsaftalen, ikke signaleret, at man havde de store ønsker eller forventninger til forhandlingerne.

Forhandlingerne blev indledt med et møde mellem finansministeren og CFU torsdag den 18. december 2014.

CFU-forhandlingerne blev i køreplanen tilrettelagt som i 2013. Der blev således ikke nedsat forhandlingsforberedende grupper, men parterne nedsatte en sekretariatsgruppe bestående af CFU-S og Moderniseringsstyrelsen, der under forhandlingerne mødtes ofte. Efter kravspræsentationen enedes parterne om seks temaer, som skulle udfoldes yderligere i tekniske grupper. Temaerne var:

- Den danske model, tillid og samarbejde
- Psykisk arbejdsmiljø
- Kompetence
- Løngruppe (teknikergruppe)
- Øremærket barsel og varsling af særlige feriedage
- Chefer
- Ad hoc (lønfradrag/-beregning og lønanciennitet)

På et møde den 5. februar 2015 mellem finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg blev de afsluttende forhandlinger indledt.

CFU og Finansministeriet havde indtil disse sidste forhandlingsdøgn en god proces, hvor der blev opnået enighed om en række skitser til resultater, som også senere blev en del af det endelige forlig.

Udgangspunktet om generelle lønforbedringer blev i vidt omfang gennemført. En ekstra uges fædreorlov, opsparingsdage, ændring (forringelse af) af åremålsaftalen f.s.v. angår fratrædelsesbeløb og anvendelse af provenuet herfra til dommernes lønudvikling. Forhøjelse af ATP, videreførelse af Kompetencesekretariatet, samt undtagelse af tjenestemandsansatte organister fra puljestyring.

Parterne aftalte endvidere en række partsprojekter om lokalt og centralt samarbejde og psykisk arbejdsmiljø, samt at man i perioden vil afsøge mulighederne for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer.

De afsluttende forhandlinger fik dog et helt anderledes forløb end forventet. Finansministeriet indledte mødet den 5. februar 2015 med at præsentere en kurve, som illustrerede "et løngab" i lønudviklingen mellem den statslige og den private sektor. Forskydningen var, efter Finansministeriets opfattelse, opstået i 2008-2009. Resultatet i OK15 skulle afspejle, at "gabets" skulle lukkes, samt en ændring af reguleringsordningen, således at der ikke kunne opstå en lignende forskydning igen.

Dette førte til nogle meget vanskelige forhandlinger, idet CFU ikke var forberedt på modkravet i forhold til kravet om en videreførelse af reguleringsordningen. Det resulterede i et CFU-forlig med en ændret reguleringsordning, indeholdende en nyskabelse i form af et privatlønsværn. Privatlønsværnet træder i kraft, når den statslige lønudvikling overstiger den private. Opstår den situation, vil der ikke, som hidtil, ske en reduktion med 80 pct., men med 100 pct. af forskellen i lønudviklingen.

Ydermere suspenderes reguleringsordningen i 2016.

Endelig indeholder forliget en hensigtserklæring, hvorefter det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er efter erklæringen en fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks, med basisår 2008, senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende. Med hensigtserklæringen er det ikke Akademikernes opfattelse, at man har vedkendt sig Finansministeriets opfattelse af størrelsen på forskellen mellem sektorernes løn. Akademikerne vurderer, at gabet i lønudviklingen mellem sektorerne er mindre.

2.1.2. Det statslige overenskomstråde

Akademikerforhandlingerne blev som i 2013 gennemført sideløbende med CFU-forhandlingerne.

Akademikerne fremsatte 45 generelle krav incl. forbeholdskrav, samt 44 specielle krav. Finansministeriet fremsatte, hvis man ser bort fra kravene fremsat overfor CFU, seks krav til fællesoverenskomsten, samt otte specielle krav. Denne ubalance i antallet af krav prægede forhandlingsforløbet.

Forhandlingsforløbet blev tilrettelagt således, at politiske møder blev afholdt mellem finansministeren og FHO, mens de tekniske forhandlingsmøder blev afholdt i en sekretariatsgruppe, hvor FHO-s løbende blev inddraget.

Forhandlingerne blev indledt med politisk møde den 19. december 2014. Finansministeriets centrale krav på Akademikerområdet var en ændring af oprettelsesadgangen af konsulentstillinger. Særligt for akademikerområdet ønskede Finansministeriet en ændring af indplaceringsreglerne for chefkonsulenter.

Akademikernes højest prioriterede krav var generelle, procentuelle lønstigninger for at sikre reallønnen og en bevarelse af reguleringsordningen. Dog havde Akademikerne ligeledes en række omkostningskrævende krav, hvor barsel til fædre var meget centralt.

Det var endvidere centralt for Akademikerne, indenfor rammen af en overenskomstforhandling og i et partssamarbejde at aftale indsatser rettet mod det psykiske arbejdsmiljø, og gennemføre fælles initiativer, som understøtter udviklingen af den offentlige sektor indenfor rammerne af den danske model og i samklang med tillidsreformen. Chefområdet, beskæftigelse/mobilitet og lokal løndannelse blev endvidere fremhævet.

Endelig blev banen fra start kridtet op i forhold til at få stillingsstrukturerne på universitets- og det øvrige forskningsområde, herunder det kunstneriske område, samt for hele det maritime område på plads inden afslutningen af forhandlingerne.

Forhandlingerne blev afsluttet den 6. februar 2015. Det lykkedes at opnå en uges yderligere barsel til fædre i CFU-regi, partsprojekter indenfor de ønskede områder, samt alle de udestående stillingsstrukturer, uden at der blev ændret på chefkonsulentreglerne. Der blev endvidere aftalt en række projekter på undervisningsområdet tematiseret under lokal løn eller dialog og samarbejde og endelig et mere generelt projekt om lokal løn.

2.1.3. Forhandlingsfællesskabets forhandlinger med KL

Der blev mellem Forhandlingsfællesskabet og KL afholdt tre politiske forhandlingsmøder i januar og februar. Forud for hvert politisk møde blev der afholdt to tekniske forhandlingsmøder mellem Forhandlingsfællesskabets sekretariatsudvalg (FS) og KL. Mhp. den tekniske forberedelse blev der i øvrigt nedsat følgende tekniske arbejdsgrupper:

- Økonomi, løn og pension
- MED/TR, AKUT
- Psykisk arbejdsmiljø
- Tryghed, mv.
- Socialt kapital og social dumping
- Seniorpolitik
- AUA
- Generelle aftaler
- Gruppeliv

Den 16. februar 2015 blev der indgået forlig mellem parterne om de generelle vilkår for de ansatte i kommunerne.

Forliget indebar bl.a. følgende:

- En omlægning af reguleringsordningen til en ny kombineret ordning, kaldet "Reguleringsordningen og privatlønsværnet", jf. bemærkningerne herom ovenfor om CFU-resultatet. I den tilknyttede hensigtserklæring erklærede KL, at det er KL's målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og kommunale sektor til ophør i den næstkommende periode (fra 2018 og frem). Heroverfor tilkendegav Forhandlingsfællesskabet, at den kommunale lønudvikling ikke har ligget over lønudviklingen i den private sektor, hvilket skyldes, at reguleringsordningen regulerer lønudviklingen med tidsforskydninger
- Generelle lønstigninger på 5,42 pct. incl. udmøntningen fra reguleringsordningen og privatlønsværnet
- En forhøjelse af alle ATP-satser
- En styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø, bl.a. ved etablering af et rejsehold
- Et projekt med det formål at skabe fælles billeder af, hvordan samarbejde og dialog i MED-systemet og det lokale partssystem (TR-leder) fungerer og skal fungere i fremtiden
- Udvidelse af øremærket forældreorlov med 1 uge med løn til faderen
- Udvidelse af retten til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse med 5 dage
- Adgang til vejledning ved afskedigelse i vedkommendes A-kasse/fagforening
- Aftale om fleksjob og socialt kapital

- En række forbedringer i den fælles kommunale gruppelevsordning
- Bedre muligheder for fuldtidsbeskæftigelse
- Ændringer af reglerne for fratrædelsesgodtgørelse i rammeaftalen om åremålsansættelse
- Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning
- Herudover var der bl.a. enighed om en seniorpolitisk undersøgelse af betydningen af den gennemsnitlige stigende tilbagetrækningsalder, udarbejdelse af inspirationsmateriale til lokale lønforhandlere om ligestilling samt en undersøgelse af, på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter, effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.

2.1.4. Det kommunale fællesoverenskomstområde

Som ved tidligere forhandlingsrunder indgik Akademikerne også denne gang – i forlængelse af køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og KL – aftale med KL om, at principperne i Forhandlingsfællesskabets køreplansaftale også skulle gælde for forhandlingerne på overenskomstområdet.

I løbet af januar/februar 2015 var der en række tekniske drøftelser om parternes krav, og de afsluttende forhandlinger fandt sted den 16. og 17. februar 2015, hvor der blev indgået forlig mellem parterne.

Hovedpunkterne i forliget var:

- En forhøjelse af pensionsbidraget med i alt 0,48 pct., således at medlemmer, der er omfattet af den fællesakademiske overenskomst, når op på en pensionsprocent på 18,3 pct.
- Et projekt om den lokale løndannelse, hvor parterne bl.a. drøfter den strategiske anvendelse og funktionaliteten af lønsystemet

Herudover var der enighed om en række yderligere personalepolitiske projekter om bl.a. mobilitets- og beskæftigelsesfremme, innovation, om et talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer og om fremtidens psykologer i pædagogisk/psykologisk rådgivning, se i øvrigt nærmere herom nedenfor under "Projekter".

2.1.5. Forhandlingsfællesskabets forhandlinger med RLTN

Der blev mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN i januar og februar 2015 afholdt to politiske forhandlingsmøder. Forud for hvert politisk blev der – som på KL-området – afholdt to tekniske forhandlingsmøder mellem Forhandlingsfællesskabets sekretariatsudvalg (FS) og RLTN. Som på KL-området blev der også her nedsat en række tekniske arbejdsgrupper

mhp. den tekniske forberedelse af forhandlingerne. Emnemæssigt var der tale om de samme tekniske arbejdsgrupper som på KL-området, jf. ovenfor.

Den 28. februar 2015 blev der indgået forlig mellem parterne om de generelle vilkår for de ansatte i regionerne.

Forliget indebar bl.a. følgende:

- Som på det statslige og det kommunale område en omlægning af reguleringsordningen til en ny kombineret ordning, kaldet "Reguleringsordningen og privatlønsværnet". Se afsnittet ovenfor om resultatet af Forhandlingsfællesskabets forhandlinger med KL
- Generelle lønstigninger på 5,39 pct. incl. udmøntning fra reguleringsordningen og privatlønsværnet
- En forhøjelse af alle ATP-satser
- En styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø, dels som et supplement til den eksisterende indsats i form af et forskningsprojekt, der skal give grundlæggende ny viden om faktorer, kausalitet og evidens dels mulighed for at give de regionale arbejdspladser adgang til at rekvirere supplerende ekspertbistand efter behov
- Et projekt om "Samarbejdet i regionerne" med det formål at af-dække og få fælles viden om rammer, praksis og forventning til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspillet mellem de forskellige fora
- Enighed om i perioden at etablere en politisk dialog om betydningen af udviklingen i hospitalsvæsenet, mv. i forhold til aftalesystemet. Formålet er at se på, om aftalesystemet kan udvikles, så det yderligere understøtter den generelle udvikling på hospitalsområdet og parternes fælles interesse i at udvikle og fremtidssikre den danske model
- Udvidelse af den øremærkede barselsorlov med 1 uge med løn til faderen
- Udvidelse af retten til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse med 5 dage
- Adgang til vejledning ved afskedigelse i vedkommendes A-kasse/fagforening
- Aftale om fleksjob og socialt kapitel mv.
- En række forbedringer af den fælles regionale gruppelivsordning
- Bedre muligheder for fuldtidsbeskæftigelse
- Ændringer af reglerne for fratrædelsesgodtgørelse i rammeaftalen om åremålsansættelse
- Regulering af AKUT-bidraget

Herudover blev der enighed om i perioden at drøfte erfaringer med regionernes anvendelse af tidsbegrænset ansættelse, herunder også brug af timelønnede vikarer, gennemførelse af et projekt, der skal understøtte parternes målsætninger om at skabe mere fuldtidsbeskæftigelse, enighed om at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser skal tilpasses lov om offentlig forvaltning, og at der i perioden bliver iværksat et projekt om digitalisering med det formål at undersøge, på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter, effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant, samt om at ændre aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, således at aftalen indeholder forpligtelser og rettigheder svarende til § 5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder og med de ændringer, der følger af loven om pligt til for en virksomhed at udarbejde kønsopdeelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftiger lønmodtagere svarende til 10 i fuldtidsbeskæftigelse, herunder mindst tre mænd og tre kvinder.

Herudover blev krav vedrørende lokal løndannelse, herunder et krav fra Forhandlingsfællesskabet vedrørende udarbejdelse af beregninger til de lokale lønforhandlere om ligestilling samt et krav fra arbejdsgiverside vedrørende modernisering af overenskomststrukturene samt digital post forhandlet tværgående mellem organisationerne, jf. nærmere herom nedenfor.

2.1.6. Det regionale fællesoverenskomstområde

Parterne havde i januar og februar 2015 en række tekniske drøftelser om kravene, og de afsluttende forhandlinger fandt sted den 23. og 24. februar 2015, hvor der blev indgået forlig.

Forliget indebar bl.a., at parterne – sammen med de øvrige organisationer på det regionale område – iværksætter et projekt i perioden om lokal løndannelse på det regionale område, der tager sigte på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er: Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat; åbenhed om grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet; råderummet, der kan anvendes, og den konkrete anvendelse af midler. Arbejdet med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 til december 2015, og evalueringen/en politisk dialog herom planlægges i slutningen af overenskomstperioden. Der henvises i øvrigt til afsnittet nedenfor om "Projekter".

Herudover var hovedpunkterne i forliget bl.a.:

- En forhøjelse af pensionsbidraget i den fællesakademiske overenskomst fra 17,97 pct. til 18,46 pct.. Pensionsforhøjelsen kan konverteres til løn i overensstemmelse med den allerede gældende fritvalgsordning

- En videreførelse af forsøgsordningen om, at der kan indgås aftaler om højere individuel arbejdstid (plustid) mellem regionen og den ansatte, uden at der forinden er blevet indgået en såkaldt tiltrædelsesaftale mellem region og en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation
- Enighed om at henstille til regionerne, at når en ph.d.er har fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov, bør regionerne se positivt på at imødekomme en ansøgning fra medarbejderen om forlængelse af ansættelsesperioden, svarende til fraværsperiodens længde

En række yderligere personalepolitiske projekter, dels med det formål at sætte fokus på ledigheden blandt nyuddannede akademikere, dels med det formål at sætte fokus på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på regionale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdrevet innovation, og dels et projekt hvis formål er at indsamle viden om kompetenceudvikling af regionalt ansatte akademikere opnået via praktikophold, jobbytte eller lign. i eller udenfor regionen.

2.1.7. Redigering af overenskomsterne

Den statslige fællesoverenskomst blev færdigredigeret og udsendt den 12. november 2015. Redigeringen på det statslige område har været forholdsvis problemfrit. Udsendelsen afventede imidlertid udsendelsen af bekendtgørelserne med alle nye stillingsstrukturer.

De kommunale og regionale fællesoverenskomster forventes færdigredigeret ultimo 2015.

2.1.8. Evaluering af OK15

FHO har på møder i maj og juni 2015 evalueret overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2015. FHO's evaluering mandede ud i en række overvejelser om fremadrettede drøftelser/initiativer, mv.

Der er således enighed om, at FHO forud for forhandlingerne i 2018 drøfter følgende:

- Initiativer med det sigte, at organisationernes forslag til krav relaterer sig til en fælles rammeforståelse, der bør fremstå som udmeldinger "til inspiration", herudover konsekvenserne af om der afsættes midler til organisationsforhandlingerne eller ej
- Det hensigtsmæssige i få/mange krav, herunder muligheden for at opstille en prioriteringsliste, samt fokus på risikoen ved få krav, hvis modparten spiller uforudsete temaer ind i forhandlingerne

- Spørgsmålet om skævdeling/lavtlønsprojekter med det klare udgangspunkt, at krav fra såvel andre organisationer som arbejdsgiverne herom afvises
- Akademikernes forhold til/udbytte af medlemsskabet af CFU. I drøftelserne indgår bl.a. spørgsmålet om, hvorvidt akademikerorganisationernes overenskomstansatte medlemmer bør tilsluttes CFU, CFU-formandsposten, tilstedeværelse i de afsluttende forhandlinger med CFU-formanden og mere uddybende og forpligtende køreplansaftaler mhp. bl.a. at sikre en vis frist fra det endelige resultatpapir foreligger, til resultatet underskrives samt sikre et større fælles forberedende arbejde om talmaterialer og drøftelser af fælles beregningstekniske forudsætninger
- Akademikernes forhold til/udbytte af medlemsskabet af Forhandlingsfællesskabet
- Opdelingen i forhandlingsdelegationer på undervisnings- og forskningsområdet, herunder en tværgående baggrundsgruppe.

2.2. Faglige voldgiftssager og sager ved de civile domstole

Cirkulærebemærkninger til aftaler kan prøves ved faglig voldgift – fortolkning af hovedaftalen

Akademikerne er på vegne af medlemsorganisationerne som biinterve-nient indtrådt i en voldgiftssag anlagt af GL mod Moderniseringsstyrelsen om fortolkning af cirkulærebemærkninger. Moderniseringsstyrelsen gjorde gældende, at cirkulærebemærkninger i overenskomsten er et anliggende mellem indklagede og de underliggende myndigheder, hvorfor den anden aftalepart ikke er påtaleberettiget heroverfor. Det betyder således, at hovedaftalens adgang til at få prøvet tvister mellem parterne ved faglig voldgift ikke omfatter cirkulærebemærkninger efter Kammeradvokatens og Moderniseringsstyrelsens opfattelse – heller ikke aftalte bemærkninger eller bemærkninger, som har været gentaget over flere perioder.

Problematikeringen af voldgiftssager, hvori indgår fortolkning af cirkulærebemærkninger er ny – der har tidligere været ført adskillige sager, hvor cirkulærebemærkninger er indgået, uden at Moderniseringsstyrelsen har problematiseret dette forhold.

Sagens udfald kan blive ganske normerende for holdningen til aftaletekst og cirkulærebemærkninger ved OK18. Sagen blev hovedforhandlet 31. august 2015. Der afventes fortsat en kendelse fra opmanden.

Brud på aftalen om klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger – stillingen som Chef for Operationsstaben, Den Værn-fælles Forsvarskommando

Akademikerne fik medhold i, at der i den konkrete sag var sket brud på klassificeringsaftalen, hvor Forsvarsministeriet på trods af forhandlings-

anmodning af stillingens indplacering besatte stillingen i den foreslåede lønramme, i hvilket lønrammeniveau Akademikerne var uenig.

Med sagen er det statueret, at brud på klassificeringsaftalen, hvor en stilling besættes, uanset der er fremsat begæring om forhandling, udløser bod på kr. 150.000.

Uddannelseschef på Campus Bornholm samt rektor/vicedirektør på Rybners

I to konkrete sager, er der sket ansættelse på individuel kontrakt, uden at dette er blevet aftalt med den relevante Akademikerorganisation.

Moderniseringsstyrelsen er af den opfattelse, at Akademikeroverenskomsten ikke omfatter lederstillinger af den pågældende institutionstype.

Der er derfor anlagt sag ved faglig voldgift mhp. at få fastslået, at stillingerne er omfattet af Akademikeroverenskomsten, ligesom det også gøres gældende, at løn- og ansættelsesvilkår i den individuelle kontrakt skulle have været aftalt med den relevante forhandlingsberettigede akademikerorganisation.

Moderniseringsstyrelsen har afgivet duplik den 7. januar 2014. Sagen er endnu ikke blevet berammet. Akademikernes advokat har rykket for berømmelse af begge sager, som er aftalt behandlet under et.

Uddannelsesledere på Campus Bornholm

I forbindelse med etableringen af Campus Bornholm, som er en fusion mellem Bornholms Erhvervsskole, Bornholms Gymnasium og VUC Bornholm, blev der opslået tre stillinger som uddannelsesledere for hhv. voksenuddannelsescentret, stx og HF. Stillingerne blev efterfølgende besat med akademikere på individuel kontrakt, uden at dette blev aftalt med den relevante forhandlingsberettigede AC-organisation.

Djøf og GL har derfor begæret mæglingsmøde samt anlagt sag ved faglig voldgift med påstand om, at stillingen som uddannelsesleder for voksenuddannelsescentret er omfattet af overenskomsten for forstandere og øvrige chefstillinger ved VUC (Djøf), samt at stillingerne som uddannelsesleder for HF hhv. stx er omfattet af overenskomsten for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler, mv. (GL).

Subsidiært er der nedlagt påstand om, at stillingerne er omfattet af Akademikeroverenskomsten, såfremt de ikke findes omfattet af ovennævnte overenskomster.

Akademikerne/akademikerorganisationerne har den 8. oktober 2014 afgivet replik i sagen. Sagen afventer fortsat modpartens duplik. Der er rykket herfor.

Rektorer på erhvervsakademierne

Sagen omhandler brud på AC-overenskomsten samt spørgsmålet om forhandlingsretten i forbindelse med ansættelse af en række rektorer med akademisk baggrund på de nyoprettede Erhvervsakademier tilbage i 2009. Akademikernes synspunkt i sagen er, at rektorerne skulle ansættes i henhold til Akademikeroverenskomsten i den udstrækning, de har akademisk uddannelse.

Moderniseringsstyrelsens synspunkt er, at Akademikeroverenskomsten ikke omfatter ledere ved nye selvejende institutioner på Undervisningsministeriets område. Moderniseringsstyrelsen tilbød derfor overenskomstindgåelse med den organisation, der kunne dokumentere at repræsentere flerheden af rektorerne. Da rektorerne hovedsageligt blev rekrutteret fra lederstillinger ved erhvervsskolerne – stillinger, som er omfattet af CO10's forhandlingsret – blev der indgået overenskomst mellem CO10 og Moderniseringsstyrelsen. Dette til trods for, at hovedparten af rektorerne har akademisk baggrund. Sagen er derfor blevet indbragt for en faglig voldgift.

Skriftudvekslingen er endnu ikke afsluttet.

Opsigelse af betalte fridage i SKAT

SKAT opsagde i 2013 fire betalte fridage, som bl.a. de akademiske medarbejdere indtil da havde afholdt med løn, nemlig 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Akademikerne bad en advokat vurdere, hvorvidt der kunne gøres indsigelse mod opsigelsen og/eller det varsel, der var blevet anvendt. På denne baggrund meddelte Akademikerne SKAT, at SKAT efter Akademikernes opfattelse ikke har opsagt juleaftensdag og nytårsaftensdag 2013 med det korrekte varsel, f.s.v. angår de medarbejdere, der har et individuelt opsigelsesvarsel på 6 måneder eller mere. Der blev afholdt et mæglingssmøde med Moderniseringsstyrelsen, hvor enighed ikke kunne opnås, og Akademikerne har herefter anlagt sag ved en faglig voldgift. Der er udvekslet flere processkrifter i sagen, men den er endnu ikke berammet.

Opsigelse af halve betalte fridage i Frederiksberg og Slagelse Kommuner

I slutningen af 2014 opsagde Frederiksberg Kommune en halv arbejdsgiverbetalt fridag (en halv Grundlovsdag) og Slagelse Kommune to halve arbejdsgiverbetalte fridage (hhv. en halv Grundlovsdag og en halv 1. maj). Det er overfor begge kommuner meddelt, at der er tale om væsentlige stillingsændringer, der skulle have været varslet overfor medarbejderne med deres individuelle opsigelsesvarsler. Akademikerne har afholdt mæglingssmøde med KL, hvor der umiddelbart ikke kunne opnås enighed. Mæglingssmødet blev imidlertid sat i bero på yderligere undersøgelser af bl.a. baggrunden for de betalte fridage og genoptages i starten af december 2015.

Orientering af TR forud for opsigelse af medarbejdere

Sagen angår, om – og hvornår – tillidsrepræsentanter skal modtage besked om, hvilke medarbejdere der agtes opsagt. Det fremgår af den

statslige aftale om tillidsrepræsentanter, at tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser. Ved en konkret afskedigelsesrunde ved Aarhus Universitet blev tillidsrepræsentanterne ikke orienteret af ledelsen, før medarbejderne blev varslet opsagt, og tillidsrepræsentanterne blev i et vist omfang heller ikke orienteret af ledelsen efter varslingen. Aarhus Universitet anførte i den forbindelse, at en orientering af tillidsrepræsentanterne ville have været i strid med persondataloven.

Sagen blev efterfølgende drøftet med Moderniseringsstyrelsen, hvor der bl.a. var enighed om i fællesskab at rette henvendelse til Datatilsynet for at få belyst eventuelle persondataretlige problemer. Datatilsynet afviste imidlertid at udtale sig om sagen generelt og oplyste, at de først vil tage stilling hertil i forbindelse med en eventuel konkret klagesag.

Moderniseringsstyrelsen ændrede herefter sin vejledning om tillidsrepræsentantaftalen på en måde, der reelt udelukker, at tillidsrepræsentanter orienteres om, hvilke medarbejdere der agtes opsagt. Der har været afholdt mæglingssmøde med Moderniseringsstyrelsen om sagen, og styrelsen afviste i den forbindelse, at det følger af tillidsrepræsentantaftalen, at tillidsrepræsentanter skal orienteres om de afskedstruede medarbejders navn. I skrivende stund arbejdes der fortsat på at finde en forhandlingsmæssig løsning på sagen, men det forventes, at spørgsmålet formentlig vil skulle afklares ved faglig voldgift i regi af CFU.

Procedure ved flytning af TR ud af valgområdet

På baggrund af en konkret sag i Gladsaxe Kommune, hvor kommunen, uden at orientere HK herom, flyttede en fællestillidsrepræsentant ansat efter HK-overenskomsten til overenskomsten for akademikere ansat i kommunerne, jf. overenskomstens protokollat 1, nr. 2, med den virkning, at den pågældende ikke længere kunne fungere som tillidsrepræsentant, har procedurerne for flytning af tillidsrepræsentanter ud af valgområdet været drøftet med KL.

Det er vurderingen, at flytning af en TR ud af sit valgområde, udover tvingende årsager, forudsætter, at der forudgående skal ske forhandling med den forhandlingsberettigede organisation på samme måde som ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Der har ikke kunne opnås enighed med KL, og det forventes, at Forhandlingsfællesskabet med bl.a. Akademikerne som en del af baggrundsgruppen, anlægger sagen ved faglig voldgift.

Pensionsbidrag til fleksjobansat invalidepensionist

Sagen angår, hvorvidt en medarbejder, der er ansat i et fleksjob i en kommune, og som senere bevilges invalidepension fra pensionskassen, er omfattet af pensionsbestemmelserne i den fællesakademiske overenskomst. Det har ikke været muligt at opnå enighed om spørgsmålet med KL, hvorfor Akademikerne har anlagt en sag ved de civile domstole, hvori det bl.a. gøres gældende, at det direkte og udtrykkeligt fremgår af pågældendes ansættelsesbevis, at der er et pensionsbidrag knyttet til ansættelsen, og at det fremgår af lov om aktiv beskæftigelsespolitik, at

"i ikke overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde", hvilket må være den fællesakademiske overenskomst. Hovedsagen er endnu ikke berammet, idet KL i første omgang har forsøgt at få sagen afvist fra de civile domstole med en formalitetspåstand om, at den skal behandles ved faglig voldgift. Retten i Skive gav ved kendelse af 6. november 2015 Akademikerne medhold i, at den skal føres ved de civile domstole, men Skive Kommune har efterfølgende anmodet Procesbevillingsnævnet om tilladelse til at kære afgørelsen til Landsretten. Procesbevillingsnævnet har endnu ikke truffet afgørelse.

Diskriminering af timelærere ved universiteterne

Akademikerne har på vegne af en række timelærere anlagt en sag mod RUC. Kernen i sagen er, om deltidsansatte timelærere diskrimineres i forhold til overenskomstansatte. I den indledende fase er sagen efter Akademikernes anmodning overført fra byretten til landsretten som førstestans. Sagen beror nu på afgivelse af replik fra Akademikerne. Sagen er berammet til hovedforhandling i Østre Landsret 12.-14. september 2016.

2.3. Politiske/strategiske drøftelser i FHO

2.3.1 Studenterområdet

Aftaledækning

FHO har i efteråret 2015 besluttet, at ansættelser af alle aktive universitetsstuderende i videst muligt omfang skal søges omfattet af aftaler på hele det offentlige område.

Der er iværksat et arbejde med at sikre dokumentation for repræsentativitet af gruppen. Forhandlingsanmodning forventes fremsendt til alle offentlige arbejdsgivere i december 2015.

Praktikanter

FHO har endvidere besluttet en udredning af praktikantområdet mhp. at sikre ordnede forhold også for denne gruppe. Der er iværksat en spørgeundersøgelse blandt medlemsorganisationerne, som skal danne grundlag for det videre arbejde.

2.3.2 Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanternes rolle og legitimitet indgår som tema i en række projekter på alle offentlige områder. FHO har derfor besluttet at se på området som et indsatsområde og har indtil videre lagt sporene for, at der skal arbejdes videre med TR-funktionen i nye organisationsformer, samt arbejdes for udvikling af tillidsrepræsentantuddannelser udenfor rammerne af organisationernes uddannelsesprogrammer, samt understøtte en højere grad af organisationssamarbejder. I 2016 vil temaet blive udfoldet yderligere.

2.3.3 Lokal løndannelse

Manglende lønudvikling og udfordringer af lønsystemernes funktionalitet har ført til en række projekter i denne overenskomstperiode på alle offentlige områder efter pres fra vores side af bordet. FHO har på den baggrund besluttet at se på området som et indsatsområde og har indtil videre lagt sporene for, at der skal arbejdes videre med, hvorledes Akademikerne strategisk skal forholde sig til en videreudvikling af de nye lønsystemer – også set i samspil med arbejdet om reguleringsordningen og reststigningen. I 2016 vil temaet blive udfoldet yderligere. Der vil også i 2016 blive afholdt en lønkonference i regi af CFU. De allerførste drøftelser heraf indledes i CFU i december 2015.

2.4. Særligt om reguleringsordningerne og hensigtserklæringerne

Som beskrevet under CFU-forhandlingerne kom de afsluttende forhandlinger på det statslige område og senere på alle øvrige offentlige områder i høj grad til at handle om reguleringsordningen og det efter arbejdsgivers opfattelse opståede løngab mellem den offentlige og den private sektor, som afstedkom udformningen af hensigtserklæringerne i alle overenskomstresultater. Og en indsigt i en ganske koordineret arbejdsgiverside med et meget gennemslagskraftigt Finansministerium.

Siden afslutningen af de offentlige forhandlinger har disse erklæringer på alle tre områder skabt usikkerhed. Det har betydet, at der på organisationssiden er iværksat et udredningsarbejde af Finansministeriets regnemetoder, som tilbagevises som vilkårlige, bl.a. begrundet i indekseringsmetoden. Herudover arbejdes der med en udredning af reststigningen, og de allerførste skridt er taget i forhold til en drøftelse af reguleringsordningens fremtid på arbejdstagerside. Der er endvidere en tæt koordinering med Forhandlingsfællesskabets lønteknikere.

Herudover er det aftalt, at CFU og Finansministeriet i januar 2016 igangsætter et fælles arbejde om det faktuelle grundlag for økonomien i overenskomstforhandlinger. Arbejdet skal bidrage til, at parterne står på et fælles faktagrundlag til OK18. Der skal bl.a. gennemføres en analyse af reguleringsordningen, der kan danne grundlag for det videre arbejde med hensigtserklæringen.

Der er endvidere nedsat en teknisk arbejdsgruppe i Akademikerne, som arbejder med scenarier for reguleringsmekanismer og reststigningsforståelser ved de kommende overenskomstforhandlinger.

2.5. Projekter

Ved OK15 blev der på alle tre offentlige områder aftalt en række projekter, finansieret af hhv. engangsmidler fra ATP, AUA-midler eller FUSA-midler. Nedenfor er projekterne og status for arbejdet kort beskrevet.

2.5.1. Staten

Fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet)

Moderniseringsstyrelsen og Akademikerne har aftalt at sætte fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse, ligesom parterne vil drøfte, om rammerne for lokal løndannelse skal justeres ved OK18.

FHO har i efteråret 2015 indledt politiske/strategiske drøftelser om det fremtidige arbejde med lokal løndannelse, drøftelser som fortsætter i 1. kvartal 2016. Drøftelserne er retningsgivende og spiller ind som forbedrelse af projektet. Moderniseringsstyrelsen og Akademikerne forventes at opstarte projektet i foråret 2016.

"Anerkendelse af den gode undervisning" på erhvervsgymnasier (projekt om lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet)) samt "Anerkendelse af den gode undervisning" på professionshøjskoler og erhvervsakademier (projekt om lokal løndannelse (Akademikerne-Finansministeriet))

Parterne aftalte ved OK15 to projekter, som begge tager sigte på anerkendelse af den gode undervisning via lokal løndannelse. Der er nedsat arbejdsgrupper på Akademikernes side af bordet. Arbejdet forventes opstartet i 1. kvartal 2016.

Kompetenceudvikling, design og ledelse af projekter i netværk (Akademikerne-Finansministeriet)

I overenskomstperioden har parterne aftalt at drøfte mulighederne for at iværksætte et projekt om at kvalificere projektledere indenfor design og ledelse af projekter i netværk. Der er ikke indledt drøftelser heraf.

Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser (Akademikerne-Finansministeriet)

Ved OK15 blev der aftalt et partsprojekt om "Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser". Formålet er at fremme samarbejdet og dialogen på skolerne, således at kerneopgaven løses på bedst mulig vis via:

- Udvikling af tillidsbaseret samarbejde, der fremmer dialogen om den pædagogiske praksis og skolens strategi
- Udvikling af forskellige veje til at fremme samarbejdet mellem ledere og lærere
- Udvikling af kompetencer, der bidrager til at understøtte skolerens strategi.

Akademikerne, Djøf, IDA og GL har deltaget i projektet som en del af styregruppen, hvor også lederforeningerne og Moderniseringsstyrelsen har sæde. Kompetencesekretariatet varetager sekretariatsopgaven. Der er afsat 2 mio. kr. til projektet fra kompetencemidlerne. Hensigten er at

dele midlerne ud til skoler, som vil arbejde med lokale projekter indenfor formålet.

Der har efter sommerferien været afholdt to seminarer med i alt 200 deltagere – ledere og TR'ere. På den baggrund søgte en række skoler om at blive omfattet af projektet. Der er nu bevilliget støtte til projekter, som omfatter 13 gymnasiale arbejdspladser.

Alle de lokale projekter vil blive fulgt i løbet af 2016. I januar 2017 afholdes en konference om erfaringerne fra projekterne, hvor alle gymnasiale arbejdspladser vil blive inviteret.

Parterne styrker det centrale og lokale samarbejde (CFU-Finansministeriet)

Parterne aftalte ved OK15 et partsprojekt om at styrke det centrale og lokale samarbejde. I CFU er det besluttet, at CFU-S skal virke som CFU's medlemmer af styregruppen i projektet. CFU har den 20. august 2015 afholdt seminar herom. CFU har på baggrund af seminaret lagt vægt på overfor Moderniseringsstyrelsen, at der forud for opstarten af projektet er enighed på centralt hold om nogle pejlemærker. Begrundelsen herfor er bl.a. en total udskiftning af medarbejdere og chefer på arbejdsgiversiden siden projektformuleringen. CFU har overfor Moderniseringsstyrelsen nævnt følgende forudsætninger:

- Projektet skal være med til at tale aftalesystemet op
- Projektet skal styrke aftalesystemets legitimitet
- Hvordan kan det gøres attraktivt at tænke TR ind i det lokale?
- Behovet for ligeværdighed mellem TR og leder
- Belysning af forskellen mellem det formelle og uformelle system/inddragelse af TR og inddragelse af medarbejdere

Parterne forventes at mødes til projektopstart i december 2015.

Partsfælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø (CFU-Finansministeriet)

Psykisk arbejdsmiljø var for Akademikerne et helt centralt tema under OK15. Det lykkedes på alle tre offentlige områder at komme igennem med en aftale om fælles indsatser mellem overenskomstparterne for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det er en fælles forudsætning hos parterne i staten, at et godt psykisk arbejdsmiljø og et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for medarbejderes og lederes trivsel og for produktivitets- og kvalitetsniveauet i opgaveløsningen. Der er ydermere en fælles erkendelse af, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan føre til øget sygefravær, mistrivsel og høj personaleomsætning og til, at arbejdet ikke udføres så godt og effektivt som muligt.

I staten er projektet i en opstartsfasen, hvor der på CFU-siden er nedsat en styregruppe bestående af Rita Bundgaard (OAO), Jesper Hansen (SKAF), Lars Qvistgaard (Djøf), Margith Nielsen (SKAF), Amalie Ferdinand (OAO) og Sofie Nilsson (Akademikerne). Første møde med Moderniseringsstyrelsen forventes at blive ultimo 2015/primus 2016. Projektet er blevet forsinket på grund af personalemangel i Moderniseringsstyrelsen.

Chefprojekt

CFU/Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med OK15 drøftet perspektiverne for et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på det statslige område. Parterne har aftalt at videreføre drøftelserne i perioden. Der har indtil videre været en helt overordnet drøftelse med Moderniseringsstyrelsen om igangsættelse af projektet, samt nedsat en gruppe i CFU herom. De første drøftelser parterne imellem forventes at finde sted i januar 2016.

Projekt om tillid og samarbejde

Af CFU-forliget fra OK13 fremgår det, at parterne skal iværksætte et projekt om tillid og samarbejde. Omdrejningspunkterne er bl.a.:

- At indsamle viden og erfaringer fra forskning og best practice vedr. tillid og samarbejde, herunder bl.a. psykisk arbejdsmiljø og social kapital
- At indsamle viden om effekten af indsatser for tillid og samarbejde
- At igangsætte relevante initiativer og aktiviteter, der understøtter arbejdet med at fremme tillid og samarbejde

Moderniseringsstyrelsen og CFU har i regi af projektet udarbejdet et inspirationskatalog med eksempler på sammenhænge og metoder til at arbejde med tillid og samarbejde.

Parterne støtter endvidere lokalt forankrede arbejdspladsprojekter (oprindelig otte i alt, men antallet er nu syv), der med fokus på kerneopgaven vil arbejde med tillid og samarbejde, bl.a. med udgangspunkt i problemstillinger om tillid og samarbejde i omstillingsprocesser, på geografisk spredte arbejdspladser og i statslige enheder med mange styringsniveauer.

KORA er knyttet til arbejdspladsprojekterne og står for at gennemføre effektmålinger. Der er i 2015 udsendt et nyhedsbrev om projektet, og det er planen, at der vil blive udsendt yderligere tre nyhedsbreve i 2016. Arbejdspladsprojekterne forventes at være færdige med udgangen af 2016.

2.5.2. KL-området

Lokal løndannelse (Akademikerne-KL)

Der blev mellem Akademikerne og KL ved OK15 indgået aftale om, at forsøgsordningen om andre forhandlingsregler videreføres i overenskomstperioden frem til 31. marts 2018. Ordningen evalueres inden udløbet af overenskomstperioden.

Herudover var der enighed om, at lokal løndannelse drøftes mellem de centrale parter i den kommende overenskomstperiode. Det er således aftalt, at parterne i perioden skal drøfte, hvordan strategisk anvendelse af den lokale løndannelse kan fremme kvalificeret varetagelse af kerneopgaverne, hvordan den lokale løndannelse anvendes med fokus på den enkeltes behov på arbejdspladsens udvikling, hvilken viden og kompetence, der fremmer en konstruktiv og smidig lokal proces og anvendelse af lokal løndannelse, hvordan en fornuftig forventningsafstemning fremmes i den lokale forhandlingsproces samt hvordan de lokale parter kan sikre balance mellem indsats og ressourcer.

I drøftelsen skal deltage repræsentanter fra KL og de akademiske forhandlingsberettigede organisationer, ligesom lokale ledere og lokale repræsentanter fra organisationerne deltager. På baggrund af den fælles viden overvejer parterne eventuelt yderligere initiativer, der kan understøtte de lokale parters forhandlingsproces. Resultatet af parternes drøftelser skal foreligge ved udgangen af 2016.

Projektets opstart har afventet en færdigredigering af den kommunale fællesoverenskomst.

Mobilitets- og beskæftigelsesfremme (Akademikerne-KL)

Der er enighed mellem Akademikerne og KL om at iværksætte et projekt om mobilitets- og beskæftigelsesfremme, der dels skal medvirke til at sikre, at nyuddannede akademikere får et ordentligt kendskab til, hvilken mangfoldighed af job og karrieremuligheder, der er i en landkommune samt skal belyse mulighederne for flere langsigtede akademikerstillinger i landkommuner. Herudover skal projektet afdække hvilke erfaringer, der er med at skabe korte mobilitetsforløb for akademikere ansat i kommunerne mhp. at udbrede anvendelsen af mikromobilitet. Projektet vil bestå af en omfattende erfaringsindsamling og en efterfølgende formidling. Erfaringerne sammenfattes i en praksisnær guide.

Netværksprojekt om innovation på kommunale arbejdspladser (Akademikerne-KL)

KL og Akademikerne havde ved OK15 aftalt at sætte fokus på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på kommunale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdrevne innovation.

Der er nedsat en gruppe bestående af KL, Akademikerne og IDA, der indtil videre har aftalt, at der laves to netværk – Innovationsnetværk

VEST og Innovationsnetværk ØST. Parterne er enige om at tilrettelægge forløbene således, at der skabes og faciliteres en opstart af netværkene, der gives inspiration via temadrøftelser på fire arrangementer og det understøttes, at netværket lever videre, når parterne trækker sig ud. Projektet gennemføres i løbet af 2016.

Faglig ledelse (Akademikerne-KL)

Der er mellem KL og Akademikerne enighed om i overenskomstperioden at søge at fremme et projekt om faglig ledelse i Væksthus for ledelse, som skal sætte fokus på, hvorledes fagprofessionelle bedriver ledelse i krydsfeltet mellem fag og ledelse.

Talent- og karriereudvikling for seniorer (Akademikerne-KL)

Projektets formål er at give seniorer fortsat lyst til udvikling i arbejdslivet, tydeliggøre seniorernes kompetencer, afklare seniorernes fremtidige karriereønsker og potentialer samt styrke den generelle opfattelse af seniorer som en attraktiv og fleksibel arbejdskraft. I projektet søges udarbejdet et elektronisk værktøj, der som et udvidet tillæg kan bidrage til at klargøre og skelne den enkeltes seniors faglige og personlige kompetencer.

Fremtidens krav til psykologer i PPR (Akademikerne-KL)

Mellem KL og Akademikerne er der enighed om at iværksætte et projekt, der dels skal indsamle eksempler fra de kommunale PPR, som har succes med at udvikle psykologernes opgaveløsning i henhold til inklusionsopgaver, og dels indsamle viden for relevant forskning af relevans for den påkrævede udvikling af psykologernes opgaveportefølje. Projektets mål er at komme med forslag til best practice for psykologer i PPR, herunder styrke autorisationsordningens kobling til inklusionsopgaven.

Fokus på den danske model (Forhandlingsfællesskabet-KL)

I forlængelse af parternes aftale ved OK15 om at sætte fokus på værdien af den danske model og tilvejebringe et grundlag for at drøfte en fælles vision for fremtidens MED-system og det lokale partssystem i kommunerne, er der mellem Forhandlingsfællesskabet og KL nedsat en styregruppe, hvori Akademikerne er repræsenteret, der skal se på, hvordan den danske model fungerer i praksis i kommunerne.

Formålet med projektet er at skabe fælles billeder hos de centrale parter af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fungerer og skal fungere i fremtiden i kommunerne, herunder hvilke rammer der styrker hhv. hæmmer det gode samarbejde, at drøfte visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR-leder) samt at drøfte eventuelle centrale "her og nu initiativer", der kan understøtte den lokale dialog og samarbejde fx i form af inspiration og formidling af eksempler på god samarbejdspraksis.

Parterne har derfor bl.a. aftalt sammen at besøge en række kommuner og kommunale arbejdspladser for at undersøge, "hvordan det går" og for at skaffe viden, der kan inspirere til drøftelserne i fremtiden.

Parterne har besluttet at besøge ni kommuner, og de første besøg fandt sted i oktober og november 2015. De resterende besøg afvikles i 2016.

Psykisk arbejdsmiljø (Forhandlingsfællesskabet-KL)

I forbindelse med OK15 blev der mellem parterne enighed om at understøtte de kommunale arbejdspladser fortsatte arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø og derfor i perioden at iværksætte følgende initiativer:

- Rejsehold
- Formidlingsindsats om psykisk arbejdsmiljø

Rejseholdet etableres med virkning fra 1. januar 2016 med det formål at understøtte arbejdspladser i kommunerne i at håndtere problemstillinger i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er lokale ledere – og medarbejderrepræsentanter, som i enighed kan anmode om bistand fra rejseholdet. Rejseholdet står ligeledes til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen/MED-udvalg på alle niveauer.

Herudover iværksættes en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved, fx lavere sygefravær, højere trivsel, højere produktivitet og større omstillinger. Målgruppen er ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser.

2.5.3. RLTN-området

Lokal løndannelse (Akademikerne-RLTN)

Ved OK15 blev der mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, der skal understøtte de lokale lønforhandlingsprocesser. Der er nedsat en styregruppe bestående af repræsentanter fra organisationerne samt fra Danske Regioner og hver af regionerne. Fra akademikerområdet deltager repræsentanter fra DM, DP, Djøf, FAS, YL og Akademikerne.

Der har i september 2015 været afholdt møder i alle regionerne med deltagelse af de centrale parter, hvor de lokale forhandlingsparter sammen drøftede lokal løndannelse, herunder hvordan der skabes en god forhandlingsproces, kendetegnet ved fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt. De fem regionale møder følges op af en lokal proces i hver region, der skal medvirke til at sikre, at ledere og relevante tillidsrepræsentanter fra alle faglige organisationer bliver inddraget i og informeret om temaer og perspektiver fra møderne. Det er hensigten, at de lokale initiativer skal have en positiv effekt på de lokale parters oplevelse og anvendelse af lokal løn i løbet af 2016.

Til brug for processen har de centrale parter udarbejdet et fælles papir om arbejdet med lokal løndannelse, et inspirationskatalog til den lokale lønforhandlingsproces, en vejledning om inddragelse af ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger samt et opdateret råderumspapir. Materialet er tilgængeligt på Danske Regioners hjemmeside, og det er hensigten, at inspirationskataloget løbende opdateres med erfaringer, ideer og forslag fra de lokale parter.

Der vil i regi af styregruppen løbende blive fulgt op på de lokale initiativer regionerne, og der vil forud for OK18 ske en evaluering heraf mhp. at understøtte en politisk dialog om emnet.

Kompetenceudvikling (Akademikerne-RLTN)

Der er enighed mellem Akademikerne og RLTN om at iværksætte et projekt om kompetenceudvikling, hvis formål er at indhente viden om kompetenceudvikling af regionalt ansatte akademikere skabt gennem praktikophold, jobbytte eller lign. i eller udenfor regionen. Projektet skal formidle erfaring og viden som inspiration til anvendelse af praktikforløb, jobbytte eller lign. Formidlingsindsatsen skal herudover suppleres med tilbud om gennemførelse af lokale aktiviteter, fx lokale workshops, for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter, mhp. drøftelse af muligheder for iværksættelse af initiativer til styrkelse af mobiliteten og tilpasset den enkelte regions behov.

Beskæftigelsesfremme (Akademikerne-RLTN)

På baggrund af de erfaringer, der er i regionerne med hensyn til ansættelse af nyuddannede i fx løntilskudsstillinger, introduktionsstillinger, midlertidige ansættelser/vikariater, mv. er der enighed om at gennemføre et projekt, der har til formål at sætte fokus på ledigheden blandt nyuddannede akademikere.

Erfaringer fra de regioner, der har arbejdet med fokus på akademikerledigheden indsamles og formidles til de øvrige regioner.

Innovation på offentlige arbejdspladser (Akademikerne-RLTN)

Der er mellem Akademikerne og RLTN enighed om at iværksætte et projekt, der skal sætte fokus på, hvordan ledere og akademiske medarbejdere på regionale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdreven innovation. Projektet gennemføres som supplement til allerede igangsatte initiativer i regionerne og bygger derfor oven på disse. Det overordnede formål er at kvalificere og sprede ny viden om, hvordan regionale akademikerarbejdspladser – og funktioner – kan skabe og implementere innovative ideer og dermed bidrage til at udvikle og effektivisere opgavevaretagelsen til gavn for patienterne og borgerne.

Samarbejde i regionerne (Forhandlingsfællesskabet-RLTN)

Projektets formål er at afdække og få fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspillet mellem de forskellige fora. Det er aftalt, at projektet fokuserer på samarbejdsformer i følgende fora:

- Samarbejde i MED-systemet
- Det lokale partssystem
- Andre samarbejdsfora, som fx ad hoc-arbejdsgrupper, udviklingsprojekter og lign.

Projektet er forankret i en styregruppe – hvori også Akademikerne er repræsenteret. Projektet er for øjeblikket i en planlægningsfase og gennemføres indledningsvis med en fælles afdækning af en række problemstillinger i fremadrettet perspektiv, idet der sideløbende hermed foretages arbejdsplads-/virksomhedsbesøg og eventuelle politiske drøftelser og andre tiltag, som parterne i fællesskab finder relevant. Der har været afholdt to møder i styregruppen i efteråret 2015, og styregruppen mødes igen i januar og februar 2016, bl.a. mhp. fastlæggelse af datoer for besøg i regionerne.

Udvikling af aftalesystemet (Forhandlingsfællesskabet-RLTN)

Ved OK15 blev det aftalt at gennemføre en politisk dialog om udvikling af aftalesystemet. Formålet er at se på, om aftalesystemet kan udvikles, så det yderligere understøtter den generelle udvikling på hospitalsområdet og parternes fælles interesse i at udvikle og fremtidssikre den danske model. Der er nedsat en teknisk styregruppe for projektet, hvor Akademikerne er repræsenteret. Mhp. en politisk dialog, som afsæt for en efterfølgende fastsættelse af retning for det videre forløb, afholdes der et indledende politisk møde i foråret 2016. Der er mellem parterne enighed om, at den samlede proces bør være afsluttet inden sommeren 2017.

Psykisk arbejdsmiljø (Forhandlingsfællesskabet-RLTN)

Der blev mellem parterne enighed om at gennemføre et forskningsprojekt i den kommende overenskomstperiode mhp. at give de centrale overenskomstparter mere og fælles viden om det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Projektet har fokus på tre overordnede forhold i relation til psykisk arbejdsmiljø: Faktorer, kausalitet og evidens. Et element heri er, at parterne kan blive mere afklarede i forhold til, hvilke metoder og indsatser, der virker under hvilke omstændigheder. Herudover blev det besluttet at afsætte 3 mio. kr. årligt til at yde inspirations- og rådgivningsbistand til udvalgte temaer indenfor psykisk arbejdsmiljø. Disse aktiviteter er tilbud, der ligger udover den arbejdsmiljøindsats, der allerede foregår i dag. Der er etableret en projektgruppe – hvori YL repræsenterer Akademikerne – der får til opgave at udarbejde oplæg til en af parterne nedsat koordineringsgruppe bestående af de centrale parter, der styrer, koordinerer og sørger for videnopsamling

og evaluering. Der har været afholdt to møder i koordineringsgruppen i efteråret 2015. Næste møde afholdes i januar 2016.

3. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet

3.1. TR-uddannelsen

Syv akademikerorganisationer (Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Psykolog Forening, De Offentlige Tandlæger, DDD, JA, Pharmad Danmark og Tandlægeforeningen) samarbejder om at afholde en basisuddannelse for tillidsrepræsentanter. Organisationerne har indgået en aftale med Akademikerne om administration, ajourføring af kursusmateriale, mv. mod betaling. Der har i 2015 været afholdt følgende antal kurser med følgende antal tilmeldte:

Emne	Antal kurser	Antal tilmeldte
Modul 1 (grunduddannelsen)	2	58
Modul 2 (TR's rolle i lønsystemet)	2	37
Modul 3 (medindflydelse og personalepolitik)	1	19
Modul 4 (forhandlingsteknik)	2	39
I alt	7	153

Niveauet for antal tilmeldte er steget ganske pænt til i alt 153 i 2015 mod 119 i 2014.

I et samarbejde med underviserne blev der i 2014 iværksat et projekt om modernisering af de materialer, som underviserne anvender på basisuddannelsen, og som kursusdeltagerne får udleveret. De nye materialer, der bl.a. lægger op til en højere grad af inddragelse af kursisterne, blev første gang anvendt på kurserne i foråret 2015, og der er generelt blevet taget godt imod dem. På baggrund af erfaringerne er der efterfølgende sket en opdatering af materialet til brug for kurserne i efteråret 2015.

Akademikerne tilbyder endvidere såkaldte overbygningskurser for tillidsrepræsentanter. Overbygningskurserne tilrettelægges og afvikles efter drøftelse i en planlægningsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra de interesserede organisationer, pt. 13 organisationer.

Nedenfor fremgår emnerne for kurserne samt antal tilmeldte i 2015:

Side 46 af 100

Emne	Antal tilmeldte
Personlig power	18
Offentlig ansættelsesret	26
Praktisk konflikthåndtering	35
Praktisk konflikthåndtering II	9
Psykisk arbejdsmiljø	32
Retorik for tillidsrepræsentanter	41
I alt	161

Niveauet for antal tilmeldte er steget lidt til i alt 161 i 2015 i forhold til 153 i 2014.

3.2. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg behandler bl.a. klager over afgørelser efter ferieloven og spørgsmål om arbejdsgiverens overholdelse af oplysningspligten efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Akademikerne indgår i henhold til retssikkerhedsloven i udvalget i de klagesager, hvor lønmodtageren er medlem af en organisation, tilknyttet Akademikerne. I det forgangne år har der været en enkelt sag, som omhandlede spørgsmålet om manglende dokumentation for udbetaling af sociale ydelser som betingelse for udbetaling af uhævede feriepenge.

3.3. Grønland

Der har i 2015 fortsat været ført drøftelser mellem Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) og de danske organisationer, tilsluttet ASG, om gensidige forventninger til samarbejdet i regi af ASG mhp. afklaring af økonomiske forhold og spørgsmål om opgave- og arbejdsdeling mellem organisationerne og ASG og af organisationernes forventninger til ASG.

Efter aftale med de organisationer, der er tilknyttet ASG, har Akademikerne forberedt kravsudtagelsen, herunder koordineret mellem ASG og ASG-organisationerne, samt ydet teknisk bistand til forhandlingerne om aftalerne om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd under Grønlands Selvstyre og kommunerne i Grønland.

Der blev således i maj måned gennemført aftaleforhandlinger for de tjenestemandsansatte i Grønland, hvor sekretariatet ydede forhandlingsbistand til ASG.

Forløbet var stærkt præget af, at Selvstyret befandt sig i en meget låst situation med en meget begrænset økonomisk ramme, og hvor man skulle opnå resultater på arbejdstidsområdet for universitet – det fusio-nerede område bestående af professionsuddannelser og klassiske universitetsuddannelser.

Da det var umuligt at færdigforhandle universitetsområdet blev forhandlingerne heraf lagt ud i perioden, og med status af en fortsættende aftaleforhandling efter reglerne herfor. ASG vurderede, at Selvstyret var så opsat på, at der skulle ske en modernisering på universitetsområdet, at der ikke var mulighed for at undgå ændringer. Det bedste ASG kunne gøre var derfor at søge indflydelse og samtidig få landet et aftaleresultat, som ellers blot ville blive trukket ud.

Resultatet indeholder en nettoramme på 3 pct. over en 4-årig periode, samt af centrale resultater: Forbedringer i lønftalen af muligheder for at forhandle tillæg, på ferie- og på åremålsaftalen.

Forhandlingerne af universitetsområdets arbejdstidsaftale varetages af De samforhandlende Akademikerorganisationer med forhandlingsledelse af DM, som har langt størsteparten af de berørte ansatte.

3.4. Implementering af deltidsdirektivet

EU-Kommissionen sendte i 2013 en åbningskrivelse til den danske stat om problemstillinger ved implementering af deltidsdirektivet. Åbningskrivelsen har ført til, at en række generelle aftaler og konkrete overenskomster på det kommunale og det regionale område er blevet ændret til gunst for medlemmerne.

EU-Kommissionen har imidlertid efterfølgende stillet spørgsmål ved anvendelsen af en månedsgrænse i definitionen af løst ansatte i rammeaftalen om deltidsansatte. Der pågår derfor pt. drøftelser med KL om behovet for yderligere justeringer i aftaler og overenskomster.

På statens område er der igennem 2015 blevet rykket for at komme videre med drøftelserne om korrekt implementering af deltidsdirektivet. Finansministeriet har dog henstillet til, at man afventer den endelige løsning på det kommunale område, da det er det kommunale område, EU-Kommissionens åbningskrivelse tager afsæt i. Der pågår derfor pt. overvejelser om et sagsanlæg via CFU for at få skred i udviklingen på det statslige område, da det er opfattelsen, at der bliver diskrimineret, navnlig på timelønsområdet.

3.5. Tillidsreform – modernisering og udvikling

I 2013 indledtes et samarbejde mellem det daværende Økonomi- og Indenrigsministerium, KL og RTLN, Akademikerne, FTF og OAO. Dette samarbejde indledtes med en formulering af syv principper for samarbejde om modernisering af den offentlige sektor og etablering af Center for Offentlig Innovation. Samarbejdet fortsatte i 2015, hvor alle parter forberedte en opfølgning på de igangsatte styringslaboratorier i 2014, ligesom parterne forberedte gennemførelsen af sektorworkshops ud fra en idé om at få alle dele af styringskæderne til at mødes. Dette skulle ske i samarbejde med professor Eva Sørensen. Herudover forberedte

parterne opstart af yderligere styringslaboratorier, samt udarbejdelse af et "papir" om balancerne i de syv principper. Alle initiativer blev i forbindelse med udskrivelsen af valget i sommeren 2015 sat i stå. Samarbejdet er endnu ikke genoptaget.

Akademikerne har endvidere i samarbejde med OAO og FTF i 2015 afholdt "gå-hjem-møde" med Peter Dahler-Larsen om resultatmålinger og stress samt "Udvikling af den offentlige sektor" med KL og Danske Regioner i forbindelse med Folkemødet på Bornholm.

3.6. Udflytning af statslige arbejdspladser

Regeringen besluttede den 1. oktober 2015 at udflytte 3.900 arbejdspladser fra København, hvoraf de fleste berørte ansatte er akademikere. Udflytningerne skal være afsluttet med udgangen af 2017. Arbejdet med udflytningen i Akademikerne er forankret i bestyrelsen med en tilknytning af FHO f.s.v. angår forhandlingsbanen. Der er endvidere nedsat en sekretariatsgruppe, som mødes ugentligt for at følge forløbet.

Sekretariatet har fokus på fire områder:

- De medarbejdere, der ikke kan flytte med
- De medarbejdere, som flytter med (og deres ægtefæller/børn)
- Beskæftigelsesudfordringer for både København – øget ledighed - og ude i landet – vanskeligheder med rekruttering
- Psykisk arbejdsmiljø

Et underliggende tema for alle forhold omkring udflytningen er, at der kun er afsat 400 mio. kr. i 2016 (og forventeligt et beløb – endnu ukendt i 2017). Det vækker stor bekymring, at der er afsat så få midler.

CFU er involveret, idet der på foranledning af CFU er optaget forhandlinger med Moderniseringsstyrelsen om en række krav, som skal motivere flest mulige medarbejdere til at flytte med og derved begrænse kompetencetabet og produktivitetstnedgang med følgerne heraf såsom risiko for dårligere psykisk arbejdsmiljø, mm. CFU har endvidere stort fokus på den af Moderniseringsstyrelsen udsendte vejledning, samt udvikling af (rets)praksis på baggrund af vejledningen.

Endvidere har Moderniseringsstyrelsen og CFU nedsat en Task Force, som mødes jævnligt for bl.a. at håndtere uforudsete problemstillinger, men også for at håndtere de udflytninger, hvor der ikke er en modtagerorganisation og derfor ingen arbejdsmiljøorganisation eller SU.

Arbejdet med udflytningen vil fortsætte gennem 2016.

3.7. Ferielovsudvalget

Akademikerne indgår i det af regeringen nedsatte Ferielovsudvalg. Udvalget har fået i opdrag at komme med forslag til en ny ferielov, som skal tage udgangspunkt i, at et fremtidigt feriesystem skal

- være mere gennemskueligt og sammenhængende for lønmodtageren, uden at dette hæmmer jobmobiliteten,
- være administrativt enkelt for arbejdsgivere både på det private og offentlige arbejdsmarked,
- være i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, herunder navnlig EU-retten. Det bemærkes i den forbindelse, at Europa-Kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten

Udvalget skal afslutte sit arbejde til efteråret 2016. Udvalget afrapporterer til regeringen.

3.8. Kompetenceudvalget

Ved OK15 aftalte parterne at fortsætte arbejdet med Kompetenceudvikling i regi af Kompetencesekretariatet indenfor rammerne skabt ved OK13. Der afsættes årligt ca. 25 mio. kr. til Fonden for udvikling af statslige arbejdspladser (FUSA) til projekter og indsatser, samt ca. 33 mio. kr. årligt til Kompetencefonden, hvor midlerne sendes ud til lokal anvendelse. Akademikerne sidder både i styregruppen og i Kompetenceudvalget.

I denne overenskomstperiode er der et stærkt fokus på lokal forankring for at skærpe effekten af den kompetenceudvikling, der gennemføres lokalt, samt videreformidlingen heraf. Der er siden afslutningen af forhandlingerne færdiggjort et nyt afrapporteringssystem for Kompetencefondsmidlerne, som blev taget i brug for 1. gang ved udmøntningerne i dette efterår. Forventningen er, at man med systemet i højere grad kan følge effekten for Fonden, som har været stærk efterspurgt – også af Akademikerne.

Endelig er der aftalt en indsats om MUS. Indsatsen kommer til at involvere 40 institutioner med fokus på undervisningsområdet (produktions-skoler, professionshøjskoler og universiteter, mv., som ikke var med i OK13 indsatsen om MUS) kulturinstitutioner, mindre decentrale enheder under fx Naturstyrelsen, Fødevarestyrelsen og Transportministeriet samt decentrale enheder i Kriminalforsorgen. Der vil være skærpet fokus i rådgivning, ledertræning, medarbejderforberedelse og skriftlig information om medarbejdernes livssituation, eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

3.9. Om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere

Justitsministeren nedsatte ultimo 2013 et udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere. Akademikerne har i udvalget været repræsenteret af Akademikernes næstformand Ingrid Stage. Udvalget afsluttede sit arbejde i starten af 2015.

Udvalgsbetænkningen blev sendt i høring i april 2015, og Akademikerne afgav sammen med FTF og LO et fælles høringsvar. I efteråret 2015 har Akademikerne, FTF, LO og Dansk Journalistforbund haft foretræde for Retsudvalget for at understrege vigtigheden af, at der bliver fulgt op på anbefalingerne i betænkningen om bl.a. øget ansættelsesretlig beskyttelse samt stadig information og vejledning til offentligt ansatte om deres rettigheder.

3.10. Grænsedragning

I forbindelse med overenskomstresultatet fra 2013, hvorefter alle nye kandidatuddannelser tilflyder Akademikernes medlemsorganisationer – efter grænsedragning, er der nedsat en grænsedragningsgruppe med repræsentanter for medlemsorganisationerne, som mødes to gange årligt og drøfter de senest akkrediterede nye uddannelser.

Herudover har grænsedragningssaftalen med Sundhedskartellet, som var en forudsætning for at få landet resultatet ved OK13, afstedkommet ganske mange og lange drøftelser om hhv. enkeltstillinger og nye uddannelser. Endelig så har resultatet mellem KL og SHK om dækning af cand.soc. ført til en række drøftelser. Der er således fortsat en række opgaver og et omverdenspres, knyttet til dækningsområdet på enkelte områder. Det er besluttet i 2016 at arbejde for en forenkling af grænsedragningen internt bl.a. på baggrund af erfaringerne fra de seneste år, dog indenfor de aftalte rammer med de offentlige arbejdsgivere fra 2013.

3.11. Undervisningsområderne, herunder arbejdet i FUF og ESU

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 tilkendegav Styrelsen for Videregående Uddannelser, at man også i denne periode vil være indstillet på at indgå i et samarbejde om universiteternes psykiske arbejdsmiljø.

Det er aftalt, at FUF og Styrelsen vil arbejde i tre spor:

- En besøgsrunde i fællesskab til en række universiteter for at drøfte de lokale behov for initiativer, herunder en afdækning af allerede igangværende indsatser ude lokalt, samt en afdækning af anvendelsen af parternes fælles publikation fra OK13

- Afdække om der er behov for netværk om psykisk arbejdsmiljø på tværs af universiteterne
- Udrede om det giver mening at iværksætte fælles dataindsamlinger om psykisk arbejdsmiljø, karriereveje m.m.

Der er endvidere igangværende drøftelser om, hvorledes man i fællesskab kan arbejde for en udvikling i ansættelse af forskere med en stærkere erhvervstilknytning samtidig med, at stillingsstrukturens kvalitetskrav ikke udfordres, fx via pilotforsøg, fælles udmeldinger m.m.

Politisk/økonomisk afdeling

4. Akademikernes politiske udvalg

Der har været lagt op til en evaluering af udvalgsstrukturen i Akademikerne i løbet af 2015, men drøftelsen er udsat til starten af 2016. I lyset heraf er den genkonstituering af de faste udvalg, som ellers skulle have været foretaget pr. 1. januar 2016, også udsat. De eksisterende udvalg forventes således at fortsætte deres arbejde i 1. kvartal 2016.

Forsknings- og Uddannelsesudvalget

Forsknings- og Uddannelsesudvalgets arbejde har i 2015 været præget af drøftelser om uddannelsernes kvalitet og relevans, herunder dimensioneringen af uddannelserne og sammenhængen mellem de akademiske uddannelser og arbejdsmarkedet. Udvalget har holdt fire møder.

Blandt årets temaer i Forsknings- og Uddannelsesudvalget har været:

- Kvalitetsudvalgets rapporter og opfølgning herpå
- Dimensionering af uddannelserne
- Fælleserklæring om god uddannelse mellem ministeren og rektorerne fra de videregående uddannelsesinstitutioner
- De akademiske uddannelser og arbejdsmarkedet - bedre match mellem udbud og efterspørgsel af akademisk arbejdskraft
- anbefalinger fra udvalget for fremtidssikring af de videregående kunstneriske uddannelser
- Ph.d.ernes vilkår og beskæftigelse – ph.d.-arbejdsmarked
- Taskforce for Flere Kvinder i Forskning
- Ophavsret, forskningsfrihed og ytringsfrihed

Privatsektorudvalget

Privatsektorudvalgets arbejde har i 2015 først og fremmest været præget af færdiggørelsen af "Gør Danmark dygtigere. Erhvervsstrategi 2025" og opfølgningen herpå. Der har været afholdt fire ordinære og et ekstraordinært møde.

Blandt årets temaer i Privatsektorudvalget har været:

- Erhvervspolitiske initiativer og politikforslag til strategien – færdiggørelse af og opfølgning på strategien
- Hvordan får vi flere akademikerjob udenfor storbyerne?
- Danmark som digitalt foregangsland
- Redegørelse for OK15 i den private sektor – og temaer og tendenser for OK16 i den private sektor
- Initiativer til styrkelse af de privatansatte akademikers vilkår
- Akademikere med atypiske og/eller løse ansættelser

Arbejdsmiljøpolitikudvalget (AMPU)

Arbejdsmiljøpolitikudvalgets arbejde har i 2015 været fokuseret på offentliggørelsen af Arbejdsmiljøundersøgelsen og den tilhørende pressestrategi. Derudover har der været fokus på udviklingen af politikforslag på baggrund af resultaterne fra Arbejdsmiljøundersøgelsen. Herudover har en række øvrige punkter været på dagsordenen:

- Kvinder, køn og psykisk arbejdsmiljø
- Psykisk arbejdsmiljø ved udflytning af statslige arbejdspladser
- Partssamarbejdet om psykisk arbejdsmiljø
- Den politiske situation og Akademikernes finanslovsforslag vedr. psykisk arbejdsmiljø
- Strategisk selvledelse
- Samarbejdsprojekter om psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljørådets temadrøftelse om psykisk arbejdsmiljø

5. Arbejdsmarkedsområdet

Det arbejdsmarkedspolitiske felt

Håndtering af det arbejdsmarkedspolitiske felt for højtuddannede er tæt forbundet med dele af erhvervspolitikken og den konkrete jobskabelse - både nationalt, regionalt og kommunalt.

Trods en fortsat vækst i udbuddet af akademiske kandidater er der nærmest ingen redskaber tilbage i beskæftigelsessystemets værktøjskasse til at få højtuddannede ledige i job eller skabe job til akademikere i den private sektor. Med den nye refusionsreform, der er på vej til vedtagelse, fjernes kommunernes refusion på generel opkvalificering og vejledning. Dette vil reducere kommunernes incitament til at igangsætte kompetenceudvikling til ledige højtuddannede, særligt hvis de kun har få af dem bosiddende.

Via vækstfora er der samlet 3 mia. kr. til rådighed for regional- og socialudvikling. Hertil kommer regionernes egne erhvervsudviklingsmidler - og en kontekst, hvor regionerne bevæger sig mere og mere ind på det arbejdsmarkedspolitiske felt og visse steder samler sig i 'business regions', hvor formålet er at drage nytte af regionernes styrker på tværs af kommunegrænser. Akademikerne har derfor i 2015 sat øget fokus på at arbejde på tværs af niveauerne i beskæftigelsespolitikken og fastholde en sammenhæng med erhvervspolitikken og indsatsen på området samt påvirke forbruget af de regionale erhvervsudviklingsmidler og udmøntningen af strukturfondene. Dette sker både via arbejdet i de regionale vækstfora og i de nye regionale arbejdsmarkedsråd. En særlig bunden opgave heri har i 2015 været at fastholde og udvikle samarbejdet med både de universitetskommuner, der har et overskud af ledige nyuddannede, og de relevante aktører i områder i landet, hvor virksomhederne har brug for nye kompetencer og mere viden - og har svært ved at tiltrække og fastholde den højtuddannede arbejdskraft.

Akademikernes arbejdsmarked

Akademikere har kun delvist mærket det svage økonomiske opsving. I 2015 har det arbejdsmarkedspolitiske område været præget af varsler om mangelsituationer og flaskehalse indenfor helt specifikke områder (akademikere og faglærte med specifikke kompetencer). Ledigheden blandt akademikere med erhvervs erfaring og efterspurgte kompetencer er nærmest ikke eksisterende, mens der desværre stadig er en svagt stigende og alt for høj dimittendledighed. For oktober 2015 ligger denne på knap 30 pct. - og det gælder med få undtagelser alle grupper. Det arbejdsmarkedspolitiske område i 2015 har derfor fordret opmærksomhed både på paradoksproblemer, som konkret for akademikergruppen bl.a. handler om de nyuddannedes svære vej ind på arbejdsmarkedet, mens mangel på erfarne med efterspurgte kompetencer fylder mere og mere på dagsordenen blandt de mange arbejdsmarkeds- og erhvervsaktører.

Akademikerne var sammen med LO og FTF værter ved en seance på Folkemødet, der skulle drøfte, om fagbevægelsens organisationer er gode nok til at få de nyuddannede ind på arbejdsmarkedet. Det blev en rigtig god debat, der viste, at mange unge, på tværs af uddannelsesniveauer, har svært ved at komme i job, selvom de kan læse om mangel i pressen - og der er et fortsat behov for at se på tværs af lediges adgang til job og efterspørge et arbejdsgiveransvar. På egen arena er det tydeligt, at der fortsat skal skabes nye job til de mange nyuddannede aka-

demikere, og at den offentlige sektor ikke i samme omfang som tidligere tager nyuddannede akademikere ind og lærer dem op. Akademikerne har i 2015 brugt energi og tid på at undersøge realia bag de mange meldinger om mangel og flaskehalse og vil fortsat bruge kræfter på bl.a. at få sat kompetenceudvikling i gang for akademikere.

Fokus på demografiudviklingen og den geografiske mobilitet i 2015

Først kom en rapport fra Vismændene, som med al tydelighed viste, at Danmark er ved at knække over rent geografisk, når vi ser på økonomisk aktivitet, erhvervsfrekvens og distribution af viden. Tidligere tiders effektiviseringstiltag, centralisering af visse ungdomsuddannelser samt agglomation (markedsøkonomiens tendens til at trække aktiviteter sammen i stærkere centre) har medført, at der fra 2010 kan iagttages en affolkning af yderområderne i landet. Kun 4 pct. af LVU'erne bor i yderområderne i Danmark.

I det skriftlige bidrag, som Akademikerne gav til rapporten, anbefales en bedre uddannelsesfordeling i hele landet, da det er et af de få tiltag, hvor der er evidens for positiv spillover i den private sektor. Det fik vi ikke – til gengæld en ny regering, der har besluttet, at 3.900 statslige arbejdspladser flyttes ud fra hovedstaden til resten af landet og en vækstpakke med bl.a. et forslag om at allokere 60 mio. kr. til en ny landdistriktsvækstpilot, så der kan komme flere højtuddannede ud i yderområderne. Det er bl.a. på baggrund af et langt, sejt lobbytræk fra Akademikerne, at vi ser denne ordning spillet ind først af Venstre under valgkampen og senere aktuelt præsenteret i regeringens vækstpakke.

Der er igangsat og foregår stadig et stort koordineret arbejde ved Akademikerne i tæt samspil med de berørte akademiske foreninger om at tilrettelægge indsatser med både modtagende og afgivende arbejdsmarkeder med det formål både at sikre så lille produktivitetstab og kompetencedyk som muligt.

Den nationale arbejdsmarkedspolitiske interessevaretagelse

Nationalt har det været et år præget først af implementering af den nye beskæftigelsesreform; at få de regionale arbejdsmarkedsråd godt i gang, følge det nye 'samtalecirkus' - og ikke mindst udarbejde første udgave og dernæst sparre med arbejdsmarkedsrådsrepræsentanter om den regionale positivliste til brug for imødegåelse af mangelsituationer.

Derudover har det været centralt for Akademikerne fortsat at gøre opmærksom på de store mangler i det nye beskæftigelsessystem. Akademikerne har haft møder både med de siddende beskæftigelsesministre igennem året samt de relevante ordførere – og efter regeringsskiftet er det på det beskæftigelsespolitiske felt blevet en smule nemmere at italesætte de åbenlyse problemer for ledige højtuddannede i det nye be-

skæftigelsessystem. Men da reformen stadig er meget ny, og da der var bred række af partier bag forliget, vil det tage noget tid endnu at få masseret det nye beskæftigelsessystem til reelt at kunne bistå ledige højtuddannede med at komme i job.

Akademikerne har benyttet relationer til Erhvervs- og Vækstministeriet (EVM) til at trække i en bedre retning f.s.v. angår sammenhængene i arbejdsmarkedet mellem uddannelse (kompetenceudvikling), erhverv (vækst) og beskæftigelse. EVM tog i foråret initiativ til at danne en tværministeriel arbejdsgruppe til belysning af dette til brug for konkret at forbedre det virksomhedsopsøgende arbejde - en opgave som i dag er fordelt mellem både jobcentre, væksthuse, lokal erhvervsservice, erhvervsstøtteordninger, mv. Akademikerne har haft en løbende, god dialog med EVM for at belyse de højtuddannedes udfordringer indenfor det nye regime – samt herunder problematisere og forsøgsvis forklare, at der trods et stort fokus på virksomhedsbesøg ikke kommer så mange job med hjem.

Beskæftigelsesrådet (BER) og relationerne til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)

Akademikerne har på vanlig vis varetaget pladsen i Beskæftigelsesrådet, der i foråret genvalgte Carsten Koch som formand. BER har igennem året haft en række forskellige emner på dagsordenen, men fokus tanger desværre stadigvæk socialpolitik i højere grad end arbejdsmarkeds-politik, selvom mangelsituationer og flaskehalse fylder mere og mere.

Desværre er STAR efter regeringsskiftet opdelt og varetager ikke længere international rekruttering, hvilket Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) gør fremadrettet. Akademikerne har i BER og via relationerne til STAR arbejdet for at forbedre arbejdsmarkedsbalancen; få ministermål og -opmærksomhed tættere på virksomhedskonsulenternes kompetencer til jobskabelse – herunder især deres mangel på match-kompetencer.

Akademikerne har efterspurgt forbrug af den regionale pulje på uddannelsesniveauer – det er på vej. Akademikerne har også arbejdet for at få mere viden ud af STARs rekrutteringssurvey, der ikke viser samme tendens til mangel, målt på forgæves rekrutteringer som visse regionale fremskrivninger. Dette er desværre ikke lykkedes endnu. Til gengæld er det aftalt med STAR, at Akademikerne skal bidrage til en forbedring af cv-databasen med udgangspunkt i erfaringerne fra Akademikerbasen.

Sammen med IDA og Akademikerkampagnen ansøgte Akademikerne BERs centrale pulje om et demonstrationsprojekt til udvikling af bedre metoder til match mellem mangel og ledig arbejdskraft på tværs af (RAR-)regioner. Ansøgningen tog udgangspunkt i ingeniørmanglen i Sydjylland og overskuddet af ledige relevante kandidater i Nordjylland og Hovedstadsområdet. Ansøgningen blev afvist i første omgang, men vi er blevet kraftigt opfordret til at genansøge. Det var centralt for Akademikerne at komme med i ansøgningsrunden, og der bliver da også gen-

ansøgt i 2016, da ingeniørmanglen i Sydjylland kun bliver forværret efter udflytningerne af visse tunge styrelser hertil.

Desuden kan arbejdsmarkedsaktørernes fokus på mangel være brohoved til at nedbryde regionale og kommunale barrierer overfor bedre sammenhæng på tværs af beskæftigelsessystemet - samt øge opmærksomheden omkring de højtuddannedes behov for kompetenceudvikling. Akademikerne har desværre måtte konstatere, at BER, STAR og beskæftigelsessystemet stadig tænker i og former rammer for et industriarbejdsmarked bestående primært af kendte, større virksomheder med masser af faste stillinger. Det er ikke tilfældet længere, og et tværgående arbejde i Akademikerne har gået på at belyse 'vores andel' af prekære arbejdstagere.

Fremtidens arbejdsmarked

Også indenfor den arbejdsmarkedspolitiske arena har Akademikerne fokuseret på det voksende fænomen, prekariatet. Begrebet er fra den britiske arbejdsmarkedsøkonom, Guy Standing, og omfatter bl.a. de mange, unge mennesker, som tror, at en lang, videregående uddannelse er vejen til et fast job og en tryk økonomi. Men det er det ikke længere. Mange unge mennesker vælger i dag en lang, videregående uddannelse. Og vi ser en voldsom stigning i løse arbejdsforhold blandt dem.

Mens hver niende erfarne arbejdstager har et løst tilknyttet forhold til arbejdsmarkedet, er det hver fjerde nyuddannedes vej ind på arbejdsmarkedet. Denne gruppe dækker over flere meget forskellige typer fra iværksætterne, der i høj grad vælger at skabe eget job, til arbejdstagere tvunget ud i den ene midlertidige stilling efter den anden – fx timelærere på universiteterne eller de mange projektansatte. Fælles for dem er, at de er dårligere stillet og dårligere dækket ved opsigelse og arbejdsløshed, sygdom og barsel samt sikring af deres løbende kompetenceudvikling.

Nordisk beskæftigelseskonference den 8.-9. oktober 2015

Akademikerne slog derfor den nordiske iværksætterkonference, hvis værtsskab var vores tur, og den årlige vækst- og beskæftigelseskonference sammen for at se nærmere på dette fænomen med det voksende antal løst tilknyttede i en international, nordisk og dansk kontekst.

Guy Standing holdt en alarmerende åbningstale, hvori han bl.a. langede ud efter fagbevægelserne, som stadig tror, at den klassiske arbejdsgiver er 'fjenden', når flere og flere af opgaverne flyder fra faste stillinger hos disse arbejdsgivere og over i et globalt 'hollandsk-auktion' lignende marked, hvor globale arbejdstagere via globale, digitale jobplatforme underbyder forhandlede lønninger.

Til at perspektivere dette havde vi inviteret et par af disse nye firmaer, som skaber disse muligheder for arbejdstagere i fx 3. verdenslande og formidler kontakt med kunder hertil. Ligeså så vi på fire nordiske cases for, hvordan det løst tilknyttede arbejdsmarked ser ud fra arbejdstagerperspektivet, og de belyste spektret af både muligheder og udfordringer forbundet med dette fænomen.

Akademikerne ansøgte Nordisk Ministerråd om støtte til afvikling af konferencen, hvilket ikke lykkedes i denne omgang (udvalget havde opbrugt midlerne i år), men der er interesse for temaet fra nordisk side, og Akademikerne vurderer, at det er centralt, at både foreninger og hovedorganisation fortsætter arbejdet med at belyse, om og hvordan det prekære arbejdsmarked udfolder sig i Norden, og hvordan vi skal sikre at have de rette tilbud og rammer til denne voksende medlemsgruppe.

Dagpengereformen

Regeringen nedsatte i efteråret 2014 en Dagpengekommision, som fik til opgave at analysere det nuværende dagpengesystems fortrin og mangler og komme med forslag indenfor den nuværende økonomiske ramme til et nyt dagpengesystem, som passer til dagens arbejdsmarked med de mange forskellige beskæftigelsesformer.

Dagpengekommisionen bestod af ni medlemmer (fem eksperter og fire partsrepræsentanter) med professor Nina Smith som formand. LO ved Harald Børsting og FTF ved Bente Sorgenfrey sad på de to partsrepræsentationer på lønmodtagersiden, og Akademikerne har dels udøvet indflydelse via deltagelse i formøder til kommissionens møder sammen med FTF og i en vis udstrækning også LO og dels ved direkte dialog med kommissionen – primært kommissionens formand.

Denne konstruktion har fungeret tilfredsstillende et stykke af vejen, men i den afsluttende afgørende fase i forhandlingerne i Dagpengekommisionen, hvor kravet om fortrolighed i forhold til kommissionens materiale samtidig var blevet skærpet, var det en svækkelse af Akademikernes muligheder for at øve indflydelse på kommissionens drøftelser og konklusioner, at vi ikke var direkte repræsenteret i Dagpengekommisionen.

Akademikerne lavede i løbet af 2015 indspil til Dagpengekommisionen med konkrete forslag til ændringer i dagpengesystemet. Hovedtemaerne i Akademikernes indspil var:

- Et nyt regelforenklet dagpengesystem baseret på indkomst i stedet for timer
- Bevarelse af dimittendrettighederne
- Højere dagpengesats for ledige med lang beskæftigelsesanciennitet i starten af ledighedsperioden
- Forbedringer af selvstændiges og freelancers muligheder i forhold til dagpengesystemet

- Forbedringer af vilkår for ledige med supplerende dagpenge
- Forslag om etableringsordning for nyuddannede iværksættere
- Lempelse af genoptjeningskravet

Dagpengekommissionen har afsluttet sit arbejde med en rapport, som blev præsenteret den 19. oktober 2015. Resultatet imødekom på nogle områder Akademikernes ønsker i forhold til ændringer i dagpengesystemet. På positivsiden skal fremhæves, at vi fik et nyt regelforenklet dagpengesystem, baseret på indkomst i stedet for timer. Endvidere at man fik en lempelse af genoptjeningskravet via en fleksibel genoptjening, som belønnede folk, der tog korterevarende job, med en forlængelse af dagpengeperioden i op til et år. Endelig bevarede man dimittendrettighederne og undgik indførelse af en karensmåned for nyuddannede mod at acceptere en sænkning af dimittendsatsen fra 82 pct. af dagpengemaksimum til 78 pct. af dagpengemaksimum.

På negativsiden skal fremhæves, at man ikke fik forslaget om en højere dagpengesats i starten af ledighedsperioden for ledige med lang beskæftigelsesanciennitet. Endvidere var der ingen forbedringer af vilkårene for ledige med supplerende dagpenge – snarere tværtimod. Forslaget om etableringsordning for nyuddannede iværksættere blev også afvist af kommissionen. Endelig er forbedringer af selvstændiges og freelancers muligheder i forhold til dagpengesystemet ikke blevet behandlet i Dagpengekommissionen, men sendt videre til en arbejdsgruppe, som skal gennemanalysere denne gruppes forhold til forsikringssystemet.

Akademikerne har anmodet beskæftigelsesministeren om en plads i arbejdsgruppen, hvilket pt. ikke er afklaret.

Regeringen indgik tre dage efter offentliggørelsen af Dagpengekommissionens rapport et forlig med Socialdemokratiet og Dansk Folkeparti, hvor man tog de fleste af kommissionens anbefalinger til sig i forliget, bortset fra dimittendrettighederne og supplerende dagpenge. Vedr. dimittendrettighederne skruede forligspartierne kraftigt ned på dimittendsatsen for dimittender udenforsørgerpligter, hvor dimittendsatsen blev nedsat til 71,5 pct. af dagpengemaksimum, mens dagpengesatsen for dimittender, som er forsørgere, fortsat skal være på 82 pct. af dagpengemaksimum.

Akademikerne forholdt sig yderst kritisk til dette element i dagpengeforliget. Med hensyn til supplerende dagpenge har Akademikerne ved hjælp af en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe udarbejdet et alternativt forslag, som styrker incitamenterne til at tage kortvarig beskæftigelse. Forslaget er spillet ind til den videre politiske proces, som endnu ikke er afklaret på dette punkt.

Den regionale arbejdsmarkedspolitiske interessevaretagelse

Akademikerne har i 2015 haft større fokus på den regionale interessevaretagelse - både i det beskæftigelsespolitiske spor og erhvervsudviklingssporet. Det gælder servicering af vore akademiske repræsentanter i de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) og vækstfora (VF) samt relationsopbygning til de regionale aktører indenfor de forskellige arenaer i arbejdsmarkedet.

Akademikerne ser en bevægelse regionalt mod større samarbejde på tværs af regionerne netop på erhvervsfremme- og delvist også beskæftigelsesområdet. Da Akademikerne vurderer, at det er afgørende for vor del af arbejdsstyrken, at de kommunale og regionale samarbejder styrkes, har vi spillet aktivt med i at støtte disse nye 'business regions' regionalt, nationalt, i hørings svar på fx REVUS- og RAR-strategier samt i debatindlæg og ved deltagelse i regionale arrangementer på Folkemødet på Bornholm og tilsvarende. Det er fortsat Akademikernes vurdering, at der bør følges aktivt med i udviklingen af disse nye tværkommunale og -regionale samarbejder, idet de i højere grad end fx RAR-regionerne giver mening for den højtuddannede del af arbejdsstyrken. Ligeså er samarbejdet med både de enkelte regioner og Danske Regioner styrket.

For at sikre en større impact af Akademikernes tilstedeværelse i de regionale fora har vi samlet alle aktive AC'ere til netværksmøder i vækstforaregionerne, hvor nord og syd er afholdt i 2015, mens møderne i de øvrige regioner afholdes primo 2016.

Regionale arbejdsmarkedsråd (RAR)

Akademikerne og ikke mindst de akademiske repræsentanter i RAR har brugt mange kræfter i 2015 på implementering af den nye lov, igangsættelse af arbejdet i rådene, udarbejdelse af de regionale positivlister, rådernes strategier og på hørings svar hertil. Derudover har LO, FTF og Akademikerne afviklet et fælles opstartsseminar med alle arbejdstager-RAR-repræsentanter i januar 2015.

Akademikerne afholdt også eget RAR-seminar i april, et meget givende møde, som formentlig vil blive gentaget – efter vurdering af hhv. sekretariatets og repræsentanternes tid og ressourcer. Der er udsendt debatindlæg til brug for vores regionale repræsentanter, og de er blevet taget godt imod – og enkelte også bragt i regionale medier. Denne betjening fortsættes i 2016, hvor arbejdet med at intensivere sammenhænge mellem RAR og VF, hvad angår indsats omkring jobskabelse og mangel, fortsat pågår. Et konkret samarbejde mhp. en ansøgning til Vækstforum Hovedstaden er indledningsvist drøftet positivt med LO Hovedstaden.

Regionale vækstfora (VF)

Akademikernes egne pladser i vækstfora i hele landet er blevet udnyttet til fulde, visse steder er der udviklet en god formøde-kultur, og indsatsen har både givet værdi og trukket ressourcer hos vore AC-repræsentanter og i Akademikernes sekretariat.

Det er stadig vurderingen, at Akademikerne via dette regionale arbejde kan opnå størst mulig påvirkning af de konkrete erhvervsfremmeindsatser. Her kan vi både præge andre aktørers relevante konkrete initiativer og projekter - og på sigt igangsætte egne i partnerskaber med øvrige aktører - og derved øge viden og produktivitet i landets mindre private virksomheder, hvilket er et dedikeret formål for alle vores repræsentanter både i RAR og VF.

Akademikerne har arbejdet på og er stadig i gang med at afdække mulighederne for finansiering af sådanne indsatser indenfor både de nye rammeprogrammer, de regionale udviklingsstrategier (REVUS) og de investeringsplaner for 2016, der netop er ved at blive vedtaget i regionerne. Grundet nye, meget ambitiøse krav i de nye rammeprogrammer er der først relativt sent her i 2015 for alvor kommet afløb i programmidlerne.

Det er Akademikernes vurdering, at der fortsat er grundlag for at afsøge konkrete muligheder for at få flere højtuddannede ud i landets SMV'er ved hjælp af strukturfondene. Relationsopbygning til de forskellige relevante aktørgrupper i de 5-6 regioner samt Erhvervsstyrelsen er godt i gang - bl.a. via Akademikernes plads i Overvågningsudvalget.

Ligeså har pladserne i vækstfora givet Akademikerne mulighed for at få centrale bemærkninger med ind i flere REVUS til gavn for en større rækkevidde af programmerne - og i det store flagskibsprojekt "Team Vækst DK", som vil båndlægge en god portion af de regionale erhvervsudviklingsmidler til de absolut mest vækst-ambitiøse virksomheder. Arbejdet med at sikre eksekvering heraf vil fortsætte i 2016, og således vil denne indsats forhåbentlig også gavne den konkrete jobskabelse til højtuddannede i hele landet.

Sammen med LO og FTF har Akademikerne inviteret alle vækstforarepræsentanter på arbejdstagerside til et fælles årligt vækstseminar. I 2015 var Akademikerne vært herfor, og der blev holdt oplæg om erhvervsfremmesystemet af IRIS Group og drøftet mulighed for investeringer i gode arbejdspladser via vækstfora-investeringerne ved CEVEA. Det har givet anledning til, at LO, FTF og Akademikerne sammen ser på, om der kan udvikles en model herfor, som kan præsenteres for de regionale vækstfora.

Arbejdsmarkedspolitiske indsatser tilknyttet håndtering af udflytningerne af de statslige arbejdspladser

Bestyrelsen har besluttet, at Akademikerne skal arbejde for at sikre lavest mulige kompetencedyk og produktivitetstab grundet de statslige udflytninger, hvorfor der arbejdes for at sikre højest mulig grad af 'medudflytning'. Da arbejdet med øget mobilitet med al tydelighed har vist, at det er hele familier, der flyttes rundt på, og da antallet af arbejdspladser for højtuddannede i yderområderne er ret få, har Akademikerne valgt at gå helhedsorienteret ind i arbejdet med at lande udflytningerne så effektivt som muligt. Det betyder bl.a., at der arbejdes for at sikre ressourcer til at skabe job til medfølgende partnere, hvorfor Akademikerne bl.a. er ved at indgå samarbejder med den regionale forening 'work-live-stay', der skal sikre bosætning af højtuddannede i region Syddanmark.

Samtidig er det centralt at se på de, der lades tilbage. Både de, der ikke kan flytte med, og de mange ledige dimittender som hovedstaden må forvente et yderligere antal af i løbet af de kommende 2-4 år. Der pågår derfor et større koordineret arbejde mellem Akademikerne, de berørte foreninger, statslige, regionale og kommunale aktører mhp. at afdække mulighederne for at igangsætte konkrete indsatser, der kan håndtere 'nu og her'-udfordringerne samt gøde jorden for et langt mere dynamisk arbejdsmarked, hvor de nyuddannedes vej til det første job bliver lettere. Det skal blive nemmere for de nyuddannede at komme i job i hele landet, både i privat og offentlig sektor.

Analyser – bedre viden om mangel og barrierer på arbejdsmarkedet

På den regionale arbejdsmarkedspolitiske scene står 'mangel og flaskehalse'-truslen højt på dagsordenen. Mange af regionerne – både RAR og VF – bruger kræfter på analyser og data over både aktuel mangel, varslet mangel og fremskrivninger omkring mangel.

Desværre har det vist sig, at visse af analysernes datagrundlag er for ringe - til trods for behovet for at kende fagområderne, hvor manglen konkret er til stede – for at sikre kompetenceudvikling. Endvidere er det problematisk, at der er så få programmer og værktøjer i det offentlige system, der hjælper ledige højtuddannede i job – samtidig med at der er flere programmer, der giver offentlig støtte til tiltrækning af international, højtuddannet arbejdskraft. Akademikerne er derfor gået ind arbejdet med at nuancere analyserne – samt igangsætte nye.

AE lancerede en rapport i april 2015, hvori de kunne dokumentere det, mange vidste i forvejen, at kun meget få private virksomheder bruger de vanlige søgekanaler; det være sig offentlige stillingsopslag samt dialog med jobcentre.

Akademikerne har med midler fra vores projektpulje været i stand til at geare vores 150.000 kr. til en samlet analyse til mere end 600.000 kr.

Sammen med REGLab har vi samlet en relevant partnerkreds omkring en tilbundsgående analyse af, hvorfor virksomhederne og den ledige, kvalificerede arbejdskraft ikke finder hinanden af sig selv – hvori består markedsfejlen – og hvad kan vi lære af de virksomheder, der formår at rekruttere tilfredsstillende? Formålet er at udvikle policyanbefalinger til i dialog med de relevante aktører som STAR, KL og Danske Regioner, der deltager i referencegruppen, om at forbedre både erhvervsfremme- og beskæftigelsessystemet. Fire af de fem regioner er gået med i analysen, som også Akademikernes A-kasse deltager i. De første resultater forventes at komme i løbet af første kvartal 2016.

Arbejdsmarkedspolitikken og den kommunale interessevaretagelse

Det er en central opgave at få forbedret job- og virksomhedskonsulenters evne til at besøge virksomheder med det formål at identificere opgaver, der ikke bliver løst - og som ønskes løst, og så skabe jobåbninger med ordinære job til følge. Det kræver både de rigtige værktøjer og kompetencer hos virksomhedskonsulenterne at løse det særlige match mellem specialiserede opgaveløsninger og højt kvalificeret arbejdskraft.

Så længe kommunerne har den primære opgave, vil Akademikerne fortsat interessere sig for deres evner til at skabe job og matche med relevant, højtuddannet arbejdskraft. Akademikerne har i 2015 fortsat arbejdet med de strategiske samarbejder med de store universitetsbyer, KL og kommunekontaktrådene (KKR) omkring akademikerindsatsen – særligt dimittendledigheden.

Samtidig betyder refusionsomlægningen, at kommunerne skal fuldfinansiere kurser, mv. til den højtuddannede gruppe af ledige, og det betyder, at der fortsat skal arbejdes med at afsøge nye muligheder for bl.a. kompetenceudvikling. Akademikerne har sammen med KL i gangsat en undersøgelse af, hvor langt man er kommet med forbedringen af IT-systemerne til udsøgning af ledige kandidater til stillinger på tværs af kommuner og regioner samt det konkrete forbrug i kommunerne af den regionale positivliste fordelt på uddannelsesniveauer. Der er aktuelt ikke kommet svar herpå, hvorfor Akademikerne fortsat vil efterspørge dette.

KL er desuden interesseret i at løfte Akademikerkampagnen ud til alle jobcenterchefer i landet og har i deres nyeste udspil konkret støttet op omkring forslaget om en vækstpilot til landdistrikterne for at sikre øget bosætning af højtuddannede i yderområderne.

Væksthusene

Akademikerne har i 2015 og vil fortsætte i 2016 med at afsøge mulighederne for, at de kommunalt ejede, men ofte regionalt projektstyrede væksthuse bliver operatører på enten særlige programmer til mere viden i virksomhederne, eller om de i tillæg til andre af deres erhvervsudviklingsforløb kan øge rekruttering af nye kompetencer og mere viden til virksomhederne ved fx at samarbejde med Akademikerkampagnen. Væksthusene er dog meget forskellige, og enkelte steder udestår endnu

den kulturændring, som baner vejen for at se erhvervsudvikling og flere videnjob i de private virksomheder som to sider af samme sag.

6. Akademikerkampagnen

Akademikerne har i 2015 fået en bevilling på 5,1 mio. kr. fra Beskæftigelsesministeriet til at videreføre Akademikerkampagnen og har fået et tilsvarende beløb stillet i udsigt i 2016. Indsatsen evalueres ved årets udgang.

Den opsøgende virksomhedskontakt og jobskabelse

Akademikerkampagnen har i 2015 ved hjælp af telemarketingsfirmaerne kontaktet ca. 18.000 virksomheder mhp. at afkode deres interesse for ansættelse af akademikere og interesse for et besøg af en virksomhedskonsulent.

Der har været rigtig god tilslutning fra Akademikerkampagnens samarbejdspartnere – og det har derfor igen været muligt at besøge små og mellemstore private virksomheder over hele landet med sigte på at gå i dialog med SMV-segmentet omkring den vækstfremmende faktor, akademikere potentielt udgør for den enkelte virksomhed.

Med udgangspunkt i at rette fokus på de vækstpotentielle brancher har kampagnen opsøgt virksomheder indenfor turisme, digitalisering i detailhandlen samt IT og produktion/fremstilling. Derudover har de respektive samarbejdspartnere besøgt virksomheder i brancher, de mente var potentielle vækstbrancher i deres respektive geografiske områder.

I alt har Akademikerkampagnen booket og besøgt 2.730 små og mellemstore virksomheder over hele landet. De foreløbige registreringer tyder på en god respons fra virksomhederne og spændende jobåbninger – særligt indenfor kommunikation og formidling (især de sociale medier), markedsføring, IT-opgaver samt projektledelse og forretningsudvikling. Langt de fleste match er indgået indenfor kommunikation og markedsføring, hvor der også er en del kandidater at bringe i spil på dette område. Det kan være mere vanskeligt at finde ansøgere til de mere tekniske jobåbninger, men håndholdt matcharbejde med udgangspunkt i Akademikerbasen gør det ofte muligt at finde kandidater med kompetenceprofiler, der kan byde ind på en del af opgaverne.

De endelige resultater af phonerindsatsen bliver opsamlet ved udgangen af året – men den generelle opfattelse blandt konsulenterne er, at Akademikerkampagnen efterhånden er et kendt brand blandt virksomhederne, og at mange virksomhedsejere godt ved, hvad kampagnen står for.

I efteråret 2015 har kampagnens samarbejdspartnere rettet sigtet på de mange virksomheder fra 1. phonerbølge der af timingmæssige årsager havde ønsket genhenvendelse. Effekten af call back indsatsen indsamles i slutningen af 2015.

Rekruttering og match: Sideløbende med de øvrige aktiviteter har Akademikerkampagnens sekretariat løst 38 jobordrer fra virksomheder, der har henvendt sig direkte til kampagnen med en jobordre og derudover hjulpet virksomhedskonsulenter med match, som de ikke umiddelbart selv kunne løse.

Videnopsamling og -formidling

Den gode fortælling - casesamling

Akademikerkampagnen har i foråret 2015 samlet, redigeret og udgivet en længe efterspurgt casesamling "Akademikere skaber vækst i de private virksomheder – 68 fortællinger om et Danmark i udvikling". Bogens casehistorier er indsamlet dels fra samarbejdspartnere og dels fra Akademikerkampagnens egne cases. Alle fortællinger tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds udfordringer, og hvordan løsningen var tilførsel af ny viden og metode i kraft af ansættelse af en akademiker. Bogen er opdelt i brancheafsnit med beskrivelse af hver branches typiske udfordringer, som en akademiker erfaringsmæssigt kan være svaret på.

Casesamlingen bruges som inspiration til både ledige akademikere, virksomhedsejere, virksomhedskonsulenter, studerende samt ikke mindst politikere, der arbejder med arbejdsmarkeds- og erhvervs politik og bygger uden tvivl bro mellem parterne gennem formidlingen af "den gode historie".

Sekretariatet skriver løbende nye casehistorier, så der hele tiden kommer nye gode fortællinger, der kan bruges til aktuel inspiration i arbejdet med jobskabelse hos alle vores samarbejdspartnere. De nye cases optræder på Akademikerkampagnens hjemmeside og flashes endvidere på de sociale medier, hvilket giver en øget trafik på bl.a. vores hjemmeside og generelt bedre synlighed for Akademikerkampagnen.

Akademikerkampagnen på de sociale medier (SoMe)

Akademikerkampagnen har løbende gennem året gjort sig synlig via indlæg på Twitter og LinkedIn – og i efteråret 2015 er det også lykkedes gennem en målrettet indsats og professionel assistance at skabe en synlighed via Facebook (FB). FB er det sociale medie, hvor kampagnen bedst kan nå ud til de nyuddannede akademikere med vores budskab om, at det kan være en spændende og relevant karrierevej at søge job i de små og mellemstore virksomheder.

Den øgede synlighed skal også bruges til at skabe større opmærksomhed omkring Akademikerbasen blandt de ledige dimittender og formidle muligheden for at komme i job, når der oprettes en profil på basen. Reklameindsatsen vil køre i december 2015 og målet er, at der er 2.000 aktive profiler på basen, når vi starter en ny phonerbølge op primo 2016.

Events

DITEK – Livematch for IT-segmentet

Akademikerkampagnen har deltaget i arbejdsgruppen for bedre formidling af IT-job med forankring i DI – ITEK. Indsatsen; Grand Coalition for digital job har fokus på en bedre håndtering af at skaffe medarbejdere til IT-branchen gennem effektive og nye matchmetoder. Målet er at identificere og præsentere en effektiv formidling, der styrker gennemsløgheden på IT-arbejdsmarkedet – og desuden styrker IT-virksomhedernes mod til at afprøve alternative akademiske kompetencer i de tilfælde, hvor der er flaskehalslignende tilstande på delarbejdsmarkeder i IT-branchen.

Sammen med de øvrige samarbejdspartnere (DI, Djøf, Prosa, IDA samt Akademikernes A-kasse samt ITU og to mindre IT-konsulentvirksomheder), har Akademikerkampagnen arrangeret to Live Match arrangementer i hhv. København og Aalborg, hvor der mødte IT-virksomheder op med gode udfordringer til de deltagende akademikere. Både virksomheder og kandidater fik gode input med fra dagene – og ikke mindst en god indsigt i, hvad en akademiker kan byde ind med – og herudover hvilke udfordringer, der typisk skal løses i en IT-virksomhed.

Samarbejdet fortsætter i 2016 med fokus på at skabe en fælles netbaseret indgang for IT-virksomheder, der efterspørger IT-eksperter og en beskrivelse af, hvad samarbejdspartnerne i coalitionen kan hjælpe virksomhederne med.

Odsherred – Bosætning og Speeddating

I starten af 2015 var Akademikerkampagnen i samarbejde med Odsherred Erhverv arrangør af en kombineret bosætnings- og matchdag på Dragsholm Slot. Temaet var Odsherred som vækstområde og en del af Greater Copenhagen med områdets Food-sigte som omdrejningspunkt.

På dagen deltog både bosætningskonsulent, erhvervskonsulent samt lokale virksomheder med efterspørgsel efter nye medarbejdere – og 20 jobsøgende akademikere med motivation til at høre om jobmuligheder i Odsherred.

Evalueringen viste stor tilfredshed med arrangementet, og de deltagende akademikere var efter arrangementet med i erhvervskonsulentens database over relevante profiler, så de løbende kunne bringes i spil til nye jobåbninger i Odsherred.

I efteråret 2015 fulgte Akademikerkampagnen op på Odsherred ved deltagelse i speeddating arrangement i samarbejde med Odsherred Erhverv, Djøf og IDA. På dagen deltog kampagnen med rådgivning omkring jobsøgning i SMV-segmentet og information om støtteordninger - herunder InnoBooster.

Køge Live Match

I samarbejde med Køge Erhverv og Djøf har Akademikerkampagnen arrangeret Køge Live Match, hvor fem lokale virksomheder fik gode inputs til deres aktuelle udfordringer fra 18 deltagende akademikere. En uge inden selve live match, fik deltagerne tilbud om en halv kursusdag, hvor de fik indsigt i Køge som udviklingsområde og læring omkring målrettet kommunikation med ejerledere – og ikke mindst værktøjer til at byde ind på virksomhedernes udfordringer i grupper.

Dagen blev evalueret tilfredsstillende – og både akademikere og virksomheder gik hjem med gode inputs fra den anden part og så efterfølgende Køge som muligt arbejdssted med gode jobåbninger.

Anden udadvendt aktivitet

Gennem året er Akademikerkampagnen blevet inviteret med som oplægsholdere til diverse konferencer, seminarer, kurser og markedsdage hos samarbejdspartnere og interessenter. DI's MMV konference, DSF's Dimittendkonference, KU HUM's markedsdag, DM's bestyrelse for privatansatte, DM's kursus for dimittender samt Næstved Erhverv, Byplanmøde i Vordingborg samt Slagelse Erhvervscenter. Som oplægsholdere videndeler kampagnen primært om vores metoder, erfaringer og trækker generelt på vores specialistviden på akademikerområdet.

Kompetenceudvikling af konsulenter og kandidater

Akademikerkampagnen har videreudviklet flere læringskoncepter overfor begge målgrupper – primært med fokus på en optimal kommunikation målrettet SMV-segmentet og særligt ejerledere.

Konsulenter: På take-off møderne hvert halve år faciliterer kampagne-sekretariatet en mødeplads med nye vinkler, tips og idéer til effektiv jobskabelse – og der videndeles flittigt af alle virksomhedskonsulenterne. Sekretariatet leverer desuden hvert halve år ny viden om vækstpotentielle brancher og hvilke arbejdsopgaver, der typisk kan tages udgangspunkt i ved virksomhedsbesøgene.

Kandidater: Kampagnen har afholdt flere kortere kurser for jobsøgende akademikere, hvor der også rettes fokus på målrettet kommunikation, præsentation af kompetencer samt fif til jobsøgning i SMV segmentet.

Karrieredagene 2015: I foråret 2015 deltog kampagnen på Karrieredagene landet over, hvor vi mødte jobsøgende akademikere og virksomheder. På Karrieredagene får kampagnen gennem utallige samtaler med begge parter dels udbredt det gode budskab om akademikerens vækstfremmende bidrag til SMV-segmentet – og dels hentet en stor viden om mulige barrierer og fordomme, der stadig lever hos såvel jobsøgere som virksomheder. Denne viden indgår naturligt i vores indsats for at nedbryde disse barrierer gennem formidling og videndeling samt udvikling af nye metoder, der styrker indsatsen med at bygge bro mellem SMV segmentet og jobsøgende akademikere.

7. Vækst- og erhvervspolitik

Den overordnede vækstpolitik

Den tidligere regering lancerede i maj 2015 et vækstudspil med 14 initiativer, herunder smidigere afskrivningsregler for udgifter til forskning og udvikling, styrket rådgivning til virksomhederne og en iværksætterpakke. Som en del heraf var der fokus på at få flere akademikere ud i SMV'erne, men der var desværre ingen nye initiativer knyttet hertil. Akademikerne foreslog derfor en vækstpilotordning, som skal styrke virksomhedernes mulighed for at gøre brug af højtuddannede. Ordningen betyder, at virksomheder ved at ansætte en akademiker kan få tilskud til 50 pct. af lønnen i en periode på op til 9 måneder. Akademikerne påpegede, at tilskuddet ofte er den afgørende faktor, når en mindre virksomhed skal kaste sig ud i at ansætte den første akademiker.

Da den nye regerings grundlag blev offentliggjort, ledte Akademikerne forgæves efter det forslag til en landdistriktsvækstpilotordning, som Venstre havde i sit valggrundlag. Regeringen bebudede dog efterfølgende ved offentliggørelsen af sit finanslovsforslag, at den ville fremlægge et samlet udspil, der skal understøtte fremgangen i de erhverv, som er særligt repræsenteret udenfor de større byer og i landdistrikterne. Akademikerne opfordrede i den forbindelse regeringen til at huske det gode forslag fra valgkampen om landdistriktsvækstpiloter.

I forbindelse med regeringens offentliggørelse af sit forslag til finanslov for 2016 udarbejdede Akademikerne for første gang et selvstændigt udspil med finanslovsforslag på erhvervs- og vækstområdet. Forslaget om en vækstpilot var selvfølgelig med, og derudover var der forslag om en landsdækkende virksomhedsindsats for vækst og produktivitet og om flere ressourcer til de dygtigste klynger. Der var forslag om et mobilnetværk, der dækker hele landet, og endelig forslag om eksportstøtte og bedre udvikling af eksportfremmeindsatsen samt fastholdelse af de dygtigste højtuddannede i Danmark. Forslagene blev bl.a. præsenteret for en række af erhvervsordførerne i september og oktober 2015.

Gør Danmark dygtigere. Erhvervsstrategi 2025

Den første del af Privatsektorudvalgets arbejde med Akademikernes nye erhvervsstrategi: Globale megatrends og mission, vision og strategiske målsætninger for arbejdet blev drøftet i bestyrelsen i december 2014 og på udviklingskonferencen 2015. Derefter satte Privatsektorudvalget fokus på at udarbejde konkrete målsætninger og initiativer indenfor dels en række centrale tværgående politikfelter dels fire felter/brancher med potentiale for øget bidrag fra akademikernes. Strategien blev fremlagt og endeligt godkendt i bestyrelsen maj 2015 og offentliggjort ultimo juni.

Erhvervsstrategien fik titlen "Gør Danmark dygtigere. Erhvervsstrategi 2025", og den rummer 6 strategiske mål, 45 konkrete målsætninger og 71 forslag til initiativer, der kan øge væksten ved at styrke virksomhe-

der og iværksættere i Danmark frem mod 2025. Strategien giver således Akademikernes bud på, hvilken retning den private sektor skal bevæge sig, og hvordan de private virksomheder bliver stærkere og dygtigere. Det er intentionen, at erhvervsstrategien kan give inspiration til politikerne og bidrage til et øget samarbejde mellem Akademikerne og de øvrige erhvervspolitiske aktører.

Offentliggørelsen af strategien kom til at ligge lige efter folketingsvalget i juni 2015, og Akademikernes erhvervsstrategi blev derfor noget af det første, som landede i dueslaget hos de nyvalgte folketingsmedlemmer, som alle fik den tilsendt. Desuden blev den sammen med en lykønskning med udnævnelsen sendt til finansministeren, erhvervs- og vækstministeren, beskæftigelsesministeren og uddannelsesministeren. Endelig blev udspillet sendt til en lang række erhvervsorganisationer og til enkeltpersoner med interesse for erhvervs- og vækstpolitik.

Digitalisering

Akademikerne har i 2015 sat større fokus på digitalisering. Den tidligere regering offentliggjorde i december 2014 en vækstplan for digitalisering i Danmark, hvori der bl.a. blev lovet bedre mobil- og bredbåndsdækning til yderområderne. Akademikerne ser det som et meget vigtigt mål, fordi det kan lette hverdagen for virksomhederne og hjælpe dem til at rekruttere højtuddannede og få forretningen til at vokse.

Akademikerne har sammen med flere af vores medlemsorganisationer og en lang række andre erhvervsorganisationer deltaget i et fælles udviklingsprojekt, initieret af Finansrådet og Finansforbundet, om at højne digitaliseringen af Danmark og de danske virksomheder. Samarbejdet mellem de 25 organisationer har kørt henover det seneste år og fortsætter ind i 2016, og det har indtil videre resulteret i to fælles udspil:

- 1) "*Initiativkatalog til den fælles offentlige digitaliseringsstrategi 2016-2020*" blev offentliggjort i marts med 25 initiativforslag, der skal sætte fokus på, hvordan digitalisering skaber værdi for danskerne i samspil med virksomhederne. Kataloget skal bane vejen for øget samarbejde om at gøre den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi mere ambitiøs og sætte fokus på, hvor meget digitalisering betyder for væksten.
- 2) "*Danmark – det mest digitale land i verden. Visioner til den nye regering fra erhvervslivet*" blev offentliggjort i juni 2015. Heri foreslås det, at det offentlige og det private går sammen om at udforme en ambitiøs national strategi for digitaliseringen af Danmark med det formål igen at gøre Danmark til det mest digitale land i verden.

Danmarks Vækstråd

Efter at Akademikerne har fået en delt plads med FTF i Danmarks Vækstråd. Der er etableret et velfungerende samarbejde på sekretariatsplan om forberedelse af møderne i Danmarks Vækstråd, men der er dog grund til at være realistisk omkring graden af indflydelse, som er mere indirekte, så længe Akademikerne kun har en suppleantpost.

Virksomhedsforum

Virksomhedsforum er et rådgivende organ for regeringens arbejde med erhvervsrettet afbureaukratisering, og Akademikernes formand er repræsenteret heri. I 2015 har rådet bl.a. behandlet forslag indenfor temaer som forenkling af EU-regulering, barrierer for vækst samt kontrol og tilsyn. På et møde i december er der lagt op til, at udvalget skal drøfte forslag, der kan bidrage til regeringens målsætning om at lette erhvervslivets byrder med 3 mia. kr. frem mod 2020 ved at identificere særligt byrdefulde områder, som kan lattes væsentligt.

Produktionspanelet

Produktionspanelet blev nedsat af den tidligere regering med det formål at komme med anbefalinger til, hvordan Danmarks udvikling som attraktivt produktionsland kan styrkes. Akademikernes formand deltog i både i et opstartsmøde og i det afsluttende dialogmøde i maj 2015, hvor resultaterne blev præsenteret. Produktionspanelet overraskede positivt ved ikke bare at fokusere på de store virksomheders vilkår. En central anbefaling var således at hæve SMV'ernes investeringer ved at indføre et ekstrafradrag for SMV'ernes investeringer i forskning og udvikling.

Projekt om iværksættere og nye former for vækst gennem netværk

En række medlemsorganisationer (Djøf, IDA, DM, KS, BF, FAOD, HOD og DJ) og a-kasserne (Akademikernes A-kasse, Magistrenes A-kasse og AJKS) valgte at gå sammen med Akademikerne om et projekt, der skal vise den vækst og jobskabelse, som små iværksætter-virksomheder skaber i og udenfor egne virksomheder.

Formålet med projektet er at vise den vækst og jobskabelse, der finder sted i og omkring denne type virksomheder. For selv om virksomhederne ikke i klassisk forstand lever op til definitionen af en vækstvirksomhed (som forudsætter en vækst i både omsætning og antal ansatte), så går det godt i denne type mikrovirksomheder. De lever af og er kendetegnet ved at være ekstremt fleksible og tilpasser sig hurtigt nye krav og forventninger hos kunderne.

Igennem interviews med otte iværksættere indenfor forskellige brancher og fag (en arkitekt, jurist, oversætter, kommunikationsrådgiver, performance designer, ingeniør, lydtekniker/producer og en major) vil vi vise paletten af akademikeriværksættere, der driver og udvikler deres for-

retning i netværk. Deres motiver for at have valgt denne form for karriere er meget forskellige. Groft set kan de inddeles i fire arketyper:

- 1) *Den internationale nomade* (den internationale nomade opererer i tæt kontakt med og/eller løser opgaver igennem deres internationale netværk)
- 2) *Balancekunstneren* (for balancekunstneren er det vigtigt, at der både bliver tid til virksomheden og familien. De insisterer på, at det skal være muligt at have store faglige ambitioner med og i deres arbejde samtidig med, at der skal være plads til familien. De har valgt lønarbejdet fra for bedre selv at kunne styre deres tid)
- 3) *Ildsjælden* (ildsjælden lever og ånder for sit fag og kan ikke forestille sig at arbejde med andet end lige netop det speciale, som de har specialiseret sig indenfor)
- 4) *Konceptmageren* (konceptmagerne er konstant på udkig efter, hvordan de kan udvikle flere og nye ydelser eller service til deres kunder).

Beskrivelsen af de otte cases kommer til at indgå i en publikation, som udkommer primo 2016.

Anden ansøgningsrunde til iværksætterpilotordningen for dimittender

21 talenter med iværksætterdrømme ud af mere end 200 ansøgere blev optaget til anden runde af iværksætterpilotordning. De 21 piloter vil danne 11 virksomheder. I denne runde er der mange teams, som har søgt og er blevet godkendt. Iværksætteraspiranterne har valgt at gå sammen om at starte virksomhed. Det lover godt for virksomhedernes fremtidige succes, da erfaringer viser, at opstartsvirksomheder startet af teams ofte klarer sig godt og udvikler sig til positive væksthistorier.

Blandt de udvalgte forretningsideer var et bredt udvalg af produkter og services, som hver på sin vis udnytter ny teknologi og muligheder i markedet til at ramme kundernes behov.

Det er flere gange dokumenteret, at iværksættervirksomheder, skabt af studerende og nyuddannede fra universiteterne i gennemsnit vokser hurtigere end øvrige iværksættere, målt på både beskæftigelse og produktivitet. Iværksætterpilotordningen er med til at realisere det potentielle, der er blandt dimittender med iværksætterambitioner.

8. Uddannelses- og forskningspolitik

Uddannelses-, forsknings- og innovationsmidlerne på finansloven

Finanslovsforløbet blev i 2015 ca. en måned forsinket, fordi den nyvalgte regering efter valget i juni skulle have tid til at fastlægge deres egne finanslovsprioriteringer. Det gjorde det sværere end normalt at få indflydelse på processen, men som vanligt præsenterede Akademikerne sine forslag til finansloven for uddannelses- og forskningsordførerne i løbet af september og oktober. På uddannelsesområdet var der bl.a. forslag om at fastholde og genoprette bevillingerne til uddannelse samt om styrkelse af taxametrene. På forskningsområdet var der bl.a. forslag om et øget ambitionsniveau for de offentlige forskningsinvesteringer, flere basismidler, stabile bevillinger til forskningsinstitutionerne og flere midler til Danmarks Innovationsfond.

Det var desværre en dagsorden, som hurtigt blev uaktuel, idet regeringens forslag til finansloven viste sig at indeholde store besparelser på uddannelse og forskning. Udspillet rummede en besparelse på 8,7 mia. kr. på uddannelserne over de næste fire år, herunder 3,3 mia. kr. på de videregående uddannelser. Derudover var der forslag om besparelser på 1,4 mia. kr. på forskningsområdet, hvoraf en stor del skulle hentes fra forskningsreserven.

Akademikerne kritiserede besparelserne skarpt og påpegede – sammen med mange andre aktører - at viden og uddannelse er det råstof, der skal sikre Danmarks konkurrenceevne og vækst i fremtiden. Uddannelserne er allerede i dag underfinansierede, og der er nu spændt ben for bestræbelserne på at sikre en højere kvalitet. Og med besparelserne på forskningsreserven vil både Innovationsfonden og Det Frie Forskningsråd få en succesrate, der er urimeligt lav. I sidste ende vil størstedelen af besparelserne ramme universiteterne, som får meget svært ved at levere det, som samfundet forventer. Men regeringen fastholdt, at nedskæringerne kan gennemføres uden mærkbare konsekvenser.

I regeringens forslag til fordeling af forskningsreserven var det mest markante, at der slet ikke var afsat ekstra midler til Det Frie Forskningsråd. I den endelige aftale sørgede oppositionen for, at der blev tilført rådet flere midler, dog uden at bevillingen kommer i nærheden af 2015-niveauet. Det samme gælder for Innovationsfonden, som også får en væsentlig lavere bevilling end sidste år. Med den endelige finanslovsaf-tale blev besparelserne på uddannelse og forskning fastholdt trods meget brede protester. Akademikerne måtte konstatere, at vi dermed har set afslutningen på en længere årrække med politisk forståelse for, at vi skal investere i de områder, som vi skal leve af i fremtiden.

Forskningsinvesteringer for fremtiden. Samarbejdet med Dansk Industri og Danske Universiteter

Dansk Industri (DI), Danske Universiteter og Akademikerne havde i 2014 udarbejdet et udkast til et fælles forskningsudspil "Forskningsinvesteringer for fremtiden". Med udspillet skulle der opfordres til at øge ambitionsniveauet for forskningsinvesteringerne for at nå et mål om, at de offentlige forskningsinvesteringer i 2025 skal udgøre 1,5 pct. af BNP. Udspillet rummer en række forslag til, hvordan vi kan styrke den excel-lente forskning og øge samarbejdet mellem universiteter og virksomheder. Udspillet blev præsenteret parallelt for de politiske fora i de tre organisationer flere gange i løbet af 2014 og 2015, og det blev senest drøftet og tiltrådt i Akademikernes bestyrelse i april 2015.

"Forskningsinvesteringer for fremtiden" blev offentliggjort ultimo maj 2015, og samme dag havde Karsten Dybvad, administrerende direktør i DI, Ralf Hemmingsen, talsmand for Danske Universiteter, og Finn R. Larsen, formand for Akademikerne en fælles kronik i Berlingske om, hvordan vi gør Danmark til et kraftcenter for viden. Det var en stor tilfredsstillelse for Akademikerne, at det efter en langvarig proces lykkedes at skabe en så stærk alliance omkring forslagene om øgede forskningsinvesteringer og anvendelsen af dem. Publikationen blev sendt til uddannelses- og forskningsministeren, erhvervs- og vækstministeren og finansministeren, til medlemmerne af de tre tilsvarende folketingsudvalg samt til en lang række aktører og interessenter på forskningsområdet.

Forskningsdebat på Folkemødet på Bornholm

Med udspring i det ovenfor beskrevne fælles projekt afholdt Akademikerne i samarbejde med Dansk Industri og Danske Universiteter et debatmøde på Folkemødet med titlen "Hvordan tiltrækker vi topforskere og globale virksomheder?" Til debatten havde vi inviteret Anne Grete Holmsgaard, direktør for BioRefining Alliance, Lars Terp, HR-direktør i Siemens og Eugene Simon Polzik, professor på Københavns Universitet samt fra de arrangerende organisationer Brian Bech Nielsen, rektor på Aarhus Universitet, Charlotte Rønhof, underdirektør i Dansk Industri og Finn R. Larsen, formand for Akademikerne. Der blev en levende debat, bl.a. om hvordan vi får mere vækst og innovation ud af forskningen.

Danmarks Innovationsfond

Innovationsfonden er blevet en stor og afgørende spiller på forsknings- og innovationsområdet, og Akademikerne har derfor også lagt vægt på at udbygge forbindelserne til fonden i løbet af 2015. Der har været afholdt møder både med fondens daglige ledelse og med de ansvarlige for fondens InnoBooster-program, der er rettet mod virksomheder med innovationsprojekter for op til 5 mio. kr. og for talentprogrammet, der rummer erhvervsPhD-ordningen, erhvervspostdoc-ordningen og iværksætterpilotordningen. Akademikerne ser særligt frem til, at fonden offentliggør data om InnoBooster-ordningen, der kan vise, hvor mange

højtuddannede de mindre virksomheder ansætter via ordningen. Endvidere har Akademikerne deltaget i Innovationsfondens strategiseminar.

Kvalitetsudvalget

Kvalitetsudvalgets afsluttende rapport blev offentliggjort den 29. januar 2015, på dagen for Akademikernes udviklingskonference. Datasammenfaldet satte sit præg på konferencens første dag, idet uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen takkede ja til i forlængelse af offentliggørelsen, at tage direkte ud til Akademikerne og drøfte udvalgets anbefalinger med forsamlingen.

Akademikerne benyttede uddannelsesministerens tilstedeværelse på konferencen til at overrække hende seks konkrete forslag til, hvorledes undervisningen og uddannelserne kan få mere prestige og opmærksomhed på universiteterne. Forslagene var dels rettet mod institutionerne, dels rettet mod det politiske administrative niveau.

Bl.a. foreslog Akademikerne et styrket fokus på ansøgers undervisningskompetencer ved ansættelse til videnskabelig stilling på universitetet, og at adjunkturet igen bliver den normale start på en videnskabelig karriere, fx ved at der på finansloven prioriteres flere basismidler, og at der som modydelse fra universiteterne udformes pligtige mål i udviklingskontrakterne for en forøgelse af andelen af adjunkter. Endvidere, at universiteterne tildeles et minimum af basismidler til sikring af forskningsbaseringen med særlig adresse til CBS.

Akademikerne har ikke været enig med Kvalitetsudvalget i alle dets anbefalinger, men det ændrer ikke ved en samlet positiv bedømmelse af udvalgets arbejde. Især har udvalget bidraget med velfunderede analyser, peget på væsentlige kvalitetsudfordringer, og i det hele taget formået af få sat en kvalitetsdagsorden for særligt universitetsuddannelserne.

En række af Kvalitetsudvalgets anbefalinger lever videre – også efter den nye regering er kommet til. Bl.a. forslaget om en taxameterreform og omlægning af censorinstitutionen.

Censorudvalget

Aftenen før statsministerens valgudskrivelse, fik uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen nedsat et udvalg, der skulle se nærmere på censorordningen og komme med anbefalinger til forbedringer. Men på grund af regeringsskiftet blev udvalgsarbejdet sat på stand-by, indtil den nye regering i efteråret besluttede, at censorudvalget skulle genoptage sit arbejde. Udvalgets anbefalinger skal ifølge planen offentliggøres til august 2016. Udvalget har tidligere direktør i Akademikerne, Martin Teilmann, som udvalgsformand.

Censorudvalget er som nævnt endnu en udløber af Kvalitetsudvalgets arbejde. Kvalitetsudvalget pegede på, at den eksterne censur ikke i tilstrækkelig grad bidrager til kvalitetssikringen af uddannelserne og at censorkorpserne mange steder reelt ikke er landsdækkende, endsige uafhængige. Akademikerne vil følge udvalgsarbejdet tæt og bidrage med indspil til udvalgets arbejde.

Taxameterreform

Som opfølgning på Kvalitetsudvalgets anbefaling, fik uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen igangsat en omkostningsanalyse af de videregående uddannelser, der skulle danne baggrund for en egentlig taxameterreform. Men folketingsvalget kom i vejen, og offentliggørelsen af omkostningsanalysen blev udskudt. Efter pres fra en række aktører, herunder Akademikerne, offentliggjorde den nye uddannelsesminister Esben Lunde Larsen Deloittes taxameteranalyse i september. Ministeriet bekendtgjorde dog samtidig, at analysen ikke ville blive lagt til grund for et reformarbejde, idet analysen viste, hvor vanskeligt, det er at sammenligne omkostningerne til videregående uddannelse på tværs af institutioner og uddannelser. Et spinoff af Deloittes analyse er da også, at ministeriet i dialog med uddannelsesinstitutionerne vil skabe en fælles regnskabspraksis mhp. at opnå større gennemsigtighed i, hvordan uddannelsesmidlerne anvendes.

Akademikerne blandede sig i debatten om et nyt taxametersystem med to debatindlæg i Altinget i starten af året. Akademikerne støtter i udgangspunktet en taxameterreform, men gjorde samtidig gældende, at det er afgørende, at et nyt bevillingssystem bevarer en enkel og klar styringslogik, hvor aktivitet og tilskud følges ad. Og ligeså, at et fremtidigt bevillingssystem skal bidrage til gennemsigtighed og forudsigelighed i det økonomiske råderum på institutterne.

Uddannelsesministeren har i starten af oktober nedsat et tværministerielt udvalgsarbejde, der har fået til opgave at udarbejde forslag til et nyt tilskudssystem for de videregående uddannelser. I tilknytning til udvalgsarbejdet har man nedsat en teknisk referencegruppe med repræsentanter for uddannelsesinstitutionerne. Regeringens udgangspunkt for sit initiativ er, at et nyt tilskudssystem i højere grad skal kunne understøtte høj kvalitet i uddannelserne, og at uddannelserne fører til beskæftigelse. Endvidere har uddannelsesministeren understreget at et nyt tilskudssystem skal understøtte et regionalt uddannelsesudbud.

Akademikerne vil byde ind til dette arbejde med konkrete bud på, og ønsker for, hvilke hensyn et fremtidigt bevillingssystem skal kunne tilgodese.

Sammen om god uddannelse

I april måned lykkedes det uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen at lande en fælles forståelse om god uddannelseskvalitet med universitets-

rektorerne og de andre videregående uddannelser. Udspillet var dels ministerens opfølgning på Kvalitetsudvalget, men lige så vigtigt et forsøg på at klinge skårene med sektoren efter et turbulent forløb om dimensioneringsmodellens tilblivelse. I det hele taget kunne det fælles udspil ses som nye politiske toner fra ministeren efter sværdslagene med sektoren om dimensioneringsmodel og fremdriftsreform.

I det lys, bifaldt Akademikerne den indgåede "gentlemen agreement", og benyttede lejligheden til at rose regeringen for at række hånden ud mod institutionerne i bestræbelsen på at finde fælles løsninger, idet uddannelsernes kvalitet bedst løftes, når institutionerne *ikke* fratages ansvaret herfor, sådan som politikerne bl.a. lod ske med fremdriftsreformen. I tråd hermed fremhævede Akademikerne det som særligt vigtigt, at ministeren sammen med universiteterne var blevet enige om et serviceeftersyn af fremdriftsreformen, idet håbet var, at et sådant serviceeftersyn kan dæmme op for nogle af de kvalitetshæmmende effekter ved reformens enøjede hensyn til hastighed og fremdrift.

De fremtidige akademiske uddannelser og arbejdsmarked

Dimensioneringsmodellen har også skabt røre i AC-familien. En af udløberne af dimensioneringsforløbet var bestyrelsens beslutning om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle komme med forslag til, hvordan Akademikerne skal agere ved en fremtidig dimensioneringsdiskussion. Arbejdsgruppens arbejde skulle inddeles i tre faser:

1. Diskussion af dimensionering som politisk fænomen og værktøj til at skabe balance på det akademiske arbejdsmarked. Hvor langt kan Akademikerne gå ind i den politiske diskussion?
2. Identifikation af kriterier og hensyn, der i givet fald vil kunne forbedre dimensioneringsmodellen.
3. Operationalisering og kvalitetssikring af de identificerede kriterier i forhold til deres gennemførlighed.

Arbejdsgruppen fik kun afholdt et møde. Arbejdsgruppen indstillede herefter til bestyrelsen, at den skulle nedlægges, da man fandt, at et udspil fra Akademikerne til forbedring af dimensioneringsmodellen ville sende forkerte politiske signaler. I stedet blev besluttet, at sekretariatet skulle bede medlemsorganisationerne om at udarbejde et ekstrakt af den viden organisationerne ligger inde med af undersøgelser, analyser, fremskrivninger, mv., der kan belyse udfordringer, problemstillinger og potentialer i forhold til den fremtidige kandidatproduktion og efterspørgsel efter akademisk arbejdskraft. Fjorten medlemsorganisationer har indsendt bidrag. Bestyrelsen har besluttet at udskyde sin drøftelse til starten af det nye år.

Danske Universiteters Dialogforum 2015

Med samlingen af de videregående uddannelser i Uddannelses- og Forskningsministeriet blev Dialogforum for universiteterne samtidig erstattet af det bredere Uddannelsesmødet for den videregående uddannelsessektor. Danske Universiteter påtog sig i 2015 efter opfordring og hjælp fra Akademikerne at løfte arven efter Dialogforum. Det første møde blev afholdt i april med deltagelse af uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen. Hvorvidt Danske Universitets initiativ bliver en enlig svale vides endnu ikke, men Akademikerne finder det fortsat nyttigt med et tilbagevendende årligt Dialogforum, hvor aktører og interessenter i universitetsverden kan mødes hen over et døgn, og på uformel vis drøfte aktuelle uddannelses- og forskningspolitiske udfordringer og løsninger for sektoren.

Ny uddannelsesminister

Akademikerne mødtes med uddannelsesministeren i starten af oktober. På mødet forelagde Akademikerne bl.a. ministeren vores forslag til, hvordan fremdriftsreformen kan justeres. Endvidere benyttede vi mødet til at udtrykke bekymring for de bebudede uddannelsesbesparelsers konsekvens for uddannelsernes kvalitet, idet vi dog anerkendte fortsættelsen af taxameterløftet for humaniora og samfundsvidenskab samt fastholdelsen af 3-årig budgetsikkerhed. Endelig benyttede Akademikerne mødet til at forelægge uddannelsesministeren det fælles forslag med DI, Dansk Erhverv og Danske Universiteter om en erhvervskandidatordning på universiteterne.

Fremdriftsreform 2.0

Fremdriftsreformen har lagt beslag på en betydelig andel af Akademikernes uddannelsespolitiske arbejde – særligt i det forgangne år. Den politiske aftale mellem forligspartierne, som blev indgået 20. november 2015 kan ses som en foreløbig kulmination på et langstrakt pres for ændringer. Det åbne vindue, som blev skabt med den nye V-regerings udmelding om at ville justere reformen i løbet af efteråret, skabte en unik mulighed for via fokuseret interessevaretagelse at få lagt et forventningspres på politikerne i forhold til at gennemføre reelle forbedringer.

Det stod fra starten klart, at regeringen nok ville lave justeringer af fremdriftsreformen, men at sådanne justeringer skulle holdes indenfor reformens økonomiske ramme. Med andre ord var regeringen ikke til sinds at ændre ved det forhold, at universiteterne risikerer en fremdriftsbøde på 935 mio. kr., såfremt de ikke opfylder reduktionskravet på 4,3 måneder i de studerendes gennemsnitlige gennemførelsestider.

Akademikernes politiske interessevaretagelse har foregået i to spor. I det ene spor har vi spillet konstruktivt ind til justeringsdagsordenen med konkrete forslag til, hvorledes reformen kan justeres. Parallelt hermed

har vi udfordret den økonomiske præmis, som regeringen har lagt ned over forhandlingerne om justering af fremdriftsreformen. Bl.a. ved at gøre politikerne opmærksomme på problemerne i den finansministerielle beregningsmetode for reformens forventede gevinst, og de afledte konsekvenser heraf.

Den politiske interessevaretagelse har indbefattet en række forskellige aktiviteter: Mødeaktiviteter med forligspartiernes uddannelsesordførere, herunder hjulpet med at formulere § 20 spørgsmål om reformens beregningsforudsætninger. Og som før nævnt, har Akademikerne budt ind med en række konkrete justeringsforslag til politikerne og ministeren.

Akademikerne afholdt en velbesøgt konference om fremdriftsreformen den 29. oktober 2015: "Når hastighed trumfer kvalitet og relevans". Konferencen var placeret på det tidspunkt, det var forventningen, at forhandlingerne skulle gå i gang. Endvidere fik Akademikerne foretræde for Folketingets Uddannelsesudvalg den 10. november 2015 med det formål at gøre politikerne opmærksomme på de mangelfulde og forsimplede antagelser om fremdriftsreformens forventede påvirkning af de studerende.

Til brug for pressedækningen i dagene op til og under forhandlingerne, gennemførte Akademikerne i samarbejde med medlemsorganisationerne en survey blandt studentermedlemmerne mhp. at få afdækket fremdriftsreformens påvirkning af de studerendes arbejdsudbud. Denne del af Akademikernes påvirkningsarbejde ville ikke have været mulig uden den fælles indsats. Mere end 6.200 studerende responderede, og resultatet af undersøgelsen var, at fremdriftsreformen ville betyde en reduktion i de studerendes arbejdsudbud på 677 mio. kr. Det har således været muligt at påvise, at Finansministeriet ikke har ret, når det antages, at fremdriftsreformen alene påvirker de studerende til hurtigere gennemførelse.

Det vigtigste resultat i den nye politiske aftale er, at forligspartierne er blevet enige om at slække på de studerendes studieaktivitetskrav fra regeringens udspil på 60 ECTS til 45 ECTS årligt. Hermed er der vist politisk anerkendelse af, at de studerende har brug for luft til væsentlige aktiviteter såsom erhvervsarbejde, praktik og udlandsophold mv. Regeringens udspil ville de facto blot have været en fastholdelse af fremdriftsreform 1.0's studiekrav, med den forskel at "skal" bestemmelserne var blevet ændret til "kan" bestemmelser.

Akademikerne vil fremover holde politikerne fast på, at det årligt vurderes og følges, hvorvidt og i hvilken retning fremdriftsreform 2.0 påvirker de studerendes arbejdsudbud og iværksætter, frafald samt dimittenders ledighedsrisiko.

Fælles forslag om en erhvervskandidatordning

Akademikernes og Danske Universiteters fælles forslag om en ny erhvervskandidatordning fra 2013 fik i 2015 nyt liv, idet DI og Dansk Er-

hverv også kom med i kredsen af forslagsstillere. Forslaget er blevet fremsendt i en fælles henvendelse til uddannelsesministeren, som har kvitteret for forslaget. Endvidere har flere af oppositionspartiernes uddannelsesordførere offentligt støttet forslaget.

Erhvervskandidatordningen er ment som en mulighed for universiteterne som de kan udbyde på særlig udvalgte uddannelser som alternativ til den ordinære uddannelse. Forskellen fra den ordinære kandidatuddannelse er, at erhvervskandidaten er tilrettelagt på deltid – op til 4 år – idet den studerende under uddannelsen er tilknyttet en uddannelsesvirksomhed.

Som en del af den politiske aftale om justering af fremdriftsreformen, er det indskrevet, at partierne er enige om at drøfte mulighederne for at etablere en erhvervskandidatordning på et senere tidspunkt, som det hedder i aftaleteksten.

FL2016 - uddannelse

Uddannelsesminister Esben Lunde Larsen formåede at give nyt liv til det lidt bedagede ord "kornfed" i forbindelse med sit forsvar af regeringens uddannelsesbesparelser. Akademikerne var naturligvis med i koret af kritik af regeringens finanslovsudspil for de videregående uddannelser. Desværre måtte det konstateres i midten af november, at regeringen med støtte fra sit parlamentariske grundlag i blå blok, fik vedtaget de foreslåede årlige 2 pct. besparelser.

På positivsiden skal nævens, at regeringen fastholder taxameterløftet for humaniora og samfundsvidenskab samt den 3-årige budgetsikkerhed.

Akademikernes budskab var – og er – at det er helt forkert at spare på uddannelse. Regeringen har med sin finanslov brudt den konsensus, der i årevis har hersket, om, at viden og uddannelse skal sikre Danmarks internationale konkurrenceevne og dermed vækst. Og vækst er afgørende for, at vi også i fremtiden kan finansiere det velfærdssamfund, vi alle nyder godt af.

Statsministerens Marienborgmøde om flygtningeintegration

Akademikernes formand var den 24. september 2015 af statsministeren inviteret til møde på Marienborg for sammen med en bred kreds af organisationer at drøfte integrationsindsatsen af flygtninge. Flygtningepolitik er traditionelt ikke et politikfelt for Akademikerne, men alligevel lykkedes det at få skabt et fornuftigt bidrag fra Akademikerne til statsministerens initiativ. Forslagene blev drøftet i bestyrelsen inden Marienborgmødet, og bl.a. kunne Akademikernes formand på mødet støtte Københavns Universitets forslag om en særordning for syriske flygtninge, der skulle give adgang til gratis uddannelse på KU.

Ligeledes påtog Akademikerne og de akademiske organisationer sig at arbejde aktivt for, at flygtninge får bedre muligheder for at bruge deres kompetencer i erhvervslivet, fx gennem projekter, der har til hensigt at hjælpe, fastholde og udvikle flygtninges muligheder for at bidrage i relevante job og samtidig styrke det danske erhvervsliv.

9. Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøundersøgelsen

I foråret 2015 blev de første resultater fra Akademikernes undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø offentliggjort. Forud for dette var hovedresultaterne fra undersøgelsen blevet præsenteret for medlemsorganisationerne på Udviklingskonferencen.

Offentliggørelsen af Akademikernes undersøgelser af akademikerens psykiske arbejdsmiljø har skabt bred synlighed omkring emnet i pressen. Presseindsatsen har resulteret i mange artikler i landsdækkende, regionale og lokale medier. Desuden har resultaterne været udgangspunktet for flere nyhedsindslag i radioen - både i radioavisen, P1 morgen, P4 samt radio24/7, samt på forskellige digitale nyhedsplatforme.

En vigtig gevinst ved presseindsatsen er, at det lykkedes at skabe opmærksomhed omkring akademikerens psykiske arbejdsmiljø som et samfundsproblem. En stor del af medieomtalerne tager afsæt i de samfundsmæssige konsekvenser af akademikerens psykiske arbejdsmiljø.

Især koblingen mellem akademikerens psykiske arbejdsmiljø, produktivitet og de deraf afledte økonomiske konsekvenser havde bred medieappet i forbindelse med offentliggørelsen af hovedrapporten. Men også koblingen mellem stress, udbredelsen af det og konsekvenserne for den enkeltes arbejdsevne og liv, var et budskab som dominerede i mange medieomtaler. Ligeledes fik delrapporten omkring mobning god omtale i mange medier. På baggrund af den aktive medieindsats er der blevet skabt synlighed omkring mange af de væsentlige problemstillinger, akademikere står overfor i deres arbejdsliv. Desuden er der ved flere lejligheder skabt synlighed omkring Akademikernes politiske budskaber og løsningsforslag, målrettet både arbejdsmiljøsystemet og arbejdspladserne. Arbejdsmiljøundersøgelsens medieomtale har på den måde tilføjet en ny dimension i Akademikernes interessevaretagelsesarbejde på arbejdsmiljøområdet.

De rapporter fra Arbejdsmiljøundersøgelsen, der i skrivende stund er blevet offentliggjort er:

- Hovedrapport om psykisk arbejdsmiljø
- Delrapport om stress
- Delrapport om stress på universitetsområdet
- Delrapport om mobning og konflikter
- Delrapport om forandringer og jobusikkerhed

Derudover er følgende delrapporter undervejs:

- Delrapport om sygefravær
- Delrapport om selvstændiges psykiske arbejdsmiljø.

I tillæg hertil arbejdes der på analyserne omkring selvledelse samt balancen mellem arbejde og privatliv, som er planlagt til offentliggørelse i det nye år.

I forbindelse med offentliggørelsen af hovedrapporten samt delrapporter, har en række medlemsorganisationer modtaget tilkøbsrapporter, der skitserer, hvordan arbejdsmiljøet ser ud for deres medlemmer i sammenligning med den samlede akademikergruppe.

Politiske forslag på baggrund af Arbejdsmiljøundersøgelsen

Et af formålene med gennemførelsen af Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse er, at resultaterne skal understøtte det politiske arbejde med at iværksætte initiativer og tiltag, der medvirker til at forbedre akademikernes psykiske arbejdsmiljø. Derfor er der som opfølgning på Arbejdsmiljøundersøgelsen blevet vedtaget otte forslag om, hvordan man fra henholdsvis national, arbejdsgiver- og lønmodtagerside kan medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Forslagene er samlet i forslagspapiret "8 veje til forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø".

I forlængelse af disse forslag, samt på baggrund af at Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse viste et stort behov for et øget fokus på ledelse, er der derudover udformet et notat om "Ledelse og psykisk arbejdsmiljø" med en række forslag til, hvilke initiativer, der kan iværksættes for at forbedre den ledelsesmæssige håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

OK-projekter om psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø var for Akademikerne et helt centralt tema under OK15. Det lykkedes på alle tre offentlige områder at komme igennem med en aftale om fælles indsatser mellem overenskomstparterne for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det kommunale område

På det kommunale område blev det ved OK-15 aftalt at iværksætte et periodeprojekt om psykisk arbejdsmiljø, der indebærer, at der etableres et rejsehold, der skal yde hjælp til de kommunale arbejdspladser i forhold til forebyggelse og sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø. Der er i løbet af 2015 arbejdet intensivt for at kunne søsætte rejseholdet hur-

tigst muligt. Der er nedsat såvel en politisk styregruppe som en sekretariatsarbejdsgruppe.

Det er besluttet, at rejseholdet får navnet SPARK "Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling". Det har været målet at sikre en klar arbejdspladsorienteret tilgang, og det er vedtaget, at kerneopgaven for SPARK er "gennem dialog og faglig støtte medvirke til at styrke samarbejdet og handlingskompetencen hos ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser i deres arbejde med at identificere, håndtere og forebygge de psykiske arbejdsmiljøproblematikker, som findes eller opstår i og omkring løsningen af kerneopgaven."

I forberedelsesarbejdet er der lavet en rapport, der belyser de udfordringer og behov, der er på det kommunale område i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Der er i denne forbindelse udført en række interviews med centrale aktører i kommunerne. På baggrund heraf er det besluttet, at SPARK fokuserer deres rådgivning på de fire følgende temaer (indsatsområder) indenfor det psykiske arbejdsmiljø:

- Problemer, der knytter sig til den usikkerhed og utryghed, som kan skabes af forandringer og omstillinger
- Problemer, der knytter sig til samarbejdet mellem de ansatte på arbejdspladsen, herunder konflikter og i yderste konsekvens chikane og mobning
- Problemer, der knytter sig til vold og trusler fra borgere
- Problemer, der knytter sig til arbejdets indhold, omfang og udførelse

Det er besluttet, at der ansættes en leder for SPARK samt 4-6 konsulenter. Et krav er, at både ledere og konsulenter skal være fagligt stærke indenfor arbejdsmiljøfeltet.

For at sikre kendskab til SPARK blandt de kommunale ledere og medarbejdere afholdes der den 11. april 2016 en opstartskonference, hvor deltagerne oplyses om formålet med SPARK, samt hvad der tilbydes. Det er planlagt, at kommunerne kan begynde at rekvirere SPARK fra april/maj måned med fuld indfasning efter sommerferien 2016.

Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det statslige område

Det er en fælles forudsætning hos parterne i staten, at et godt psykisk arbejdsmiljø og et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for medarbejderes og lederes trivsel og for produktivitets- og kvalitetsniveauet i opgaveløsningen. Der er ydermere en fælles erkendelse af, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan føre til øget sygefravær, mistrivsel og høj personaleomsætning og til, at arbejdet ikke udføres så godt og effektivt som muligt.

I staten er OK-projektet blevet forsinket på grund af personalemangel i Moderniseringsstyrelsen. Projektet er derfor i en opstartsfasen, hvor der på CFU-siden er nedsat en styregruppe med repræsentanter fra OAO, SKAF, Akademikerne og Djøf. Første møde med Moderniseringsstyrelsen forventes at blive primo 2016.

Overenskomstprojekt om psykisk arbejdsmiljø på det regionale område

Ved OK-15 blev det aftalt, at der på det regionale område skulle igangsættes et periodeprojekt om psykisk arbejdsmiljø med to delelementer: Dels etablering af ekspertrådgivning, som de regionale arbejdspladser kan rekvirere, dels etablering af et forskningsprojekt om afdækning, kausalitet og evidens i forhold til psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

Der arbejdes på, at ekspertrådgivningen placeres hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, CBS, RUC og firmaet Alectia. Det har været parternes vurdering, at disse fire aktører alle har den rette faglige bredde, har de rette kompetencer i forhold til bl.a. formidling af forskningsbaseret viden, har erfaring med rådgivning/inspiration, har kendskab til sektorens forhold og er geografisk tilgængelig.

Det er besluttet, at hovedudvalget i hver region skal vælge mellem

1. at der i regionen sættes fokus på eksempelvis et eller flere af de tre temaer i en fælles overordnet/strategisk indsats. Indsatsen anvendes som led heri på et antal regionale arbejdspladser
2. at man lokalt frit kan rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning primært indenfor de tre temaområder.

Det forventes, at ekspertrådgivningen kan tilbydes regionerne primo 2016.

F.s.v. angår videnopsamling og -formidling arbejdes der på en model, hvor ovennævnte eksperter midtvejs i projektet orienterer parterne om træk på ekspertrådgivningen eller inspirationen, og om til hvilke temaer eller arbejdsmiljøproblemstillinger, der efterspørges inspiration eller rådgivning. Ved projektets afslutning vurderer eksperterne hvilke generelle træk, der kan udledes af udbyderens inspirations- eller rådgivningsindsats – fx hvilke metoder, der er særligt virksomme i forhold til forskellige målgrupper og arbejdsmiljøproblemstillinger, mv.

Forskningsprojektet er i skrivende stund kun i sin spæde start. Mhp. at udfolde projektet er der taget kontakt til to eksterne forskere, der kan give sparring og hjælpe med at folde projektbeskrivelse/-design ud.

Samarbejdsprojekter

Akademikerne har i 2015 indledt en række samarbejdsprojekter om psykisk arbejdsmiljø. Formålet er at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen i samarbejde med væsentlige aktører, der kan være med til at styrke området.

Samarbejdsprojekt med CBS og CABI

Akademikerne, CBS, og CABI ønsker at sætte værdien af et godt psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen og har derfor indledt et samarbejdsprojekt. Fokus i projektet er på universitetsområdet, men vil også være relevant for andre typer arbejdspladser.

Projektet består af en kommunikations- og pressedel, der har til hensigt at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen, samt en værktøjsdel, hvor der udvikles redskaber, der kan understøtte arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I samarbejdsprojektet indgår repræsentanter fra Akademikernes medlemsorganisationer.

I projektet arbejdes der med følgende tre spor og hovedbudskaber:

Kvalitetsspor: Et godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for en god uddannelseskvalitet, forskning på højeste niveau, medarbejdernes trivsel og mulighederne for i omverdenen at blive opfattet som en attraktiv arbejdsplads samt effektivitet. Alle får mere valuta ud af ressourcerne.

Ledelsesspor: Måltrettet arbejde med det psykiske arbejdsmiljø er en naturlig del af ledelsen af et moderne universitet og nødvendigt for at skabe de bedste resultater. Toplevelsens prioritering af det psykiske arbejdsmiljø har afgørende betydning, og mellemlederne skal være klædt på til at forebygge og håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejderspor: Dialog mellem ledelse og medarbejdere sikrer implementeringskraft i udviklingen af et stærkere psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Brug de eksisterende systemer for medindflydelse til at styrke arbejdet mod et bedre psykisk arbejdsmiljø samt til at implementere og kvalitetssikre det.

I projektet drøftes desuden muligheden for at lave en business case/ROI (Return on investment)-case. Det er yderst begrænset, hvad der findes af denne type resultater på arbejdsmiljøområdet, selvom det er efterspurgt på arbejdspladserne, og kunne være en indgangsvinkel til, at arbejdspladserne i højere grad prioriterer indsatser vedrørende psykisk arbejdsmiljø til fordel for bl.a. akademikerne.

Samarbejdsprojekt med Dansk Industri (DI)

I Akademikernes paneldebat på Folkemødet 2015 deltog DI's arbejdsmiljøchef som paneldeltager. I forlængelse heraf er Akademikerne og DI

blevet enige om at iværksætte et samarbejdsprojekt om psykisk arbejdsmiljø.

I dette samarbejde deltager repræsentanter fra Djøf, FAOD, IDA og øvrige medlemsorganisationer har også fået tilbud om at deltage.

DI har fået tilsendt Akademikernes erhvervsstrategi "Gør Danmark dygtigere", og Akademikerne har foreslået, at samarbejdsprojektet tager udgangspunkt i gevinsterne ved et godt psykisk arbejdsmiljø i relation til vækst, produktivitet, mv.

Formålet med samarbejdsprojektet er i fællesskab at få synliggjort betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø overfor virksomhederne. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse viser klart, at god ledelse er afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø, og at de steder, hvor topledelsen prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er det psykiske arbejdsmiljø meget bedre, end steder hvor det ikke prioriteres. Desuden har projektet også til formål at signalere, at Akademikerne finder det vigtigt med en arbejdsmiljøindsats på det private område, da problemerne på det private område ofte overskygges af problemerne på det offentlige område, om end dette ikke er hensigtsmæssigt.

Finanslovsforslag om psykisk arbejdsmiljø

Som noget nyt udarbejdede Akademikerne forslag vedrørende psykisk arbejdsmiljø til finansloven for 2016. Akademikerne havde i alt tre forslag på området.

- For det første foreslog Akademikerne en pulje til stressforebyggelse og fastholdelse i virksomhederne. Forslaget bunder i, at stress er et af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer for akademikerne, og at der fortsat er et stort behov for viden om og støtte til dette arbejde i virksomhederne.
- Derudover havde Akademikerne et forslag om at styrke Arbejdstilsynets indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø, eftersom en god myndighedsindsats på området er en af forudsætningerne for at komme problemet til livs.
- Endelig var der forslag om at afsætte midler til lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Baggrunden for dette forslag var, at Arbejds miljøundersøgelsen viste, at ledere ser det som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, men en stor andel føler sig ikke fagligt godt nok klædt på til opgaven, og finder det sværere at håndtere psykiske end fysiske arbejdsmiljøproblemer.

Regeringen prioriterer ikke arbejdsmiljøområdet højt, hvilket bl.a. afspejles i regeringsgrundlaget, hvor arbejdsmiljø og psykisk arbejdsmiljø ikke er nævnt, hvilket kan undre, idet det bl.a. kræver en generel forbedring af det psykiske arbejdsmiljø at realisere regeringens ønske om

at flytte flere fra offentlig forsørgelse til job. Den vedtagne finanslov bar ligeledes præg af regeringens manglende prioritering af området, eftersom den medførte besparelser på Arbejdstilsynet og ikke indeholdt initiativer til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Paneldebat om psykisk arbejdsmiljø på Folkemødet

Ved Folkemødet 2015 afholdt Akademikerne et arrangement om psykisk arbejdsmiljø med titlen " Kan vi fjerne stress og sygedage fra jobbet?" I panelet deltog Lars Qvistgaard som repræsentant for Akademikerne, samt Martin Mølholm, Ph.d., Aalborg Universitet (Akademikernes repræsentant i BAR UF). Fra arbejdsgiversiden deltog Anders Just Pedersen, arbejdsmiljøchef i DI, og Anders Kühnau, regionsmedlem og formand for RLTN, Region Midtjylland. Jakob Brandt, vicedirektør i Akademikerne, var ordstyrer. Arrangementet havde form af en paneldebat, hvor hver deltager først gav status på psykisk arbejdsmiljø i Danmark set fra deres perspektiv. Der var solidt fremmøde og god deltagelse i debatten fra publikum.

10. Tværgående politiske emner

Strategiske temadrøftelser i bestyrelsen

I 2014 blev der i bestyrelsen igangsat politiske temadrøftelser af sammenhængskraft, veje til politisk indflydelse, fremtiden for de offentlige forhandlinger samt mulige konsekvenser af en LO-FTF fusion for Akademikerne.

I 2015 var omdrejningspunkterne for temadrøftelserne bestyrelsesarbejdet i en politisk organisation og fremtidens arbejdsmarked, som bl.a. blev adresseret på et udvidet strategiseminar for medlemmer og suppleanter i bestyrelsen i foråret 2015.

Michael Christiansen, bestyrelsesformand for DR og Aarhus Universitet indledte drøftelserne om bestyrelsesarbejdet i en politisk organisation med en præcisering af behovet for at få identificeret ejerkredsen, før arbejdet med at identificere mål, sætte kurs og lægge strategi iværksættes. Det blev startskuddet til en større debat om, hvordan ejerkredsen ser ud i en politisk organisation som Akademikerne dvs. om ejerkredsen er medlemsorganisationerne eller deres enkeltmedlemmer.

Med overskriften: "Er vi klar til fremtiden" blev der sat gang i den politiske drøftelse af, hvordan der på (akademiker)arbejdsmarkedet de kommende år sikres rettigheder og tryghed for det stigende antal solister, som er ansat i korte midlertidige job på mange forskellige arbejdspladser. Fremtidens arbejdsmarked udfordrer mange af de kollektive løsninger, som faglige organisationer historisk har kæmpet for. På strategiseminaret drøftede vi derfor, hvordan rettighederne fremadrettet i

højere grad kan blive individbåret fremfor knyttet til kollektivet, arbejdspladsen.

Et andet tema var det internationale arbejde, og hvordan vi via vort internationale arbejde i Akademikerne og i medlemsorganisationerne kan styrke akademikerens politiske indflydelse internationalt og nationalt. I takt med, at de europæiske aftaler er blevet mindre forpligtende og juridisk bindende, og at det seneste EU-direktiv på arbejdsmarkedsområdet fandt sted i 2008, har Akademikerne valgt at prioritere den direkte politiske interessevaretagelse, dvs. den direkte dialog med EU-institutioner om prioriterede sager som bl.a. i sagen om direktiv vedr. forretningshemmeligheder (konkurrence- og kundeklausuler). Etablering af det fælles EU-kontor i Bruxelles og et tættere samarbejde med LO og FTF på EU-området er et led i et stærkere fokus på den direkte politiske interessevaretagelse.

Mens Akademikerne varetager de tværsektorielle interesser på EU-niveau, er det fortsat sådan, at medlemsorganisationerne prioriterer den mere professionsrettede del af EU-arbejdet (lægerne - spørgsmål om patientrettigheder, ingeniørerne - teknologispørgsmål, GL og DM - underviseres uddannelsesrettigheder, etc.).

Et tredje tema var strategisk kommunikation. Politisk indflydelse bliver i stigende grad et spørgsmål om at udvikle og udnytte netværk for derigennem at oversætte, fortolke og fortælle om samfundsproblemer og byde ind med løsninger. Analyser og dokumentation er ofte et vigtigt element i opgaven med at skabe synlighed og få indflydelse. Bestyrelsen drøftede således, hvordan Akademikerne kan styrke sin rolle som interessant samtalepart i netværket. Det forudsætter bl.a. en afklaring med medlemsorganisationerne af, hvor vi skal hen og en forståelse for, at det kræver frihedsgrader at nå politiske resultater.

Folkemødet på Bornholm 2015

Akademikerne var også i 2015 tilstede på folkemødet på Bornholm med en ambitiøs satsning. Formålet var at bidrage til at skabe gode rammer for medlemsorganisationernes folkemødedeltagelse, styrke sammenholdet i akademikerfamilien og at skabe fokus på en række politiske mærkesager. Umiddelbart efter folkemødet foretog bestyrelsen en evaluering af Akademikerens deltagelse. Konklusionen var, at Akademikerne også i 2016 skal tage til folkemødet med tilsvarende ambitiøse målsætninger som i år.

Som i de foregående år var etableringen og driften af "Akademikerens Hus" central for Akademikerens deltagelse på folkemødet. Denne satsning blev der også i 2015 taget godt imod. Mange af medlemsorganisationerne brugte huset som base og netværkssted i deres folkemødeindsats. Deres interesse for at bruge husets to scener til at afholde debatarrangementer var også stor.

I 2014 valgte medlemsorganisationerne at afholde 13 arrangementer i "Akademikernes Hus". I 2015 endte det totale antal på 15.

For at styrke interessevaretagelsesarbejdet valgte Akademikerne selv at afholde flere arrangementer i huset. Arrangementerne blev brugt til at sætte spot på en række aktuelle, politiske spørgsmål og styrke Akademikernes relationer til flere kerneinteressenter.

Akademikernes arrangementer blev afholdt i samarbejde med bl.a. LO, FTF, KL, Danske Regioner, Danske Universiteter og DI. Overskrifterne for de enkelte arrangementer var: Er vi på vej mod en tabt generation?, Kan vi fjerne stress og sygedage fra jobbet?, Går udviklingen i den offentlige sektor den rette vej?, Hvordan tiltrækker vi topforskere og globale virksomheder?, Fremtiden tilhører de unge iværksættere, Den teknologiske udvikling tager livet af lange uddannelser!, Er der ingen politikere i den unge generation?

"Akademikernes Hus" har nu eksisteret som en del af folkemødet i 4 år og har på den måde udviklet sig til en slags institution. Husets beliggenhed har været den samme i alle 4 år, og ambitionsniveauet har været højt hvert år. Tilsammen bevirker det, at Akademikerne som arrangør er blevet i stand til at høste en række fordele, som ikke var nær så udtalte de første år.

Når Akademikerne taler med samarbejdspartnere og andre arrangører på folkemødet, har de på forhånd en ide om, hvad det er, Akademikerne står for på Bornholm og kan tilbyde af rammer ved et eventuelt samarbejde. På samme måde oplever Akademikerne, at mange folkemødedeltagere er blevet bekendt med "Akademikernes Hus" af navn, fordi de tidligere har besøgt huset. De ved, hvor huset ligger og kender kvaliteten af arrangementer og den service, der bydes på, fx at der tilbydes gode muligheder for afslapning, gratis kaffe og vand, etc. Det er en fordel, når deltagerne står og skal beslutte sig for, hvilke arrangementer de skal gå efter i et hektisk folkemødeprogram.

Fordelene er også til at få øje på, når det kommer til etableringen af og selve driften af huset under folkemødet. I løbet af årene har Akademikerne effektiviseret indsatsen ved at have fokus på mulighederne for lageropbevaring i Allinge, genbrug, herunder af marketingmaterialer, forbedret udnyttelse af lokaler i forhold til sceneanlæg, lydudstyr, mv.

De sidste 2 år har Akademikerne mere målrettet udnyttet udendørsmiljøet i "Akademikernes Hus". Der er kommet en stor udendørsscene i gården, og der tilbydes leje af mindre telte til arrangører, der ønsker en permanent publikumsstand under folkemødet. Sidstnævnte gjorde UBVA fx brug af under alle dagene på folkemødet i 2015.

Resultatet af Akademikernes satsning på at udvide arrangementmulighederne er mange. Indsatsen har ført til en større efterspørgsel på at afholde arrangementer i huset fra medlemsorganisationernes side, og fra arrangører, som ikke tidligere har brugt "Akademikernes Hus". Ind-

satsen har også ført til, at der i 2015 blev afholdt arrangementer af en art, som ikke tidligere har været en del af huset.

I år valgte DM studerende således at bruge faciliteterne i huset til at holde en uddannelsesfest torsdag aften. Ligeledes valgte Magistrenes Akasse at benytte huset som udgangspunkt for deres beskæftigelses-event. Det skete ved at tage området foran husets indgang i brug og skabe opmærksomhed omkring deres sag gennem bl.a. sang og udde-ling af flyers. En tredje fornyelse var, at udendørsterrassen foran loun-gen også blev anvendt til arrangementer for at fremme en mere uformel og direkte kontakt til publikum.

Samlet set har de ændringer, som de sidste år er blevet foretaget i op-bygningen af "Akademikernes Hus", bidraget til en større variation i de arrangementer, publikum kan opleve i huset. Akademikernes vurdering er, at det har haft positiv indflydelse på husets besøgstal. Den generelle publikumstilstrømning til huset er vokset år for år, så der nu er liv i hele huset, fra dørene åbnes om morgenen, til de bliver lukket igen om aftenen. Til gengæld er der ikke sket den store ændring i antallet af besøgende til de enkelte arrangementer. Besøgsantallet til arrangementer i "Akademikernes Hus" ligger på linje med tilsvarende arrangementer andre steder på folkemødet.

En af husets vigtigste funktioner har fra første år været at styrke sammenholdet blandt de akademiske organisationer. Det sker bl.a. ved, at Akademikerne hvert år afholder en fælles grillfest for alle medlemsorganisationer på folkemødet. Som i 2014 blev grillfesten i 2015 en velbesøgt begivenhed, hvor politikere og sekretariatsfolk mødtes på tværs af organisationerne. Ca. 200 deltog i årets grillarrangement.

Årets folkemøde blev afholdt midt i et folketingsvalg. Det betød, at antallet af deltagende politikere var væsentlig mindre end i de foregående år. Alligevel oplevede folkemødet generelt set en stigende interesse, målt på både deltagere/publikumstal og antallet af afholdte arrangementer.

Folkemødet på Bornholm rider således videre på den bølge af succes, som har præget begivenheden fra første færd. Arrangørernes forventninger er, at interessen for folkemødet også næste år vil vokse. En tilsvarende tendens har Akademikerne oplevet i interessen fra medlemsorganisationernes side. Flere og flere medlemsorganisationer vælger at prioritere folkemødet som en vigtig politisk begivenhed i deres årshjul. På den baggrund er folkemødet på Bornholm et naturligt sted at være for Akademikerne.

Akademikernes hjemmeside og sociale medier

www.ac.dk spiller en vigtig rolle i Akademikernes arbejde. Hjemmesiden er et vigtigt værktøj til at gøre politiske budskaber og arbejdet i Akademikerne tilgængeligt for omverdenen. Akademikerne har de sidste år arbejdet målrettet på at forbedre hjemmesiden som en kommunikati-

onskanal. Det har givet bonus i form af et støt stigende antal besøgende år for år (se tabellen nedenfor).

Periode	Antal besøg
1. november 2013 – 1. november 2014	42.890
1. november 2014 – 1. november 2015	48.758

Antallet af tilmeldte brugere til Akademikernes nyhedsbrev er til gengæld kun steget marginalt det sidste år. For et år siden lå antallet på 899 tilmeldte brugere. I dag har nyhedsbrevet 910 tilmeldte brugere.

Twitter

Akademikerne er i dag flittigt på Twitter. Det skyldes, at de sociale medier får større og større betydning i den politiske og i den offentlige debat. Især Twitter har de seneste år konsolideret sig som et centralt sted for politiske interessenter og meningsdannere at gøre sig gældende. Stadig oftere udspringer historier i de traditionelle medier fra indlæg og kommentarer på Twitter. I det hele taget foregår der løbende en dialog på Twitter om væsentlige politiske dagsordner for Akademikerne mellem vigtige aktører i Akademikernes interessevaretagelsesarbejde.

Akademikernes formål med at være på Twitter er at bruge indsatsen til politisk lobbyisme/medieopmærksomhed. For at gøre det bedst muligt har Akademikerne valgt en tilgang til mediet, hvor formanden for Akademikerne og alle medarbejdere i politisk/økonomisk afdeling har deres egen twitterprofil. Derudover har Akademikerne som organisation og Akademikerkampagnen sin egen Twitterprofil. Denne strategi betyder, at Akademikerne dagligt er meget synlige på Twitter, hvor der målrettet bliver gået i dialog med og promoveret budskaber overfor en meget bred gruppe af relevante interessenter.

I november sidste år lå det samlede antal personer, der følger en akademikerprofil på Twitter på godt 500. I november 2015 er det samlede antal følgere vokset til 2.420.

11. Det internationale arbejde

Ny Kommission med investeringsambitioner

Formændene for Akademikerne, FTF og LO mødtes med konkurrencekommissær Margrethe Vestager og Kommissionens næstformand og -kommissær for job, vækst og investeringer Jyrki Katainen i maj for at drøfte, hvordan vi kommer i mål med at få Europa til at vokse igen og øge antallet af arbejdspladser i Europa uden at skabe ny gæld.

På mødet fremførte Akademikernes formand, at 80 pct. af alle nye job sker i små og nye virksomheder, og at vækstplan for Europa må derfor fokusere på at fremme bedre vilkår for iværksættere. Desuden betonedes

Akademikerne vigtigheden af at begrænse virksomhedernes anvendelse af konkurrence- og kundeklausuler. De skader mobiliteten på arbejdsmarkedet og risikerer dermed at hæmme væksten på det europæiske marked.

EU-konference om retsforbeholdet

Den 9. november 2015 inviterede Akademikerne, LO og FTF til fælles konference om retsforbeholdet som optakt til afstemningen den 3. december 2015. På konferencen blev der fokuseret på de fem af de i alt 22 retsakter, der er omfattet af retsforbeholdet. Næmlig de fem retsakter, der vedrører det civilretlige område:

- *Rom II forordningen*, der harmoniserer medlemsstaternes regler om lovvalg i sager vedrørende kontraktlige forpligtelser
- *Konkursforordningen*, der har til formål at sikre en hurtig og effektiv konkursbehandling på tværs af landegrænser
- *Kontosikringsforordningen*, der giver adgang til at kunne fastfryse skyldners konto og dermed sikre, at der er penge at inddrive
- *Betalingspåkravsforordningen*, der indfører en standard procedure, formular, som kreditorer i EU's medlemslande kan benytte, når de skal anmode om udbetalingskrav
- *Småkravsforordningen*, der indfører en standard procedure/formular, som kreditorer i et andet medlemsland kan benytte for at gøre krav på beløb op til 5.000 euro.

Med tilvalgsordningen bliver Danmark en del af et styrket samarbejde på det civilretlige område, og Akademikerne har sammen med LO og FTF tilkendegivet en opbakning til tilvalgsordningen.

TTIP

EU's forhandlingsleder Ignacio Bercero mødtes med den danske fagbevægelse for at drøfte status på arbejdet og forventninger til resultater af TTIP-forhandlingerne.

Konsekvenserne af den kommende frihandelsaftale for lønmodtagerne er en vigtig del af forhandlingerne. EU-kommissionen sigter mod at få grundlæggende lønmodtagerrettigheder med ind i den færdige aftaletekst.

Akademikerne så med stor tilfredshed, at Kommissionen i juni offentligt præciserede, at det vil være op til det enkelte land at træffe beslutning om at friholde offentlige serviceområder fra at blive liberaliseret og konkurrenceudsat, bl.a. uddannelse og sundhed.

Der er endnu ikke taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt frihandelsaftalen skal indeholde et nyt internationalt voldgiftssystem – det såkald-

te ISDS-system (Investor-State-Dispute-Settlement). Men Kommissionen arbejder på udkast til en tekst, som har været drøftet med EU-medlemsstaterne og Europa Parlamentet. Det er forventningen, at Kommissionen vil have et udkast til et nyt ISDS-system færdigt inden årets udgang, hvorefter det vil blive præsenteret for USA i forhandlingerne.

Det var planen at TIIP-forhandlingerne skulle være afsluttet med udgangen af 2015, men alt tyder på, at en aftale kan indgås, inden valgbereren for alvor sætter ind op til præsidentvalget i USA i november 2016.

ETUC kongres

ETUC afholdt sin 13. kongres den 28. september - 1. oktober 2015 i Paris. Flygtningekrisen kastede en stor skygge over kongressen, som vedtog en resolution med en opfordring til de politiske ledere i EU om at tage ansvar og hjælpe de mange, der er på flugt fra deres hjemland.

På kongressen understregede kommissionsformand Jean Claude Juncker, at der er behov for en relancering af den sociale dialog, der kan bidrage til at sikre, at det sociale kommer til at stå stærkt i det europæiske projekt.

Europa-Parlamentets formand Martin Schulz pegede på ungdomsarbejdsløsheden som det største og vigtigste problem og pegede på, at selv unge med to universitetsgrader, der taler flere sprog ikke kan finde arbejde. De unge betaler for den krise, som de ikke selv har part i eller ansvar for, lød meldingen fra Europa-Parlamentets formand.

Frankrigs præsident Francois Hollande mindede kongresdeltagerne om, at den sociale dialog har skabt store sociale fremskridt på arbejdsmarkedet i EU i 1990'erne med europæiske rammeaftaler om forældreorlov, vilkår for deltidsansatte og i 2000 med aftaler om stress og ligestilling. Krisen har været med til at svække den sociale dialog, og præsidenten kaldte til opgør med troen på, at et svækket socialt EU fører til en styrkelse af den økonomiske udvikling.

NFS' kongres

Under overskriften "Norden – verdens mest konkurrencekræftige region" blev NFS- kongressen afholdt i Køge den 27.-29. maj 2015. Her drøftede ledere fra de faglige organisationer i Norden fremtid og udfordringer.

Den nordiske model med kollektive aftaler har formået at levere rettigheder og sikkerhed for lønmodtagerne med god konkurrenceevne, omstillingsparathed og en sund økonomi. Modellen har været en forudsætning for at kunne opbygge stærke og velfungerende velfærdssamfund. Men de nordiske lande står i dag overfor store udfordringer med klimakrise, øget pres på de offentlige velfærdsydelse, international konkurrence og pres på den kollektive aftalemodel.

Generalsekretær for den europæiske fagbevægelse, Luca Visentini afsluttede kongressen med en opfordring til de nordiske faglige organisationer om ikke at lukke sig om selv og aftalemodellen, men vise solidaritet og forståelse for de vanskeligheder, som faglige organisationer i Sydeuropa står overfor, bl.a. lønninger, som ikke giver mulighed for at opretholde et eksistensminimum.

Direktiver

Direktiv om gensidig anerkendelse af uddannelses- og erhvervs-mæssige kvalifikationer

EU-direktivet om gensidig anerkendelse af uddannelses- og erhvervs-mæssige kvalifikationer blev behandlet i Folketinget og viste en generel støtte fra alle partier undtagen Enhedslisten, og Dansk Folkeparti gjorde sin stilling afhængig af, at der sker præciseringer på områderne sprogkrav i forhold til sundhedsområdet og på spørgsmålet om delvis anerkendelse.

Akademikerne har forholdt sig kritisk i.f.t. indførelsen af delvis anerkendelse, som direktivet introducerer, og har opfordret til, at parterne inddrages i anerkendelsesprocessen.

Direktiv om enkeltmandsvirksomheder med begrænset ansvar (SUP)

Siden efteråret 2014 har Akademikerne fulgt direktivet om enkeltmandsvirksomheder med begrænset ansvar. Forslaget har til formål at gøre det lettere for potentielle iværksættere at etablere virksomhed i udlandet ved at indføre en ny enkeltmandsselskabsform i medlemsstaterne. De fælles harmoniserede regler vil bl.a. omfatte stiftelse og drift af selskabet (bl.a. med mulighed for opdeling af selskabets hjemsted og hovedkontor, online-procedurer for registrering af selskabet samt et minimumskapitalkrav på 1 euro). F.s.v. angår minimumskapitalkrav, så støtter Akademikerne Kommissionens udspil, mens FTF og LO har foreslået et min. kapitalkrav på 12.000 euros.

I 2015 har EU-kontoret på vegne af de tre hovedorganisationer afholdt møder med repræsentanter i Europa-Parlamentets udvalg for beskæftigelse og med repræsentanter fra udvalget for det indre marked. I begge udvalg i Parlamentet kan der konstateres opbakning til fagbevægelsens prioriteter:

- Et SUP-selskab må i hver medlemsstat behandles som et selskab, der er stiftet i overensstemmelse med lovgivningen i den medlemsstat, hvor selskabet har sit vedtægtsmæssige hjemsted
- Principper om medarbejderrepræsentation må respekteres i SUP.

I beskæftigelsesudvalget er det desuden lykket at få dele af den borgerlige fløj til at bakke op om fagbevægelsens prioriteter, idet Ulla Tørnæs bl.a. har lagt navn til fire af fagbevægelsens ændringsforslag.

Direktiv om forretningshemmeligheder (kunde- og konkurrenceklausuler)

Direktiv om forretningshemmeligheder har til formål at sikre beskyttelse af fortrolig viden og forretningsoplysninger mod ulovlig erhvervelse, brug og videregivelse. Direktivet indfører en fælles definition af forretningshemmeligheder og regler om erstatning i tilfælde af misbrug.

Selv om direktivet ikke regulerer konkurrence- og kundeklausuler, har det været en prioritet at sikre den rette balance i de nye regler mellem virksomheders muligheder for at beskytte forretningshemmeligheder på den ene side og informationsudveksling og videndeling til gavn for arbejdstagermobiliteten på den anden side.

Ved brug af opbyggede kontakter er det lykket at få foretræde ved en høring om forretningshemmeligheder i Europa-Parlamentets retsudvalg. Høringen har fungeret som et afsæt for fagbevægelsens kontakter til en bred kreds af centrale beslutningstagere i EU-processen. Via kontakterne i Parlamentet har det været muligt at formulere ændringsforslag, der er blevet spillet ind i både de formelle og uformelle forhandlinger forud for udvalgsafstemningen. Det er på denne måde lykkedes at få indflydelse på den foreliggende kompromistekst, hvor der er formuleringer, der tydeligt understøtter arbejdstagernes frie bevægelighed.

Mobilitetspakken

Den 9. december 2015 fremsatte Kommissionen "Mobilitetspakke, der har til formål at fremme arbejdskraftens mobilitet og sætte ind overfor misbrug bl.a. gennem en bedre koordination af nationale socialsikrings-systemer (med indførelse af skærpede vilkår for adgang de enkelte landes sociale ydelser), en målrettet revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere og en styrkelse af EURES" (samarbejde og jobportal af europæiske arbejdsformidlinger).

Selvom Kommissionen i flere omgange har offentliggjort rapporter og analyser, der viser, at antallet af EU-borgere, der benytter sig af retten til at flytte og bosætte sig i andet medlemsland, er beskedent (3,4 pct. af den samlede arbejdsstyrke i EU), så valgte Kommissionen at komme med et udspil til en mobilitetspakke. Det sker i kølvandet på en række EU-domme og politiske markeringer om bekymringer for misbrug fra flere EU-medlemslande.

Refit og bedre regulering

Tilbage i december 2014 vedtog Kommissionen sit arbejdsprogram for 2015 med de konkrete REFIT-initiativer. Men en række af lovforslagene fra arbejdsprogrammet blev i.f.m. en behandling i Kommissionen den 7.

marts 2015 trukket tilbage med den begrundelse, at de ikke modsvarer Kommissionens politiske prioriteter, eller at Kommissionen ønsker at nå målene på nye og bedre måder.

Den 19. maj 2015 præsenterede Kommissionen et nyt initiativ "REFIT-plattformen" – et forum, hvor Kommissionen ønsker at føre en løbende dialog med medlemslande og interesserede parter om forbedring og effektivisering af EU-regulering. REFIT-plattformen består af to grupper, én for eksperter fra medlemslandene ("regeringsgruppen") og én for repræsentanter for virksomheder, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet ("stakeholdergruppen"). I stakeholdergruppen har ETUC en plads, der varetages af FTF.

Som en del af Kommissionens REFIT-program er der på arbejdsmiljøområdet iværksat en større evaluering af alle de direktiver, der regulerer arbejdstagers sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Formålet med evalueringen er "at forenkle EU-lovgivning og fjerne unødige byrder". Fra Danmark har COWI deltaget i det europæiske konsortium, som forestår evalueringen. I starten af 2016 vil resultaterne af evalueringen blive præsenteret i.f.m. en offentlig høringsrunde.

12. UBVA / ophavsret, patentret, designret, mv.

Rådgivning

Det er en central UBVA-opgave at rådgive akademikerorganisationerne og deres medlemmer om ophavsret og andre former for intellektuelle ejendomsrettigheder. I større, mere principielle sager afgives en mere formel "UBVA-udtalelse" af det samlede UBVA. I mere rutineprægede sager gives rådgivningen af UBVAs rådgivningsenhed, dvs. et udvalg af universitetsjurister med immaterialretlig ekspertise. Også i 2015 har UBVA rådgivet i flere hundrede sager. Ifølge de tilbagemeldinger udvalget også i år har fået, er modtagerne meget glade for rådgivningen.

Retssager

Det er en vigtig del af de faglige organisationers opgaver at anlægge principielle retssager på medlemmernes vegne.

UBVA anlagde i 2014 en retssag mod Bornholms Regionskommune som mandatar for to unge arkitekter, organiseret i Dansk Arkitektforbund. De havde indsendt et forslag om fornyelse af Hasle Havn til en arkitektkonkurrence, udskrevet af kommunen. Så foretog kommunen et "indkøb" af deres projekt og betalte 25.000 kr. for det, og så gik kommunen i gang med at føre projektet ud i livet uden tilladelse fra arkitekterne. I den forbindelse valgte kommunen at overhøre en UBVA-udtalelse om, at man ikke kan købe ophavsretten til en hel havn for 25.000 kr., og at indkøbet selvfølgelig kun vedrørte de indsendte plancher, ikke ophavs-

retten til projektet. Sagen rejser det principielle spørgsmål, om en konkurrenceudskriver, der foretager et "indkøb" af et indsendt forslag, dermed får ophavsretten til forslaget. Efter UBVAs opfattelse er svaret klart nej. Det er håbet, at retten er enig heri, når sagen har været hovedforhandlet i Rønne byret den 22. januar 2016.

Forfatternes forvaltningsselskab

Danske forfatteres interesser i ophavsretlige spørgsmål bliver varetaget af:

- Dansk Forfatterforening (skøn- og faglitteratur)
- Danske Skønlitterære Forfattere (skønlitteratur)
- Dansk Journalistforbund (skøn- og faglitteratur)
- Danske Dramatikere (dramatik)
- Danske Jazz-, Beat- og Folkemusik Autorer (DJBFA) (sangtekster, mv.)
- Danske Populær Autorer (DPA) (sangtekster, revytekster mv.)
- Akademikerne v. UBVA (akademisk faglitteratur)

De nævnte organisationer gik i slutningen af 2014 sammen og stiftede *Forfatternes Forvaltningsselskab*. Selskabet skal styrke forfatternes retsstilling i forhold til forlag og medievirksomheder, herunder ved at kunne forvalte dele af forfatternes ophavsrettigheder på deres vegne.

Alle de forfatterorganisationer, der står bag Forfatternes Forvaltningsselskab, er repræsenteret i selskabets bestyrelse.

Selskabet har nu eksisteret i et år. I løbet af 2015 har det bl.a. fokuseret på at få aftaler med forlag om digitalisering af deres bagkataloger. Der har været tale om en tung, arbejdskrævende opgave, der har krævet mange og lange forhandlinger. Desuden har selskabet bl.a. arbejdet på at få aftaler i stand med DR, museumssektoren m.m.

I UBVA er der ikke tvivl om, at Forfatternes Forvaltningsselskab vil styrke danske forfatteres retsstilling meget betydeligt og være til gavn for en lang række medlemmer af AC-organisationer.

UBVAs generelle informationsindsats

UBVA åbnede i 2014 to nye informationsportaler. Den ene, www.undervisningslovgivning.dk, informerer om de juridiske regler om e-læring. Den anden, www.forskerportalen.dk, informerer om de juridiske og etiske regler om forskning, herunder forskningsetik, ophavsretten til forskningsresultater, plagiat, universitetsansattes rettigheder til opfindelser, m.m. Portalerne indeholder information både på dansk og engelsk, herunder artikler, informationsfilm, filmede interviews m.m. UBVA har i 2015 fortsat arbejdet med at få udbygget portalerne. Bl.a. er der indspillet 11 nye filmede interviews til forskerportalen om bl.a. forsknings-

frihed, forskeres sikkerhed, forskning og strafferet, forskere i medierne, m.m.

Desuden bestræber udvalget sig på at udsende mindst et Nyhedsbrev fra UBVA om måneden og på løbende at opdatere UBVAs profiler på Facebook og LinkedIn.

EU's kommende reform af europæisk ophavsret

EU-kommissionen har planer om at foretage en gennemgribende reform af den europæiske ophavsret. Reformen skal resultere i et "digitalt indre marked", hvor digitale ydelser frit kan passere landegrænserne uden hindringer. Det ventes, at kommissionen i den forbindelse bl.a. vil beskæftige sig med, om der bør indføres europæiske undtagelsesregler, der gør det muligt at bruge beskyttet stof som led i undervisning og forskning uden tilladelse fra rettighedshaverne.

Sagen er meget vigtig set fra en UBVA-synsvinkel. Bl.a. har medlemmerne af de akademiske organisationer en stor interesse i, at der ikke vedtages ordninger, der truer eller medfører lukning af Copydan-systemet, som indbringer danske akademikere adskillige hundrede millioner kroner om året. Samtidig er det også vigtigt set fra en UBVA-synsvinkel, at de ophavsretlige regler om brug af værker som led i undervisning og forskning moderniseres. Bl.a. er det nærliggende at argumentere for, at danske forskeres mulighed for "Open Access"-publicering skal styrkes.

I 2015 har UBVA gjort en meget intensiv indsats for at kommunikere de ovenstående synspunkter til Bruxelles. Arbejdet udføres på UBVAs vegne af observatør i UBVA, præsident for The International Federation of Journalists Mogens Blicher Bjerregaard.

UBVA-symposiet om Forskningsfrihed, undervisningsfrihed, ytringsfrihed

Det årlige UBVA-symposium blev holdt den 5. november 2015 i Københavns Universitets festsal. Symposiets titel var *Forskningsfrihed, undervisningsfrihed, ytringsfrihed*.

Symposiet fokuserede på en række problematiske situationer, hvor undervisere og forskere hindres i at sige, skrive og mene, hvad de vil. Bl.a. var der fokus på, i hvilket omfang undervisningsinstitutioner kan sætte sig på de ansattes ophavsret til forskning og undervisning. Desuden belyste symposiet det væsentlige og beklagelige problem, at universiteter, der leverer betalte undersøgelser til offentlige myndigheder, mv., tit skriver under på kontrakter, der overfører alt, hvad der kan krybe og gå af rettigheder, til de pågældende myndigheder, og samtidig pålægger universiteterne og forskerne en ekstremt vidtgående, evigtvarende tavshedspligt.

I sin åbningstale på symposiet henlede Akademikernes formand Finn R. Larsen bl.a. opmærksomheden på, at

"... ytringsfriheden er [...] fundamentet for de intellektuelle ejendomsrettigheder. De giver ikke mening uden ytringsfriheden. I tilbagestående samfund uden ytringsfrihed har man ingen veludviklede intellektuelle ejendomsrettigheder. Det er der ingen grund til at have. Men i veludviklede samfund spiller ytringsfriheden og de intellektuelle ejendomsrettigheder sammen. Det skaber grobund for vækst og innovation. Vi får bøger, forskning, opfindelser, medicin, mikrochips. Det får vi kun, hvis vi har velfungerende intellektuelle ejendomsrettigheder. Og det får vi kun, hvis vi har ytringsfrihed. Uden den er der ingen bøger, ingen artikler, ingen forskning af høj kvalitet.[...]

Skal undervisere aflevere deres ophavsrettigheder ved kasse 1 til deres uddannelsesinstitutioner?

Skal vi lukke forlagene og overlade det til uddannelsesinstitutionerne at udgive lærebøgerne?

Skal vi se passivt til, mens universiteterne og erhvervslivet laver aftaler, der giver forskerne mundkurv på for tid og evighed? [...]

Hvordan skal man som forsker kommunikere med pressen? Og hvordan håndterer vi den situation, at forskere, der udtrykker sig lidt bramfrit i medierne, systematisk bliver kaldt nedladende øgenavne på landsdækkende tv af toppolitikere, der ikke kan lide det, forskeren siger?

Og kan man drive historieforskning, hvis man bliver dømt for injurier, hvis man gentager, hvad der står sort på hvidt i de offentlige myndigheders arkiver?"

Symposiet er tilgængeligt som web-tv på www.ubva.dk fra begyndelsen af 2016. Desuden blev der under symposiet optaget en række interviews, der snarest vil blive lagt på UBVAs informationshjemmeside www.forskerportalen.dk.

Kurser

UBVA har i 2015 holdt 21 heldagskurser, rettet mod bl.a. sagsbehandlere i akademikerorganisationer, lærere ved universiteter og andre læreanstalter, tillidsrepræsentanter, m.fl.

Ud over det *Grundlæggende kursus i ophavsret* er der afholdt kurser om *Undervisning og jura* i samarbejde med Gymnasieskolernes Lærerforening, *Immaterielret for arkitekter og designere* i samarbejde med Forbundet Arkitekter og Designere (tidligere Arkitektforbundet), *Ophavsret for biblioteker og biblioteksfolk* i samarbejde med Bibliotekarforbundet og *Ophavsret for forfattere* i samarbejde med Dansk Forfatterforening, Dansk Journalistforbund og Danske Skønlitterære Forfattere.

Desuden har UBVA gennemført kurser om *Immaterielret for iværksættere*, som bl.a. har tiltrukket medlemmer af IDA, og om *Forskning, etik og jura*, rettet mod ansatte indenfor forskningssektoren.

Der er en særdeles stor interesse for kurserne, og der er kommet meget positive tilbagemeldinger fra deltagerne. Der er ingen tvivl om, at kur-

serne opfylder et stort behov hos akademikerorganisationernes medlemmer. Den bedste måde at hjælpe medlemmerne på, når det kommer til ophavsret, er at klæde dem på, så de selv forstår deres rettigheder. Viden er magt, ikke mindst når det handler om jura.

UBVA på folkemødet på Bornholm

UBVA holdt tre arrangementer på folkemødet på Bornholm 2015. Emnerne var følgende: *Ophavsretten i en digital tidsalder. Må brugerne nok?*

Nogle mener, at ophavsretten lægger for mange begrænsninger på, hvad man må, når man bruger film, musik og bøger på internettet. Andre mener, at reglerne er, som de skal være, og at det derimod er et problem, at de ikke håndhæves hårdt nok. Hvem har ret? Må brugerne nok, eller må de alt for meget? En række ophavsretsadvokater, universitetsfolk, repræsentanter fra forvaltningsorganisationerne og ophavsretsorganisationerne deltog i paneldebatten.

Ophavsretten og bibliotekerne. En solstrålehistorie?

Biblioteker kan kun udlåne e-bøger med tilladelse fra forfattere og forlag. De skal også give tilladelse, hvis bibliotekerne vil digitalisere deres samlinger og lægge dem på nettet. Det skaber betydelig frustration i bibliotekssektoren. Har rettighedshaverne for meget magt? Er reglerne optimale? Og må bibliotekerne nok?

"Cremen" af repræsentanter i ophavsretsmiljøet, såsom Nationalbibliotekschefen, direktøren i Forlæggerforeningen, formand for Bibliotekarforbundet Tine Jørgensen, direktøren i Forfatternes Forvaltningsselskab, samt direktøren i Copydan Tekst & Node deltog i paneldebatten.

Forskningsetik og retssikkerhed

Forskere skal overholde principper om god videnskabelig praksis. Hvis de træder ved siden af, kan det medføre alvorlige sanktioner, herunder kritik fra Udvalgene vedr. Videnskabelig Uredelighed. Den slags kan smadre folks karriere, og det er derfor vigtigt, at systemet indrettes på en måde, der giver forskerne optimal retssikkerhed. Lykkes det, som reglerne er nu? Eller er der plads til forbedring?

Professor Bente Klarlund, Professor, medlem af UBVA, Mogens Holst Nissen, Uddannelseschefen på AU Kim Kusk Mortensen, ph.d.-stipendiat på AAU Birgitte Krejsager, lederen af UBVA-sekretariatet Henrik Faursby Ahlers samt UBVAs formand Morten Rosenmeier deltog i paneldebatten.

Arrangementerne blev filmet og ligger som web-tv på ubva.dk. Mange af UBVAs medlemmer var med på folkemødet og gjorde en stor indsats for at få det hele til at køre. Hertil kom, at turen til Bornholm også var en stor og god oplevelse på det sociale plan.

UBVAs temadag

Den årlige UBVA-temadag, henvendt til medlemmer af UBVA og UBVA-S og udvalgte gæster, blev holdt på Moesgaard Museum ved Århus. Temaet var *Forskningsfrihed, ytringsfrihed og forskerrettigheder*.

Indledningsvis holdt team coordinator v. DEFF, medlem af UBVA Dyveke Sijm et ildevarslende, men ikke desto mindre spændende oplæg om *The Dark Side of Open Access*. Oplægget fokuserede på den overraskende kendsgerning, at Open Access har udviklet sig til en guldrandet forretning for de tidsskriftsforlag, hvis abonnementer Open Access-bevægelsen har til formål at nedbringe.

Så holdt studielektor, ph.d.-stipendiat Birgitte Krejsager, Aalborg Universitet, et fint oplæg om *Beskyttelsen af forskningsresultater, aktindsigt og tavshedspligt*.

Derefter var der et interessant oplæg fra professor em. Heine Andersen om *Akademisk frihed og det modsatte*, med afsæt i den hvidbog om forskningsfrihed, som Heine Andersen er ved at udarbejde med støtte fra bl.a. UBVA.

Endelig kiggede direktør i Forfatterernes Forvaltningsselskab Stig von Hielmcrone i krystalkuglen i et spændende oplæg med overskriften *Forfatterne, ophavsretten, fremtiden*.

Flere af de emner, temadagen handlede om, er uddybet på www.forskerportalen.dk og på UBVAs 2015-symposium.

Gå-hjem-møder, konferencer, o.l.

UBVA har i årets løb været repræsenteret på en række konferencer og informationsmøder m.m., hvor udvalget bl.a. har forklaret om UBVAs informationsarbejde, ophavsret til undervisningsmateriale, juridiske problemer forbundet med e-læring, mv.

Det XV nordiske ophavsretssymposium

Det XV nordiske ophavsretssymposium blev holdt 6.-8. maj 2015 i Reykjavik under titlen *Nordic Copyright in a Cross-border Virtual World: The Future of National and Regional Copyright within Europe*.

Symposiet fokuserede på en række situationer, hvor de ophavsretlige regler sættes på prøve af den digitale udvikling, herunder i forbindelse med brug af beskyttet stof på internettet. Der var bl.a. oplæg om ophavsretsspørgsmål i forbindelse med linking på nettet, internetudbyderes ansvar for kundernes ophavsretskrænkelser, de ophavsretlige undtagelser i en EU-retlig kontekst og de virkninger, som direktivet om kollektiv forvaltning vil få for de nordiske ophavsretsorganisationer.

Alle emner har stor betydning for Akademikerne/UBVA, og der deltog mange fra UBVA på symposiet. Der var tale om et interessant, informationsmættet arrangement. Også på det sociale plan var symposiet en succes.

TV- og radiomedarbejderlegatet

UBVA har igen i år uddelt ca. en halv million kroner under TV- og radiomedarbejderlegatet i samarbejde med Dansk Magisterforening. Legatet blev uddelt ved en festlig reception i foreningens lokaler. Der var taler ved DM's nye formand Camilla Gregersen og UBVAs formand.

Pga. EU-direktivet om kollektiv forvaltning af ophavsrettigheder vil udvalget for fremtiden i vidt omfang skulle udbetale vores Copydan-penge direkte til de akademiske eksperter m.fl., hvis værker er blevet brugt i radio og tv, i stedet for at uddele pengene som legat. Selvom det derfor er sidste gang, at UBVA uddeler radio/TV-medarbejderlegatet, er det håbet, at udvalget også i fremtiden vil kunne festligholde udbetalingen af Copydan-pengene i samarbejde med DM.

UBVAs rettighedshaverpulje

Akademikere, der i deres egenskab af eksperter eller akademiske forfattere, har leveret ophavsretligt beskyttede bidrag til radio- og tv-udsendelser, kan søge om midler fra *UBVAs rettighedshaverpulje*.

Se nærmere på www.ubva.dk under "Legater", underpunktet "UBVAs rettighedshaverpulje". Udbetalingen af penge for 2015 vil ske efter beslutning på UBVAs decembermøde.

UBVAs ph.d.-projekt om ophavsret og ytringsfrihed

Forholdet mellem ophavsret og ytringsfrihed er et af de vigtigste og mest aktuelle emner indenfor ophavsretten. Før i tiden gik man ud fra, at ytringsfrihedshensyn var ophavsretten uvedkommende. I den sammenhæng henviste man til, at ophavsretten er en lovlig undtagelse til ytringsfriheden, og at ophavsretten allerede har taget hensyn til ytringsfriheden ved sine regler om, at det er tilladt at citere og referere fra værker. Men i de seneste 15-20 år har den stigende fokus på grundretigheder betydet, at ophavsretten og ytringsfriheden er kommet på kollisionskurs. Der er bl.a. en række nyere domme, der tillægger ytringsfriheden betydning på ophavsrettens bekostning, herunder i Danmark, Sverige, Norge, Østrig, Schweiz, Tyskland, England og USA.

For at få klarlagt forholdet mellem ophavsret og ytringsfrihed har UBVA siden 2013, sammen med Det Juridiske Fakultet, Københavns Universitet, medfinansieret et ph.d.-stipendium om forholdet mellem ophavsretten og ytringsfriheden. Stipendiet er gået til Pernille Bruun Andersen. Hendes projekt er i 2015 skredet planmæssigt fremad.