

Anvendelse af midler til lokal løndannelse (OK26)

Sagsansvarlig

Økonomichef Bettina Andersen og Afdelingsleder Marianne Fisker

Baggrund

Der blev med Trepartsaftalen december 2023 afsat midler til kommende overenskomstperiode til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Ved overenskomstfornyelsen 2026 (OK26) er det i forlængelse heraf aftalt, at der afsættes midler særskilt til lokal løndannelse på det kommunale område.

Afsatte midler til lokal løndannelse for Norddjurs Kommune:

- Pr. januar 2026 er der afsat 2,495 mio. kr. til varige lønforbedringer fra 1. januar 2027 er der yderligere 0,777 mio. kr.
- Derudover er der afsat 1,959 mio. kr. til engangsmidler 2026

Sagsfremstilling

Direktionen skal i denne sag tage stilling til hvilke kriterier, der skal lægges vægt på ved udmøntningen af de afsatte puljemidler til lokal løndannelse i 2026. Direktionen skal samtidig tage stilling til, hvordan puljen skal fordeles mellem de enkelte faggrupper. Økonomichef Bettina Andersen deltager under behandlingen af punktet.

Den enkelte kommune skal selv beslutte, hvordan midlerne prioriteres anvendt. De lokale lønmidler for 2026 skal udmøntes med virkning fra januar 2026 og de varige midler for 2027 skal udmøntes med virkning fra januar 2027. De samlede lønpuljer for 2026 og 2027 kan godt forhandles samtidig i 2026.

I aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og i aftale mellem KL og Akademikerne om overenskomstfornyelse pr. april 2026 fremgår det bl.a., at:

- ”midlerne skal anvendes til at understøtte intentionen i Trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår fra december 2023 om at styrke rekruttering, tilknytning, fastholdelse og udvikling af attraktive arbejdspladser som understøtter en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.”
- ”den enkelte kommune prioriterer fordelingen af midlerne ud fra lokale hensyn og udfordringer.”
- ”den konkrete prioritering og udmøntning aftales efterfølgende med de forhandlingsberettigede organisationer. ”

KL oplyser, at det er en fælles forståelse mellem parterne, at midlerne ikke er bundet til bestemte medarbejdergrupper, herunder de medarbejdergrupper, som var prioriteret i trepartsaftalen.

Overenskomstparterne er enige om, at midlerne ikke har indvirkning på den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de kommunale arbejdspladser og forventer, at midlerne samlet set vil øge lokallønandelen på tværs af de kommunale arbejdspladser i overenskomstperioden.

Overenskomstparterne har aftalt en centralt opgjort lokallønsgaranti, som opgøres i slutningen af overenskomstperioden.

Derudover er ved OK26 bl.a. aftalt midler til en særlig rekrutteringspulje som skal udmøntes i 2027

For Norddjurs Kommune giver midlerne eksempelvis mulighed for at understøtte midler til følgende formål:

Varige midler:

- Rekruttering- og fastholdelsestillæg på områder med særlige udfordringer
- Hæve lønninger på udvalgte grupper, hvor lønniveauet ligger lavere end omegnskommunerne (konkurrencehensyn)
- Funktions- eller kvalifikationstillæg
- Seniorindsatser og fastholdelsestillæg til erfarne medarbejdere
- Kvalifikationstillæg ved efteruddannelse, fleksibilitet
- Honorering af medarbejdere, der permanent går op i tid
- Tillæg for specialiserede funktioner, som kræver særlige kompetencer, uddannelse eller viden
- Tillæg for organisatorisk fleksibilitet, medarbejderens evne til at understøtte organisationen bredt
- Hæve lønniveauet for grupper, der ligger lavere end andre tilsvarende grupper internt i kommunen

Engangsmidler:

- Engangsvederlag for ekstraordinær indsats, et vellykket projekt eller særlig præstation
- Fastholdelsesbonus i særlige rekrutteringsudsatte områder
- Tillæg, der følger en tidsbegrænset funktion eller et særligt ansvar

De afsatte midler skal fordeles i organisationen, så der kan ske en lokal forhandling af midlerne. Der kan være forskellige modeller til fordeling:

Model A - Bred fordeling til alle områder efter antal årsværk

Fordele:

- Alle områder får del i midlerne
- Let af forklare organisatorisk
- Opleves som objektiv

Ulempe:

- Mindre effekt på rekrutteringsudfordringer hvis alle områder hæves forholdsmæssigt

Model B - Beløbet tilgår fuldt ud udvalgte områder der har udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

Varige midler:

- Rekrutteringstillæg til områder med særlige udfordringer
- Fastholdelsestillæg til erfarne medarbejdere
- Funktions- og kvalifikationstillæg på særligt udfordrede områder
- Honorering af medarbejdere, der permanent går op i tid
- Seniorindsatser

Engangsmidler:

- Engangsvederlag ved ekstraordinær indsats
- Fastholdelsesbonus i særlige rekrutteringsudsatte enheder

Fordele:

- Måletter midlerne mod konkrete områder der har rekrutteringsudfordringer
- Kan understøtte drift og bemanning

Ulemper:

- Vanskeligt at identificere præcist de stillinger, der har rekrutteringsproblemer, og kan derfor give en skæv fordeling. Det er af GDPR hensyn kun muligt at se 6 måneder tilbage, hvilke stillinger, der er blevet genopslået i rekrutteringsprogrammet. De data der kan trækkes ud, giver ikke et afklaret billede af hvilke stillinger, der er svære at besætte
- Kan skabe lønforskelle mellem faggrupper

Model C -Tilgodese de grupper, hvor gennemsnitslønningerne ligger under omegnskommunerne

Formål: Konkurrencehensyn - forbedrer mulighederne for rekruttering på samme lønniveauer som omegnskommunerne

Fordele:

- Forbedre konkurrencehensyn

Ulemper:

- Ikke sikkert, at det er samme områder, hvor der er rekrutteringsudfordringer

Forvaltningens anbefaling:

Forvaltningen anbefaler en kombinationsmodel i forhold til udmøntning af puljerne som bedst understøtter intentionerne i trepartsaftalen og OK26, idet den både styrker rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og ledelseskraft på områder med særlige udfordringer. Samtidig giver modellen mulighed for lokale prioriteringer og fleksibilitet.

Fordeling af pulje:

Varige midler:

- 50% til overenskomstområder, der lønmæssigt ligger under omegnskommunerne. Fordelt efter antal helårsværk, hvilket er følgende overenskomstområder (bilag med udtræk fra KRL for 2025 er vedlagt). Områderne udgør ca. 1/3 af alle årsværk i Norddjurs:

Overenskomstområde	antal årsværk i Norddjurs	Gnm. Årsløn	% forskel fra Norddjurs til gennemsnittet for omegnskommunerne*
Maritimt personale	7,4	517.468	-12,99%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	14,5	502.589	-5,00%
Ledere/mellem. ældre og sundhedsomr. mv	12,1	665.337	-4,22%
Specialarbejdere mv., KL	58,7	452.820	-3,92%
Akademikere, KL	153,1	676.174	-2,91%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	83,3	535.971	-1,99%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	24,0	564.281	-1,74%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	165,4	534.846	-0,86%
Social- og sundhedspersonale, KL	736,9	456.232	-0,01%

** Udover de overenskomstområder, der fremgår af ovenstående liste, er der også en forskel mellem lønninger for chefer i Norddjurs og chefer i omegnskommunerne. Gennemsnitslønnen for Chefer ligger ca. 9% under omegnskommunerne. Denne gruppe er dog ikke taget med i ovenstående omfordelings forslag.*

- De resterende 50 % af puljen fordeles forholdsmæssigt til alle overenskomstområder efter antal helårsværk

Engangsmidler:

- Hele beløbet fordeles ud til alle overenskomstområder fordelt efter antal helårsværk.

Kriterier:

Ved udmøntningen skal der lokalt lægges vægt på følgende kriterier, hvor der er et særligt fokus på fastholdelse og rekruttering:

Varige midler:

- Rekruttering- og fastholdelsestillæg på områder med særlige udfordringer
- Hæve lønninger på udvalgte grupper, hvor lønniveauet ligger lavere end omegnskommunerne (konkurrencehensyn)
- Hæve lønniveauet for grupper, der ligger lavere end andre tilsvarende grupper internt i kommunen
- Tillæg for specialiserede funktioner, som kræver særlige kompetencer, uddannelse eller viden
- Tillæg for organisatorisk fleksibilitet, medarbejderens evne til at understøtte organisationen bredt

Engangsmidler:

- Fastholdelsesbonus i særlige rekrutteringsudsatte områder
- Engangsvederlag for ekstraordinær indsats, et vellykket projekt eller særlig præstation
- Tillæg, der følger en tidsbegrænset funktion eller et særligt ansvar

Forslag til proces:

- Direktionen drøfter og behandler sagen den 12. august
- Koncernledelsen orienteres på mødet den 20. august.
- Hovedudvalget orienteres på møde den 1. september

- Puljer og kriterier udmeldes umiddelbart efter 1. september til aftaleholderne
- Budgettet flyttes endeligt i budgetopfølgning for august, der behandles i kommunalbestyrelsen i oktober

Økonomichefen indstiller,

1. Direktionen drøfter og beslutter retning for udmøntning af de lokale løndannelsesmidler fra OK26
2. Direktionen beslutter model for fordelingen af puljerne og den videre proces

Bilag:

Bilag 1 - KRL rapport - benchmark med omegnskommunerne på overenskomstområdet