
31.01.2024

Lønforhandling 2024

Administrationscenter Nat-Tech



AARHUS
UNIVERSITET
ADMINISTRATIONS-CENTER NAT-TECH

NIELS DAMGAARD HANSEN

FEBRUAR 2024

HVORFOR DETTE DIALOGMØDE?

- Overordnet tilfredshed med processen sidste år
=> næsten samme proces i år!
- Formålet med dialogmødet er maksimal åbenhed omkring lønforhandlings-processen
 - kendskab til proces, budget,
=> mere realistiske forventninger

DAGSORDEN

- Rammer for lønforhandlingsprocessen 2024
- Tids- og proces-plan for lønforhandlingerne i 2024
- Spørgsmål – også til tillidsrepræsentanter

BREAKING: I ÅR SKAL VI BRUGE mitHR TIL INDTASTNING....

- I år skal vi bruge en formular i mitHR til indtastning af oplysninger til brug for lønforhandlingen
- Kig på hjemmesiden om lønforhandling
(link i min mail fra 1. februar om morgenen)
- - link til mitHR
- - link til intro-video

TING TAGER TID!

- Stort administrationscenter – knap 400 medarbejdere
- Organiseret i mange forbund – mere end 20 forbund
 - heldigvis forhandler nogle sammen (f.eks. DM + DJØF = AC)
 - ...

LØNUDVIKLINGEN 2024

➤ Lønudvikling sker på to måder:

➤ overenskomstmæssige lønstigninger.

- aftales ved overenskomstforhandlinger – OK24 (forhandles netop nu!)
 - primære formål: bevare lønniveau
 - typisk en væsentlig større stigning end disse lønforhandlinger

➤ lokale lønforhandlinger (Ny Løn)

- primære formål: belønne den ekstra indsats



LØNUDVIKLINGEN 2024

➤ Lønudvikling sker på to måder:

- overenskomstmæssige lønstigninger (aftales ved overenskomstforhandlinger):
 - 1,48% i "lønstigning" pr. 1. april 2023 (aftalt ved OK21)
 - 0,35% i "lønstigning" pr. 1. oktober 2023 (aftalt ved OK21)
 - evt. justeret ift. lønudviklingen på det private område (OK21 – "Reguleringsprocenten")
- lokale lønforhandlinger (Ny Løn)
- maks. 0,5 % af lønsummen
 - udmøntes pr. 01.04.2024 – også selv om lønforhandlingerne først afsluttes senere.



RAMMER FOR LØNFORHANDLING 2024

➤ Økonomiske rammer for lønforhandlingerne (2024)

- maks. 0,5 % af lønsummen (besluttet af universitetsledelsen)
 - administrationscenterets lønsum 174,3 mio. kr.
- maks. lønforhandlingsbudget for Administrationscenter Nat-Tech
 - 872.000 kr. i 2024 niveau - inkl. pension mm.
 - 645.000 kr. i 2012-niveau - ekskl. pension, feriegodtgørelse mm.



RAMMER FOR LØNFORHANDLING 2024

➤ **Én pulje i administrationscenteret!**

➤ Lønforhandling foregår på administrationscenter-niveau!

- Ikke opdelt på administrative områder (HR, ØK, IT, ...)
- Ikke opdelt på forbund (HK, AC, 3F,)
- Ikke opdelt på geografier (Foulum, Aarhus, Roskilde, ...)

- Ledernes løn indgår i lønsummen og derfor indgår lederne også i lønforhandlingerne
-

➤ Men



RAMMER FOR LØNFORHANDLING 2024

➤ Hvilke tillægstyper forhandler vi?

- varige tillæg (forhandles i 2012-niveau)
 - skift af løntrin (HK, Prosa, ?)
 - stillingsændring (f.eks. fuldmægtig -> specialkonsulent)
- éngangsvederlag (forhandles i 2024-niveau – uden pensionsbidrag)
- ikke funktionstillæg
 - forhandles typisk ifm. organisationsændringer og nye roller

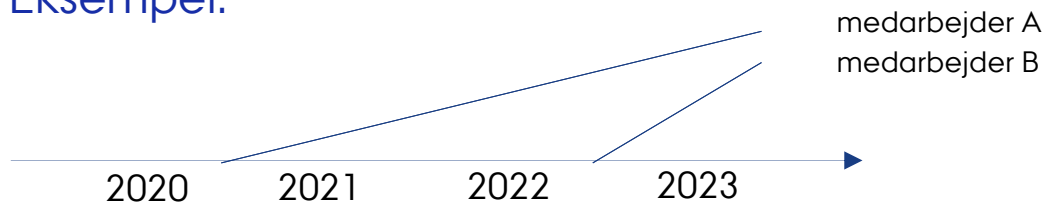


RAMMER FOR LØNFORHANDLING 2024

➤ Forhandlingsperiode

- udgangspunktet er seneste års udvikling
- men det er en helhedsbetragtning!

Eksempel:



HVAD SKAL DER TIL FOR AT FÅ LØNFORBEDRING?

➤ Kriterier for tildeling af lønforbedring (besluttet af LSU)

1. Sammenhængende og professionel opgaveløsning
2. Sammenhængende, udviklende og brugerorienteret administration
3. Den attraktive arbejdsplads
4. Proaktivt og nærværende lederskab (for medarbejdere med lederroller)

NB: Lægger sig op af de 4 målsætninger i administrationscenterets strategi!



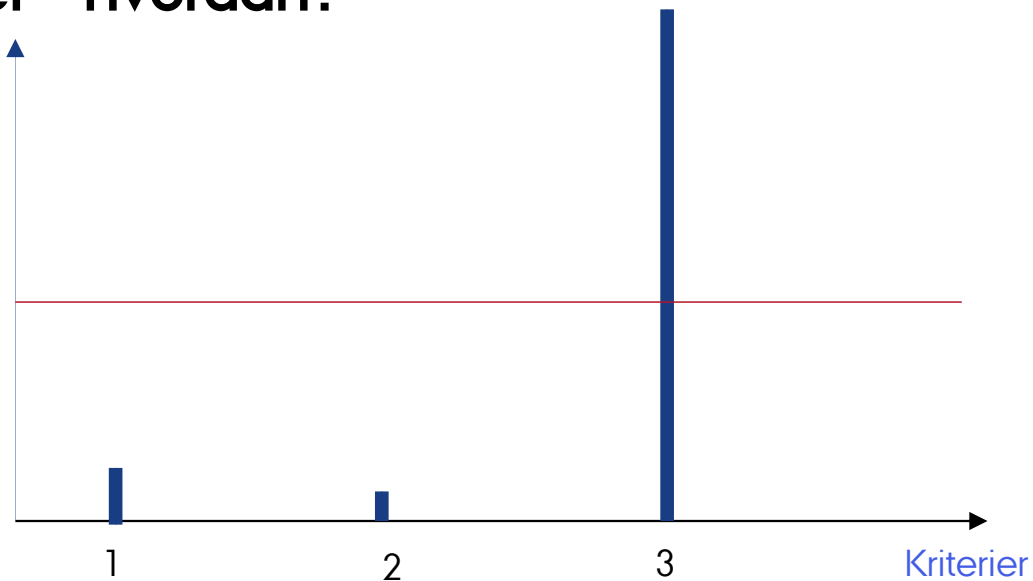
HVAD SKAL DER TIL FOR AT FÅ LØNFORBEDRING?

- **Lønforhandlingskriterierne gælder alle afdelinger i administrationscenteret og kan derfor virke overordnede.**
 - Hvad gør man så?
 - Tag en dialog i de enkelte afdelinger og/eller med TR!
Hvad betyder kriterierne hos os?

HVAD SKAL DER TIL FOR AT FÅ LØNFORBEDRING?

➤ Kriterier – hvordan?

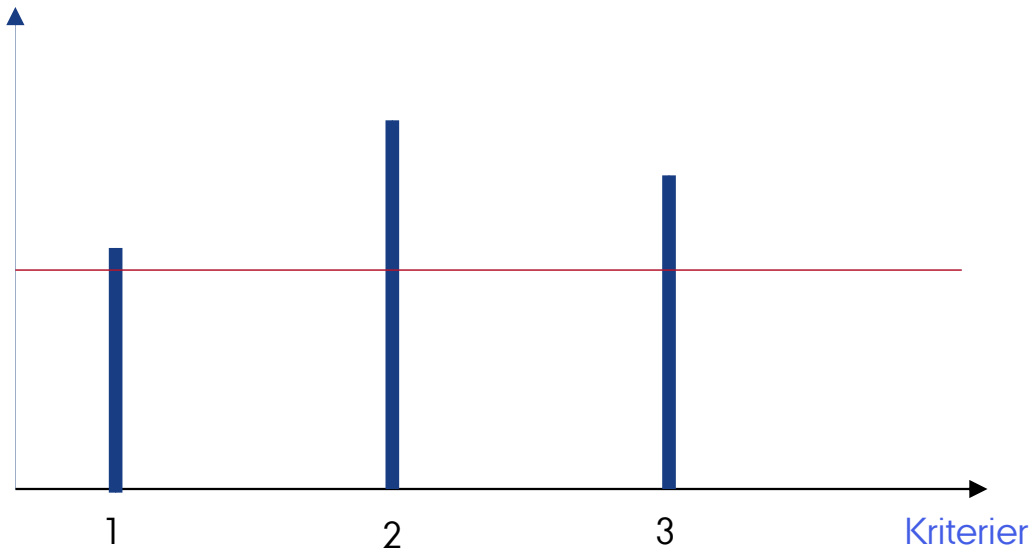
Performance



HVAD SKAL DER TIL FOR AT FÅ LØNFORBEDRING?

➤ Kriterier – hvordan?

Performance



HVAD KAN MAN FORVENTE I LØNFORBEDRING?

Minimums-tillægsstørrelser varierer fra forbund til forbund. Eksempler fra AUs lønftaler:

- HK: 10.000 i varigt tillæg – 10.000 i éngangsvederlag
- Håndværkere: 7.000 i varigt tillæg – 10.000 i éngangsvederlag
(Dansk metal, 3F, Serviceforbundet, ...)
- DM, DJØF, KS: Lønftale med AU er ved at blive forhandlet => kan ikke sige noget om tillægsstørrelser. Tidligere var det 15.000 i varigt tillæg – 12.000 i éngangsvederlag.

Bemærk: Det tilstræbes at så mange som muligt tilgodeses.

HVOR MANGE KAN FÅ LØNFORBEDRING I ÅR?

Det korte svar er ret få!

➤ Simpel "købmandsudregning":

- 381 medarbejdere i administrationscenter Nat-Tech pr. 31. december 2023
- antager at det gennemsnitlige tillæg er 10.000 kr.
- $645.000 / 10.000 = 65$ tillæg i alt

=> $65/381 = \text{ca. } 17\%$.

➤ svarende til ca. **hver sjette** medarbejder kan få et tillæg i år!



ANSØGE -> GIVE OPLYSNINGER

Både ledere og tillidsrepræsentanter tager **alle** medarbejdere i betragtning til lønforbedring!

Derfor anden terminologi end 'ansøge' og 'ansøgning':

"Indtaste oplysninger til brug for lønforhandling 2024" ↔ ansøgning.

SKAL JEG INDTASTE OPLYSNINGER?

I år - ligesom de seneste år - er budskabet:

Indtast oplysninger hvis du mener, at du har nogle gode argumenter (jf. kriterierne), som vi ikke er opmærksomme på.

Bemærk: Dette er vigtigt ikke mindst for jeres tillidsrepræsentanter, der kan have et stort antal de skal forhandle for!

Endvidere en kraftig opfordring til dialog:

- snak med din nærmeste leder
- snak med din tillidsrepræsentant
-



RAMMER FOR LØNFORHANDLING 2024

- Vi har et stort administrationscenter. Det er svært at kende alle 400 medarbejdere i detalje – både for tillidsrepræsentanter og administrationschef
 - ofte dialog på forhånd mellem funktionschefer og forhandlingsberettigede TR
 - har konkret viden om de enkelte medarbejdere
 - effektivisere processen
 - evt. uenigheder/misforståelser klarlagt før forhandlinger
 - udkast til "prioriteringsliste"
 - ...

Tids- og proces-plan for lønforhandlingerne i 2024



AARHUS
UNIVERSITET
ADMINISTRATIONS-CENTER NAT-TECH

NIELS DAMGAARD HANSEN

FEBRUAR 2024

OVERORDNET TIDSPLAN - 1

1. februar Lønforhandling skydes i gang med en mail fra Niels.
1. - 25. februar Medarbejdere kan indtaste oplysninger.
- Ultimo februar Lønforhandlingerne forberedes (både af ledere og tillidsrepræsentanter)
- Omkring 8. marts Ledere og tillidsrepræsentanter modtager oplysninger til brug for lønforhandling
2. – 8. april Dialog mellem funktionschefer og tillidsrepræsentanter
- primo april De konkrete lønforhandlinger starter hos administrationschefen.
(mange forhandlinger, da vi har knap 400 medarbejdere fordelt på godt 20 forbund samt evt. "selvforhandlere")

OVERORDNET TIDSPLAN - 2

- ultimo maj Lønforhandlinger afsluttes. Medarbejdere får mail fra administrationschef.
- primo juni Lederne tilbyder at formidle resultatet **MUNDTLIGT** til de medarbejdere, der ønsker det (den konkrete måde det foregår afhænger af området – herunder ikke mindst områdets størrelse og "geografi")
- juli Det formelle tilsagnsbrev sendes i e-boks. Præcis dato meddeles på mail.
Hvis HR kan nå at indberette det, udbetales tillæg med lønkørslen i juli.
- BEMÆRK:** Igen i år får kun de medarbejdere der får lønforbedring et brev i e-boks.
Har man ikke fået et brev i e-boks på datoen, der står i mailen, er det fordi man ikke får en lønforbedring i år.

KAN JEG FÅ LØNFORBEDRING?

”Gode spørgsmål”

- Jeg fik tillæg sidste år – er der så en chance for at jeg får igen i år?
- Jeg har ikke fået lønforbedring i 5 år - nu må være min tur!
- AC: Min løn stiger på lønskalaen – kan jeg så ikke få lønforbedring også?
- Jeg var på barsel sidste år – kan jeg så ikke få lønforbedring?
- Jeg er på barsel i år – kan jeg så ikke få lønforbedring?
- Bruges midlerne til udjævning af lønniveauer?
 - på tværs af enheder, geografier, forbund, leder/medarbejdere...





AARHUS
UNIVERSITET