

Bestyrelsens evaluering af OK-24



INDHOLD

1. Indledning	3
2. Optakt og forhandlingsforberedelse	3
Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:	3
Om forhandlingsudvalgets inspirationsoplæg offentliggjort december 2022	3
Om Lønstrukturkomitéen og trepartsforhandlingerne	4
Om samarbejde og forberedelse med arbejdsgiverne.....	5
Forhandlingsaftaler og AC's udtræden.....	5
Om løndrøftelser	5
Om kravsudtagelsen	6
3. Forhandlingsforløbet med KL og RLTN	7
Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:	7
Om forhandlingsforløbet - generelt	7
Om implementering af trepartsaftalen	8
Om organisationsforhandlingerne	8
Om sammenkædning og konfliktvarsler.....	8
4. Resultat og perspektiver.....	9
Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:	9



1. INDLEDNING

Efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne udarbejder forhandlingsudvalget og bestyrelsen i Forhandlingsfællesskabet en evaluering af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet mv, som supplerer organisationernes egne evalueringer af OK-24.

I forhandlingsudvalget og bestyrelsen er der enighed om, at fokus i evalueringen er på væsentlige erfaringer og fokuspunkter, som peger frem mod den kommende overenskomstperiode og forberedelserne til OK-26.

Evalueringen består af en række nedslag indenfor tre faser i OK-24: Optakt og forberedelse, selve forhandlingsforløbet samt forhandlingsresultatet med dets perspektiver.

Lønstrukturkomitéen og de efterfølgende trepartsforhandlinger om løn og arbejdsvilkår i den offentlige sektor satte sit store præg på OK-24. Det var en unik situation, som gjorde OK-24 helt særegen. Derfor er det generelt også vanskeligt at fremhæve læringspunkter fra OK-24, som uden videre kan overføres til kommende OK-runder. Alligevel søger evalueringen dog at fremhæve nogle forhold særligt fra forberedelsesfasen, som fremadrettet kan have betydning for fællesskabets evne og mulighed for at stå sammen.

AC udtrådte af forhandlingsaftalerne den 3. november 2023 og førte fra det tidspunkt egne aftale- og overenskomstforhandlinger i enhver henseende ved OK-24. Beskrivelsen af OK-24 forløbet fra det tidspunkt er derfor det øvrige fællesskabs oplevelse.

Det kommunale og regionale område er behandlet samlet i evalueringen, idet der er foretaget selvstændige vurderinger for hvert område, hvor det måtte være relevant.

2. OPTAKT OG FORHANDLINGSFORBEREDELSE

Dette afsnit omhandler væsentlige erfaringer og fokuspunkter vedrørende optakten og forberedelsen af OK-24, det vil sige forløbet frem til og med kravsudvekslingen med KL og RLTN medio december 2023. Det dækker således over baggrundstæppet for OK-24, herunder den tidlige forberedelse med forhandlingsudvalgets inspirationsoplæg, forløbet med Lønstrukturkomitéen og trepartsforhandlingerne, forberedelse af OK-24-forhandlingerne med arbejdsgiverne samt selve kravsudtagelsen.

Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:

Om forhandlingsudvalgets inspirationsoplæg offentliggjort december 2022

- ♦ FF-FH præsenterede sit inspirationsoplæg i december 2022 på et arrangement for medlemsorganisationerne. FF-FH's oplæg var udarbejdet med afsæt i et FF-FH seminar i august 2022. Formålet var at skabe rammer for mere fokuserede og fælles prioriterede krav ved OK-24, og at OK-24 ikke alene skulle handle om løn. Desuden var sigtet at formulere visioner mm., der rakte længere frem end blot OK-24.



- ◆ Inspirationsoplægget med de to temaer om fleksibilitet og kompetenceudvikling var med til at rammesætte forberedelserne både internt og i dialogen med KL/RLTN. Men oplægget fik overordnet set en begrænset betydning for kravsudtagelsen og forhandlingerne.
- ◆ Oplæggets visioner blev ikke tilstrækkeligt udfoldet. Det kan til dels skyldes, at lønstrukturkomitéen og trepartsforhandlingerne tog opmærksomhed i organisationerne.
- ◆ Generelt bør udbyttet af inspirationsoplæg og konferencer mv. i den tidlige forberedelse holdes op mod de ressourcer, som der anvendes til det i FF og organisationerne. Der blev både i FF-FH og særligt i FS efter offentliggørelsen af inspirationsoplægget anvendt en del ressourcer på drøftelser om yderligere mulig konkretisering af temaerne uden, at det fx gav et tydeligt aftryk ind i OK-24 kravsudtagelse og forhandlingerne. Der er frem mod OK-26 behov for en skarp prioritering af ressourcer til oplæg mv. – især i lyset af, at der er mange elementer i OK-24-forliget, som der skal følges op på, og som også peger frem mod OK-26.

Om Lønstrukturkomitéen og trepartsforhandlingerne

- ◆ Lønstrukturkomitéen (LSK) og trepartsforhandlingerne, der sammenlagt forløb fra oktober 2021 til december 2023, fik helt afgørende betydning for forberedelserne af OK-24 i Forhandlingsfællesskabet, og som derved blev fuldstændig særegen i forhold til andre OK-runder. Forløbet blev bl.a. langstrakt pga. Folketingsvalget i december 2022, hvor løn i den offentlige sektor også var et tema, samt OK-23. Begge begivenheder havde betydning for forsinkelsen med tidspunktet for Lønstrukturkomitéens afrapportering.
- ◆ Arbejdet med LSK og trepartsforhandlingerne var forankret i FH og AC. Regeringens prioriteter i trepart, herunder forudsætning om finansiering via administrative besparelser, fokusering på afsættelse af midler til specifikke grupper og generelle modydelser i form af bl.a. øget fleksibilitet og øget brug af lokal løndannelse lagde fra start et væsentligt pres på Forhandlingsfællesskabets rammer og muligheder for videre forberedelse af OK-24.
- ◆ Forløbet med LSK og trepart betød noget for måden, som organisationerne i Forhandlingsfællesskabet kommunikerede på om løn. Det flyttede en væsentlig del af diskussionerne om løn over i hovedorganisationerne med konsekvenser for det fælles rum i Forhandlingsfællesskabet. Der var gensidig orientering om LSK/trepart på de løbende møder i FF-FH og FS, men der blev ikke truffet beslutninger om LSK/trepart i FF-FH, idet alle parter i FF var enige om, at repræsentationen i LSK/trepart var gennem hovedorganisationerne.
- ◆ Det parallelle forløb med LSK/trepart vanskeliggjorde derfor i uprøvet grad drøftelserne om løn i FF. Ved tidligere OK-runder har løndrøftelser også været vanskelige bl.a. pga. diskussioner om skævdeling, men denne gang var drøftelserne endnu vanskeligere pga. det sideløbende forløb med LSK og trepart.
- ◆ Der var i FF-FH en vilje til at skabe et fundament for, at organisationerne i FF kunne gå ind sammen og komme ud sammen af LSK og trepart og stå sammen i FF ved OK-24. Det skabte et vigtigt samspil med drøftelserne om LSK/trepart i hovedorganisationerne, jf. nedenfor om løndrøftelser og lønpapiret fra juni 2023.
- ◆ Den indgåede trepartsaftale fra 4. december 2023 lagde et altafgørende spor ud for OK-24, idet aftalen afskar arbejdsgiverne fra at stille skævdelingskrav ved OK-24, hvilket var en forudsætning for FH's accept af sammenkædningen blandt FH-organisationerne.

Om samarbejde og forberedelse med arbejdsgiverne

- ◆ Der var i perioden et godt samarbejde med KL og RLTN på mange områder, herunder om fornyelse af forhandlingserklæringerne, §3-møder og politiske dialogmøder og periodeprojekter om bl.a. fuldtid og senior.
- ◆ Drøftelserne om køreplansaftaler blev påbegyndt tidligere end normalt, men gik i stå pga. arbejdsgivernes krav om sammenkædning, der blev båret ind i trepartsforhandlingerne. Køreplansaftalerne blev derfor først færdiggjort efter trepartsaftalen var indgået – kort tid før kravsudtagelsen.
- ◆ I forhold til KL var oplevelsen, at KL havde et altovervejende fokus på LSK/trepartsforhandlingerne og i mindre grad på OK-24. Det fik fx konsekvenser for den fælles forberedelse af andre OK-24 emner. KL's ageren bar præg af et stort fokus på, at et OK-24 forlig skulle være med færrest mulige ændringer samt ingen nye rettigheder.
- ◆ Opfattelsen var, at KL var meget mindre aktive end RLTN i de tidlige forberedende OK-24 drøftelser, idet der dog i efteråret 2023 blev afviklet temadrøftelser, som også inspirerede ind i OK-24 forhandlingerne.
- ◆ I forhold til RLTN var der også der et stort fokus på LSK/trepartsforhandlinger. Der var dog et samtidigt fokus på dialog om forberedelse af OK-24 bl.a. i form af en kontinuerlig møderække med FS om forskellige mulige OK-24 temaer. Der blev endvidere afholdt et politisk seminar i Odense august 2023. Seminaret gav på den ene side bedre mulighed for at tænke højt og mere frit om centrale emner, men det rakte på den anden side også ind i de senere overenskomstforhandlinger på en mere forpligtende måde, end flere af deltagerne havde forestillet sig. Det gjaldt ikke mindst i forhold til drøftelserne om samarbejdsprojektet ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”
- ◆ Dialogen med arbejdsgiverne om de to temaer i inspirationsoplægget (fleksibilitet og kompetenceudvikling) blev samlet set hæmmet af, at vi havde vanskeligt ved selv at konkretisere og udfolde de to temaer.

Forhandlingsaftaler og AC's udtræden

- ◆ Forhandlingsaftalerne blev underskrevet af alle medlemsorganisationer i september 2023. Der var få ændringer i aftalerne i forhold til OK-21. Ændringerne fik ikke konkret betydning i det videre forløb.
- ◆ AC udtrådte – på vegne af de organisationer, som man havde underskrevet forhandlingsaftalen for - af forhandlingsaftalerne primo november umiddelbart inden kravsudtagelsesprocessen i FF, men forblev medlem af FF. AC's udtræden betød, at AC (på vegne af de pågældende AC-organisationer) selv førte sine egne aftale- og overenskomstforhandlinger i enhver henseende.
- ◆ AC's fremsendelse af meddelelse om udtræden den 3. november 2023 vakte overraskelse i resten af FF-FH, som var uforberedte herpå.

Om løndrøftelser

- ◆ Lønstrukturkomitéen samt de efterfølgende trepartsforhandlinger påvirkede FF-FH's muligheder og rammer for drøftelser af løn i hele OK-perioden. Det betød bl.a., at der var en række emner og dagsordener inden for løn, som ikke blev drøftet i FF-FH, idet disse indgik i LSK/trepart via hovedorganisationerne.
- ◆ OK-23 resultatet med tocifrede økonomiske rammer i toårige forlig løftede også forventningerne til løn/samlet ramme i forberedelserne af OK-24.



- ◆ FF-FH indgik i juni 2023 et lønpapir, som bl.a. indeholdt pejlemærker for den kommende 3-part og foreløbige principper for OK-24. Lønpapiret fik stor betydning i forhold til at bygge bro mellem trepartssporet i hovedorganisationerne og OK-24-sporet i FF. Med lønpapiret og drøftelserne herom i FF-FH kunne der således ske en gensidig betryggelse mellem valggrupperne i FF-FH. Betyggelsen var medvirkende til, at trepartsaftalen kunne lade sig gøre.
- ◆ På OK-24 konferencen den 22. september 2023 var der også drøftelser om løn. Konferencen var blevet udskudt fra 26. marts 2023 henset til, at Lønstrukturkommissionen ikke var afsluttet. Hensigten med OK-24 konferencen var en gensidig forventningsafstemning blandt valggrupperne/organisationerne, men bl.a. de forestående trepartsforhandlinger gjorde også løndrøftelserne på konferencen følsomme og udfordrende for fællesskabet. Trepartsforhandlingerne blev indledt den 25. september 2023.
- ◆ FF-FH besluttede medio november 2023 et fælles grundlag for FF's fælles lønkrav ved OK-24. Det var efter et forløb med indholdsmæssigt og procesmæssigt vanskelige drøftelser navnlig om størrelsen af en lavtlønspulje. Drøftelserne sled på fællesskabet og vurderes bl.a. at være en medvirkende faktor i AC's beslutning om at udtræde af forhandlingsaftalerne.
- ◆ Det fælles grundlag med fælles principper for FF's lønkrav var samtidig også en afgørende forudsætning for, at FF kunne formulere fælles lønkrav og for FD-K/R's forhandlinger med KL og RLTN.
- ◆ Generelt understregede hele forløbet, at dialog om løn er vigtig i FF som forberedelse til en kommende OK-fornyelse. Forløbet med både LSK og trepartsforhandlinger i regi af FH og AC vanskeliggjorde mulighederne herfor, herunder ift. at afstemme forventninger til timingen og indholdet af løndrøftelserne i et OK-24 perspektiv.

Om kravsudtagelsen

- ◆ Kravsudtagelsesprocessen i FF var rammesat til ca. 5 uger startende 10. november 2024, men da trepartsforhandlingerne først blev afsluttet den 3. december 2023, gav det reelt kortere tid til kravsudtagelsen, idet trepartsforhandlingerne medførte flere aflyste møder i FS-K/R og FD-K/R.
- ◆ Mængden af indsendte krav fra valggrupperne var stort set uændret i forhold til OK-21. Fokus i drøftelserne om stillingtagen til Forhandlingsfællesskabets krav havde primært fokus på at "sammenstille" valggruppernes forslag til generelle krav frem for fælles nytænkning. Forhandlingsdelegationerne formåede dog at prioritere og målrette en række krav på særligt TR-området og barselsområdet.
- ◆ Forventningerne til den økonomiske ramme var bl.a. påvirket af OK-23 resultatet med en "tocifret ramme før kommaet". Økonomi- og Indenrigsministeriet udgav nye skøn for den private lønudvikling den 12. december 2023, som nedjusterede skønnet fra 10,8% til 8,8% for 2024-2025. Det nedjusterede skøn blev helt centralt for rammediskussionerne i selve forhandlingsforløbet med arbejdsgiverne, bl.a. som følge af, at finansministeren angav 8,8% som maksimal økonomisk ramme i forbindelse med kravspræsentationen på det statslige område den 15. december 2023. FF fastholdt bl.a. i kravspræsentationen med arbejdsgiverne forventninger om en tocifret ramme med henvisning til OK-23.
- ◆ Der kan fremover være behov for en tydeligere forventningsafstemning i FF om den økonomiske ramme for forhandlingerne og mulighederne for at påvirke den, herunder kommunikationen udadtil om rammen.

3. FORHANDLINGSFORLØBET MED KL OG RLTN

I dette afsnit gennemgås forløbet fra kravudvekslingen den 15. december 2023 med KL og RLTN frem til og med organisationsforhandlingernes afslutning ultimo primo/medio marts 2024. Forløbet bestod af en række tekniske forhandlingsmøder og tre politiske forhandlingsmøder. AC afviklede egne forhandlinger som konsekvens af deres udtræden af forhandlingsaftalerne.

Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:

Om forhandlingsforløbet - generelt

- ◆ KL og RLTN stillede ret få krav, især RLTN. Begge parter udtrykte gennem forhandlingsforløbet, at de havde stor opmærksomhed på at gennemføre reelle forhandlinger på alle områder.
- ◆ Det var meget betydningsfuldt for fællesskabet, at arbejdsgiverne jf. trepartsaftalen ikke kunne fremsætte krav om skævdeling. Der er stadig behov for at overveje frem mod OK-26, hvordan evt. nye krav om skævdeling fra arbejdsgiverne kan håndteres.
- ◆ Forhandlingsdelegationerne var generelt bedre/skarpere til at prioritere krav og emner i forhandlingsforløbet end ved tidligere OK-runder.
- ◆ Det var en god og konstruktiv arbejdsdeling i FS, herunder i de afsluttende forhandlinger om kommunal og regional tilpasning af konkrete emner fra det statslige forlig, og det foregik i gensidig tillid.
- ◆ Der blev i højere grad end tidligere handlet emner af under de to første politiske forhandlingsmøder, hvilket gav god fremdrift i forhandlingerne. Omvendt indebærer det også en risiko for, at FF låser sig fast på udvalgte emner inden den afsluttende forhandling, hvor der qua det statslige forlig kan være emner, der skal tilpasses til kommuner/regioner, samt ændrede forudsætninger i forhold til samlet økonomisk ramme.
- ◆ Det havde stor betydning for det videre forhandlingsforløb og det samlede forhandlingsresultat – især i lyset af den forudgående trepartsaftale - at der blev aftalt betydelige organisationsmidler på 2%, og at de blev aftalt og meldt ud til organisationerne i god tid inden de afsluttende forhandlinger. Forhandlingsdelegationerne formåede at holde fast og stå sammen i spørgsmålet om organisationsmidlerne, og KL og RLTN viste konstruktiv vilje til tidligt i forhandlingsforløbet at finde en løsning.
- ◆ Den praktiske afvikling af forhandlingerne forløb generelt fint. Under det afsluttende forhandlingsforløb med KL havde FD-K base i HK-huset. Det gav gode rammer for FF's arbejde men vanskeliggjorde også uformelle kontakter mm. med KL.
- ◆ Det gav udfordringer, at der ved OK-24 var generelle forhandlinger i to selvstændige forhandlingsrum (FF-AC). Under forhandlingerne var der på organisationsniveau forhandlingssamarbejde på opfølgning på trepartsaftalen i forhold til døgnområdet men derudover i øvrigt sparsom dialog.
- ◆ På det regionale område satte drøftelser om samarbejdsprojektet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" sit præg på forhandlingerne, idet bl.a. en række af FF's krav blev forsøgt koblet op på projektet. Det gav en ny og anderledes måde at forhandle på, hvilket også til tider udfordrede fællesskabet i forhold til at kunne se sig i et samlet forlig.

Om implementering af trepartsaftalen

- ◆ Trepartsaftalen satte en helt ny og anderledes ramme for forhandlingerne. Opfølgning på og implementering af trepartsaftalen satte sit præg på kompleksiteten i forhandlingsforløbet særligt i organisationsforhandlingerne men også på det generelle bord. Dette blev yderligere vanskeliggjort af, at trepart var forhandlet på en måde, hvor aftaleparterne ikke altid var i samme forhandlingslokale.
- ◆ Da det var en unik situation, er det vanskeligt at fremhæve fremadrettet læring af det komplicerede forløb med implementering af trepartsaftalen. Generelt set lykkedes det at komme godt i mål med implementeringen.

Om organisationsforhandlingerne

- ◆ Tidsplanen for organisationsforhandlingerne blev skubbet, da de afsluttende generelle forhandlinger trak ud. Desuden påvirkede trepartsimplementeringen også forhandlingernes kompleksitet på en række områder. Særligt på døgnområdet førte en række organisationer i fællesskab komplekse forhandlinger om trepartsaftelemplementering i arbejdstidsaftalerne.
- ◆ Organisationsforhandlingerne forløb generelt godt, og alle organisationer kom i mål. At organisationsmidlerne var de største i mange år, og at størrelsen blev meldt forholdsvis tidligt ud, fik en positiv betydning for organisationsforhandlingerne.
- ◆ Der blev i forhandlingsdelegationerne indgået et politisk håndslag om, at der skulle varsles konflikt, hvis ikke forligsmanden havde fremsat mæglingsforslag senest 20. marts 2024. Håndslaget var en direkte udløber af sammenkædningen og lagde et stort pres på arbejdsgiverne. Samtidig pålagde FD-K/R også sig selv et stort pres med håndslaget.
- ◆ De nye regneregler, som blev anvendt ved OK-24 på forsøgsbasis, var generelt et godt element i organisationsforhandlingerne og muliggjorde fx løsninger på forbedringer, som havde været forsøgt gennem mange OK-runder. For en række organisationers vedkommende blev regneregler dog ikke relevante at anvende eller fik betydning i forhold til udtagelse af krav. Regnereglerne skal nu evalueres/drøftes med KL og RLTN.
- ◆ Der var blandt flere organisationer en oplevelse af, at det var svært at inddrage nye aspekter/emner i organisationsforhandlingerne, der ud over løn også kunne bidrage til at udvikle overenskomsterne og de pågældende fagområder.
- ◆ Der var blandt nogle organisationer en oplevelse af, at begge arbejdsgivere og særligt KL var meget presset på ressourcer i forhold til at gennemføre organisationsforhandlingerne og særligt i det afsluttende forhandlingsforløb.
- ◆ Der var flere tilfælde af kø/forsinkelser ift. at få beregninger fra KRL, hvilket kan hænge sammen med den sammenpressede tidsplan.
- ◆ Der blev aftalt en tilbagefaldsmodel i de generelle forlig som betød, at hvis der ikke kunne opnås enighed i organisationsforhandlingerne om anvendelse af organisationsmidlerne, skulle de udmøntes med et ensartet kronebeløb til grundlønningerne på overenskomstområdet. Modellen skabte et vist pres på arbejdsgiverne i forhold til at indgå forlig med alle organisationer i den specielle situation, som var skabt ved OK-24 i kraft af trepart, sammenkædning og store organisationsmidler.

Om sammenkædning og konfliktvarsler

- ◆ Konkretisering og operationalisering af den sammenkædning, der blev aftalt i trepartsaftalen for de FH-tilsluttede organisationer, fyldte meget i forhandlingsforløbet. Det gjaldt både på egen side (fx i forhold til konfliktomfang), i samarbejde med FH, i Forligs-



- institutionen og i drøftelser med KL og RLTN. Det gjaldt også efter forligsindgåelsen i forhold til generelle nødbereidskabsaftaler og organisationernes udtagelse til evt. konflikt.
- ◆ Sammenkædningen betød, at det eneste konfliktscenarie var en fælles (stor)konflikt. Det afstedkom et stort informationsbehov i organisationerne, som var vanskeligt at imødekomme som følge af, at afklaring om konsekvenser mv. af den aftalte sammenkædning internt og med KL/RLTN stod på i hele forhandlingsforløbet.
 - ◆ Generelt var oplevelsen, at både KL og RLTN var uforberedte på konsekvenser af sammenkædningen og i begrænset omfang bidrog til de fælles løsninger.
 - ◆ Drøftelserne om konfliktvarsler mm. kom derfor til at lægge beslag på en del ressourcer. Det gav konfliktfyldte diskussioner særligt med KL. Drøftelserne fortsatte efter forligsindgåelsen med både KL og RLTN, og blev først afsluttet den 26. februar 2024 med indgåelse af et protokollat til køreplansaftalen.
 - ◆ Forhandlingerne af centrale nødbereidskabsaftaler, jf. protokollatet til køreplansaftalen, blev et mærkværdigt forløb. Organisationerne nedsatte en tværgående forhandlingsdelegation på begge områder, men dels forholdt arbejdsgiverne sig tidsmæssigt henholdende, dels gik forhandlingerne i stå inden forligsmandens offentliggørelse af afstemningsresultatet den 15. april 2024. Oplevelsen var, at arbejdsgiverne gik efter ”laveste fællesnævner” ift. forskellighederne i de forskellige nødbereidskabsaftaler, herunder DSR’s aftale fra OK-21. Uenigheden om aftalerne nødvendiggjorde en pragmatisk løsning om i givet fald at genoptage forhandlingerne på dagen for forligsmandens offentliggørelse af afstemningsresultatet i tilfælde af et nej.
 - ◆ Selvom OK-24 var speciel pga. sammenkædning var det værdifuldt, at FS tidligt i forberedelserne (marts 2023) udarbejdede en række principper og opmærksomhedspunkter til brug for organisationernes koordinering af en konflikt på fællesskabsniveau.

4. RESULTAT OG PERSPEKTIVER

I dette afsnit vurderes forhandlingsresultatet og dets perspektiver mv., og der gives samtidig et bud på en række tværgående fokuspunkter, der peger frem mod OK-26.

Væsentlige erfaringer og fokuspunkter:

- ◆ Generelt lykkedes det at lande gode forlig med bl.a. reallønsfremgang for alle og forbedringer i forhold til fx fleksibilitet, den danske model, barsel og arbejdsmiljø. Dette til trods for forskellige udfordringer, herunder et vanskeligt bagtæppe ovenpå trepartsaftalen.
- ◆ Det er forlig, som peger frem, og som opnåede solid stemmemæssig opbakning i alle organisationer.
- ◆ Der var stor vilje i forhandlingsdelegationerne til at stå sammen i kravsudtagelsen og forhandlingsforløbet.
- ◆ Den overordnede vurdering er, at de egentlige nybrud ved OK-24, fx omkring fleksibilitet, primært kom i kraft af pres fra resultater på det private og det statslige arbejdsmarked.
- ◆ Med OK-24 følger en række politisk højt prioriterede opfølgingsopgaver, særligt ift. fritvalg, bæredygtig og fleksibel løndannelse samt områdetillæg/RLTN. Der er tale om emner, som indebærer vanskelige og væsentlige drøftelser i FF, hvor der bliver stort behov for sammen at have vilje til at finde de fælles løsninger.



- ◆ Kompetenceudvikling var et andet nyt tema i de generelle forhandlinger, hvor der blev aftalt et dialogforum, der kan give en ny platform for drøftelse af kompetenceudvikling i regi af Forhandlingsfællesskabet. Det kan potentielt blive et første skridt i forhold til at indfri nogle af ambitionerne i FF-FH's inspirationsoplæg fra december 2022.
- ◆ Der er behov for en fælles refleksion med arbejdsgiverne om, hvordan overenskomster og aftaler selvstændigt kan bidrage til at udvikle de kommunale og regionale arbejdspladser og skabe løsninger med værdi for både arbejdsgiverne og organisationerne.
- ◆ Der er stadig behov for at finde nye og andre veje til at formulere færre og mere prioriterede FF-krav med indholdsmæssig substans – samtidig med, at organisationerne formår at rumme hinanden. I den sammenhæng bør det også overvejes, hvordan der kan skabes tid og plads til kreativitet i formuleringen og uddybningen af krav i tidsrummet mellem valggruppernes indsendelse af krav og FF's kravsudtagelse.
- ◆ I lyset af, at det ikke lykkedes at gå hele vejen sammen fra LSK til trepart og til OK-24, er der behov for drøftelser i OK-24 perioden, der understøtter et stærkt fællesskab ved OK-26.
- ◆ Der er behov for en tidlig forventningsafstemning om OK-26 forberedelserne, herunder behovet for og timingen af fælles drøftelser i en bredere kreds i form af arrangementer/konferencer o.lign. Det bør også overvejes, om ressourcer anvendt på fælles forberedelse (fx fælles oplæg og konferencer) står mål med de aftryk, som forberedelserne sætter på selve forhandlingerne – og på længere sigt.
- ◆ Det må forventes, at arbejdsgiverne fortsat vil have fokus på sammenkædning, og der er derfor behov for, at FF forbereder sig på forskellige scenarier herfor ved kommende OK-runder, herunder ift. konfliktstrategier/konfliktkoordinering mv.