

AFTALE MELLEM
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2024

[20-02-2024]

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Løn mv.....	4
1.1 Generelle lønforhøjelser.....	4
1.2 Reguleringsordningen.....	5
1.3 Organisationsmidler	5
1.4 Fokuseret projekt for trin 11-14	5
1.5 Områdetillæg.....	6
1.6 Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024	6
1.7 Garantiordninger suspenderes.....	6
2. Pension og gruppelev	6
2.1 Drøftelser om pensionsaftale	6
2.2 Bonusmidler i den fælles gruppelevsfor sikring	7
2.3 Overenskomstdækning af pensionerede.....	7
3. Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser	8
4. Opsparing af frihed	8
5. Periodeprojekt om fritvalgsordninger	8
6. Indeksering af seniorbonus for visse grupper	8
7. Fravær af familiemæssige årsager	9
7.1 Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven.....	9
7.2 Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre	9
7.3 Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov.....	9
8. Styrkelse af den danske model	10
8.1 Mulighed for mægling	10
8.2 Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden	10
8.3 Etablering af udviklingsfond	11
8.4 Regulering af AKUT-bidraget.....	11
9. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse	11
10. Fuldtid	11
11. Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser	12
11.1 Natarbejde.....	12
12. Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres	13
13. Tryghedspuljen	13
14. Digital udveksling af oplysninger	13
15. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	14
16. ATP-provenu	14

17. Lokalløn - Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)	14
18. Lønfrigivelse	14
19. Omkostningsbilag	14
20. Forbeholdskrav	15
Bilag 1. Reguleringsordning.....	17
Bilag 2. Drøftelse om pensionsaftale	21
Bilag 3. Udmøntning af bonusmidler i den fælles gruppelevsforikring	22
Bilag 4. Overenskomstdækning af pensionerede.....	23
Bilag 5. Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser.....	25
Bilag 5.1. Styregruppe	32
Bilag 5.2. Initiativer	33
Bilag 6. Aftale om opsparing af frihed	37
Bilag 7. Indeksering af seniorbonus for visse grupper	39
Bilag 8. Etablering af udviklingsfond.....	41
Bilag 9. Sammen om fuldtid	42
Bilag 10. Videreførelse af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø.....	44
Bilag 11. Videreførelse af uddannelse for Leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø i regi af PUF	45
Bilag 12. Natarbejde på regionale arbejdspladser	46
Bilag 13. Lokalløn - Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)	47
Bilag 14. Omkostningsbilag	49

Dato:	Den 20. Februar 2024
Sted:	København
Emne:	Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2024
Deltagere:	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornyes for perioden 1. april 2024 - 31. marts 2026 på nedennævnte vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2024.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2024.

1. Løn mv.

1.1 Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse på 4,00 pct.

Pr. 1. oktober 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,25 pct.

Pr. 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,20 pct.

For at understøtte balancen mellem den regionale og den private lønudvikling er parterne enige om at optage forhandlinger i september 2025 med henblik på i indeværende overenskomstperiode ekstraordinært at håndtere en evt. ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den regionale og den private lønudvikling. Forhandlingen baseres på skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

Se omkostningsbilag 14.

1.2 Reguleringsordningen

A.

Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2024 og pr. 1. oktober 2025, jf. bilag 1.

B.

Udmøntningen pr. 1. oktober 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicite indeks. Udmøntningen pr. 1. oktober 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

C.

Parterne er enige om at neutralisere virkningen på reguleringsordningen af lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Parterne er enige om, at der i OK24-perioden kun foretages neutralisering af en del af lønforbedringerne fra trepartsaftalen, samt at den resterende del neutraliseres i en eventuelt aftalt reguleringsordning ved næstkommende overenskomstforhandlinger pr. 1. oktober 2026 og pr. 1. oktober 2027.

D.

Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale lønindeks.

E.

Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmark Statistiks ekspertudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3 Organisationsmidler

Der afsættes pr. 1. april 2025 organisationsmidler svarende til 2,0 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra reguleringsordningen).

Såfremt der ikke kan opnås enighed ved organisationsforhandlingerne om anvendelse af organisationsmidler, udmøntes midlerne ligeligt med et ensartet kronebeløb til grundlønningerne på overenskomstområdet.

1.4 Fokuseret projekt for trin 11-14

Parterne er enige om at afsætte 0,02 pct. pr. 1. april 2025 til at hæve grundsatserne for løntrin 11-14 med 2.403 kr. årligt (2.190 kr. i 31.03.2018-niveau).

1.5 Områdetillæg

Pr. 1. oktober 2025 reguleres det i aftale om lønninger for ansatte i regionerne, § 6 nævnte områdetillæg med 50 pct. af den udløste reguleringsprocent. Dvs. procentregulering af områdetillægget efter aftalens § 5, stk. 1 og 2 sker med 50 pct. af den beregnede regulering.

Det provenu, der fremkommer ved denne halvering af procentreguleringen, anvendes til at forhøje områdetillægget i områdetillægsgruppe 0. Hvis områdetillægget i områdetillægsgruppe 0, når op på samme niveau som tillægget i områdetillægsgruppe 1, slås de to grupper sammen. Er der yderligere midler i provenuet anvendes disse til, at forhøje områdetillægsgruppe 1 og så fremdeles.

Tilsvarende forudsættes gennemført ift. lønskalaen på Sundhedskartellets område.

En teknisk arbejdsgruppe undersøger i overenskomstperioden forslag til og muligheder for ændring af områdetillæggene, herunder belyser konsekvenser heraf. Dette drøftes politisk med henblik på endelig stillingtagen til model for udfasning.

1.6 Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024

Der afsættes et beløb, således at alle ATP satser pr. 1. januar 2024 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.

Parterne er enige om, at:

Der er ved bekendtgørelse BEK nr. 1621 af 12/12/2023 besluttet at forhøje alle ATP-satser med 156 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder. Forhøjelsen gælder fra. 1. januar 2024. Forhøjelsen svarer til en udgift på kr. 13,74 mio. kr. årligt på det regionale område.

Der afsættes et beløb 13,74 mio. kr., således af alle ATP-satser kan hæves pr. 1. april 2024.

Forhøjelsen finansieres af ATP-provenuet.

1.7 Garantiordninger suspenderes

Det fremgår af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2024, at "garantiordninger suspenderes ved overenskomstforhandlingerne i 2024 (gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien i sin tidligere form). Efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 igangsættes et arbejde mellem overenskomstparterne med henblik på at udvikle nye garantiordninger, der ikke hindrer en bæredygtig og fleksibel løndannelse. De nye garantiordninger implementeres ved næstkommende overenskomstforhandling efter 2024."

2. Pension og gruppeliv

2.1 Drøftelser om pensionsaftale

Arbejdsmarkedspensionen er en væsentlig del af de samlede vilkår, der udgør de regionale medarbejderes løn, og den pension, som vi som parter i fællesskab har aftalt, der skal "opsøres" og "administreres" på medarbejdernes vegne, har været støt stigende de seneste mange år.

Arbejdsmarkedspensioner er kollektivt aftalte og solidariske dækkende og de har til hovedformål at sikre alle regionale medarbejdere et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag i deres pensionisttilværelse og i forbindelse med eventuel sygdom, invaliditet og død i arbejdslivet inden pensionsalderen nås.

Det er derfor afgørende for legitimiteten i de valgte ordninger, at der til stadighed er enighed og opbakning om grundprincipperne og formålet med de arbejdsmarkedsordninger, der tilbydes de regionale medarbejdere.

Parterne er derfor enige om i overenskomstperioden at afsøge muligheder for at lave en fælles pensionsaftale med det formål at sikre fremtidige fælles rammer for de overenskomstbestemte pensionsordninger og med respekt for de enkelte pensionskassers kompetencer, jf. bilag 2.

2.2 Bonusmidler i den fælles gruppelivsforsikring

Parterne i aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte er enige om at trække bonusmidler ud af den fælleskommunale gruppelivsforsikring til anvendelse med 27,925 mio. kr.

Midlerne er engangsmidler, og de udmøntes tidligst pr. 1. april 2025.

Midlerne overføres til Den Regionale Kompetencefond. I det omfang der ikke er etableret en fond, anvender parterne midlerne til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner.

Fordelingen af midler til de relevante organisationer/overenskomstråder, fremgår af bilag 3.

Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Udlodning af midlerne er betinget af, at parterne har opnået klarhed over de juridiske og skattemæssige rammer for udlodning af bonusmidlerne efter ovenstående. Denne klarhed søges etableret snarest muligt efter indgåelse af denne aftale. Omkostninger hertil afholdes af parterne i fællesskab.

2.3 Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser med henblik på, at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne fuldt ud.

Formålet med de aftalte ændringer er navnlig at forenkle bestemmelserne om overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser og at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrukket og gået på pension, at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det, og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Nyansatte omfattes fuldt ud af overenskomsterne på forhandlingsområdet pr. 1. maj 2024, mens der er aftalt overgangsordning, således at allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Der henvises til bilag 4.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,02 pct., der finansieres af rammen.

3. Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Håndteringen af arbejdskraftudfordringen er i høj grad rammesættende for regionernes evne til at fastholde og udvikle den samlede regionale opgavevaretagelse og sikre attraktive regionale arbejdspladser.

Arbejdet med at imødegå arbejdskraftudfordringen kræver dialog og samarbejde. Det kræver dialog mellem de centrale parter, mellem ledelse og medarbejdere lokalt og på tværs af faggrupper. Det er en væsentlig forudsætning for at lykkes med opgaven.

Parterne har derfor aftalt initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser.” Der sættes her rammer og målsætninger for et samarbejde mellem parterne både central og lokalt om udvikling af de regionale arbejdspladser. Parterne påtager sig et fælles ansvar for, at initiativet markerer sig i konkrete resultater.

Til at understøtte initiativet har parterne aftalt en række indsatser og en målretning af AUA-midler til disse, jf. bilag 5.

4. Opsparing af frihed

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed, jf. bilag 6.

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling. Opsparingen kan bestå af afspadserings- og 6. ferieugetimer.

Parterne er enige om frem mod OK-26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

5. Periodeprojekt om fritvalgsordninger

Fritvalgsordninger udgør i dag en større del af løndannelsen på det private område. Fritvalgsordningerne giver mulighed for, at lønmodtageren får en større direkte indflydelse på anvendelse af dele af løndannelsen i forhold til sin konkrete livssituation, livsfase mv., herunder også ift. anvendelse af seniorordninger.

På det regionale område har parterne ved de seneste overenskomstfornyelser drøftet og forhandlet muligheder for etablering af en generel fritvalgsmode. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at analysere og beskrive fritvalgsmode. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at analysere og beskrive fritvalgsmode tilpasset de regionale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2026.

Der anvendes AUA midler til gennemførelse af projektet.

6. Indeksering af seniorbonus for visse grupper

Som følge af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 vil retten til seniorbonus fremover følge den til en hver tid gældende folkepensionsalder for visse grupper. Såfremt der i de enkelte overenskomster er aftalt ret til supplerende seniorbonus, ændres disse på samme vis for de omfattede grupper.

Parterne er enige om at implementere disse ændringer gennem ændringer i Rameaftale om Seniorpolitik, jf. bilag 7.

7. Fravær af familiemæssige årsager

7.1 Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven

Parterne er enige om at udvide farens/medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at de 4 ugers barselorlov med løn, som i administrationsgrundlaget af juni 2022 er omdøbt til 4 ugers forældreorlov med løn til den ene af adoptanterne, i stedet øremærkes til den kvindelige adoptant med henblik på, at lønretten til hhv. biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov ajourføres i overensstemmelse hermed.

7.2 Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Ændringen gælder flerbørnsforældre, hvor mindst ét af børnene er født den 1. april 2024 eller senere.

Ændringen forudsætter, at forslag til lov om ændring af barselsloven (13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv.) vedtages af Folketinget. Måtte tvillingeforældre mod forventning ikke få 13 ugers ekstra orlov, gælder ændringen alene trillingeforældre mv. Herudover må et evt. provenu håndteres af parterne.

Parterne er desuden enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn. Retten til 10 uger med løn reduceres med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpenget.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager ajourføres i overensstemmelse med ovenstående.

7.3 Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under forlængelse af orlov, jf. administrationsgrundlag fra juni 2022, er parterne enige om, at følgende tilføjes i § 16, stk. 2 og § 26, stk. 2 med virkning fra den 1. april 2024.

"Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af stk. 1 og 2, og der indbetales/optjenes pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode."

8. Styrkelse af den danske model

Den danske model og herunder et stærkt lokalt samarbejde er fremmende for gode lokale løsninger i forhold til opgaveløsningen, samarbejde og udvikling af arbejdspladsen.

Parterne er enige om følgende initiativer for en fortsat udvikling af den danske model.

8.1 Mulighed for mægling

Parterne er enige om, at det lokale partssamarbejde generelt fungerer godt, og at et vigtigt element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse understøtter dette ved bl.a. at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har mulighed for at have en lokal repræsentant.

Parterne konstaterer, at der i den gældende aftale er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.

Der er desuden adgang til at aftale, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Det kan endvidere indgå, at der ikke vælges suppleanter.

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at fremme opnåelse af enighed mellem de lokale parter. Mægling vil ske med en reflektiv tilgang. Indsatsen evalueres frem mod periodens afslutning.

Parterne forudsætter, at der via de konkrete forløb i regionerne opsamles fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt for partssamarbejdet med mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe på en institution. Denne viden kan danne grundlag for justering af ovenstående ved OK26.

De nærmere rammer for mæglingen aftales mellem de centrale parter.
Initiativet finansieres af AUA.

Parterne er enige om, at ovenstående indarbejdes i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

8.2 Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden

Følgende indsættes som bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2/Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2:

"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere."

8.3 Etablering af udviklingsfond

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det regionale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det regionale område, jf. bilag 8.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026. Parterne udarbejder vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn, inden 1. januar 2025.

8.4 Regulering af AKUT-bidraget

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Reguleringen betyder, at AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2024 fra 42,8 øre til 45,3 øre og pr. 1. april 2025 til 46,5 øre.

9. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,54 pct. point til 1,49 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personale ansat i regioner (11.04.3) ændres pr. 1. maj 2024 på følgende måde:

I § 32, stk. 1. ændres "0,95 %" til "1,49 %".

I § 33, stk. 1 ændres "0,45 %" til "0,99 %".

I § 34, stk. 1 ændres "0,45 %" til "0,99 %".

I § 36a, stk. 1 ændres "0,45 %" til "0,99 %".

Forhøjelsen på 0,54 pct. point omfatter også de overenskomstgrupper, der har aftalt en højere særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge mm., der revideres i henhold til ovenstående.

For de grupper, hvor særlig feriegodtgørelse forhøjes, redigeres overenskomsterne efter principperne i loven, idet de ansattes løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes som følge heraf.

10. Fuldtid

Forhandlingsfællesskabet og RLTN har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser bliver omdannet til fuldtidsorganisationer samt, at det bliver normen for medarbejderne at være på fuldtid. Parterne igangsatte i 2020 projektet "Bedre mulighed for fuldtid", der var en ambitiøs og vigtig fælles indsats. Projektet "Sammen om fuldtid i regionerne" bygger videre på de erfaringer, der blev høstet gennem flere års fælles samarbejde om fuldtidsindsatsen. Det er åbenlyst, at en fælles målsætning ikke kan indfries på kort sigt, men derimod kræver et langt sejt træk og en forstærket indsats. Derfor iværksætter parterne nu projektet "Sammen om fuldtid i regionerne".

Som led i den fælles fuldtidsindsats sætter projektet fokus på:

- ledelsesansvaret for at omdanne regionerne til fuldtidsarbejdspladser, herunder ændre kulturen til en fuldtidskultur,
- gennem medinddragelse har tillidsrepræsentanterne og MED-udvalgene lokalt også et væsentligt ansvar og rolle i at indfri projektets målsætning.
- fortsat udvikling fra parternes side – eller initieret herfra – af fx værktøjskasse, artikler, videoer, statistik, podcasts, koncepter fx for workshops, webinarer mm.
- yderligere at styrke tværregional videndeling om gode eksempler og lokale erfaringer om fuldtid,

- at formidle god praksis og gode erfaringer, ligesom der kan ske en understøttelse af udvalgte afdelinger og områder.

For at understøtte projektets outcome og for generelt at styrke omdannelsen til en fuldtidskultur i regionerne aftaler parterne et forpligtende samarbejde om fuldtidsdagsordenen. Der henvises endvidere til bilag 9.

Det er Danske Regioners holdning, at udgangspunktet for ansættelse i regionerne er ansættelse på fuldtid. Hvis der konstateres særlige udfordringer med grupper med længerevarende ansættelser på timeløn eller ansættelse med meget få timer, er Danske Regioner indstillet på i overenskomstperioden at indgå i en politisk dialog herom.

11. Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at fortsætte det fælles arbejde om en styrket indsats om arbejdsmiljøet i regionerne. Formålet er at skabe attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere er motiverede og trives, og hvor arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven tænkes sammen. Både borgeren, de regionale arbejdspladser og medarbejderne vil kunne høste gevinster herved.

Det overordnede mål med parternes indsats er, at færre ansatte i den regionale sektor udsættes for belastende påvirkninger i arbejdsmiljøet og flere oplever trivsel og motivation.

Et godt arbejdsmiljø er en central del af det fælles arbejde "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

Udover indsatsen i forbindelse med "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" er parterne enige om at udvikle og videreføre følgende centrale initiativer i perioden:

- Videreførelse af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø
- Videreførelse af uddannelse for leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø i regi af PUF

Initiativerne er beskrevet i hhv. bilag 10 og 11.

11.1 Natarbejde

Natarbejde kan ikke undgås på de regionale arbejdspladser, hvorfor der er enighed om, at medarbejdernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med natarbejde skal gives en særlig opmærksomhed.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden udarbejdes et fælles informationsmateriale om forebyggende tiltag. Derudover er parterne enige om, at der på tværs af regionerne vil ske en vidensdeling af gode erfaringer i forhold til forebyggelse.

Parterne vil endvidere i perioden udarbejde en fælles informationskampagne målrettet helbredsundersøgelser, ligesom parterne, til inspiration for arbejdspladserne, vil udarbejde en oversigt over supplerende spørgsmål vedrørende natarbejde, som kan indgå i arbejdspladsens APV.

Der indsættes et bilag 2 til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 12.

12. Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres

Parterne indgik i 2008 Aftale om kontrolforanstaltninger med henblik på at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en regions eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger, jf. aftalens § 2. Aftalen indebærer, at regionen forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte. Der er ikke foretaget ændringer i aftalen siden.

Den teknologiske udvikling har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Parterne ser derfor et behov for at opdatere eksemplerne i aftalen, så den bliver mere tidssvarende.

Bemærkningen til § 3 i Aftale om kontrolforanstaltninger præciseres som følger:

”BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger. Det kan fx være alkoholtest og urinprøver.

Bestemmelsen omfatter også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning fx sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber, herunder digitale arbejdsredskaber baseret på kunstig intelligens eller via sikkerhedsudstyr i regionen. Anvendelse af GPS, logning af internet/apps mv. ved brug af pc/telefon/tablet mv., videoovervågning, elektronisk nøglekort mv. er eksempler på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr, som omfattes af bestemmelsen.

Eksemplerne på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.”

Parterne vil i relevante fora skabe fornyet opmærksomhed om aftalen og pligten til at informere forud for iværksættelse af generel kontrol af medarbejderne.

13. Tryghedspuljen

Parterne er enige om at videreføre aftalen om Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. aftalen om Tryghedspuljen, 11.36.1. Tryghedspuljen udløber 31. marts 2026.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-21.

Følgende organisationer er omfattet af Tryghedspuljen:

Overenskomstgrupperne i OAO (overenskomstgrupperne i OAO består af følgende: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK/Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne og Teknisk Landsforbund), Sundhedskartellet (organisationer i Sundhedskartellet på regionernes område: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Dansk Tandplejerforening, Danske Bioanalytikere, Farmakonomforeningen, Radiograf Rådet og Kost & Ernæringsforbundet), FOA, LC, og Maskinmestrenes Forening.

14. Digital udveksling af oplysninger

Parterne er enige om at undersøge mulighederne for at understøtte digitalisering af arbejdsgangene mellem de regionale arbejdsgivere og de faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter.

Der udarbejdes en beskrivelse af områder og konkrete deling af information, hvor der med fordel kan ske digital udveksling. Parterne kan tage udgangspunkt i de erfaringer, der blev fundet ved det tidligere digitaliseringsprojekt.

De centrale tager herefter stilling til det videre forløb, herunder om der er grundlag for at iværksætte et egentligt projekt. Til projektet vil kunne indhentes ekstern bistand.

Der anvendes AUA midler.

15. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om at videreføre aftale om udviklingsmæssige aktiviteter med en ajourført økonomi.

Der er aftalt nye initiativer ved OK-24 jf. bilag 5.2.

16. ATP-provenu

Parterne er enige om, at:

ATP-provenuet ved OK-24 udgør 13,75 mio. kr. i varige midler til rådighed pr. 1. april 2024.

ATP-provenuet anvendes til følgende formål:

- Forhøjelse af alle ATP-satser, 13,74. mio. kr., jf. punkt 1.6.

17. Lokalløn - Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, afsnit 3.B., *"at det i dag er særligt vanskeligt at rekruttere plejepersonale til visse områder på hospitalerne. På det regionale område drejer det sig særligt om psykiatrien, akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne."*

Det er derfor aftalt midler jf. bilag 13.

18. Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når forliget er endeligt godkendt, og parterne dermed har fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

19. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 14.

20. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

-----oOo-----

Parterne er enige om, at samtlige krav ved det generelle forhandlingsbord hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Nærværende forlig indgår sammen med de forlig, der efterfølgende indgås mellem RLNT og de enkelte organisationer i Forhandlingsfællesskabet på FH's område, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLNT og Forhandlingsfællesskabet.

København den 20. februar 2024



For RLTN



For Forhandlingsfællesskabet

Bilag 1. Reguleringsordning

Noter til Reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2024 - 31. marts 2026.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen i 2024

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen i 2025

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra Reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte regionale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning "r" før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige, "r" før korrektionen, nævnt under pkt. 3, anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, at for så vidt angår lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår, aftales

midlernes virkning på de aftalte reguleringsordninger neutraliseret ved overenskomstforhandlingerne i 2024 og frem mod 2030, såfremt overenskomstparterne aftaler at videreføre reguleringsordningerne. Med korrektionerne α og β neutraliseres i OK24-perioden for virkningen på Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2025 af de samlede aftalte lønforbedringer.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra Reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2024

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2022 til maj 2023:		a pct.
August 2022 til august 2023:		b pct.
November 2022 til november 2023:		c pct.
Februar 2023 til februar 2024:		d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra maj 2022 til maj 2023:

August 2022 til august 2023:		e pct.
November 2022 til november 2023:		f pct.
Februar 2023 til februar 2024:		g pct.
		h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2022 til maj 2023:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2022) \text{ pct.}$	l pct.
August 2022 til august 2023:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2022) \text{ pct.}$	m pct.
November 2022 til november 2023:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2023) \text{ pct.}$	n pct.
Februar 2023 til februar 2024:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2023) \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2023 til og med oktober 2024:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2024k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2023k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

Hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2024.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2024: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2025

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

Maj 2023 til maj 2024:	a pct.
August 2023 til august 2024:	b pct.
November 2023 til november 2024:	c pct.
Februar 2024 til februar 2025:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra maj 2023 til maj 2024:

August 2023 til august 2024:	e pct.
November 2023 til november 2024:	f pct.
Februar 2024 til februar 2025:	g pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2023 til maj 2024:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2023}) + \Omega^1$	l pct.
August 2023 til august 2024:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2023}) + \Omega^1 - \alpha^2$	m pct.
November 2023 til november 2024:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) + \Omega^1 - \alpha^2$	n pct.
Februar 2024 til februar 2025:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) + \Omega^1 - (\alpha^2 + \beta^3)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2024 til og med oktober 2025:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2025k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2024k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

Hvor s er de aftalte forbedringer⁴ pr. 1. oktober 2025.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2025: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

¹ Ω er korrektion for særligt provenu ved OK-24. Ω er beregnet til 0,03 %.

² α er korrektion pr. 1.4.2024 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. α er beregnet til 1,19 %.

³ β er korrektion pr. 1.1.2025 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. β er beregnet til 1,29 %

⁴ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2. Drøftelse om pensionsaftale

Arbejdsmarkedspensionen er en væsentlig del af de samlede vilkår, der udgør de regionale medarbejders løn, og den pension, som vi som parter i fællesskab har aftalt, der skal "opsøres" og "administreres" på medarbejdernes vegne, har været støt stigende de seneste mange år.

Arbejdsmarkedspensioner er kollektivt aftalte og solidariske dækkende og de har til hovedformål at sikre alle regionale medarbejdere et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag i deres pensionisttilværelse og i forbindelse med eventuel sygdom, invaliditet og død i arbejdslivet inden pensionsalderen nås.

Det er derfor afgørende for legitimiteten i de valgte ordninger, at der til stadighed er enighed og opbakning om grundprincipperne og formålet med de arbejdsmarkedsordninger, der tilbydes de regionale medarbejdere.

Parterne er enige om at afsøge mulighederne for – med respekt for de enkelte pensionskassers kompetencer - at indgå en pensionsaftale, som indeholder fælles rammer for de overenskomstbestemte pensionsordninger.

Formålet med en pensionsaftale er således;

- At sikre, at de regionale pensionsordninger også er legitime, robuste og tilstrækkelige i fremtiden
- At sikre fælles ansvar og fælles holdninger på udvalgte områder i forhold til indholdet af de regionale arbejdsmarkedspensioner.

Parterne aftaler umiddelbart efter afslutningen af OK-24 en proces for det videre arbejde. Parterne er enige om at invitere KL til at deltage i arbejdet.

Bilag 3. Udmøntning af bonusmidler i den fælles gruppelivsforsikring**Bonusmidler i aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte**

Organisation	Antal 2008	Procentandel	Beløb i kroner
Dansk Sygeplejeråd	1.570	4,27%	11.105.000
Fagligt Fælles Forbund - 3F	150	0,41%	1.061.000
FOA - Fag og Arbejde	1.473	4,01%	10.419.000
HK-Kommunal	232	0,63%	1.641.000
Socialpædagogerne	523	1,42%	3.699.000
I alt	3.948	10,74%	27.925.000

Bilag 4. Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser med henblik på, at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne fuldt ud.

Formålet med de aftalte ændringer er navnlig at forenkle bestemmelserne om overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser og at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrådt og gået på pension, at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det, og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Der skal være sket en faktisk og reel fratræden for at kunne anvende de aftalte ændringer. Det er ikke hensigten med aftalen at tilskynde til, at tjenestemænd m.fl. går på pension med henblik på ansættelse i henhold til overenskomsterne.

Parterne er enige om i fællesskab skriftligt at orientere de relevante pensionskasser om det aftalte.

Ændringen gælder for:

1. Pensionerede, der ansættes med virkning fra den 1. maj 2024 eller senere.
2. Allerede ansatte pensionerede, dvs. personer, der er ansat før 1. maj 2024,
 - a. på en overenskomst, hvor der ikke er aftalt pensionsdækning for det konkrete ansættelsesforhold
 - b. efter en individuel kontrakt
 - c. som tjenestemand med en opsat pension

Overenskomsternes dækningsområde pensionsbestemmelser ændres i overensstemmelse hermed.

Ad. 1. Nyansatte

Pensionerede, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes fuldt ud af den relevante overenskomst med virkning fra ansættelsen.

Allerede ansatte, jf. pkt. 2.

Ad. 2a

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af en overenskomst uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Allerede ansatte ikke-pensionerede, som den 1. maj 2024 eller senere ønsker at aktivere pension fra deres nuværende ansættelsesforhold, bliver først omfattet af de aftalte ændringer efter en faktisk og reel fratræden.

Ad. 2b

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024 på individuel kontrakt, sker overgang til overenskomsten med tilhørende pensionsbestemmelser hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Ved den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten bortfalder den individuelle kontrakt. Vilkår for overgang til overenskomsten aftales ved lokal forhandling. Der kan aftales løntillæg og andre vilkår efter bestemmelserne i overenskomsten og aftalen om lokal løndannelse. Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg i kontrakten som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Ad. 2c

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomsten, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

Tjenestemænd, som endnu ikke har haft mulighed for at aktivere sin tjenestemandspension fra nuværende ansættelsesforhold, vil først kunne anvende de aftalte ændringer efter en faktisk og reel fratreden.

Bilag 5. Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at vi med den danske aftalemodel på det regionale område har et stærkt udgangspunkt for et partssamarbejde, der understøtter, at de regionale arbejdspladser er attraktive og udviklende.

Der er en stærk gensidig sammenhæng mellem evnen til at imødegå arbejdskraftudfordringen og sikre attraktive regionale arbejdspladser, bl.a. kendetegnet ved et godt arbejdsmiljø. Regionerne ser ind i en fremtid med mangel på arbejdskraft. Håndteringen af arbejdskraftudfordringen er i høj grad rammesættende for regionernes evne til at udvikle den samlede regionale opgavevaretagelse.

Attraktive regionale arbejdspladser, som kan tiltrække og tilknytte fagligt dygtige medarbejdere med de nødvendige uddannelser, kompetencer og fagligheder, er en forudsætning for god opgaveløsning ift. borgere og patienter. Derfor er det vigtigt, at medarbejdere og ledere sammen finder gode og holdbare løsninger. Løsninger, der understøtter både opgaveløsningen og et godt arbejdsmiljø, og som er tilpasset de lokale forhold.

I lyset heraf er parterne enige om at tage et aktivt og direkte ansvar for at imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive arbejdspladser.

Det ligger i naturlig forlængelse af, at i den danske model ligger, at vi som parter gennem dialog, samarbejde og aftaler sammen tager ansvar for at tackle udfordringerne og skabe de bedste rammer for udvikling.

Den fælles partsindsats om "sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" understøttes således gennem:

- De centrale aftaler
- De lokale aftaler, som de forhandlingsberettigede organisationer og tillidsrepræsentanter indgår med de enkelte regioner til at understøtte lokale behov og prioriteringer, samt
- MED-systemet, der er rammen for det lokale samarbejde på tværs af faggrupper og arbejdspladser.

Parterne er enige om, at alle tre veje supplerer og understøtter hinanden i indsatsen "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Som led i den samlede indsats har parterne ved OK24 fastlagt nedenstående indsatsområder og målsætninger, som konkret skal drøftes og konkretiseres i regionernes MED-system.

Det er en afgørende styrke i den danske model, at vi som parter kan arbejde med inddragelse og ansvar - og sammenhængen herimellem. Det drejer sig i høj grad om at styrke og udvikle fællesskabet om kerneopgaven på alle regionale arbejdspladser og i denne proces sikre attraktive arbejdspladser. Dette ud fra en forståelse af, at alle er fælles om og bidrager til arbejdspladsens kerneopgave.

I. Målsætninger og indsatsområder

De centrale parter har fastlagt følgende målsætninger og indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse

Regionerne skal sikre god varetagelse af de regionale opgaver. Det kræver, at de rette kompetencer er til stede, når borger og patient har behov for det.

Arbejdstilrettelæggelsen er en balance mellem hensynet til *de/s* tilstedeværelse af medarbejdere med de rette kompetencer, *de/s* medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Ligesom det er en balance mellem hensynet til den enkelte medarbejders ønsker, f.eks. i et livsfaseperspektiv, samt medarbejdergruppen som helhed.

God arbejdstilrettelæggelse forener medarbejderens og regionens ønsker om fleksibilitet. Arbejdstilrettelæggelsen er på alle regionale arbejdspladser en proces med gensidighed. Både gensidighed ift. hensyn til den enkelte medarbejder og opgavevaretagelsen og gensidighed i forhold til den enkelte og helheden.

Regionerne er i vidt omfang 24/7 arbejdspladser, hvor vagter og arbejde foregår hele døgnet. Det er derfor en hovedprioritet at sikre, at medarbejdere med de rette kompetencer er til stede på rette tid og sted. Det gælder både i forhold til det planlagte, og når der er behov for ændringer. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes ønsker, f.eks. i et livsfaseperspektiv.

Vagtplanlægning skal så vidt muligt tage hensyn til borgernes og patienternes behov og medarbejdernes ønsker, f.eks. i et livsfaseperspektiv. Vagtplanlægning i god tid, forudsigelighed og mulighed for at påvirke egne arbejdstider er vigtige elementer. God vagtplanlægning spiller derfor også en central rolle i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø, gode arbejdsformer og god anvendelse af de økonomiske ressourcer.

Vi vil som parter, både centralt og lokalt, derfor arbejde med følgende indsatsområder:

- Dialog om arbejdstilrettelæggelse skal ske løbende og efter behov.
- Arbejdstilrettelæggelsen sker, så de rette medarbejdere og kompetencer er til stede på rette tid og sted.
- Arbejdstilrettelæggelsen sker i dialog med medarbejderne og på en måde, hvor medarbejderne har indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.
- Der arbejdes med at skabe fleksible arbejdsrammer, herunder i et livsfaseperspektiv.
- Der arbejdes med at sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer, gennem kompetenceudvikling, herunder introduktion.
- Der arbejdes med fordeling af vagtarbejdet, herunder fastlæggelse af mål og principper for fordelingen.
- Fordelingen af vagtarbejder skal ske under hensyntagen til faglige, arbejdsmiljømæssige og helbredsmæssige hensyn.

-
- Vagter uden for dagarbejdstid skal fordeles blandt flest muligt med henblik på at robustgøre de regionale arbejdspladser og gøre det mere attraktivt at være ansat.
 - Arbejdsplanlægningen skal understøtte en fuldtidskultur.
 - Fokus på at god vagtplanlægning bidrager til forudsigelighed, herunder at opnå så få ændringer i den planlagte arbejdstid som muligt og så få henvendelser uden for arbejdstiden som muligt.

2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer

Kerneopgaven på de regionale arbejdspladser løses bedst i et fællesskab med et styrket ansvar for og indflydelse på opgaveløsningen. Den fælles opgaveløsning med rette kompetencer og uddannelseer afgørende for at styrke motivation og engagement som led i et udviklende og sundt arbejdsmiljø.

Det er derfor en målsætning, at arbejdstilrettelæggelsen både skal have fokus på arbejdsfællesskaber på tværs af fag, de forskellige fagligheder og flerfagligt samarbejde. Arbejdet skal organiseres om borgeren og patienten, og hvor opgaven også fagligt kan løftes i arbejdsfællesskabet på tværs af afdelinger og organisatoriske opdelinger, jf. fx projektet *Rette kompetencer til rette opgaver*. Det tværfaglige samarbejde skal være baseret på stærk faglighed og med klare ansvarsplaceringer.

Vi skal både centralt og lokalt tænke kompetencer og kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse fleksibelt, både ift. fag og over tid, og vi skal tænke i kollegiale fællesskaber, der er både fagligt og socialt stærke.

Dialogerne og samarbejdet om stærke arbejdsfællesskaber skal ske med forståelse for de enkelte gruppers fag og faglighed og understøtte, at de rette kompetencer er til stede og give bedre mulighed for, at imødekomme medarbejdernes ønsker, f.eks. i et livsfaseperspektiv.

Vi vil som centrale og lokale parter derfor arbejde med følgende indsatsområder:

- Indtænke flere faggrupper i opgaveløsningen om patienten og borgeren og understøtte arbejdsfællesskabet om kerneopgaven.
- Fremme og understøtte, at opgaverne løftes der, hvor det er bedst for borgeren, og hvor de rette kompetencer er til stede.
- Fokus på ledelse af arbejdsfællesskaber, herunder ledelse af flere faggrupper.
- Uddannelse og kompetenceudvikling, der både understøtter den enkeltes udvikling og mere fleksible og tværgående arbejdsformer og flerfagligt samarbejde.
- Kompetencebehov og den forventede udvikling heri, herunder initiativer der kan understøtte søgning og tilknytning for elever og lærlinge.
- God introduktion af nyuddannede til faget og arbejdsfællesskabet.
- En bred indsats, der understøtter seniorers fastholdelse på det regionale arbejdsmarked

3. Fælles om fuldtid

Det er en fælles målsætning, at de regionale arbejdspladser bliver omdannet til fuldtidsorganisationer, hvor normen er, at medarbejderne arbejder på fuld tid. En ansættelse på fuld tid kan også give mere ansvar, bedre mulighed for kompetenceudvikling og bedre fagligt fællesskab. Samtidig kan kvaliteten i opgaveløsningen øges. Arbejde på fuld tid kan også bidrage til at styrke ligestillingen mellem kønnene, herunder i relation til pensionsopsparring.

Vi arbejder derfor med følgende indsatsområder:

- Fastsættelse af regionale (og lokale) mål og milepæle for indfrielse af parternes centrale vejledende mål, jf. kommissorium "Sammen om fuld tid i regionerne".
- Udarbejdelse af konkrete indsatser, initiativer mv. med henblik på at indfri måltal.
- Alle medarbejdere på deltid tilbydes en "fuldtidssamtale" som led i MUS, jf. folder "Lad os tale om fuldtid", Regionaltarbejdsliv.dk.

4. Arbejdsmiljø og sygefravær

Der er et stort potentiale i at reducere sygefraværet. Sygefravær øger arbejdspresset og påvirker arbejdsmiljøet negativt. Det er derfor vigtigt at prioritere indsatser, der giver bedre arbejdsmiljø for alle medarbejdere og mindsker fravær fra arbejdspladsen. Der er store forskelle i sygefraværet blandt medarbejdergrupper og mellem de enkelte arbejdspladser og enheder.

De rette initiativer vedr. arbejdstilrettelæggelse, arbejdsfællesskaber og fuldtid kan i sig selv bidrage til større arbejds glæde og bedre arbejdsmiljø.

Vi arbejder derudover med følgende indsatsområder:

- Indsatser til forbedring af arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø.
- Målrettede sygefraværsindsatser, herunder forebyggelse.
- Indsatser med særligt fokus på personalegrupper og enheder med højt sygefravær.
- Deling af viden og erfaringer i forhold til nedbringelse af sygefravær.
- Indsatser ift. at forebygge og håndtere vold, trusler og chikane.
- Indsatser ift. at håndtere høje følelsesmæssige krav.
- Indsatser ift. at imødegå mobning på arbejdspladsen.

5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Alle ledere og medarbejdere skal have rum til at udøve deres faglighed. Vi skal rydde ud i og undgå overflødige regler og procedurer, så vi frigiver ressourcer og optimerer brugen af ressourcer og skaber god motivation.

Vi arbejder derfor med følgende indsatsområder:

-
- Identificere overflødige eller komplicerede regler og procedurer.
 - Undgå en kultur med unødigt dokumentation.
 - Alle relevante fagligheder bidrager til løsningen af kerneopgaverne.
 - Sikre at alle fagligheder kendes, anerkendes og respekteres.
 - Teknologiske løsninger, der understøtter faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

II. *Proces: Lokal forankring og medinddragelse*

MED-systemet er den naturlige ramme for dialogen og indflydelsen omkring formuleringen af mål og indsatser for arbejdspladsen som helhed og arbejdet med dette.

Det er samtidig vigtigt at sikre dialogen og samarbejdet med tillidsrepræsentanterne som ramme for dialog omkring rammerne for den enkelte faggruppe og opgaveløsningen og i forhold til anvendelsen af mulighederne i det lokale aftalesystem. Arbejdsfællesskaber fungerer oftest på tværs af faggrupper.

Dialogen om rammerne og mulighederne kan omfatte flere faggrupper.

Det centrale i arbejdet med implementering af målsætningerne og indsatsområderne er lokal forankring, medinddragelse, -indflydelse og -ansvar. Der er med udgangspunkt heri fastlagt følgende:

- De centralt fastlagte målsætninger og initiativer skal drøftes i Hoved-MED i de enkelte regioner.
- Det er Hoved-MEDs ansvar *på regionsniveau* at drøfte relevante mål og konkrete indsatser for, hvordan man inden for de enkelte indsatsområder arbejder med og realiserer målsætningerne. Det forudsættes, at Hoved-MED løbende drøfter eventuelle behov for tilpasninger og opfølgning på initiativerne.
- Hoved-MED skal sikre inddragelse af de underliggende MED-udvalg i processen med at gennemføre de konkrete initiativer med henblik på at realisere mål. Det er ligeledes Hoved-MEDs ansvar at sikre, at processen er baseret på inddragelse, herunder at sikre at alle medarbejdergrupper inddrages og er repræsenteret i processen.

Ligeledes indtænkes og inddrages tillidsrepræsentanten tidligt i processen. Det er afgørende, at tillidsrepræsentanten på denne måde anerkendes og arbejder sammen med lederen om den nødvendige udvikling og omstilling af de regionale arbejdspladser. På denne måde er tillidsrepræsentanten tiltænkt en rolle som dialogpart, der ikke alene omhandler indgåelse af konkrete aftaler, men i videre omfang omhandler spørgsmål i relation til arbejdstilrettelæggelse mv. Ledelsen forudsættes derfor at inddrage tillidsrepræsentanten som en ressource, der kan yde kvalificeret input. Hermed får tillidsrepræsentanten samtidigt en aktiv rolle i at understøtte implementeringen af de af Hoved-MED fastsatte mål.

Med inddragelse af både MED-systemet og tillidsrepræsentantsystemet sikres et perspektiv og en forankring både i det tværgående for arbejdspladsen som helhed og i den enkelte faggruppe - og hvordan den enkelte faggruppe kan spille ind i helheden med udgangspunkt i deres faglighed.

Herudover er det relevant at inddrage arbejdsmiljørepræsentanten og samarbejdet i trio'en. Det gælder naturligvis ikke mindst i forhold til arbejdet omkring arbejdsmiljø og sygefravær.

Den her beskrevne proces skal naturligvis ske i respekt for, at regionerne er politisk styrede organisationer, hvor der på en række af de problemstillinger, som er omhandlet her, vil være en proces med politisk drøftelse og stillingtagen. Dette vil den enkelte region skulle indtænke i håndteringen af processen.

De lokale parter og det lokale aftalesystem i forhold til de beskrevne indsatsområder

Som nævnt er det vigtigt at inddrage de muligheder, der ligger i det lokale aftalesystem. Processen er baseret på inddragelse og anvendelse af mulighederne og redskaberne i det samlede partssystem og i respekt for de indgåede overenskomstaftaler.

Det lokale aftalesystem kan anvendes til at understøtte lokale behov og prioriteringer, der gælder eksempelvis i forhold til løn, arbejdstilrettelæggelse, uddannelse og kompetenceudvikling og fastholdelse af seniorer. I processen er det også relevant at vurdere, hvordan det lokale aftalesystem kan anvendes i processen, herunder vurdere om de eksisterende lokale aftaler understøtter de nævnte initiativer.

De centrale parter

Det er de centrale parter intention og forventning, at der kan konstateres forandringer til gavn for borgere og patienter. Forandringerne skal bidrage til mere attraktive arbejdspladser og et bedre arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. I forhold til de nationale mål og de enkelte indsatsområder, gøres løbende status for udviklingen. Status sker bl.a. på baggrund af dialog med de lokale parter. Denne status sker på politisk niveau.

I denne kreds forudsættes der også en drøftelse af uddannelses- og kompetencebehov på de regionale arbejdspladser, herunder hvordan behovene kan dækkes. Der ligger heri en drøftelse mellem parterne om, hvordan man kan samarbejde om at sikre relevante uddannelser og understøtte søgningen til uddannelserne, herunder regional balance i søgningen. I drøftelserne vil også indgå en opmærksomhed ift. elever og lærlinge på erhvervsuddannelsesområdet.

Det er afgørende, at der er aktiv og synlig politisk opbakning til og medansvar for initiativet og målsætningerne heri. Derfor forudsættes der løbende politisk opfølgning på og opbakning til fremdriften i initiativet.

Parterne vil umiddelbart efter overenskomstfornyelsen optage dialog om, hvordan man sikrer en forpligtende og tæt politisk dialog.

Til at understøtte og sikre den løbende partsinddragelse etableres en administrativ styregruppe bestående af repræsentanter fra Danske Regioner og de forhandlingsberettigede organisationer. Styregruppen følger op på og evaluerer processen. Styregruppen tager endvidere stilling til eventuelle behov for at understøtte processen og sikrer videndeling omkring initiativer på tværs af regionerne.

Styregruppen kan nedsætte underudvalg.

Under styregruppen nedsættes et Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser, som ud over styregruppen sammensættes af repræsentanter fra parterne på de regionale arbejdspladser.

Samarbejde og dialog på flere niveauer

Som det fremgår er den samlede proces baseret på dialog og samarbejde på alle niveauer og med anvendelse både af medindflydelses- og aftalesystemet.

Vigtige fælles udgangspunkter i samarbejdet er således:

- Vi forpligter os som parter på lokal medindflydelse bl.a. i MED, baseret på gensidig tillid og respekt.
- Vi understøtter lokale forsøg og videndeling mellem de regionale arbejdspladser.
- Vi understøtter anvendelse af det lokale aftalesystem til at finde decentrale løsninger på arbejdspladsernes udfordringer, som både understøtter en bedre løsning af deres kerneopgave og fremmer motivation og engagement ift. at skabe attraktive arbejdspladser.

AUA

Parterne er enige om, at AUA-midlerne i høj grad målrettes til at understøtte de her beskrevne indsatser og målsætninger/pejlemærker samt processen i tilknytning hertil, jf. *"Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser - Initiativer*.

Partssamarbejdet omkring de beskrevne indsatser og pejlemærker/målsætninger gælder for indeværende overenskomstperiode. Parterne er enige om at drøfte en eventuel videreførelse ved den næstfølgende overenskomstperiode.

Projekter i regi af Væksthus 4 målrettes ovenstående indsatsområder/målsætninger, hvorved der sikres en samtidig ledelsesmæssig understøttelse af arbejdet med at fremme disse. Der efterstræbes således en tæt sammenhæng mellem de prioriterede indsatsområder/målsætninger og projekter om ledelsesudvikling i regi af Væksthus 4.

Bilag 5.1. Styregruppe

Til at understøtte og sikre den løbende partsinddragelse etableres en administrativ styregruppe bestående af repræsentanter fra Danske Regioner og de forhandlingsberettigede organisationer. Styregruppen følger op på og evaluerer processen. Styregruppen tager endvidere stilling til eventuelle behov for at understøtte processen og sikrer videndeling omkring initiativer på tværs af regionerne. Styregruppen kan nedsætte underudvalg.

Under styregruppen nedsættes et Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser, som ud over styregruppen sammensættes af repræsentanter fra parterne på de regionale arbejdspladser.

- a. Styregruppen består af et 5 repræsentanter fra Danske Regioner og 7 repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer. Danske Regioner udpeger formanden for styregruppen. De forhandlingsberettigede organisationer udpeger næstformanden.
- b. Styregruppens opgaver:
 - Følge op på, hvordan der arbejdes med, og hvilken progression, der ses i forhold til de 5 målsætninger og indsatsområder
 - Danne ramme for videndeling om arbejdet med og resultaterne på de 5 områder. Styregruppen kan i den forbindelse tage initiativ til aktiviteter omkring formidling af erfaringerne med arbejdet omkring de 5 indsatsområder.
 - Drøftelse og stillingtagen til anvendelsen af AUA-midler, der er afsat til formål inden de 5 indsatsområder, jf. dokument om initiativer.
- c. Styregruppens arbejde understøttes af parternes sekretariater.
- d. Styregruppen kan nedsætte underudvalg, fx omkring de indsatsområder, der er nævnt i papiret "Sammen om de regionale arbejdspladser"
- e. I tilknytning til styregruppen etableres et "Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser" .

Dette forum består af medlemmerne af styregruppen samt repræsentanter fra parterne på de regionale arbejdspladser.

Styregruppen kan inddrage dette forum til sparring og dialog i forhold til arbejdet i styregruppen og til konsolidering af det lokale perspektiv på arbejdet.

Bilag 5.2. Initiativer

I samarbejdet ” Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” opstiller parterne en række målsætninger og indsatsområder inden for følgende temaer:

1. arbejdstilrettelæggelse,
2. arbejdsfællesskaber og kompetencer,
3. fuldtidskultur,
4. arbejdsmiljø og sygefravær,
5. faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Til at understøtte disse har de centrale parter aftalt nedenstående initiativer, der understøttes af AUA-midlerne.

Parterne drøfter umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne en mere uddybende beskrivelse af initiativerne. Evt. yderligere initiativer kan aftales i perioden.

Initiativer

Der forudsættes afholdt et kick-off arrangement som led i iværksættelsen af initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

1. Arbejdstilrettelæggelse

For at understøtte det regionale/lokale arbejde inden for indsatsområdet Arbejdstilrettelæggelse vil der blive etableret et projekt bl.a. orienteret mod at yde støtte til ekspertbistand eller lignende i forbindelse med gennemførelse af konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter samt understøtte videndeling og spredning af regionale erfaringer med konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter og nytænkning inden for de nævnte indsatsområder.

2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer

Inden for indsatsområdet Arbejdsfællesskaber og kompetencer er der aftalt følgende initiativer:

a. Rette kompetencer til rette opgaver

Arbejdet i projektet ”Rette kompetencer til rette opgaver” fortsættes som forudsat i perioden.

b. Uddannelse og kompetenceudvikling

Der er enighed om, at parterne i perioden drøfter uddannelses- og kompetencebehov på de regionale arbejdspladser, herunder hvordan behovene kan dækkes. Der ligger heri drøftelser mellem parterne om, hvordan man kan samarbejde om at sikre relevante uddannelser og understøtte søgningen til uddannelserne, herunder regional balance i søgningen. I drøftelserne vil også indgå en opmærksomhed ift. elever og lærlinge på erhvervsuddannelsesområdet.

Drøftelserne foregår løbende i styregruppen og i ”Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser”, herunder også med henblik på at forberede politisk drøftelse i perioden. Der udarbejdes en fælles ramme for dette arbejde.

c. Seniorindsats

En bred indsats, der har til formål at understøtte udviklingen af en samlet arbejdspladskultur med fokus på bedre tilknytning, som sikrer, at der er flere seniorer som følge af senere tilbagetrækning fra det regionale arbejdsmarked.

Dialogen mellem leder og medarbejder skal fortsat danne udgangspunkt for et fokus på hvordan den ansatte forbliver i arbejde. Drøftelserne kan evt. ske under medvirken af TR. Endelig skal den samlede arbejdsplads indtænkes i seniorindsatsen.

Med henblik på at understøtte den regionale indsats er der enighed om at videreføre det initiativ om en styrket seniorindsats, der blev aftalt mellem parterne ved

overenskomstforhandlingerne i 2021. Der er enighed om at udarbejde en ny opdateret beskrivelse af initiativet.

3. Fælles om fuldtid

Inden for indsatsområdet fælles om fuldtid er der aftalt følgende:

a. Fuldtidsprojekt

Parterne er enige om at videreføre fuldtidsindsatsen, jf. vedlagte kommissorium for "Sammen om fuldtid i regionerne".

I forbindelse med Trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2023 blev der bevilget 2 mio. kr. årligt i 2024, 2025 og 2026.

4. Arbejdsmiljø og sygefravær

Inden for indsatsområdet Arbejdsmiljø og sygefravær er det aftalt, at styregruppen tager stilling til den konkrete håndtering af følgende initiativer, idet det konstateres, at der i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 også er afsat midler hertil:

a. Forebygge og håndtere psykisk arbejdsmiljø

At gennemføre en fokuseret arbejdsmiljøindsats i forhold til at forebygge og håndtere psykisk arbejdsmiljø med særligt fokus på

- arbejdsrelateret vold, trusler samt krænkende og traumatiske hændelser, herunder chikane,
- indflydelse og udviklingsmuligheder,
- høje følelsesmæssige krav.

Den enkelte region kan ansøge om midler til at gennemføre rådgivningstilbud eller gennemføre konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter inden for dette tema.

b. Task force om sygefravær

At der kan nedsættes en task force med henblik på 1) at identificere indsatser, der virker i forhold til at nedbringe sygefravær og med baggrund heri 2) at udbrede best practice og 3) udvikle nye metoder og tilgange i arbejdet med at reducere sygefravær.

Indsatsen skal således bygge videre på regionernes nuværende arbejde og erfaringer.

c. Arbejdsmiljøkonference

Parterne er enige om, at der inden udløbet af overenskomstperioden gennemføres en arbejdsmiljøkonference med formidling af den nyeste viden på området, og som kan markere regionernes arbejde med arbejdsmiljø og videndele om dette. Målgruppe er de regionale politikere, ledelserne og medarbejderrepræsentanter.

5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

a. Projekt om faglighed, tillid og ansvar

Projektet vil undersøge, hvordan der kan frigives mere tid til patient- og borgernært arbejde og samtidig give mere plads til fagligheden ved at se på, hvordan processer, rutiner mv. kan optimeres, herunder om der er overflødige regler mv. i forhold til en smidig og effektiv opgaveløsning.

Styregruppe

Der er i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" aftalt nedsat en styregruppe bestående repræsentanter fra Danske Regioner og de forhandlingsberettigede organisationer.

Styregruppen beslutter rammer for projektudvikling, godkender projektbeskrivelser inkl. budget og evaluerer projektaktiviteterne.

Særligt vedr. Væksthus for Ledelse

Parterne lægger vægt på samarbejdet i Væksthus for Ledelse, herunder også den værdi det giver at se på ledelse på tværs af kommuner og regioner.

Imidlertid vil de kommende års udvikling på de regionale arbejdspladser stille store krav til ledelserne. Parterne finder derfor, at der er behov for at sætte fokus på ledelse i regionerne, herunder sammenhæng og samarbejde mellem ledelsesniveauerne.

Parterne har derfor aftalt følgende ændring i Væksthus for Ledelse i overenskomstperioden 2024-26: I AUA-aftalens bilag F: Aftale om Væksthus for Ledelse er det fastlagt, at der er nedsat 3 væksthuse relateret til 3 ledelsesniveauer, jf. § 2, stk. 4.

Dette erstattes af følgende tekst:

For overenskomstperioden 2024-2026 udtræder Danske Regioner og Danske Regioners repræsentanter af de 3 væksthuse. I stedet etableres der et nyt væksthuse, [Væksthus 4]. Væksthuset godkender projekter, herunder budget. Væksthus 4 finansieres af midler svarende til regionernes nuværende medfinansiering af Væksthus 1, 2 og 3 (jf. § 5 i tabel nedenfor).

Væksthus 4 etableres med 3 repræsentanter fra Danske Regioner fra regionerne og 3 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet.

Værtskabet i væksthuset varetages af en repræsentant fra Danske Regioner og en repræsentant fra organisationssiden.

Igangværende projekter i de 3 væksthuse, der har regional deltagelse, afsluttes i overensstemmelse med den forudsatte plan med mindre andet aftales i det enkelte projekt.

Parterne er fortsat medlem af Væksthus for Ledelse og bidrager uændret fortsat til sekretariatets drift mv. Sekretariat for Væksthus for Ledelse forudsættes derfor også at understøtte arbejdet i Væksthus 4.

Danske Regioner vil fortsat være medlem af Væksthusets bestyrelse, dog sådan, at Danske Regioner i perioden ikke har nogen kompetence i relation til udvikling og godkendelse af projekter i Væksthus 1, 2 og 3.

Bilag F (Aftale om væksthuse for ledelse) til Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv. ændres i overensstemmelse med ovenstående.

AUA-midlernes anvendelse

Parterne lægger vægt på, at AUA-midlerne anvendes således, at der opnås størst mulig værdi af midlerne, herunder at anvendelsen af midlerne er relevant og værdiskabende på de regionale arbejdspladser.

Parterne er enige om i overenskomstperioden 2024-26 at arbejde med en højere grad af målretning af AUA-aktiviteten (§ 4 og § 5). Heri ligger:

- Midlerne målrettes primært aktiviteter, der retter sig mod arbejdskraftudfordringen og udvikling af de regionale arbejdspladser .
- Der lægges især vægt på projekter, der går på tværs af faggrupper og retter sig mod udfordringer og initiativer, der er fælles for arbejdspladsen.
- Midlerne prioriteres til færre, større projekter.

- Endvidere prioriteres aktiviteter, der tager sigte på at iværksætte eller understøtte lokale initiativer og videndeling. Dette for at sikre bedre forankring af projekterne på de regionale arbejdspladser.

Konkret forudsættes AUA-aktivitetsmidlerne under § 4 i vid udstrækning anvendt således, at de understøtter de målsætninger og indsatsområder, der er beskrevet i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Det er målet, at midlerne anvendes med størst mulige forandringspotentiale. Der lægges følgelig vægt på projektaktiviteter, der genererer konkrete udviklingsaktiviteter og færre analyser. Der gives derfor mulighed for at finansiere ekspertbistand, rådgivning mv. med henblik på at gennemføre:

- nye konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter, prøvehandlinger mv.
- skalere eksisterende, virksomme indsatser, fx i relation til sygefravær i de enkelte regioner.

Der vil fortsat kunne aftales projekter på de enkelte organisationsområder, hvor der er særlige behov.

Økonomi

Den samlede AUA-ramme udgør for overenskomstperioden 23,42 mio. kr. årligt, fordelt jf. nedenstående tabel. Heraf udgør midler afsat til § 4 knap 14 mio. kr. årligt, jf. tabel neden for.

Af de samlede midler på knap 14 mio. kr. til § 4 – aktiviteter sigtes tentativt efter, at ca. 1/3 af midlerne anvendes på hvert af indsatsområderne 1 (Arbejdstilrettelæggelse) og 4 (Arbejds miljø og sygefravær). Ca. 1/3 af midlerne anvendes på indsatsområde 2 og 5 (Arbejdsfællesskaber og kompetencer, henholdsvis Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering) samlet set.

	Mio kr.
§ 4: Aktiviteter, jf. bilag "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".	13,97
<i>Heraf:</i>	
<i>Arbejdstilrettelæggelse</i>	4,5
<i>Arbejds miljø og sygefravær</i>	4,5
<i>Arbejdsfællesskaber og kompetencer + Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering</i>	4,5
§ 5: Væksthus for Ledelse	2,84
§ 6: Lederweb	0,42
§ 8: Råd og udvalg	3,74
§ 9: Centrale sekretariatsaktiviteter	2,45
I alt pp-midler årligt (mio. kr.)	23,42

Hertil kommer restmidler fra tidligere perioder, der blandt andet kan anvendes til andre initiativer.

Bilag 6. Aftale om opsparing af frihed**§ 1.**

Formålet med denne aftale er, at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

§ 2.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

Undtaget fra aftalen er elever og praktikanter/studerende i lønnet praktik.

§ 3.

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed i henhold til § 4 og § 5.

§ 4.

Den ansatte kan opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde for deltidsansatte, der er udmøntet til afspadsring i henhold til de respektive overenskomster og arbejdstidsaftaler, og som ikke har været afviklet inden for den i arbejdstidsaftalernes eller overenskomsternes fastsatte afviklingsperiode.

Arbejdsgiver kan i stedet for udbetaling af den ikke-afviklede afspadsring aftale med den ansatte, at afspadsringen opspares til frihed.

§ 5.

Den ansatte kan opspare 6. ferieuger timer optjent i henhold til Aftale om 6. ferieuger mv. for personale ansat i regionerne.

Stk. 2.

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober i afholdelsesperioden for 6. ferieuger.

§ 6.

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparret frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage efter § 4.

§ 7.

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparrede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

Stk. 2.

Den opsparede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

Stk. 3.

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

1. Afholdelse af opsparat frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.

2. Afholdelse af øvrig opsparat frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

§ 8.

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparat frihed begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

§ 9.

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i overensstemmelse med reglerne i § 10.

§ 10.

Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparat frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i de respektive aftaler mv.

Stk. 2.

Den ansatte kan dog i stedet vælge at overføre friheden til et nyt ansættelsesforhold omfattet af aftalen, hvis den modtagende ansættelsesmyndighed indvilliger heri. I så fald overføres et beløb svarende til den i stk. 1 beregnede godtgørelse fra den afgivende til den modtagende ansættelsesmyndighed.

§ 11.

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneder varsel dog tidligst til den 31. marts 2026.

Bilag 7. Indeksering af seniorbonus for visse grupper

Med ikrafttræden pr. 1. januar 2026 gælder følgende ændringer i Rameaftale om seniorpolitik:

Nyt punkt 3:

”Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60 år (gruppe1/gruppe 2), jf. nedenfor.

Eksempel: Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.

Alder		Bonus i % af sædvanlig løn:
Gruppe 1:	Gruppe 2:	
58 år	60 år	0,8%
59 år	61 år	1,2%
60 år	62 år	1,6%

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale med undtagelse af gruppe 3
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.
- Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Gruppe 2 består af:

Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og gruppe 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., at de ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af sædvanlig løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bonus er uændret 0,8 % de efterfølgende år.

Gruppe 3 består af:

- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Bonus udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn:
Gruppe 3:	
59 år	0,8%

60 år	1,2%
61 år	1,6%

Aldersgrænserne for ret til seniorbonus for gruppe 3 hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023: Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.”

Bilag 8. Etablering af udviklingsfond

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det regionale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det regionale område.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026.

Fonden bidrager til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model og
- Understøttelse af lokalt samarbejde

Den forholdsmæssige andel af de ved trepartsaftalen afsatte 15 mio. kr. tilføres fonden 1. januar 2026. Parterne er endvidere enige om, at midlerne fordeles efter ATP-pligtige arbejdstimer til de respektive forhandlingsberettigede organisationer.

Forud for etableringen af fonden – og senest 1. januar 2025 – udarbejder parterne vedtægter for fonden. Parterne er enige om, at vedtægterne skal omfatte et for partskonstruktionen relevant tilsyn.

Bilag 9. Sammen om fuldtid

Parterne er enige om, at nedenstående tekst udgør kommissoriet for det fælles projekt "Sammen om fuldtid".

Kommissorium

Målsætning

Forhandlingsfællesskabet og RLTN har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser bliver omdannet til fuldtidsorganisationer samt, at det bliver normen for medarbejderne at være på fuldtid. Flere medarbejdere på fuldtid vil bidrage til at afhjælpe arbejdskraftudfordringen. Samtidig betyder en ansættelse på fuldtid højere livsindkomst og højere pension for den enkelte medarbejder. Eftersom flere kvinder end mænd er deltidsansatte, har den lavere livsindkomst og pension en ligestillingsmæssig slagside. En ansættelse på fuldtid betyder også mere ansvar, bedre mulighed for kompetenceudvikling og bedre fagligt fællesskab, og samtidig øges kvaliteten i opgaveløsningen.

De lokale parters rolle

For at understøtte projektets målsætning, vil der for det første blive sat fokus på ledelsesansvaret for at omdanne regionerne til fuldtidsarbejdspladser, herunder ændre kulturen til en fuldtidskultur. Der er tale om et ledelsesansvar, der spænder fra den politiske ledelse til den direkte ledelse af medarbejdere, og der vil i projektet blive sat særlig fokus på dels ledelseskædens rolle, dels den tværgående ledelse og erfaringsudveksling mellem ledere.

Gennem medinddragelse har tillidsrepræsentanterne og MED-udvalgene lokalt også et væsentligt ansvar og rolle i at indfri projektets målsætning.

Projektet "Fælles om fuldtid i regionerne" bygger videre på de erfaringer, der er høstet gennem mange års fælles samarbejde om fuldtidsindsatsen, og der sættes fokus på fortsat udvikling af materialer, metoder og videndeling.

Vores erfaringer har vist os, hvad der virker for at få flere op i tid: Det handler fx om indflydelse på, hvornår man skal møde ind på jobbet, om medinddragelse, forankring i ledelsen mv.

Erfaringerne viser endvidere, at der *lokalt* findes gode løsninger på fuldtid, som er mulige inden for eksisterende rammer og aftaler, og samtidig, at det giver mening – *fra centralt hold* – at understøtte videndeling og udvikling af inspirationsmateriale.

Hvorledes bliver de bevilgede midler anvendt?

I det opdaterede projektet vil der ske fortsat videndeling og udveksling med de relevante nordiske lande og ske fortsat udvikling fra parternes side – eller initieret herfra – af materiale og værktøjer, som kan inspirere og anvendes lokalt og publiceres på formidlingsplatformen regionalarbejdsliv.dk.

Projektet lægger samtidig op til yderligere at styrke tværregional videndeling om gode eksempler og lokale erfaringer, fx ved at ledere, der har skabt resultater på fuldtidsområdet, giver do-how herom videre til inspiration i andre regioner. Det skal derudover ske fx ved, at der etableres et tværregionalt team af facilitatorer. Sådanne konsulenter har til opgave fx at bistå med at etablere og følge op på prøvehandling eller pejlemærker, formidle god praksis og gode erfaringer. Teamet kan ligeledes inddrage eksterne kyndige, og samlet set understøtte udvalgte afdelinger og områder.

Projektet lægger dermed op til, at der leveres bistand rundt omkring på lokale regionale arbejdspladser. Understøttelsen skal endvidere ske ved at bidrage fx ved at udvikle koncepter, initiere eller ligefrem bistå lejlighedsvist ved gennemførelse af workshops, temamøder o.l.

Projektet vil desuden have fokus på, at fuldtidsindsatsen dækker alle personalegrupper i regionerne, samt at flere på fuldtid ikke øger anvendelsen af timelønnede og deltidsansættelser på få timer.

Måltal, indikatorer og opfølgning

De centrale parter aftaler hermed et forpligtende samarbejde om fuldtidsdagsordenen. Heri fastlægger de centrale parter et vejledende mål med tilknyttede milepæle. Konkret fastlægges endvidere regionale mål og milepæle, ligesom der endvidere i MED aftales konkrete indsatser og områder (handleplaner), som skal bidrage til at indfri målsætningerne således, at tillidsrepræsentanter og ledere lokalt kan være fælles om at understøtte udviklingen af en fuldtidskultur. Den centrale styregruppe orienteres om og følger op på de regionale mål og handleplaner.

Organisering

Projektet er en del af initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser". Den eksisterende struktur med en regional følgegruppe vedr. fuldtid fortsætter. Derudover udgør det lokale hovedudvalg en styregruppe i hver region.

Økonomi

I Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 fremgik det, at der bevilges 2 mio. kr. årligt i 2024, 2025 og 2026 til fuldtidsprojektet på det regionale område.

Bilag 10. Videreførelse af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at videreføre uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for regionale ledere med personaleansvar i perioden 2024 - 2026.

Parterne er enige om, at god ledelse og et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere spiller en central rolle for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og for løsningen af kerneopgaven. Det er derfor centralt, at lederne er klædt på til både at lede det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og tage hånd om deres eget psykiske arbejdsmiljø. Uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø er udviklet i OK21 aftaleperioden og har med sit særlige fokus på psykisk arbejdsmiljø vist sig at være et godt supplement til øvrige lederuddannelser.

Parterne vil gå i dialog med udbyderen med henblik på at videreføre og aftale en mindre tilpasning af uddannelsen, så temaet om lederens eget psykiske arbejdsmiljø kommer til at stå stærkere.

Parterne er enige om, at der er behov for at markedsføre uddannelsen og at afsætte midler til dette. Der skal i markedsføringen lægges vægt på, hvilke konkrete udfordringer uddannelsen kan hjælpe lederne med at forebygge og håndtere i det psykiske arbejdsmiljø, fx lederens egen trivsel, ledelse af det hybride arbejde samt stor arbejds mængde og tidspres.

Arbejdet med at videreføre uddannelsen organiseres uændret i en partsprojektgruppe.

Uddannelsen skal fortsat være brugerbetalt. Markedsføring og mindre tilpasninger finansieres af de uforbrugte midler aftalt ved OK21.

Bilag 11. Videreførelse af uddannelse for Leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø i regi af PUF

Parterne konstaterer, at den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø videreføres og udvikles i regi af PUF.

Parterne konstaterer ligeledes, at uddannelsen er vel modtaget og med stor efterspørgsel fra målgruppen og er enige om, at der i PUF's bestyrelse skal drøftes initiativer, som øger underviserkapaciteten.

Bilag 12. Natarbejde på regionale arbejdspladser

Parterne er enige om, at nedenstående tekst indsættes som bilag 2 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden:

Arbejde døgnet rundt er en grundlæggende forudsætning på de regionale arbejdspladser således, at medarbejdere med de rette kompetencer altid er til stede, når patienter og borgere har brug for det.

Natarbejde kan være forbundet med visse helbredsrisici for den enkelte medarbejder. Det er derfor væsentligt med en særlig opmærksomhed på forebyggende tiltag. Der bør i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen være en særlig opmærksomhed på længden af nattevagterne, ophold mellem to vagter samt at det generelt anbefales at arbejdet tilrettelægges med så få natteskit som muligt med højst tre nattevagter i træk.

Det er en fælles målsætning at vagtarbejde, herunder natarbejde, skal fordeles blandt flest mulige. En bedre fordeling af vagtarbejdet vil bidrage til, at omfanget af nattevagter for den enkelte kan minimeres.

Det drøftes lokalt, i det relevante MED-udvalg, hvilke initiativer der kan tages for at imødegå de sundhedsrisici, natarbejde kan medføre. Denne drøftelse finder sted som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der arbejdes allerede på nuværende tidspunkt med forskellige tiltag for at imødegå eventuelle gener af natarbejde. Eksempelvis arbejdes der med mulighed for powernaps og udskiftning af belysning, således dagslys bliver simuleret bedre. Det er væsentligt at der i den lokale dialog drøftes forebyggende tiltag.

Helbredsundersøgelser er en central del af det løbende, forebyggende arbejde i forhold til sikkerhed og sundhed for medarbejdere, der varetager natarbejde. Regionerne tilbyder i dag regelmæssige helbredsundersøgelser til medarbejdere med natarbejde. Det er vigtigt, at den enkelte region løbende informerer om regionens tilbud om helbredsundersøgelse, ligesom det er en opgave for den daglige leder løbende at opfordre de medarbejdere, der varetager natarbejdet, til at få gennemført en helbredsundersøgelse. Som supplement til helbredsundersøgelserne kan der på arbejdspladser med natarbejde i større omfang udarbejdes en udvidet APV.

Der er et særligt hensyn at tage til gravide medarbejdere. Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Bemærkning:

Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid medarbejder, fx til dagarbejde.

Bilag 13. Lokalløn - Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, afsnit 3.B., "at det i dag er særligt vanskeligt at rekruttere plejepersonale til visse områder på hospitalerne. På det regionale område drejer det sig særligt om psykiatrien, akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne."

Det er derfor aftalt, at "der afsættes 0,15 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem. Midlerne udbetales til regionerne, som fastsætter udmøntningen lokalt. Den konkrete udmøntning af midlernes aftales ved de regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026."

Udmøntning sker som følger:

2024: 270 mio. kr.

2025: 270 mio. kr.

2026: 150 mio. kr.

2027: 150 mio. kr.

2028: 150 mio. kr.

2029: 150 mio. kr.

2030: 150 mio. kr.

Parterne er enige om, at det er fælles ansvar at implementere tiltaget, således, at det bidrager til at afhjælper rekrutteringsudfordringerne og bidrager til, at allerede ansatte bliver i ansættelsesforholdet.

Midlerne kan både udmøntes til engangsvederlag, bonus eller tillæg under hensyn til, at der udmøntes færre midler i den sidste del af perioden.

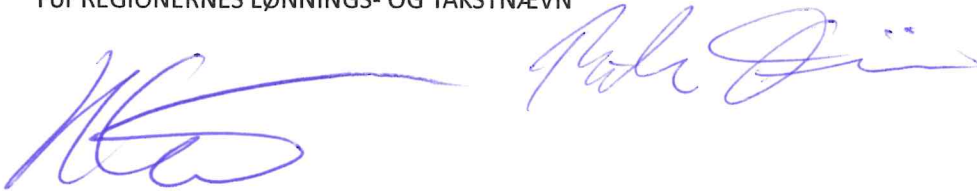
Partnere er enige om følgende fælles principper for udmøntning:

- Midlerne kan anvendes i psykiatrien, på akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne, hvor det måtte være særligt vanskeligt at rekruttere og bevare tilknytning til arbejdspladsen.
- Midlerne er ikke på forhånd reserverede til særlige personalegrupper, men kan anvendes bredt i forhold til alle ansatte indenfor de nævnte områder.
- Midlerne kan anvendes til:
 - o rekrutteringstillæg,
 - o fastholdelsestillæg,
 - o herunder, hvor der er behov for særlige kompetencer, eller hvor der er behov for at få udført særlige funktioner/varetaget særlige opgave
 - o tillæg der understøtter, at flere ansættes på fuldtid såfremt det kan begrundes objektivt indenfor EU-rettens rammer

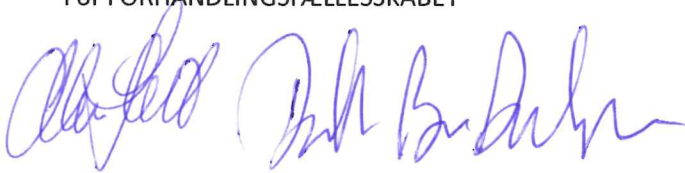
Hvor tillæg dækker over engangsvederlag/fastholdelsesbonus eller faste/midlertidige tillæg.

Det er afgørende, at midlernes anvendelse knytter sig til den aktuelle rekrutteringssituation. Den aktuelle situation vil være forskellige fra region til region og fra hospital til hospital. Over tid kan situationen også ændre sig lokalt. Derfor vil der også være forskelle i den konkrete udmøntning på tværs af landet og over tid. Udmøntningen, der er et supplement til den eksisterende lokale løndannelse, forudsættes drøftet på tværs af personalegrupper. Aftaler indgås efter de gældende aftaler om lokal løndannelse. Aftaler kan, hvis der er enighed mellem parterne, indgås samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for organisationerne og regionen.

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET



På vegne af de organisationer, der har tilsluttet sig Forhandlingsfællesskabet forhandlingsaftale 2024 således, at de organisationer, der er aftalepart i forhold til bestemmelser om lokal løndannelse, tiltræder denne aftale.

Bilag 14. Omkostningsbilag

Gældende for perioden fra 1. april 2024 til 31. marts 2026

Stigning i pct.	1.4.24	1.10.24	1.4.25	1.10.25	1.11.25	I alt
Generelle lønstigninger mv.	4,00			0,25	0,20	4,45
Reguleringsordning, skønnet		1,76		0,32		2,08
Projekt for lavest lønnede			0,02			0,02
Barsel	0,03					0,03
Pension til pensionister	0,02					0,02
Organisationsforhandlingerne			2,00			2,00
I alt	4,05	1,76	2,02	0,57	0,20	8,60
I alt, i forhandlingsåret	5,81			2,79		8,60
Reststigning	0,00			0,20		0,20
Ramme og reststigning	5,81			2,99		8,80

Dertil i både 2024 og 2025 270 mio. kr. (PL-24-niveau) til fastholdelsen på områder, hvor der er særlige udfordringer. Midlerne udbetales til regionerne, som fastsætter udmøntningen lokalt.