



Forhandlings
fællesskabet

RLTN

Aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om **overenskomst** og **aftalefornyelse** pr. 1. april 2026

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

**AFTALE MELLE
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG
FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYESEN PR. 1. APRIL 2026**

2. MARTS 2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Løn generelt</i>	4
1.1.	Generelle lønforhøjelser	4
1.2.	Reguleringsordningen	4
1.3.	Organisationsmidler.....	5
2.	<i>Bæredygtig og fleksibel løndannelse</i>	5
2.1.	Forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse	6
2.2.	Forlodsfinansiering til lokal løndannelse	6
2.3.	Pulje til det præhospitale område	6
2.4.	Pulje til de lavest lønnede.....	6
2.5.	Tilpasning af områdetillæg.....	6
2.6.	En mere velfungerende lokal løndannelse	7
2.7.	Garantiordninger	7
2.8.	Udmøntning af midler fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår	9
3.	<i>Drøftelser om pensionsaftale</i>	10
4.	<i>Fritvalgsordning</i>	10
5.	<i>Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser</i>	11
6.	<i>Barns sygdom</i>	12
7.	<i>Fravær af familiemæssige årsager</i>	13
8.	<i>Den danske model</i>	13
8.1.	Tilpasning af AKUT-fondens vedtægter	13
8.2.	Regulering af AKUT-bidrag	13
8.3.	Udbygning af Udviklingsfonden	14
9.	<i>Arbejdsmiljø og trivsel</i>	14
10.	<i>Videreførelse af Tryghedspuljen</i>	14
11.	<i>Viden om brug af atypiske ansættelser</i>	15
12.	<i>Protokollat om brug af vikarer</i>	15
13.	<i>Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder</i>	15
14.	<i>Sundhedsreformens personalemæssige konsekvenser m.v.</i>	16
15.	<i>Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster</i>	16

16. Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte	16
17. ATP-provenu	17
18. Lønfrigivelse.....	17
19. Omkostningsbilag	17
20. Forbeholdskrav	18
Bilag 1. Reguleringsordningen	19
Bilag 2. Kommissorium for Forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse	24
Bilag 3. Udmøntning af forlodsfinansiering til lokal løndannelse	30
Bilag 4. Lokallønsaftale	31
Bilag 5. Forbedret adgang til central lønstatistik.....	44
Bilag 6. Udmøntning af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår.....	45
Bilag 7. Drøftelser om pensionsaftale	46
Bilag 8. Aftale om fritvalgsordning	47
Bilag 9. Overgangsordninger og aftalemæssige konsekvenser af indførelsen af en fritvalgsordning.....	63
Bilag 10. Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser.....	65
Bilag 11. Fravær af familiemæssige årsager	84
Bilag 12. Vedtægter for AKUT-fonden	94
Bilag 13. Aftale om trivsel og sundhed.....	97
Bilag 14. Ændringer i opsigelsesbestemmelser i overenskomster	110
Bilag 15. Årlige merudgifter som konsekvens af deltidsafgørelsen	115
Bilag 16. Omkostningsbilag	116

Dato: 2. marts 2026
Sted: København
Emne: Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2026
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornys for perioden 1. april 2026 til 31. marts 2029 på nedennævnte vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2026.

Procentvis lønstigninger gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2026.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 2,20 pct.

Pr. 1. oktober 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. oktober 2027 ydes en generel lønforhøjelse på 0,66 pct.

Pr. 1. april 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 1,76 pct.

Pr. 1. oktober 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 0,72 pct.

Se omkostningsbilag 16.

1.2. Reguleringsordningen

- A. Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2026, pr. 1. oktober 2027 og pr. 1. oktober 2028, jf. bilag 1.
- B. 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/kommunale lønindeks.
- C. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

- D. Parterne er enige om at der foretages en teknisk korrektion af den regionale lønudvikling med 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres jf. bilag 1.
- E. 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 jf. bilag 1.

1.3. Organisationsmidler

Der afsættes pr. 1. april 2027 organisationsmidler svarende til 2,0 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Af disse finansieres omkostninger jf. bilag 15.

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.

2. Bæredygtig og fleksibel løndannelse

En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse kan ikke sikres ved én enkeltstående overenskomstforhandling, men vil derimod kræve løbende tilpasninger, set i lyset af blandt andet den konkrete forhandlingssituation, de aktuelle udfordringer, udviklinger i samfundet og opgavevaretagelsen.

Parterne er enige om, at en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, uanset konkrete aftalegreb, på det regionale område tager udgangspunkt i følgende:

- Løndannelsen er og skal være et resultat af en forhandlet og aftalt løsning mellem overenskomstparterne – såvel centralt som lokalt.
- Løndannelsen og dermed lønudviklingen skal samlet set have parallelitet til den private lønudvikling.
- Løndannelsen udtrykker en balance mellem løn, øvrige vilkår, op-gavevaretagelse og samfundets udvikling i øvrigt.
- Løndannelsen giver mulighed for at prioritere en del af lønmidlerne til at understøtte og/eller initiere en ønsket forandring set i forhold til den regionale opgaveløsning, og den deraf afledte udvikling af medarbejderne m.v.
- Løndannelsen sikrer en stor forklaringskraft, hvor der er transparens om både konkrete prioriteringer og rammerne for forhandlingerne.
- Løndannelsen forholder sig til det, der skaber værdi for opgaveløsningen og udviklingen af ansatte, men samtidig forholder løndannelsen sig til balancen mellem motivation, legitimitet og tilpasning.
- Der skal være plads til løsninger for enkelte overenskomster, særlige grupper eller områder.

Løndannelsen rummer flere måder at aftale og udmønte lønforbedringer på. Måder, der alle på forskellig vis understøtter en bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det være sig;

- Centralt aftalte, generelle lønstigninger.
- Centralt aftalte organisationspuljer.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der tager sigte mod bestemte formål.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der har afsæt i ændringer indenfor en eller flere grupper.
- Centralt aftalte midler til lokalløn uden centralt fastlagt formål.
- Alle elementer indgår i en hver overenskomstforhandling, men de enkelte elementers vægt vil afhænge af den konkrete kontekst.

2.1. Forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse

Som følge af drøftelserne i det regionale udvalg for bæredygtig og fleksibel løndannelse, nedsat efter *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår fra december 2023*, er parterne enige om at etablere et regionalt forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Forummet nedsættes for at danne rammen om en bred og åben dialog mellem parterne om udviklingen i samfundet og i den regionale opgave-varetagelse, centreret om den regionale løndannelse og et fokus på, om denne er bæredygtig og fleksibel.

Kommissorium for Forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse er vedlagt som bilag 2.

2.2. Forlodsfinansiering til lokal løndannelse

Parterne er enige om at afsætte i alt 0,20 pct. af rammen til forlodsfinansiering til lokal løndannelse. Udmøntningen af midlerne, herunder beskrivelse af retningen for den lokale udmøntning fremgår af bilag 3.

2.3. Pulje til det præhospitale område

Parterne er enige om, at der fra rammen afsættes i alt 0,03 pct. til det præhospitale område. Midlerne fordeles med 0,01 pct. til hvert af følgende områder:

- Ambulanceområdet
- Vagtcentralpersonale
- Akutlægeområdet

Midlerne afsættes fra den centrale ramme til udmøntning på de respektive organisationsborde.

2.4. Pulje til de lavest lønnede

Parterne er enige om at afsætte 0,02 pct. pr. 1. april 2027 til at hæve grundsatserne for løntrin 13-16 med 2.351 kr. årligt (2.009 kr. 31.03.2018-niveau).

2.5. Tilpasning af områdetillæg

Satser for områdetillæg for område 0 hæves pr. 1. januar 2028 til niveauet for satser for områdetillæg for område 1, hvorved område 0 og 1 sammenlægges i område 1.

Tilsvarende forudsættes gennemført ift. lønskalaen på Sundhedskartellets område.

Omkostningerne til initiativet er for RLTN's forhandlingsområde opgjort til en årlig merudgift på 138,96 mio. kr. 25 pct. af dette finansieres af rammen, svarende til 0,04 pct af rammen. Den resterende omkostning finansieres af midler fra trepartsaftalen af december 2023, jf. pkt. 2.8.

2.6. En mere velfungerende lokal løndannelse

Parterne er enige om, at den lokale løndannelse er en væsentlig del af løndannelsen på det regionale område. Den lokale løndannelse fungerer godt, men parterne er enige om, at den kan fungere endnu bedre.

Et survey viser, at systemet omkring den lokale løndannelse har behov for fornyelse. Den fornyelse er parterne enige om at skabe som en del af OK-26.

Parterne indgår derfor en aftale om fornyet lokal løndannelse, som implementeres ved organisationsforhandlingerne.

Der henvises til bilag 4.

Med hensyn til dækningsområdet i § 1 er parterne enige om, at der ikke harmoniseres i eventuel afvigende formuleringer i gældende aftaler, medmindre de relevante parter ved organisationsforhandlingerne er enige herom.

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der skal understøtte overgangen til det nye grundlag for den lokale løndannelse. Det sker bl.a. ved en styrket fælles kommunikation, som led i at understøtte aftalens implementering.

Arbejdet i lønforhandlingsudvalgene følges i overenskomstperioden og evalueres forud for OK-29. Der afsættes 0,5 mio. kr. til formålet.

I perioden er parterne desuden enige om at drøfte det statistiske grundlag i forbindelse med lokal løndannelse. Jf. bilag 5.

2.7. Garantiordninger

Forsøgsordning med lokallønsgaranti

Parterne er enige om, at der for OK26-perioden gælder følgende midlertidige forsøgsordninger:

A. Hvor den nuværende lokallønsandel opgøres og sikres ud fra følgende fremgangsmåde:

- Udviklingen i lokallønsandel måles for perioden fra november 2025 til november 2028.
- Lokallønsandelen opgøres opdelt på tre hovedgrupper, med udgangspunkt i Forhandlingsfællesskabets valggrupper; FKK, FOA, SHK og OAO. Den endelige inddeling af grupper forhandles blandt Forhandlingsfællesskabets valggrupper og afsluttes senest den 1. april 2027, hvor den meddeles RLTN. Hvis RLTN ikke indenfor 4 uger har gjort indsigelse, lægges fordeling til grund for opgørelsen af lokallønsgarantien.
- Lokallønsandelen opgøres som den samlede værdi af lokallønstillæg for gruppen i forhold til gruppens samlede nettoløn (lokale tillæg/samlet nettoløn *100).

- Opgørelsen foretages, når data for november 2028 er kendt, og udarbejdes af KRL til brug for parterne.
- Hvis én eller flere af de tre hovedgrupper har haft en negativ udvikling i lokallønsandelen i perioden, som er større end 0,2 pct. point, vil der – medmindre andet aftales mellem parterne – ske en automatisk opfyldning for gruppen fratrucket 0,2 pct. point.
- Opfyldningen vil ske som led i OK29 for hele hovedgruppen, fordeles på de enkelte organisationsborde (alle grupper får samme andel som hovedgruppen, medmindre andet aftales) og finansieres kollektivt af de grupper, der er omfattet af forsøgsordningen via rammen.

B. Med en garanti for at centralt aftalt forlodsfinansieret lokalløn anvendes:

- Forlodsfinansieret lokal løn udmøntes med virkning fra den dato, hvor midlerne er til rådighed. Garantien knytter sig til udmøntning af al forlodsfinansieret lokalløn fra det tidspunkt, hvor lokallønnen er aftalt udmøntet og et år frem.
- Garantien er regionalt opdelt og knyttet til udmøntning af lokalløn i den enkelte region svarende til regionens andel af forlodsfinansieret lokalløn.
- Garantien omfatter alle medarbejdere i regionen under et. Hvis det aftales, at der i en overenskomstperiode forlodsfinansieres mere end en ved den konkrete overenskomstforhandling fastsatte procentsats af SBG-lønsummen til lokalløn, så gælder garantien. Garantien gælder dog i hver region for hver af følgende tre hovedgrupper for så vidt angår den forlodsfinansiering, der ligger over den aftalte procentsats:
 - Forhandlingsfællesskabets valggruppen FOA
 - Forhandlingsfællesskabets valggruppen SHK
 - Forhandlingsfællesskabets valggrupperne OAO og FKK
- Monitorering af garantiens opfyldelse baseres på KRL's data. Monitoreringen foretages på baggrund af følgende metode: De enkelte regioner markerer udmøntningen af udmøntede lokale tillæg via foruddefinerede koder i lønssystemet eller via en decentral markering, som videreformidles til KRL.
- Opgørelsen foretages, når data er kendt, og udarbejdes af KRL til brug for parterne. Sammenligning mellem forlodsfinansierede midler og udmøntet midler skal ske i samme niveau.
- I opgørelsen indgår ikke nye aftaler, der lokalt er enighed om, helt eller delvist viderefører eller erstatter tidligere indgåede lokallønsaftaler samt aftaler om engangsbeløb og resultatløns.
- Garantien vil pålægge en region, som ikke opfylder garantien, at de ansatte kompenseres regionalt i forhold til den ikke opfyldte garanti indenfor 12 måneder.
- Ved OK-26 er der aftalt forlodsfinansiering med 0,3% pr. 1. april 2026 og yderligere forlodsfinansiering med 0,2% fra 1. april 2027. Den ovenfor anførte procentsats er ved OK-26 aftalt til 0,0% i forhold til den forlodsfinansiering, der udmøntes 1. april 2026 og til 0,2% i forhold til den forlodsfinansiering som udmøntes 1. april 2027.

Forlængelse af suspension af garantiordninger med henblik på at aftale nye ordninger

Parterne er enige om at forlænge den med trepartsaftalen aftalte suspension af gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien frem mod næste overenskomstfornyelse.

Der igangsættes i perioden et fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger. Arbejdet afsluttes senest med udgangen af juni 2028 med henblik på at opnå enighed om nye ordninger og dermed skabe et fundament for forhandling ved overenskomstfornyelsen 2029.

Parterne er enige om, at arbejdet i perioden tager udgangspunkt i de forskellige hensyn, parterne har i etableringen af nye garantiordninger, herunder bl.a.:

- Hensynet til, at nye og eksisterende lokallønsmidler afsat fra rammen sætter sig varigt i løndannelsen (herunder i forhold til grupper).
- Hensynet til regionernes mulighed for at anvende lokal løn til at håndtere opgaveændringer, opgaver af midlertidig karakter, strukturelle forandringer, reformer m.m.
- Hensynet til at kunne anvende lokal løndannelse fleksibelt på tværs af og indenfor grupper.
- Hensynet til, at der kan aftales forlodsfinansiering af lokal løn generelt og/eller ved organisationsbordene.
- Hensynet til, at nye ordninger giver en reel garanti, baseret på en automatik, medmindre der aftales andet.
- Hensynet til, at nye ordninger er robuste over for strukturforandringer, herunder betydelige ændringer i personalesammensætningen, konjunkturforandringer(reststigning) m.m.
- Hensynet til, at ordningerne er administrerbare.

Grundlaget for det fælles arbejde om nye garantiordninger baserer sig på:

- Aftalen om udmøntningsgaranti
- Aftalen om gennemsnitsløngaranti
- Forsøgsordninger med garantier aftalt midlertidigt ved OK-26
- Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår fra december 2023

Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk. De af trepart afsatte midler til lokal løndannelse holdes ude af den teknisk beregnede garantiløn.

Fælles vidensgrundlag om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at der er behov for øget gennemsigtighed og et bedre fælles vidensgrundlag om udviklingen i den lokale løndannelse.

Derfor vil RLTN og Forhandlingsfællesskabet i perioden drøfte udviklingen af lokal løndannelse, gøre status og belyse eventuelle tendenser.

Drøftelserne vil afdække, hvordan den lokale løndannelse udvikler sig over tid for alle grupper, og i hvilket omfang de afsatte midler bidrager til den samlede lønudvikling. Som grundlag for drøftelserne udarbejdes et datagrundlag, der belyser udviklingen i lokalløn opdelt på de grupper og undergrupper heri, der indgår i den midlertidige ordning, og parterne kan aftale at supplere med andre relevante data, der kan kvalificere drøftelserne om lokal løndannelse.

Formålet er at skabe et mere oplyst og fælles afsæt for dialog mellem de centrale parter og dermed styrke grundlaget for en konstruktiv udvikling af den lokale løndannelse.

2.8. Udmøntning af midler fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, afsnit 4, at der udmøntes 0,35 mia. kr. på det regionale område fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår ved denne overenskomstforhandling til bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Den konkrete udmøntning beskrives i bilag 6.

3. Drøftelser om pensionsaftale

De regionale arbejdsmarkedspensioner udgør i dag en væsentlig del af de samlede løn- og ansættelsesvilkår for regionale medarbejdere. Da det er overenskomstens parter, der i fællesskab har besluttet, at der skal spares op til pension, herunder hvor meget der skal spares op, har parterne aftalt at tilstræbe, at der inden den 1. juli 2027 aftales rammer for parternes fælles pensionsordninger.

KL inviteres til at deltage i arbejdet.

Der henvises til bilag 7.

4. Fritvalgsordning

Parterne er enige om at etablere en fritvalgsordning på det regionale arbejdsmarked, med virkning fra d. 1. januar 2028, jf. bilag 8.

Formålet med etableringen af en fritvalgsordning er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Aftalen omfatter alle regionalt ansatte.

Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto samt tilknyttet frihed.

Med aftalen får de regionalt ansatte på en fritvalgslønkonto hensat:

- Et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede løn.
- Et månedligt fritvalgsbidrag svarende til 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for nogle grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag).

Seniorer får endvidere i januar hensat et årligt fritvalgsbidrag på 0,94-1,88 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for nogle grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag for seniorer).

Den ansatte vil desuden kunne vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget der overstiger 15 pct., kan indgå i fritvalgsordningen.

Der er tilknyttet en række valg til fritvalgslønkontoen. Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen. I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Alle ansatte har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen (for nogle grupper er der aftalt supplerende seniorfrihed).

Ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed har ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkonto.

Parterne er enige om, at afholdelse af frihed tilknyttet fritvalgsordningen, hvor den ansatte kan få udbetalt midler fra fritvalgslønkontoen, ikke medfører ændring af medarbejderens beskæftigelsesanciennitet eller ændring af den aftalte arbejdstidsnorm ved indberetning af løntimer til relevante myndigheder.

Parterne er endvidere enige om, at der ved afholdelse af frihed tilknyttet fritvalgsordningen optjenes ret til ferie med løn, jf. § 8 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner.

Konsekvenser for øvrige aftaler samt overgangsordninger beskrives i bilag 9

Drøftelser i perioden

Parterne er enige om, at elever i udgangspunktet omfattes af aftalen. Parterne drøfter konkret, hvordan fritvalgsordningen kan håndtere elever der overgår fra endt elev-/praktiktid til ansættelse. Drøftelserne tager udgangspunkt i 6. ferieugeaftalens § 29.

Parterne er enige om, at særlige grupper, herunder medarbejdere ansat i henhold til Aftale om socialt kapital, i udgangspunktet omfattes af aftalen. Frem mod ikrafttrædelse af aftalen drøfter parterne dette.

Parterne indleder arbejdet senest maj 2026 og arbejdet afsluttes senest med udgangen af 2026. Skulle løsninger medføre økonomiske konsekvenser vil parterne håndtere dette i OK-29.

Parterne er enige om, frem mod OK-29, at undersøge muligheden for, at ekstraordinære pensionsindbetalinger kan indgå som en valgmulighed i fritvalgsordningen.

Partsprojekt med fokus på at understøtte implementering

Parterne er enige om, i den kommende overenskomstperiode, at igangsætte et partsprojekt med henblik på at understøtte en hensigtsmæssig og smidig implementering af fritvalgsordningen.

Projektet kan omfatte fælles kommunikationstiltag og vejledningsmateriale.

Projektet gennemføres i samarbejde med KL.

Der afsættes AUA-midler til gennemførelse af projektet.

5. Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 indgik parterne aftale om initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”. Initiativet har kun fungeret i en relativ kort periode, men der er allerede gjort gode erfaringer med at arbejde inden for den ramme, som initiativet sætter.

Parterne er derfor enige om at forny aftalen for overenskomstperioden 2026 – 2029.

Et grundlæggende princip i arbejdet er fortsat at understøtte udvikling af de regionale arbejdspladser i dialog og samarbejde mellem de centrale og lokale parter, mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere på de regionale arbejdspladser, samt understøtte gensidig inspiration og videndeling omkring disse initiativer.

Opmærksomhedspunkter for det fortsatte arbejde med Sammen om – initiativet er:

- En styrket indsats ift. formidling af de lokale initiativer og erfaringerne fra disse

- Opmærksomhed ift. at nå endnu bredere ud til forskellige typer af arbejdspladser og forskellige faggrupper i regionerne
- Opmærksomhed ift. at initiativer resulterer i forandring og forankring bl.a. gennem inddragelse af medarbejderne.

Endvidere er der aftalt en tilpasning i indsatsområderne, samt en række nye initiativer.

Indsatsområderne og de nye initiativer er:

1. Arbejdstilrettelæggelse

Nyt ved OK-26:

- *Fokus på decentrale arbejdstidsaftaler*

2. Arbejdsfællesskaber og arbejds gange

3. Sammen om fuld tid

4. Arbejdsmiljø

Nyt ved OK-26:

- *Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress,*
- *Indsatser ift. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane,*
- *Formidlingsindsats om moderniseret aftale om trivsel og sundhed,*
- *Indsats om livsfasepolitik.*

5. Faglighed, udvikling og digital teknologi

Nyt ved OK-26:

- *God introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab,*
- *Faglighed og udvikling,*
- *AI og digital teknologi.*

Til at understøtte initiativet har parterne aftalt en række indsatser og en målretning af AUA-midlerne til disse, Jf. bilag 10, 1 – 9.

6. Barns sygdom

Parterne er enige om, at der med virkning fra den 1. april 2026 indføres mulighed for tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen. Bestemmelserne om barnets første og anden sygedag findes i de enkelte overenskomster.

Parterne er enige om, at bestemmelsen om tjenestefrihed med løn ved barns sygdom videreføres i overenskomsterne, og at muligheden for tjenestefrihed på tredjedagen og hjemkaldelsesdagen skal implementeres i de eksisterende overenskomstbestemmelser.

Overenskomstteksten formuleres på følgende måde:

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2., og 3. sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og

3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

7. Fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at forbedre de eksisterende barselsrettigheder og rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager på følgende områder:

- Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene i forældreorlovsperioden.
- Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forbedring af far/medmors ret til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen.
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed.
- Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Der henvises til bilag 11.

8. Den danske model

8.1. Tilpasning af AKUT-fondens vedtægter

Parterne er enige om, at AKUT-fondens vedtægter tilpasses, jf. bilag 12.

8.2. Regulering af AKUT-bidrag

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 2026 fra 46,5 øre til 47,3 øre, pr. 1. april 2027 til 48,0 øre og pr. 1. april 2028 til 48,6 øre.

8.3. Udbygning af Udviklingsfonden

I forlængelse af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023* etablerede parterne ved OK-24 Udviklingsfonden på det regionale område.

Parterne er enige om, at Udviklingsfonden på det regionale område tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time pr. 1. april 2027. Heraf opkræves 75 pct. i forbindelse med opkrævning af AKUT-midler. De resterende 25 pct. forbliver i regionerne til det løbende arbejde indenfor fondens anvendelsesområde og omfattes ikke af § 5 i vedtægterne for Udviklingsfonden på det regionale område.

I de gældende vedtægter tilpasses §§ 4 og 5 på baggrund heraf.

9. Arbejdsmiljø og trivsel

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om yderligere at understøtte og styrke regionernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesindsatser.

Parterne har derfor aftalt en modernisering af Aftalen om trivsel og sundhed. Aftalen er opdateret i forhold til gældende lovgivning, bekendtgørelser og ny viden på området. Aftalen skal understøtte MED-systemet, ledere, ansatte og tillidsvalgte med at arbejde med forebyggelses- og tilknytningsindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet.

Parterne er enige om at arbejde for en arbejdspladskultur med plads til medarbejdere i alle livsfaser. Parterne har, som del af moderniseringen, derfor aftalt, at alle ansatte har ret til at anmode sin leder om en samtale for der at kunne tale om evt. behov i anledning af en given livsfase, fx at være i overgangsalder.

Aftalen om trivsel og sundhed er vedlagt som bilag 13.

I tilknytning hertil er der desuden aftalt en række yderligere initiativer inden for rammerne af *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser*. Det drejer sig om:

- Formidlingsindsats vedr. en fornyet og moderniseret Aftale om trivsel og sundhed
- Fokus på livsfaser i et arbejdspladsperspektiv
- Styrket fælles indsats vedr. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane som del af parternes fælles budskab "Ikke på vores vagt"

10. Videreførelse af Tryghedspuljen

Parterne er enige om at videreføre Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. Aftale om Tryghedspuljen. Tryghedspuljen udløber 31. marts 2029. Den i relation til Tryghedspuljen nedsatte styregruppe kan drøfte behov for eventuelle særlige indsatser.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-24.

Følgende organisationer er omfattet af Tryghedspuljen:

Overenskomstgrupperne i OAO (overenskomstgrupperne i OAO på RLTN's område består af: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK/Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne, Maskinmestrenes Forening og Teknisk Landsforbund), Sundhedskartellet (de forhandlingsberettigede organisationer i Sundhedskartellet på RLTN's område består af: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske

Terapeuter, Dansk Tandplejerforening, Farmakonomforeningen, RadiografRådet og Kost & Ernæringsforbundet), FOA og LC.

11. Viden om brug af atypiske ansættelser

Parterne er enige om, at der i perioden etableres en fælles afdækning af anvendelsen af atypiske ansættelser.

Formålet er at tilvejebringe et sagligt og faktabaseret grundlag for en dialog om:

- Hvordan, i hvilket omfang og på hvilke områder atypiske ansatte indgår i driften på det regionale område.
- Hvilke driftsmæssige, faglige og rekrutteringsmæssige forhold der ligger til grund for ansættelsen.

Der gennemføres både en kvantitativ undersøgelse og kvalitativ undersøgelse.

Den kvantitative afdækning skal, i det omfang relevante og tilgængelige data foreligger, belyse udviklingen i perioden fra 1.1.2021 og fremefter. Muligheden for at samarbejde med KRL bør undersøges, ligesom det bør afdækkes, om regionerne har de efterspurgte oplysninger tilgængelige.

Den kvalitative undersøgelse skal have fokus på baggrunden for anvendelsen af atypiske ansættelser.

Afrapporteringen fra projektet skal afslutte i god tid før OK-29 til parternes videre brug.

Projektet finansieres af AUA-midler.

12. Protokollat om brug af vikarer

Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (MED-rammeaftalens bilag 6) præciseres, med henblik på at protokollatet virker efter hensigten ift. vikarer, som regionerne henter ind eksternt.

Følgende tekst tilføjes Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau:

”Med afsæt i Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) er parterne herefter enige om, at der i alle tilfælde skal udleveres ovenstående oplysninger efter anmodning fra tillidsrepræsentanten.”

Samtidig slettes sidste afsnit i Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer.

13. Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

Parterne er enige om at ændre optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder fra kvartalsvis til månedsvis optjening.

Der foretages følgende ændring i aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder:

I § 2 ændres ”for hvert kvartals tjeneste” til ”for hver måneds tjeneste”.

Ændringen har virkning fra den 1. januar 2027. Ikrafttrædelsestidspunktet er under forudsætning af, at den statslige aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder får virkning fra den 1. januar 2027.

14. Sundhedsreformens personalemæssige konsekvenser m.v.

Med henblik på at tilpasse den regionale Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftale) til de kommende 4 regioner foreslås det at tilrette MED-rammeaftalen § 9 så det bliver muligt at tilpasse den aftalte MED-struktur på de store enheder i regionen.

Det foreslås at kompetencen til at "tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2" (MED-rammeaftalens § 9, stk. 2, pkt. 5), kan delegeres fra det nuværende hovedudvalg til det næste underliggende MED-niveau (f.eks. på overordnet hospitalsniveau).

Tilføjelse til § 9, stk. 2, pkt. 5:

"Hovedudvalget kan delegere denne kompetence til næste underliggende MED-niveau."

Den eksisterende fælles vejledningstekst i MED-håndbogen tilpasses i overensstemmelse hermed.

15. Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster

Parterne er enige om at tilpasse praktikbestemmelser i forbindelse med afskedigelse og præcisere regler om organisationens orientering og forhandling i forbindelse med bortvisning. Ændringerne træder i kraft d. 1. april 2026 og har virkning for opsigelse eller bortvisning, der meddeles en ansat fra og med d. 1. april 2026.

Der henvises til bilag 14.

16. Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over-/merarbejde for deltidsansatte

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde, er parterne enige om, at de i sagen omhandlede bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler og i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1), jf. bilag 15, ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Afgørelsen implementeres ved organisationsforhandlingerne i de relevante overenskomster og aftaler, og de medfølgende omkostninger, som afholdes ved organisationsforhandlingerne, følger af bilag 15 - Årlige merudgifter som konsekvens af deltidsafgørelsen.

Ændringerne i overenskomster og aftaler har virkning fra 1. april 2026

Samlet merudgift: 73.033.626 kr.

Parterne aftaler senest 1. maj 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen af 4. februar 2026. Parterne er enige om at fremme behandlingen af sager mest muligt, og processen skal så vidt muligt tilrettelægges, så de lokale parter kan håndtere de enkelte sager indenfor en fast og ensartet ramme.

RLTN vil i den forbindelse arbejde for at indhente tilsagn fra regionerne til at udvide fristen for anmeldelse af krav, jf. parternes aftalte proces, til 30. juni 2026. Dette vil indebære, at forældelse er afbrudt frem til 30. juni 2027

17. ATP-provenu

ATP-provenuet ved OK-26 udgør samlet 25,95 mio. kr. i varige midler til rådighed pr. 1. april 2026. Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

ATP-provenuet anvendes pr. 1. april 2027 til følgende varige formål:

- Der anvendes 525.371 kr. til Håndværkerorganisationernes Forhandlingsområde til anvendelse ved OK-26, idet forhandlingsområdet ved OK-24 har betalt for en ophævelse af beskæftigelses- og alderskarensen for elever pr. 1. april 2025 i Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagere, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, RLTN og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund – 3F, Fødevareforbundet NNF, Malerforbundet i Danmark og Serviceforbundet.
- Der anvendes 277.000 kr. til nedsættelse af karensperioden for elever til 5 måneder pr. 1. april 2026 i Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund - 3F.

Parterne er enige om, at det resterende ATP-provenu pr. 1. april 2027 overføres til Den Regionale Kompetencefond. I det omfang der ikke er etableret en fond, anvender parterne midlerne til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner.

Som følge af, at ATP-provenuet er til rådighed pr. 1. april 2026, men først anvendes varigt pr. 1. april 2027 genereres engangsmidler fra ATP-engangsprovenuet pr. 1. april 2026 svarende til 25,95 mio. kr.

Parterne er enige om, at ATP-engangsprovenuet pr. 1. april 2027 overføres til Den Regionale Kompetencefond. I det omfang der ikke er etableret en fond, anvender parterne midlerne til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner.

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.

19. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 16.

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.

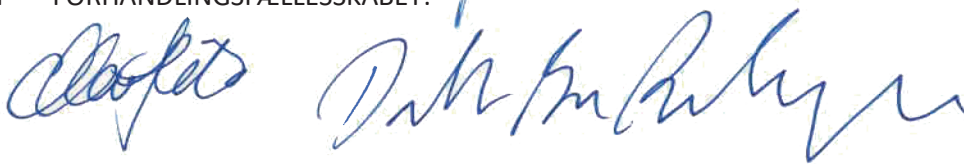
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den 2. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



Bilag 1. Reguleringsordningen

Noter til Reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2026 - 31. marts 2029.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor udgør statistikgrundlaget for Reguleringsordningen. 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 , β og γ neutraliseres i OK26-perioden for virkningen på Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026 og pr. 1. okt. 2027 af de samlede aftalte lønforbedringer. Der foretages en teknisk korrektion af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026 på - 0,51 pct. point, der modsvarer værdien af den ekstraordinære udmøntning 1. november 2025.

Der foretages en teknisk korrektion af den regionale lønudvikling på 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres.

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 2026

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

maj 2024 til maj 2025:	a pct.
august 2024 til august 2025:	b pct.
november 2024 til november 2025:	c pct.
februar 2025 til februar 2026:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2024 til maj 2025:	e pct.
august 2024 til august 2025:	f pct.
november 2024 til november 2025:	g pct.
februar 2025 til februar 2026:	h pct.

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

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2024 til maj 2025:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) - (\alpha^1 + \beta^2)$	l pct.
august 2024 til august 2025:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) - \beta^2$	m pct.
november 2024 til november 2025:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \beta^2 - 0,51^3$	n pct.
februar 2025 til februar 2026:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^4 - 0,51^3$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regionale 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 2025 til og med oktober 2026:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(reg.)2026k1} / \text{Indeks(reg.)2025k1} - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

hvor s er de aftalte forbedringer⁵ pr. 1. oktober 2026.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2026:	$q * 0,8 - 0,51$	r pct.
-------------------------------------	------------------	--------

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

¹ α er korrektion pr. 1.8.2024 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. α er beregnet til 1,19 %.

² 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%

³ Korrektion for den ekstraordinære udmøntning pr. 1. 11.2025.

⁴ γ er korrektion pr. 1.1.2026 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. γ er beregnet til 0,76%

⁵ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2027

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

maj 2025 til maj 2026:	a pct.
august 2025 til august 2026:	b pct.
november 2025 til november 2026:	c pct.
februar 2026 til februar 2027:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2025 til maj 2026:	e pct.
august 2025 til august 2026:	f pct.
november 2025 til november 2026:	g pct.
februar 2026 til februar 2027:	h pct.

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

Korrigeret stigning, regionale sektor:

fra maj 2025 til maj 2026:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^6 - \tau^7 - 0,51^8$	l pct.
august 2025 til august 2026:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^1 - \tau^2 - 0,51^3$	m pct.
november 2025 til november 2026:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2026}) - \gamma^1 - \tau^2$	n pct.
februar 2026 til februar 2027:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2026}) - \tau^2$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regionale 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 2026 til og med oktober 2027:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2027k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2026k1} - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

hvor s er de aftalte forbedringer⁹ pr. 1. oktober 2027.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2027:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

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

⁶ γ er korrektion pr. 1.1.2026 for de samlede lønmidler fra trepartsaf tale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. γ er beregnet til 0,76%

⁷ τ er en teknisk korrektion pr. 1.4.2026 for manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. τ sættes til 0,20 %.

⁸ Korrektion for den ekstraordinære udmøntning pr. 1. 11.2025.

⁹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2028

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

maj 2026 til maj 2027:	a pct.
august 2026 til august 2027:	b pct.
november 2026 til november 2027:	c pct.
februar 2027 til februar 2028:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2026 til maj 2027:	e pct.
august 2026 til august 2027:	f pct.
november 2026 til november 2027:	g pct.
februar 2027 til februar 2028:	h pct.

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

Korrigeret stigning, regionale sektor:

fra maj 2026 til maj 2027:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2026)$	l pct.
august 2026 til august 2027:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2026)$	m pct.
november 2026 til november 2027:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2027)$	n pct.
februar 2027 til februar 2028:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2027)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regionale 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 2027 til og med oktober 2028:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2028k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2027k1} - 1) * 100 * 1,5 + s):$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer¹⁰ pr. 1. oktober 2028.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2028: $q * 0,8$ r pct.

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

¹⁰ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2. Kommissorium for Forum for bæredygtig og fleksibel løndannelse

Baggrund

På baggrund af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* fra december 2023 blev der nedsat et udvalg på det regionale område med det formål at drøfte *veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i regionerne*. Parterne afsluttede drøftelserne med en fælles opsamling, *en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse på det regionale område* (vedlagt som bilag 2.1). Denne fælles opsamling danner grundlaget for etableringen af et nyt mødeforum på det regionale område.

Formål og rammer for drøftelser i Forum

Af parternes fælles opsamlingspapir (bilag 2.1) fremgår det, at *"det må og skal være op til parterne til enhver tid at forholde sig til, om løndannelsen er bæredygtig og fleksibel"*. Forummet nedsættes for at danne rammen om en bred og åben dialog mellem parterne om udviklingen i samfundet og i den regionale opgavevaretagelse, centreret om den regionale løndannelse og et fokus på, om denne er bæredygtig og fleksibel.

Udgangspunktet er et fælles ønske hos parterne om åbne og konstruktive drøftelser.

Forummet skal fungere som et sted, hvor parterne deler viden og erfaringer, drøfter muligheder og udfordringer og i fællesskab søger at skabe en forståelse af, hvordan løndannelsen kan anvendes til at understøtte bæredygtige løsninger.

Gennem drøftelserne i forummet vil parterne aktivt arbejde for at udvikle et fælles billede af udfordringer og prioriteringer på tværs af regionerne.

Drøftelserne tager sit udgangspunkt i parternes fælles opsamlingspapir (bilag 1), herunder bl.a. de forskellige måder at aftale og udmønte lønforbedringer på. Drøftelserne kan tage afsæt i både de aktuelle udfordringer og de langsigtede perspektiver, men også allerede aftalte tiltag med relation til løndannelsen.

Drøftelserne har en tæt sammenhæng med de til enhver tid kommende overenskomstfornyelser, så perspektiverne fra møderne i Forum kan bringes aktivt i spil i et kommende forhandlingsforløb.

Tilrettelæggelse af møder

Forummet arbejder tilrettelægges som en fast møderække med *mindst* to årlige møder. Frem mod en overenskomstfornyelse intensiveres med flere møder.

Møderækken skal give mulighed for løbende dialog og opfølgning, så drøftelserne ikke begrænses til ét enkelt møde, men kan udvikles over tid. Møderækken afsluttes, inden de centrale overenskomstforhandlinger går i gang.

Der udarbejdes ikke referat fra møderne i Forum.

Deltagerkreds

Drøftelserne skal føres mellem repræsentanter for de centrale aftaleparter i ét fælles forum, og sammensætningen skal afspejle den brede partssammensætning, som kendetegner overenskomstsysteet. Deltagerkredsen består af formandskabet fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn og politiske repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne.

Til at understøtte dette arbejde knyttes en sekretariatsgruppe til forummet. Sekretariatsgruppen har ansvaret for at forberede møderne og sikre, at det nødvendige materiale udarbejdes og udsendes rettidigt.

Materiale

Der kan indgå et bredt udvalg af materiale som en del af drøftelserne i forummet. Parterne kan hver især bringe lønstatistikker, analyser og andre relevante opgørelser samt anden inspiration til drøftelse ind i forummet. Drøftelserne kan også suppleres med oplæg m.v. fra eksterne, fx lokale repræsentanter eller forskere.

Bilag 2.1. En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse på det regionale område

0. Indledning

Parterne har, med afsæt i *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* fra d. 4. december 2023, drøftet veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse på det regionale område, herunder:

- Fremtidige garantiordninger, der understøtter en fleksibel løndannelse.
- Muligheder for øget brug af lokalløn.
- Muligheder for at bruge den centrale overenskomstramme til at adressere specifikke hensyn, herunder rekruttering.

Parterne på det regionale område har blandt andet drøftet:

- Forståelsen af en *bæredygtig og fleksibel* løndannelse.
- Lønredskaber kan være en motivationsfaktor.
- Legitimitet og transparens i løndannelsen.
- Mere bæredygtig og fleksibel løndannelse indenfor for en parallelitet til den private lønudvikling.
- En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse der understøtter de løbende/konstante forandringer i de regionale opgaveløsninger, både centralt og lokalt.
- Parternes ansvar for at sikre, at løndannelsen kan anvendes til at understøtte og/eller initiere forandringer og imødegå udfordringer.
- Balancer i løndannelsen, blandt andet løn og øvrige vilkår, samt realløn og den generelle økonomiske udvikling i samfundet, herunder at ingen sakker agterud.

De regionale arbejdspladser og den regionale opgavevaretagelse er under konstant forandring, hvilket giver udfordringer som parterne medvirker til at håndtere. Der peges ikke på én konkret udfordring, men derimod på at parterne forud for overenskomstforhandlingerne, samt ved de lokale forhandlinger, i fællesskab forholder sig til det udviklings- og udfordringsbillede, der måtte være forud for den givne forhandling.

Parterne er enige om at gennemgå løndannelsen, som den fungerer på det regionale område i dag, kritisk, herunder balancen mellem den centralt aftalte lønudvikling og den lokalt aftalte lønudvikling og partsinddragelse, jf. nedenfor.

Dette papir skal ses som en opsamling på elementer af de drøftelser der på teknisk plan har været mellem parterne i dette arbejde.

1. Afsæt for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse

En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse kan ikke sikres ved én enkeltstående overenskomstforhandling, men vil derimod kræve løbende tilpasninger, set i lyset af blandt andet den konkrete forhandlingssituation, de aktuelle udfordringer, udviklinger i samfundet og opgavevaretagelsen.

Parterne er enige om, at en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, uanset konkrete aftalegreb, på det regionale område tager udgangspunkt i følgende:

- Løndannelsen er og skal være et resultat af en forhandlet og aftalt løsning mellem overenskomstparterne – såvel centralt som lokalt.
- Løndannelsen og dermed lønudviklingen skal samlet set have parallelitet til den private lønudvikling.

- Løndannelsen udtrykker en balance mellem løn, øvrige vilkår, opgavevaretagelse og samfundets udvikling i øvrigt.
- Løndannelsen giver mulighed for at prioritere en del af lønmidlerne til at understøtte og/eller initiere en ønsket forandring set i forhold til den regionale opgaveløsning, og den deraf afledte udvikling af medarbejderne m.v.
- Løndannelsen sikrer en stor forklaringskraft, hvor der er transparens om både konkrete prioriteringer og rammerne for forhandlingerne.
- Løndannelsen forholder sig til det, der skaber værdi for opgaveløsningen og udviklingen af ansatte, men samtidig forholder løndannelsen sig til balancen mellem motivation, legitimitet og tilpasning.
- Der skal være plads til løsninger for enkelte overenskomster, særlige grupper eller områder.

Løndannelsen rummer flere måder at aftale og udmønte lønforbedringer på. Måder, der alle på forskellig vis understøtter en bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det være sig;

- Centralt aftalte, generelle lønstigninger.
- Centralt aftalte organisationspuljer.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der tager sigte mod bestemte formål.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der har afsæt i ændringer indenfor en eller flere grupper.
- Centralt aftalte midler til lokalløn uden centralt fastlagt formål.

Alle elementer indgår i en hver overenskomstforhandling, men de enkelte elementers vægt vil afhænge af den konkrete kontekst.

2. Lokal løndannelse

Den lokale løndannelse spiller en væsentlig rolle i en bæredygtig og fleksibel løndannelse. På det regionale område er lokalløn et anvendt redskab, der grundlæggende opleves som værende givende i forhold til opgaveløsningen. Dog er der i dag udfordringer, som parterne skal forholde sig til hvis den lokale løndannelse fremadrettet skal være mere bæredygtig og fleksibel. Parterne vil derfor arbejde med den lokale løndannelse på det regionale område med afsæt i bl.a. følgende elementer:

- Fleksibel anvendelse og tværgående prioritering: Lokal løn skal kunne anvendes fleksibelt – både på tværs af faggrupper, funktioner og organisatoriske enheder. Det skal understøtte tværfagligt samarbejde, fælles mål for opgaveløsningen, kvalitet og udvikling af medarbejdernes faglighed og kompetencer.
- Strategisk fokus på udvalgte områder: Der skal kunne sættes målrettet ind med lokal løn, hvor der er særlige udfordringer med fx rekruttering, fastholdelse eller udvikling. Det kan være i specifikke områder, specialer, funktioner eller geografiske områder.
- Anerkendelse og udvikling: Der skal være mulighed for at anerkende medarbejdere, der yder en særlig indsats, påtager sig ekstra ansvar eller bidrager væsentligt til den faglige udvikling eller udvikler sig indenfor sit fag. Aflønningen skal stå i rimeligt forhold til medarbejderens opgaver, kvalifikationer, uddannelse og erfaring og skal kunne udvikles over tid.
- Kobling til lokale prioriteringer: Udviklingen og udmøntningen af lokal løn skal ske tæt på de lokale parter prioriteringer i den enkelte region. Det indebærer, at parterne lokalt skal kunne træffe beslutninger om anvendelse af lokallønsmidler og følge op på effekterne.

- Bredere kriterier for lokal løn: Fordelingen af lokal løn bør bygge på tydelige og bredt funderede kriterier, der afspejler både organisationens behov og medarbejdernes faglige udvikling, ligesom den lokale løndannelse bør afspejle forskelle i anvendte lønmodeller.
- Helhedstænkning i lokal løn: Lokal løn skal ikke stå alene, men tænkes ind som en integreret del af den samlede personalepolitik og skal ses i forhold til opgaveløsningen i regionerne. En større helhedstænkning i brugen af lokal løn kan integrere andre vilkårslementer som arbejdstid, seniorpolitik eller uddannelsesindsatser.
- Transparens og legitimitet: Der skal være åbenhed om kriterier, procedurer og resultater i forbindelse med anvendelsen af lokal løn. Et styrket statistikgrundlag og lige adgang til data sikrer gennemsigtighed og ligeværdige forhandlinger. Klare årshjul og kommunikation om forløb, frister og beslutninger kan styrke både forståelsen og ejerskabet til lønpolitikken.
- Økonomisk råderum: Åbenhed skal også være det, der kendetegner de lokale drøftelser om hvilke midler, der er til rådighed for den lokale løndannelse. Midlerne kan komme fra forlodsfinansiering, centrale puljer eller lokale prioriteringer og det må ikke være hensigten med lokal løndannelse at opnå besparelser eller systematisk tilsidesætte bestemte grupper.
- Ligeværdighed og styrkede forhandlingsparter: Den lokale løndannelse skal ske mellem ligeværdige parter. Tillidsvalgte og lokale forhandlere skal indgå i reelle drøftelser om de lokale midler have adgang til ønskede oplysninger og ressourcer til at indgå kvalificerede aftaler. Og alle medarbejdere skal gennem deres tillidsvalgte repræsentanter have mulighed for at opnå lokal løn.
- Styrket incitament og sikkerhed for udmøntning: Der skal være sikkerhed for, at midler, der er afsat til lokal løn, også anvendes til dette formål. Tydelighed om anvendelsen kan modvirke utilsigtet opsparring eller omprioritering og fremme tilliden til den lokale løndannelse.
- Forenkling og gennemsigtighed i aftaler: Aftaler om lokal løn skal sikre gode rammer for forhandlingerne, herunder i forbindelse med nyansættelser. Det kan fx ske ved mere enkle og gennemskuelige aftaler. Færre og mere fælles rammer for aftaler på tværs af faggrupper kan styrke overblik, legitimitet og forståelse for forløb og prioriteringer. Det understøtter både lokale prioriteringer og medarbejdernes mulighed for at se sig selv i lønstrukturen.

3. Det lokale forhandlingssetup

Det lokale forhandlingssetup har stor betydning for, hvordan de lokale forhandlinger gennemføres og for, hvilket fokus der er for forhandlingerne. Forskningen viser, at der i nogle situationer kan opstå et mismatch i løndannelsen, når forhandlingerne foregår faggruppespecifikt og ikke forholder sig til det arbejdsfællesskab, som den enkelte indgår i. Tilsvarende kan der i andre situationer være fordele ved faggruppespecifikke forhandlinger. Parterne er enige om, at det lokale forhandlingssetup skal drøftes i sammenhæng med parternes drøftelser om den lokale løndannelse. Drøftelser tager udgangspunkt i et lokalt forhandlingssetup:

- Der kan rumme og håndtere såvel tværgående som fagspecifikke emner, forhandlinger på forskellige organisatoriske niveauer, forhandlinger for mindre og større grupper samt for den enkelte medarbejder.
- Der kan rumme, håndtere samt have respekt for lokale forskelle og aftaler og skabe rammer for en bred drøftelse af de enkelte lokale parter behov for prioriteringer.
- Hvor de lokale forhandlingsparter gennem aftaleresultater kan håndtere eller initiere forandringer tæt på dem, der berøres.
- Hvor rammer og procedurer skaber ligeværdighed mellem forhandlingsparterne.
- Hvor der er åbenhed om og tydelige forklaringer på det, som parterne aftaler.

- Hvor alle relevante parter – eller repræsentanter for dem – deltager og forstår, hvad der forhandles om og på hvilken baggrund.
- Hvor der er en klar arbejdsdeling mellem hvad, der håndteres centralt og lokalt.
- Hvor de centrale parters regulering skal være så enkelt som mulig.

4. Garanti for realisering af aftaleresultater

En sikring af og en garanti for, at et indgået aftaleresultat realiseres, er med til at understøtte en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse. Tilsvarende vil en sikring af, at regionalt ansatte ikke sakker bagud - i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked samlet set - styrke en bæredygtig løndannelse. Dette giver en tryghed til den enkelte medarbejder om, at der sker en udvikling i lønnen på en forudsigelig og transparent måde.

For at sikre en både transparent, bæredygtig og fleksibel lønudvikling på det regionale område skal løndannelsen indeholde ordninger, der:

- Sikrer en bæredygtig lønudvikling i den regionale sektor, hvor lønudviklingen ikke sakker efter den private lønudvikling.
- Sikrer, at midler afsat til lokal løndannelse, udmøntes i aftaleåret og sætter sig varigt i løndannelsen.
- Motiverer til øget lokal løndannelse og som hindrer at løndannelsen får utilsigtede konsekvenser for sammenhængskraft og fleksibilitet.

Sådanne ordninger bør ses som ét blandt flere elementer, der samlet set understøttet en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse og bygge på klare og forståelige mekanismer, der opleves som troværdige og retfærdige. Mekanismerne skal være understøttet af gennemsigtig og fælles brug og adgang til data og metoder. Ordningerne må ikke være til hinder for en bæredygtig og fleksibel løndannelse.

5. Parternes arbejde fremadrettet

Parterne har som en del af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* fra d. 4. december 2023 forpligtet sig til at øge brugen af bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer

Det er parternes opfattelse, at der ikke er ét redskab eller greb der kan sikre en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i fremtiden. Det må og skal være op til parterne til enhver tid at forholde sig til, om løndannelsen er bæredygtig og fleksibel, blandt andet gennem en iagttagelse af det ovenfor nævnte fokus for både overenskomstforhandlinger, garantiordninger, lokalløn og det lokale forhandlingssetup.

Udviklingen i samfundet og i den regionale opgavevaretagelse bør være genstand for en fælles drøftelse forud for enhver overenskomstforhandling samt lokale forhandlinger.

Dette opsamlende papir fra de tekniske drøftelser vedrørende en bæredygtig og fleksibel løndannelse kan udgøre et grundlag for den regionale løndannelse. De centrale parter understøtter, at afsættet vedrørende lokalløn og det lokale forhandlingssetup finder udbredelse i regionerne.

Bilag 3. Udmøntning af forlodsfinansiering til lokal løndannelse

Der er afsat i alt 0,20 pct. af den regionale lønsum til udmøntning af målrettet forlodsfinansiering. Udmøntningen sker samlet på tværs af fokusområderne, og det er op til de lokale parter at drøfte den konkrete udmøntning, herunder størrelsesforholdene mellem fokusområderne.

Udmøntningen, der er et supplement til den eksisterende lokale løndannelse, forudsættes drøftet på tværs af personalegrupper. Aftaler indgås efter de gældende regler for lokal løndannelse. Aftaler kan, hvis der er enighed mellem parterne, indgås samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for organisationerne og regionen.

Parterne er enige om at der i udmøntningen af midlerne skal tænkes bredt, både i forhold til faggrupper og opgaver med fokus på alle gruppers bidrag til den samlede opgaveløsning. Midlerne skal udmøntes indenfor rammerne af nedenstående fokusområder.

Reformer i regionerne

De regionale arbejdspladser vil være omfattet af reformer de kommende år, herunder sundhedsreformen.

Parterne er enige om at det fulde omfang af reformerne, herunder den konkrete udfoldelse i regionerne ikke er kendt på nuværende tidspunkt, ligesom der kan være regionale forskelle i implementeringen og behovet for ændringer som følge af reformerne.

Midlerne til dette fokusområde skal udmøntes med udgangspunkt i reformernes implementering og betydning for den fremadrettede opgavevaretagelse.

Rekrutteringsudfordringer og fastholdelse

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer findes flere steder på det regionale område.

Det er afgørende, at midlerne knytter sig til den aktuelle situation. Dette vil være forskellig fra region til region og fra arbejdsplads til arbejdsplads. Over tid kan situationen også ændre sig lokalt. Derfor vil der også være forskelle i den konkrete udmøntning på tværs af landet, områder og over tid.

Teknologisk udvikling

Den teknologiske udvikling går hurtigt og påvirker mange medarbejdere på det regionale arbejdsmarked. Den teknologiske udvikling er afgørende for et fremtidssikret regionalt arbejdsmarked. Den teknologiske udvikling spænder bredt, herunder udstyr og kunstig intelligens (AI), og medvirker til en vigtig omstilling af den regionale opgavevaretagelse, heriblandt på det sundhedsadministrative område, på det diagnostiske område m.v.

Midlerne under dette fokusområde skal udmøntes til understøttelse af den teknologiske udvikling, herunder både i forhold til optimering af arbejdsgange, højere kvalitet i opgaveløsningen og til de medarbejdere, der påtager sig et særligt ansvar for udbredelsen og implementeringen af nye teknologiske muligheder.

Bilag 4. Lokallønsaftale

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilken regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, og som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Selvejende institutioner omfattes af de ved OK-26 aftalte garantiordninger, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.

KAPITEL 2. LOKALE FORHANDLINGER

§ 2. REGIONALT LØNFORHANDLINGSUDVALG

Stk. 1.

Der nedsættes i regionen et lønforhandlingsudvalg med repræsentation fra de lokale forhandlingsberettigede parter.

Stk. 2.

Lønforhandlingsudvalget består af 3-5 repræsentanter fra regionen og i alt 8 (lokale) repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer fordelt med 3 repræsentanter til Sundhedskartellet, 3 til OAO og 2 til FOA.

Repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer har til opgave at repræsentere alle organisationer i Forhandlingsfællesskabet. Der etableres en eller flere referencegrupper, der sikrer indflydelse for de organisationer, der ikke er direkte repræsenteret i det fælleslønforhandlingsudvalg.

Stk. 3.

Lønforhandlingsudvalget opgave er at:

Fastlægge tidsfrister og rammer for lokale forhandlinger om løn, jf. § 3

Drøfte regionens overordnede lønpolitik og det økonomiske råderum, jf. § 4

Drøfte anvendelsen af tværgående centrale midler med et defineret formål, jf. § 5

§ 3 TIDFRISTER OG RAMMER

Lønforhandlingsudvalget fastlægger overordnede tidsfrister og rammer for de lokale forhandlinger, herunder organisationsspecifikke og tværgående forhandlinger.

BEMÆRKNING

Formålet med en lokal aftale om tidsfrister og rammer er at skabe fælles klarhed og struktur i de lokale forhandlinger. Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmest mest muligt.

Er der ikke indgået lokal aftale om tidsfrister og rammer, skal forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Det bemærkes, at der ved nyansættelser er fastsat en 4 ugers frist for anmodning om forhandling, jf. § 8, stk. 2.

Eksisterende lokale aftaler om tidsfrister og regler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte aftaler.

§ 4 LØNPOLITIK

Regionen fremlægger sin overordnede lønpolitik i lønforhandlingsudvalget.

Lønforhandlingsudvalget drøfter det økonomiske råderum, herunder intentioner, mål og prioriteringer forud for lokale lønforhandlinger i regionerne. Drøftelserne skal bidrage til en fælles forventningsafstemning for de lokale lønforhandlinger.

BEMÆRKNINGER:

Der kan endvidere føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6, stk. 2.

§ 5 TVÆRGÅENDE CENTRALE MIDLER MED ET DEFINERET FORMÅL

Hvis de centrale overenskomstparter har afsat tværgående centrale midler med et defineret formål til lokal udmøntning, drøfter lønforhandlingsudvalget anvendelsen af midlerne.

I den forbindelse drøftes opgaver, funktioner og relevante faggrupper samt hvilke organisationer, der skal indgå i de efterfølgende forhandlinger om udmøntning af midlerne.

BEMÆRKNINGER:

Lønforhandlingsudvalget kan endvidere drøfte, hvordan der decentralt kan forhandles på tværs af faggrupper på arbejdspladsen således, at forhandlingerne kan bidrage til at håndtere tværgående og fælles udfordringer på den enkelte arbejdsplads. Det kan drøfte, hvorledes forhandlingerne bedst bliver nærværende for lokale ledere og medarbejdere.

§ 6. ÅRLIGE LØNFORHANDLINGER

Stk. 1.

De lokale forhandlingsberettigede parter forhandler som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales.

Ansættelsesmyndigheden indkalder til forhandling om løn. Forhandlingen afvikles i overensstemmelse med lokal aftale om tidsfrister og rammer, jf. § 3.

BEMÆRKNING:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

Stk. 2.

For både de organisationsspecifikke og tværgående forhandlinger, indleder de forhandlende parter de årlige lønforhandlinger med en drøftelse af lønpolitik og økonomi.

BEMÆRKNING:

Det er en del af en god forhandlingsproces, at parterne bl.a. drøfter lokalt prioriterede formål mv.

Stk. 3.

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

BEMÆRKNINGER:

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

Stk. 4.

Ovenstående ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-4:

Det fremgår af § 2 om forhandlerstatistik i aftale om statistikgrundlag (11.20.4), at der bl.a. skal tilvejebringes forhandlerstatistik og oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning omfattet af den lokale forhandling.

Til brug for den årlige lønforhandling udarbejder ansættelsesmyndigheden et fælles datagrundlag, med et lønmæssigt overblik (bagsideoplysninger) i forhold til de medarbejdere som tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation repræsenterer i den lokale forhandling. Datagrundlaget udleveres til tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation i rimelig tid inden afvikling af lønforhandlingen.

§ 7. NYANSÆTTELSE

Stk. 1.

Ved besættelse af en stilling skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til § 8 (Proces ved nyansættelse)

Ansættelsesmyndigheden har pligt til at oplyse ansøgere om, at lønnen i stillingen aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte løndelev.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som acontoløn.
4. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

§ 8. PROCES VED NYANSÆTTELSE

Stk. 1.

Ved ansættelser til en stilling som månedslønnet orienterer ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation om den kommende medarbejders navn og kontaktoplysninger, samt om arbejdsgivers lønforslag.

På anmodning fra den forhandlingsberettigede organisation fremsender ansættelsesmyndigheden orienteringer til en e-mail oplyst af organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Efter anmodning har tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation adgang til én gang pr. kvartal at få udleveret en liste over timelønnede ansatte indenfor den gruppe, som pågældende repræsenterer.

Der kan efter anmodning optages forhandling om lønforholdene for timelønnede

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation kan anmode om forhandling af lønforholdene for den nyansatte, herunder om udmøntning af supplerende løndelev.

En sådan anmodning om forhandling af lønforholdene skal fremsættes skriftligt overfor ansættelsesmyndigheden senest 4 uger efter modtagelsen af orienteringen om arbejdsgivers lønforslag, jf. stk. 1. Fristen for fremsættelse af forhandlingsanmodning skal fremgå af ansættelsesmyndighedens meddelelse til tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation, hvori der orienteres om arbejdsgivers lønforslag.

Hvis der anmodes om en forhandling af lønforholdene, jf. stk. 2, indkalder ansættelsesmyndigheden til en forhandling herom. Denne forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelsen af tillidsrepræsentantens/organisationens anmodning, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Hvis tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation ikke inden udløbet af den i stk. 2 anførte frist har anmodet om en forhandling af lønforholdene, kan ansættelsesmyndigheden ved fristens udløb betragte lønnen for den nyansatte som endeligt fastlagt.

Stk. 3

Hvis der ikke inden 3 måneder efter tiltrædelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 20.

§ 9. ØKONOMISK RÅDERUM

Der er i hele overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

§ 10. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (OK 11.20.04).

§ 11. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse er suspenderet.

§ 12. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti er suspenderet.

KAPITEL 3. AFTALE INDGÅElsen

§ 13. AFTALEPARTER OG FORHANDLINGSPLIGT

Stk. 1.

Aftale om anvendelse af lokal løn indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution (herunder de hertil bemyndigede) og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Regionen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

§ 14. FORHÅNDSAFTALER

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsaf talen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsaf taler.

§ 15. BEGRUNDELSER

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

BEMÆRKNINGER:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.

Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK 11.21.1.1) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.

KAPITEL 4. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM LØN

§ 16. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 17. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 18. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

KAPITEL 5. RETS- OG INTERESSETVISTER

§ 19. RETSTVISTER

Stk. 1.

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/nærværende aftale med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Hvis parternes uoverensstemmelse vedrører lokale aftaler iht. § 3, stk. 1 eller § 8, stk. 1, bemærkningen kan spørgsmålet ikke undergives fagretlig behandling (retstvist). Sådanne spørgsmål skal i stedet søges løst i samarbejde og dialog mellem de lokale parter

Stk. 2.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

BEMÆRKNINGER:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationerne har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 20. INTERESSETVISTER

Stk. 1.

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 2.

Bilægges interesseløstvist ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter modtagelsen af anmodningen.

Stk. 3.

Bilægges interesseløstvist ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (fase 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i fase 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4.

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer, som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer, som udpeges af RLTN.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

Stk. 5.

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløstvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan

være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til bilag 2.

Stk. 6.

Hvis interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og RLTN.

BEMÆRKNINGER:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandensregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

KAPITEL 6. ANVENDELSE AF LOKALLØN TIL UDDANNELSE OG PENSION

§ 21 UDDANNELSESFORMÅL

Stk. 1.

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af lokal løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/-overenskomst dog ikke finansieres via lokal løndannelse.

Stk. 2.

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 3 - 6 og §§ 13 - 15. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

BEMÆRKNINGER: De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete ansatte, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.

§ 22 PENSION

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

KAPITEL 7. TJENESTEMÆND

§ 23. PENSION

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c:

a) Oprykning til et løntrin, eller

b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller

c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

BEMÆRKNING:

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensions-givende tillæg, medmindre andet aftales.

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 5.108 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensions-givende tillægsmasse udgør 5.108 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.

BEMÆRKNINGER PKT. b:

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

BEMÆRKNINGER TIL PKT. c:

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK 11.25.1). Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

§ 24. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

Stk. 1.

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidig løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrads mv. bevares.

Stk. 2.

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2, pkt. b. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

Stk. 3.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN

[Afventer]

§ 26. OPSIGELSE

[Afventer]

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For

For

For

For

BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING

BILAG 4. RESULTATLØN

BILAG 5. FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT
LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER

Bilag 5. Forbedret adgang til central lønstatistik

Parterne er enige om at ville styrke det fælles datagrundlag for de regionale parter ved at videreudvikle parternes adgang til relevante og opdaterede lønstatistiske oplysninger fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Arbejdet skal bl.a. medvirke til at styrke mulighederne for lokalt og centralt at kunne følge effekterne af aftalte indsatser, herunder den fælles forpligtelse til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den regionale sektor.

Arbejdsindsatser

Parterne er enige om at undersøge mulighederne for at udvide offentliggørelsen af lønstatistik på KRL.dk. Det gælder bl.a. ift. opdeling på forskellige variable. Arbejdet skal tage hensyn til de gældende regler for databeskyttelse og diskretion.

Parterne er endvidere enige om, at projektet skal omfatte en gennemgang og vurdering af mulighederne for opdeling af lønstatistikken på niveauunder regionsniveau hos KRL.

Organisering

Projektet forankres i en styregruppe med repræsentanter fra de centrale parter samt KRL.

Der nedsættes derudover en teknisk arbejdsgruppe, der afrapporterer til styregruppen.

Regionerne inddrages løbende i arbejdet.

Arbejdet afsluttes ved udgangen af 2027.

Bilag 6. Udmøntning af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Udestår.

Bilag 7. Drøftelser om pensionsaftale

De regionale arbejdsmarkedspensioner udgør i dag en væsentlig del af de samlede løn- og ansættelsesvilkår for regionale medarbejdere, og pensionerne har været støt stigende de seneste mange år.

Det er overenskomstens parter, der i fællesskab har besluttet, at der skal spares op til pension, herunder hvor meget der skal spares op.

De regionale arbejdsmarkedspensioner er kollektivt aftalte og solidariske dækkende ordninger. Hovedformålet med ordningerne er at sikre alle regionale medarbejdere et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag i deres pensionstilværelse og i forbindelse med eventuel sygdom, invaliditet og død i arbejdslivet, inden pensionsalderen nås.

Parterne har et fælles ansvar for at sikre, at:

- der til stadighed er enighed og opbakning om formålet med de arbejdsmarkedsordninger, der tilbydes de regionale medarbejdere.
- at der er et "beredskab", som i fællesskab kan agere, hvis der opstår forhold, som medfører utilsigtede virkninger, og som kan føre til ringere pensioner eller dårligere dækninger i forbindelse med eventuel sygdom, invaliditet og død i arbejdslivet.
- at de regionale pensionsordninger fortsat og løbende kan udvikles i lyset af den generelle udvikling i pensionsmarkedet.

Parterne vil tilstræbe, at der inden den 1. juli 2027 aftales rammer for parternes fælles pensionsordninger.

Rammerne laves sammen med Akademikerne og KL inviteres til at deltage i arbejdet.

Bilag 8. Aftale om fritvalsordning

Kapitel 1 – Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

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. 2 – Særligt vedrørende elever

For elever gælder særlige vilkår, jf. Protokollat 2.

Stk. 3 – Særligt vedrørende timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte gælder særlige vilkår, jf. Protokollat 3.

§ 2. Formål med aftalen

Formålet med denne aftale er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

§ 3. Opbygning af fritvalsordningen

Stk. 1

Fritvalsordningen består af:

1. En fritvalgslønkonto
2. Frihed i fritvalsperioden.

Stk. 2 - Fritvalsperioden

Ved "fritvalsperioden" forstås perioden fra den 1. januar til 31. december.

Stk. 3 – Optjeningsåret

Ved "optjeningsåret" forstås kalenderåret forud for fritvalsperioden.

Stk. 4 – Beregningsgrundlag fritvalsberettigede løn

For beregningsgrundlaget for den "fritvalsberettigede løn" henvises til bilag 1.

Stk. 5

Der ydes ikke pension af fritvalgsbidrag, der hensættes på fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1-5 eller udbetalinger fra fritvalgslønkontoen.

Kapitel 2 – Fritvalgslønkontoen

§ 4. Bidrag til fritvalgslønkontoen

Stk. 1 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere der holder ferie med løn

For medarbejdere, der holder ferie med løn, hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.

For visse overenskomstgrupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 2 - Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere med feriegodtgørelse

For medarbejdere, der har feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner, hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.

For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag – årlig hensættelse i januar

Medarbejderen optjener fritvalgsbidrag svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn for hver måneds beskæftigelse i fritvalgsperioden.

Ansættelsesmyndigheden hensætter det opsparede fritvalgsbidrag til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 1-3

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 19 og § 32 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven - sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til fritvalgsbidrag, jf. stk. 1-3, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt., og § 16, stk. 2, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Fritvalgsbidraget vil blive beregnet af den fritvalgsberettigede løn forud for medarbejderens ulønnede orlov.

Stk. 4 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Til medarbejdere omfattet af Protokollat 1, hensætter ansættelsesmyndigheden årligt et fritvalgsbidrag for seniorer. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Bidragets størrelse følger af Protokollat 1 og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning:

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling hvormed fritvalgsbidraget benyttes til øvrige formål, jf. Rameaftale om seniorpolitik eller Protokollat 1, § 2, stk. 3., er medarbejderen ikke omfattet af § 4, stk. 4.

Stk. 5 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Hele eller dele af pensionsbidraget, jf. overenskomsten, der overstiger 15 pct., kan anvendes efter § 5, stk. 3. Hvis medarbejderen ikke foretager et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

Tjenestemænd, reglementsansatte og tjenestemandslignende ansatte er ikke omfattet af stk. 4.

Følgende vilkår gælder for pensionsbidraget, der overstiger 15 pct.:

- 1) Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
- 2) Der beregnes 1 pct. feriegodtgørelse.

§ 5. Valg forud for fritvalgsperioden vedrørende fritvalgslønkontoen

Stk. 1

Medarbejderen har mulighed for at træffe valg for fritvalgslønkontoen jf. stk. 2-3. Der træffes valg for minimum én fritvalgsperiode.

Foretager medarbejderen ikke senest 1. oktober eventuelle ændringer i valg, videreføres ordningen på baggrund af valg fra den foregående fritvalgsperiode.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2 – Valg vedrørende månedligt fritvalgsbidrag

Medarbejderen kan vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag, jf. § 4, stk. 1 eller 2, der for den næstkommende fritvalgsperiode skal anvendes til

- 1) månedlige lønudbetalinger og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – udbetalt
- 2) månedlige indbetalinger til pensionsordningen, jf. overenskomsten.

Stk. 3 – Valg vedrørende pensionsbidraget

Medarbejderen kan for hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., jf. § 4, stk. 5, vælge hvor mange procentpoint skal

- 1) hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag
- 2) anvendes til månedlige lønudbetalinger.
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag – udbetalt

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag over 15 pct. i regi af fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

Stk. 4 – Valg i forbindelse med indtræden i fritvalsordningen

Såfremt medarbejderen ved indtræden i fritvalsordningen ikke træffer valg vedrørende fritvalgslønkontoen, jf. stk. 2-3, hensættes fritvalgsbidragene til fritvalgslønkontoen, jf. § 4.

§ 6. Øvrige udbetalinger fra fritvalgslønkontoen

Stk. 1 – Lønudbetaling

Medarbejderen kan i fritvalsperioden vælge at få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen. Dog kan der aldrig udbetales mere end det til enhver tid indestående beløb.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - udbetalt

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Udbetalingen sker som udgangspunkt til næstkommende lønudbetaling.

Det bør tilstræbes, at medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen senest i forbindelse med lønfradrag for afholdelse af frihed, jf. § 8, stk. 6, foretages.

Stk. 2 – Fritvalsperiodens afslutning

Ved fritvalsperiodens afslutning udbetales eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen senest ved lønudbetaling i januar i den efterfølgende fritvalsperiode.

Kapitel 3 – Frihed tilknyttet fritvalsordningen

§ 7. Frihedselementer

Tilknyttet fritvalsordningen er frihed, jf. stk. 1, 2 og 3, som medarbejderen har ret til at afholde i fritvalsperioden. Friheden kan afholdes, uanset om der er indestående på fritvalgslønkontoen. Rammer for afholdelse følger af § 8.

Stk. 1 – Fridage

Medarbejderen har ret til frihed svarende til fem fridage.

Stk. 2 – Seniorfrihed

Medarbejdere har ret til seniorfrihed, jf. Protokollat 1 samt eventuelle supplerende rettigheder, der følger af overenskomsten.

Bemærkning:

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling hvormed fritvalgsbidraget benyttes til øvrige formål, jf. Rameaftale om seniorpolitik eller Protokollat 1, § 2, stk. 3, er medarbejderen ikke omfattet af § 7, stk. 2.

Stk. 3 - Fritvalgsdag

En medarbejder, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om familiemæssige årsager og/eller ret til seniorfrihed, jf. stk. 2, har ret til en fritvalgsdag svarende til én fridag.

Stk. 4 – Forståelse af "svarende til"

Frihedens omfang beregnes på baggrund af antallet af dage og medarbejderens gældende beskæftigelsesgrad:

$$\text{Frihed i timer} = \text{antal dage} \times 7,4 \text{ timer} \times \text{beskæftigelsesgrad}$$

Ændres medarbejderens beskæftigelsesgrad i fritvalsperioden, justeres antallet af timer op eller ned, så de svarer til medarbejderens aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af friheden sker.

§ 8. Afholdelse af frihed

Medarbejderen har i fritvalsperioden ret til at afholde tilknyttet frihed, jf. § 7.

Stk. 1 - Placering af frihed

Medarbejderen skal så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om afholdelse af frihed. Frihed afholdes efter medarbejderens ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Medarbejderen har, jf. stk. 2, ret til én sammenhængende frihedsperiode. Øvrige fridage kan placeres i sammenhæng efter aftale med lederen.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge medarbejderen at afvikle tilknyttet frihed.

Bemærkning:

Frihedsperioden skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt frihed. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen, ligesom eventuelt lønfradrag på lønsedlen tilbagereguleres.

Ændring af planlagt frihed, jf. § 7, stk. 1-3, kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får friheden ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis friheden ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at den ansatte skal afbryde en allerede begyndt frihedsperiode.

Såfremt planlagt frihed ændres, afholdes friheden på et senere tidspunkt i fritvalsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 2 –Sammenhængende frihed

Medarbejderen har i fritvalsperioden ret til at afholde én frihedsperiode tilknyttet fritvalsordningen i en sammenhængende periode svarende til mindst fem dages varighed, hvorved der opnås en samlet uges frihed.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en sammenhængende frihedsperiode ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til frihedsperioden. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antallet af dage i den sammenhængende frihedsperiode variere, ligesom der i en sammenhængende frihedsperiode kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Hvis medarbejderen bliver syg i perioden, jf. stk. 2, kan der i særlige tilfælde helt eller delvist ske suspension af friheden, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor på tilsvarende vis som § 20 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres. Friheden afholdes på et senere tidspunkt i fritvalsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 3 – Opgørelse af frihed

Frihed skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

For fuldtidsansatte afregnes 7,4 timer pr. fridag. For deltidsansatte afregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.

For medarbejdere med skiftende arbejdstider afregnes der i timer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer på den pågældende dag.

Stk. 4 - Sygdom før frihedens begyndelse

En medarbejder, der er syg eller sygemeldt, når en fridag eller frihedsperiode tilknyttet fritvalsordningen begynder, har ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

En medarbejder, der er syg, når fridagen eller frihedsperioden påbegyndes, skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første fridag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve friheden udskudt til senere afholdelse efter gældende regler. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 5 - Frihedshindring

En medarbejder kan være forhindret i at afholde planlagt frihed, jf. § 22, stk. 1, i Aftale om ferie for personale ansat i regioner, og har derved ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

Foreligger frihedshindring, er udgangspunktet, at friheden kan afholdes på et senere tidspunkt efter gældende regler. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 6 – Lønfradrag fritvalsberettiget løn

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag i medarbejderens løn beregnet ud fra følgende formel:

$$\text{Lønfradrag pr. afholdt times frihed} = \frac{\text{fritvalsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlige timetal)}}$$

Bemærkning:

Beregningsgrundlag for den "fritvalsberettigede løn" følger af bilag 1.

§ 9. Overførsel af frihed

Stk. 1

Ved udløb af fritvalgsperioden har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Medarbejderen kan maksimalt have 15 overførte fridage, jf. dog stk. 2. Medarbejderen skal træffe valg om overførsel senest ved udgangen af fritvalgsperioden.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2

Medarbejderen og lederen kan senest ved udgangen af fritvalgsperioden aftale overførelse af yderligere ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, til den kommende fritvalgsperiode.

Kapitel 4 – Øvrige vilkår

§ 10. Fratræden

En medarbejder, der fratræder i løbet af fritvalgsperioden, får eventuelle indeståender på fritvalglønkontoen samt evt. optjent fritvalgsbidrag jf. § 4, stk. 2, udbetalt i forbindelse med fratrædelsen, dog med undtagelse af medarbejdere omfattet af § 11.

Optjent fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 4, stk. 4, der ellers ville udbetales næstkommende fritvalgsperiode, udbetales på tilsvarende vis.

Bemærkning:

Ved fratræden opgøres og udbetales eventuelle indeståender fra fritvalglønkontoen. Arbejdsgiveren har mulighed for at modregne lønfradraget for afholdt frihed i det udbetalte beløb.

§ 11. Ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst

Hvis medarbejderen overgår til ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst, bevares midlerne på fritvalglønkontoen for indeværende fritvalgsperiode og retten til ikke-anvendte fridage består.

Bemærkning:

For læger og tandlæger under uddannelse til speciallæge og specialtandlæge gælder bestemmelsen også på tværs af regionale ansættelsesmyndigheder, såfremt et skift mellem regionale ansættelsesmyndigheder er en følge af uddannelsesaftalen i deres uddannelsesforløb

§ 12. Forældelse

Krav vedr. denne aftale forældes 5 år efter udløbet af den fritvalgsperiode, som kravet vedrører.

§ 13. Modregning

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, hvis:

1. Den ansatte har begået retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
2. den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civil søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

§ 14. Tvister og fortolkning

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

§ 15. Udbetaling af fritvalgslønkontoen ved dødsfald

Hvis en medarbejder dør, udbetaler ansættelsesmyndigheden et eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2028.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den XX

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For

Forhandlingsfællesskabet

Protokollat 1 – Særligt for seniorer**§ 1. Dækningsområde**

Protokollatet omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde, dog ikke timelønnede eller ansatte omfattet af overenskomster indgået af AC-organisationer. Ansatte omfattet af overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, bioanalytikere, overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., speciallæger (underordnede læger) samt tandlæger er dog omfattet af protokollatet.

§ 2. Fritvalgsbidrag for seniorer*Stk. 1*

En månedslønnet medarbejder har ret til fritvalgsbidrag til seniorer fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/59 år (gruppe 1/gruppe 2/gruppe 3), jf. Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4:

Alder			Særligt fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 1	Gruppe 2*	Gruppe 3**	
58 år	60 år	59 år	0,94 pct.
59 år	61 år	60 år	1,41 pct.
60 år og derover	62 år og derover	61 år og derover	1,88 pct.

**Aldersgrænserne for ret til fritvalgsbidrag for seniorer 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 (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Gruppe 1 består af:

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

Gruppe 2 består af:

*Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. og overenskomst for tandlæger, at de ydes en årlig seniorbonus på 0,94 pct. af den fritvalgsberettigede løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bonus er uændret 0,94 pct. de efterfølgende år.

Speciallæger (underordnede læger) ydes en årlig seniorbonus på 1,88 pct. fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år. For læger, der deltager i formaliseret vagt, udgør seniorbonussen 3,76 pct.

Gruppe 3 består af:

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

Stk. 2

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i stk. 1, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af fritvalgsbidraget for seniorer.

Stk. 3

Det årlige fritvalgsbidrag for seniorer kan konverteres til særlige kompetenceudviklingsforløb. Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,47 pct. af medarbejderens fritvalgsberettigede årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien. Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Bemærkning:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

§ 3. Ret til seniorfrihed

Stk. 1

En månedslønnet medarbejder har ret til seniorfrihed fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/59 år (gruppe 1/gruppe 2/gruppe 3), jf. Aftale om fritvalgsordning § 7, stk. 2, svarende til:

Alder			Frihed svarende til
Gruppe 1	Gruppe 2*	Gruppe 3**	
58 år	60 år	59 år	2 dage
59 år	61 år	60 år	3 dage
60 år og derover	62 år og derover	61 år og derover	4 dage

**Aldersgrænserne for ret til fritvalgsbidrag for seniorer 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 (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Gruppe 1 består af:

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

Gruppe 2 består af:

*Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., overenskomst for tandlæger og speciallæger (underordnede læger), at de har ret til seniorfrihed svarende til 2 dage fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Rettigheden til seniorfrihed er uændret 2 dage de efterfølgende år.

Gruppe 3 består af:

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

København, den XX

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Forhandlingsfællesskabet

Bilag 1 til Protokollat 1 - Implementering af OK-24 seniorbonus (NYT: fritvalgsbidrag til seniorer) gruppe 3 i Aftale om fritvalgsordning

Ved OK-24 blev der i forlængelse af Trepartsaftalen med virkning fra 1. januar 2026 aftalt en ny gruppe og, at aldersgrænserne hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 3:	
59	0,94 %
60	1,41 %
61	1,88 %

Gruppe 3 består af social-og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere, der alle til udgangen af 2025 var i gruppe 1. Alderskriteriet i gruppe 1 er 58, 59 og 60 år, bonus er den samme som i gruppe 3.

Ændringerne får flg. virkning:

Medarbejdere født i 1967 har ret til bonus på 0,94 pct. i 2026 og 2027. Medarbejdere født i 1966 har ret til bonus på 1,41 pct. i 2026 og 2027.

Medarbejdere født i 1965 eller tidligere har ret til 1,88 pct. i 2026 og fremover.

Medarbejdere, der tiltræder i 2025 eller fratræder inden 31. december 2025, har som hidtil ret til forholdsmæssig bonus. Medarbejdere, der fylder år og ville have ret til bonus året efter, mister retten, hvis de er fratrådt inden 1. april i optjeningsåret.

Aldersgrænserne hæves for ret til seniorbonus for gruppe 3 i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder, grænserne ndf. forudsætter vedtagelse af Folketinget.

- I 2030 hæves den til 68, og gælder for personer født fra 1. januar 1963 (indeholdt i OK-24)
- I 2035 hæves den til 69, og gælder for personer født fra 1. januar 1967 (indeholdt i OK-24)
- I 2040 hæves den til 70, og gælder for personer født fra 1. januar 1971

Aldersgruppen hæves derfor med 1 år med virkning fra 2030.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 3:	
60	0,94%
61	1,41 %
62	1,88 %

Ændring med virkning fra 2030, ændres som ovf. med 4 års forskydning

Ændringerne får flg. virkning:

Medarbejdere født i 1970 har ret til bonus på 0,94 pct. i 2030 og 2031. Medarbejdere født 1969 har ret til bonus på 1,41 pct. i 2030 og 2031.

Medarbejdere født i 1968 eller tidligere har ret til 1,88 pct. i 2030 og fremover. Medarbejdere, der tiltræder i 2029 eller fratræder inden 31. december 2029, har som hidtil ret til forholdsmæssig bonus.

Protokollat 2 – Særlige bestemmelser for elever

§ 1. Vilkår for elever

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser er omfattet af Aftale om fritvalgsordning med de ændringer, som følger af indeværende protokollat.

Tilsvarende gælder for laborantelever/-praktikanter.

Stk. 2 - Pension

Elever er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordningens § 4, stk. 5.

Stk. 3 - Senior

Elever er omfattet af samme regler om fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed som øvrigt personale.

Elever er ikke omfattet af supplerende fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed, medmindre andet følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 4 – Årligt fritvalgsbidrag

Elever optjener fritvalgsbidrag efter reglerne i § 4, stk. 3 i Aftale om fritvalgsordning.

For elever som ikke har optjent et fuldt års fritvalgsbidrag supplerer arbejdsgiveren op således, at indbetalingen svarer til 12 måneders ansættelse i optjeningsåret.

For elever hvis ansættelsesforhold påbegyndes i fritvalgsperiodens to første måneder, vil arbejdsgiveren hensætte et fritvalgsbidrag svarende til 12 måneders ansættelse. Beløbet hensættes hurtigst muligt efter tiltræden.

Beregningen foretages på baggrund af den fritvalgsberettigede løn som aftalt ved tiltræden.

København, den XX

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For

Forhandlingsfællesskabet

Protokollat 3 – Særlige bestemmelser for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt fastansatte m.v.

§ 1. Vilkår for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordning og får dermed ikke oprettet en fritvalgslønkonto, men følger i stedet dette protokollat.

Stk. 2 - Pension

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte oppebærer pension efter de regler, som følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 3 - Senior

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte har ikke ret til fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed.

§ 2. Ret til fridage, jf. § 7, stk. 1 i Aftale om fritvalgsordning

Stk. 1

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik fastsættes fridage som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. Aftale om fritvalgsordning, § 7, stk. 1.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 3. Kontant udbetaling af fritvalgsbidrag

Stk. 1

Timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik er ikke omfattet af § 4, stk. 2, i Aftale om fritvalgsordning. Under ansættelsen får timelønnede, praktikanter og studerende i stedet et fritvalgsbidrag på 2,35 pct. udbetalt månedligt.

Stk. 2 – Overgang til månedslønsansættelse

Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse, jf. stk. 1, da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 4. Fritvalgsbidrag (kontant beløb)

Stk. 1 – Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Under ansættelsen får praktikanter og studerende i lønnet praktik et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

Stk. 2 – Timelønnede

Under ansættelsen får timelønnede et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,45 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

Stk. 3 – Budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 4, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 4 – Vinterhjemsendte

Ansatte, som i henhold til Protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 26, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel m.v. får ved genindtræden i tjenesten et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

København, den

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Forhandlingsfællesskabet

Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn

Beregningsgrundlag for månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen

Ved månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 1 og 2, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt med den pågældende månedsløn med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) jf. aftale om ferie for personale ansat i regioner, § 25
4. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
5. fritvalgsbidrag
6. eventuelle gruppelivstillæg.

Årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen

Ved årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 3 og 4, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i optjeningsåret med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) jf. Aftale om ferie for personale ansat i regioner, § 25
4. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
5. fritvalgsbidrag
6. eventuelle gruppelivstillæg.

Lønfradrag ved afholdelse af frihed

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag for de afholdte frihedstimer. Den fritvalgsberettigede løn ved lønfradrag er det samme beregningsgrundlag, der anvendes ved månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen.

Lønfradrag pr. afholdt times frihed =

$$\frac{\text{fritvalgsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlig timetal)}}$$

Bilag 9. Overgangsordninger og aftalemæssige konsekvenser af indførelsen af en fritvalgsordning

Fritvalgsordningen bygger på kendte elementer fra det regionale aftalegrundlag i dag; såsom 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg) og seniorbonus/-dage. Implementeringen af fritvalgsordningen vil medføre konsekvenser i udvalgte aftaler og behov for overgangsordninger, jf. nedenfor. Mulighederne for lokalt at aftale ændringer i tjenesteplanen er uændrede.

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner bortfalder i sin helhed med virkning fra 31. december 2027.

Optjening af 6. ferieuger med tilhørende midler, jf. aftalens § 5, ophører d. 31. december 2026. Med virkning fra d. 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag efter Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 3, der hensættes til fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028. Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag ved fratræden.

Ikke-afviklede 6. ferieuger med tilhørende midler fortsætter dog som en lukket ordning til og med 31. marts 2029 med afvikling og udbetaling efter reglerne i aftalen. Ikke-afholdte 6. ferieuger udbetales med lønudbetalingen april 2029.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjent i kalenderåret 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest ultimo maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om ferie for personale ansat i regioner

Med virkning fra 1. januar 2028 indgår særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner i det månedlige fritvalgsbidrag. § 25 i aftalen bortfalder med virkning fra 1. januar 2028.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) optjent i perioden 1. september – 31. december 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest ultimo maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om opsparing af frihed

Aftale om opsparing af frihed bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Allerede opsparet frihed kan i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Rammeaftale om seniorpolitik

Bestemmelser om seniorbonus, jf. kapitel 4 i Rammeaftale om seniorpolitik, samt bestemmelser om supplerende seniorbonus i overenskomsterne, bortfalder med virkning fra 31. december 2027.

Med virkning fra 1. januar 2027:

Der optjenes ikke seniorbonus eller supplerende seniorbonus i 2027 til udbetaling i 2028. I stedet hensætter ansættelsesmyndigheden et fritvalgsbidrag af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret 2027 til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i 2028.

Bidragets størrelse følger af Protokollat 1 i Aftale om fritvalgsordning og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst. Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag for seniorer ved fratræden.

Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Eksisterende valg mellem løn og pension af pensionsbidraget i overenskomsterne udløber 31. december 2027, og bestemmelser herom bortfalder. Medarbejderen kan foretage valg i regi af fritvalgsordningen for den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., jf. bilag 8. Hvis medarbejderen ikke træffer et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bilag 10. Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

Parterne 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 der 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 OK26 fastlagt nedenstående indsatsområder og målsætninger, som konkret skal drøftes og konkretiseres i regionernes MED-system, og som ligger i forlængelse af de målsætninger og indsatsområder som lå i Sammen om – initiativet, således som det blev aftalt ved OK-24.

De 5 indsatsområder er:

1 Arbejdstilrettelæggelse

Nyt ved OK-26:

- Fokus på decentrale arbejdstidsaftaler

2 Arbejdsfællesskaber og arbejdsgange

3 Sammen om fuld tid

4 Arbejdsmiljø

Nyt ved OK-26:

- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress,

- *Indsatser ift. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane,*
- *Formidlingsindsats om moderniseret aftale om trivsel og sundhed,*
- *Indsats om livsfasepolitik.*

5. Faglighed, udvikling og digital teknologi

Nyt ved OK-26:

- *God introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab,*
- *Faglighed og udvikling,*
- *AI og digital teknologi.*

Som nævnt vil arbejdet ligge i forlængelse af arbejdet i Sammen om - initiativet i OK-24-overenskomstperioden. Parterne vil i det fortsatte arbejde have fokus på:

- En styrket indsats ift. formidling af de lokale initiativer og erfaringerne fra disse
- Opmærksomhed ift. at nå endnu bredere ud til forskellige typer af arbejdspladser og forskellige faggrupper i regionerne
- Opmærksomhed ift. at initiativer resulterer i forandring og forankring bl.a. gennem inddragelse af medarbejderne.

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.

Vagtplanlægninger er derfor generelt vigtigt for de regionale arbejdspladser. Initiativet retter sig dog mod alle regionale arbejdspladser, ikke kun arbejdspladser med vagtplanlægning. Det er derfor vigtigt også at se på muligheder og behov for større fleksibilitet på andre arbejdspladser, fx administrative arbejdspladser.

For at understøtte det regionale/lokale arbejde inden for indsatsområdet Arbejdstilrettelæggelse vil der blive etableret en indsats mhp. at yde støtte til konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter i regionerne omkring udvikling i arbejdstilrettelæggelse og vagtplanlægning. Målsætningen er at arbejde med en optimering af arbejdstilrettelæggelse og vagtplanlægning både ift. løsningen af kerneopgaven og en arbejdstilrettelæggelse, der tager hensyn til medarbejdernes behov og ønsker.

Indsatsen skal samtidig understøtte videndeling og spredning af regionale erfaringer med konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter og nytænkning inden for indsatsområdet.

Indsatsområdet bygger videre på erfaringerne med initiativet i OK-24-perioden.

Meget kan lade sig gøre inden for rammerne af de aftaler om arbejdstid, som de centrale parter har indgået – og der er fortsat mange muligheder for at øge fleksibiliteten og medarbejderindflydelsen inden for disse rammer. Men der er også situationer, hvor de lokale parter er enige om, at de kan forbedre rammerne for deres tilrettelæggelse af arbejdstiden ved at fravige de centrale arbejdstidsregler. Her kan det være relevant at indgå aftale efter rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Som led i det fortsatte arbejde med arbejdstilrettelæggelse i *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* vil der derfor være fokus på også at styrke kendskabet til de muligheder, der ligger i aftalen om decentrale arbejdstidsregler, jf. bilag 1 om **Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**.

2. Arbejdsfællesskaber og arbejds gange

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 uddannelser er afgørende for at styrke motivation og engagement som led i et udviklende og sundt arbejdsmiljø.

For at understøtte det lokale arbejde med udvikling i arbejdsfællesskaber og arbejds gange etableres et indsatsområde mhp. at yde støtte til lokale initiativer, der tager sigte på at styrke arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen, herunder tværfagligt samarbejde, udvikling i opgavevaretagelsen og fagligheder og frisættelse.

Indsatsområdet tager således også sigte på at understøtte lokale initiativer om, dels hvordan man kan styrke det tværfaglige samarbejde omkring borgeren og patienten, dels 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.

3. Sammen 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 pensionsopsparing.

Som led i den fælles fuldtidsindsats har facilitatorerne en nøglerolle. De bidrager til at styrke tværregional videndeling om gode eksempler, lokal forankring og opbygger viden og kompetencer til at understøtte indsatsen lokalt. I kraft af deres forskellige profiler understøtter de, at indsatsen har blik for alle faggrupperne på de regionale arbejdspladser.

Parterne er derfor enige om at videreføre fuldtidsindsatsen, jf. bilag 2 Sammen om fuldtid.

Derudover er parterne enige om at drøfte betydningen af deltidsdommen i forhold til indsatsen Sammen om fuldtid mhp. at tilpasse indsatsen ift. de ændringer, som dommen måtte medføre. Drøftelserne finder sted i den administrative styregruppe på baggrund af input fra erfaringer fra Sammen om fuldtid.

I forbindelse med Trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2023 blev der bevilget 2 mio. kr. årligt i 2024, 2025 og 2026. Indsatsen i OK 26 – perioden bygger videre på denne indsats.

4. Arbejdsmiljø

På de regionale arbejdspladser kan rammerne for at sikre et godt arbejdsmiljø være udfordret fx af, at vi i vid udstrækning har arbejdspladser, der skal fungere 24 timer i døgnet alle ugens dage, og med arbejde med høje følelsesmæssige krav, og hvor alt for mange medarbejdere oplever vold, trusler og chikane i arbejdet. Derfor er det vigtigt med et vedvarende fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø.

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

Som led i indsatsen vil parterne støtte lokale initiativer ift. arbejdsmiljøet, herunder:

- Indsatser ift. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane,
- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress,
- Reducering af sygefravær,
- Understøtte trivsel og sundhed på arbejdspladsen,
- Livsfasepolitik,
- Tilknytning af seniorer,
- Indflydelse og udviklingsmuligheder,
- Høje følelsesmæssige krav.

Det er parternes fælles udgangspunkt, at vold, trusler og chikane ikke hører til på de regionale arbejdspladser. Der skal være et sikkert arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Parterne er derfor enige om at arbejde videre med og styrke den fælles indsats med særlig fokus på at styrke viden og kompetencer lokalt i forholdt til at arbejde systematisk med forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, jf. bilag 3, Indsatser vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane.

Parterne er ligeledes enige om arbejde med at styrke den tidlige og forebyggende indsats i forhold til nedbringe arbejdsrelateret stress med henblik på at øge trivsel og reducere sygemeldinger. Et af fokusområderne i forhold til indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø er derfor arbejde med forebyggelse og håndtering af stress, jf. bilag 4 om Tidlig indsats for at nedbringe arbejdsrelateret stress og understøtte trivsel og bæredygtigt arbejdsliv.

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. Derfor indgår reduktion af sygefravær også som et prioriteret område i indsatsen.

Parterne har ved overenskomstfornyelsen 2026 aftalt en fornyelse af Aftalen om trivsel og sundhed. Dette er en god anledning til, at der inden for rammerne af *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* arbejdes med at skabe opmærksomhed på de forpligtigelser, værktøjer og initiativer mv., som er indeholdt i aftalen, jf. bilag 5 om formidlingsindsats ift. Aftale om trivsel og sundhed.

Livsfasepolitik og bevare tilknytning for seniorer på det regionale arbejdsmarked

Denne indsats har til formål at understøtte udviklingen af en samlet arbejdspladskultur med plads til medarbejdere i alle livsfaser.

En del af at være en attraktiv arbejdsplads er - inden for rammerne af opgaveløsningen - at give plads til de særlige muligheder og behov, medarbejderne kan have i forskellige livsfaser. Dette skaber også rammer for bedre tilknytning til arbejdspladsen. Derfor er det naturligt at livsfasepolitik indgår som et indsatsområde i Sammen om – initiativet, jf. bilag 6 om Fokus på livsfaser.

Et element i dette indsatsområde er også, hvordan vi kan understøtte at flere seniorer forbliver på det regionale arbejdsmarked.

Indsatsen skal understøtte videndeling og spredning af regionale erfaringer med konkrete forsøgs- og udviklingsaktiviteter og nytænkning inden for indsatsområdet. Indsatsen bygger videre på initiativer og erfaringer fra arbejdet i OK-24-perioden.

5. Faglighed, udvikling og digital teknologi

I dette indsatsområde er der indeholdt:

a. God introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab

En god introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab på de regionale arbejdspladser er en vigtig forudsætning for både høj kvalitet i opgaveløsningen og for medarbejderens trivsel. Der vil derfor blive taget initiativ til en indsats, som skal understøtte arbejdet med gode introduktionsforløb for disse medarbejdere. Formålet med indsatsen er at styrke det lokale arbejde og den lokale dialog om udvikling af gode introduktionsforløb, der er til gavn for både disse nyuddannede/nyansatte, arbejdsfællesskabet og opgaveløsningen, jf. bilag 7 om Introforløb.

b. Faglighed og udvikling

Herunder ligger en indsats ift. de regionale arbejdspladser arbejde med kompetenceudvikling og videre-/efteruddannelse for faggrupper med mindre tradition for og større barrierer ift. dette. Endvidere ligger der heri et arbejde med formidling af erfaringer ift. oprettelse af elevpladser og udvikling af gode

elevforløb, samt synliggørelse af de muligheder, der ligger i de centrale aftaler og de centrale parter opbakning til indsatsen. Indsatsen er nærmere beskrevet i bilag 8 om Faglighed og udvikling.

c. AI og digital teknologi

AI – kunstig intelligens – og andre former for nu digital teknologi vil i de kommende år få stadig større betydning for mange arbejdspladser og –funktioner og påvirke både arbejdets indhold og rammer. Det gælder ikke mindst på de administrative arbejdspladser. Inden for rammerne af *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* vil der derfor blive taget initiativ til at arbejde med udveksling af erfaringer med implementering af AI og andre teknologiske løsninger på administrative arbejdspladser og i administrative og tekniske funktioner. Formålet er at styrke arbejdet og dialogen på arbejdspladserne om implementering af AI, jf. bilag 9 om Digital teknologi.

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. Arbejdsskælskaber 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 overenskomsttafter.

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.

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.

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.

Styregrupper

Sammen om - initiativet ledes af en **politisk styregruppe** bestående af 5 repræsentanter fra Danske Regioner, 7 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet og 3 repræsentanter fra Akademikerne.

Til at understøtte og sikre den løbende partsinddragelse etableres en **administrativ styregruppe** bestående af 5 repræsentanter fra Danske Regioner, 5 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet og

4 repræsentanter fra Akademikerne. Danske Regioner udpeger forpersonen for styregruppen. Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne udpeger hver en næstforperson.

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 for de 5 indsatsområder.
- Drøfte principper og kriterier for tildeling af midler.

Styregruppen kan nedsætte underudvalg, fx omkring indsatsområderne.

Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne udpeger hver en projektleder tilknyttet Sammen om – initiativet.

Under styregruppen nedsættes et **Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser**, som ud over styregruppen sammensættes af 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.

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.

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 2026-29 at arbejde med at fortsætte arbejdet 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 bistand, rådgivning mv. med henblik på at gennemføre:

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

Økonomi

Den samlede AUA-ramme udgør for overenskomstperioden 26,63 mio. kr. årligt. Midlerne inklusiv forbrug af nogle restmidler anvendes således:

	Mio kr.
§4: Aktiviteter – ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”	16,67
§5: Væksthus for Ledelse	2,90
§6: Lederweb	0,49
§8 Råd og udvalg	4,25
§9: Centrale sekretariatsaktiviteter	3,29
I alt pp-midler årligt (mio. kr.)	27,6

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

Bilag 10.1. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

God arbejdstilrettelæggelse har stor betydning for trivslen, arbejdsmiljøet, balancen mellem arbejde og privatliv og – naturligvis – for varetagelsen af kerneopgaven. Et centralt indsatsområde i *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* er derfor arbejdstilrettelæggelse.

God arbejdstilrettelæggelse handler om at skabe balance mellem på den ene side behovet for, at medarbejdere med de rette kompetencer er til stede, og på den anden side medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Det er også en balance mellem hensynet til den enkelte medarbejders ønsker, f.eks. i et livfaseperspektiv, og hensynet til medarbejdergruppen som helhed. God arbejdstilrettelæggelse forener medarbejderens og regionens ønsker om fleksibilitet.

Regionerne har i de senere år arbejdet med mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse og med at give medarbejdernes større indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse.

Meget kan lade sig gøre inden for rammerne af de aftaler om arbejdstid, som de centrale parter har indgået – og der er fortsat mange muligheder for at øge fleksibiliteten og medarbejderindflydelsen inden for disse rammer.

Men der er også situationer, hvor de lokale parter er enige om, at de kan forbedre rammerne for deres tilrettelæggelse af arbejdstiden ved at fravige de centrale arbejdstidsregler. Her kan det være relevant at indgå aftale efter rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Ønsket om at fravige de centrale arbejdstidsregler kan f.eks. udspringe af behov for at:

- Tilpasse arbejdstilrettelæggelsen særlige forhold på arbejdspladsen
- Skabe bredere rammer for medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen
- Understøtte nye arbejds- og samarbejdsformer
- Sikre mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, der kan understøtte god opgavevaretagelse, et godt arbejdsmiljø og balance mellem arbejde og privatliv
- Skabe rammer for styrket faglighed og kvalitet i arbejdet

Det kan også skyldes, at de lokale parter ønsker at prioritere andre balancer i arbejdstilrettelæggelsen end dem, der afspejles i de centrale arbejdstidsregler.

Aftalen om decentrale arbejdstidsregler kan anvendes både i forbindelse med en mere helhedsorienteret omlægning af arbejdstilrettelæggelsen, hvor der aftales afvigelser af centrale arbejdstidsregler på flere punkter, eller det kan være behov for et mere begrænset initiativ med tilsvarende begrænset afvigelse af de centrale regler.

Der har traditionelt været størst fokus på nye former for arbejdstilrettelæggelse på de døgndækkede områder. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at aftalen om decentrale arbejdstidsaftaler gælder alle arbejdspladser, herunder også administrative arbejdspladser.

Som led i det fortsatte arbejde med arbejdstilrettelæggelse i *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* vil der være fokus på at styrke kendskabet til de muligheder, der ligger i aftalen om decentrale arbejdstidsregler.

Formålet med indsatsen er, at de lokale parter er opmærksomme på de muligheder, der ligger i aftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, og at de kan trække på relevant og aktuel inspiration til fleksibel arbejdstilrettelæggelse på regionale arbejdspladser ift. aftalen.

Det kan ske ved at formidle erfaringer fra de regionale arbejdspladser med anvendelse af aftalen, herunder f.eks.:

- Konkrete eksempler på anvendelsen af aftalen
- Hvordan den lokale proces og dialog omkring indgåelsen af aftalen blev løftet, og hvordan der blev sikret bred opbakning på arbejdspladsen
- Hvilke barrierer de lokale parter oplevede i processen
- Hvilke resultater man har opnået ved aftalen, både ift. medarbejderne og opgaveløsningen
- Hvilke erfaringer der er med evaluering af aftalerne.

Der vil i indsamlingen af eksempler og erfaringer med indgåelse af aftaler efter rammeaftalen blive lagt vægt på at finde cases, der repræsenterer regionale arbejdspladser og faggrupper bredt.

Et element i indsatsen kan også være, hvordan man sikrer, at decentrale arbejdstidsaftaler er lette at håndtere den daglige drift, f.eks. hvordan man sikrer sammenhæng og overblik samt systemunderstøttelse.

Formidlingen kan ske i forskellige formater og gennem forskellige medier og vil naturligt også kunne indgå som delelement f.eks. arbejdet med arbejdstilrettelæggelse generelt og med fuldtidsindsatsen. Udgangspunktet og målgruppen for indsatsen er de lokale parter og de regionale arbejdspladser, men med de centrale parter som understøttende for en erfaringsudveksling- og opsamling samt ansvarlige parter for aftalen.

Erfaringerne fra projektet indgår i en drøftelse om en eventuel modernisering af rammeaftalen ved OK-29.

Bilag 10.2. Sammen om fuldtid – videreførelse af fuldtidsindsatsen

De faglige organisationer 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 fortsatte i 2024 - i regi af Sammen om - det hidtidige projekt "Bedre mulighed for fuldtid" under navnet "Sammen om fuldtid i regionerne". Der var tale om en ambitiøs og vigtig fælles indsats, hvor der blev bygget videre på de erfaringer, der blev høstet gennem flere års fælles samarbejde om flere op i tid og på fuldtid. Det er åbenlyst, at den fælles målsætning ikke kan indfries på kort sigt, men derimod kræver et langt sejt træk og en fortsat indsats. Derfor fortsætter parterne "Sammen om fuldtid i regionerne" i overenskomstperioden.

Som led i den fælles fuldtidsindsats har facilitatorerne en nøglerolle. De bidrager til at styrke tværregional videndeling om gode eksempler, lokal forankring og opbygger viden og kompetencer til at understøtte indsatsen lokalt. I kraft af deres forskellige profiler understøtter de, at indsatsen har blik for alle faggrupperne på de regionale arbejdspladser. I den tid facilitatorerne har virket, har de derudover fået ballast til at deltage med indlæg på konferencer, i publikationer og webinarer og at skabe bred omtale af dagsordenen på regionernes intranet og på regionalarbejdsliv.dk. Her har de bidraget til at udvikle redskaber, film mv., som anvendes lokalt på de regionale arbejdspladser.

Derudover vil der være fokus på følgende:

- Ledelsesansvaret for at omdanne kulturen til en fuldtidskultur
- Udvikling og fastholdelse af incitamenter til at gå op i tid og på fuldtid
- Den vigtige rolle, som de lokale tillidsrepræsentanter har i at være aktører og kulturbærere i at skabe en fuldtidskultur, understøttet af kommunikation fra parternes side
- Fortsat udvikling, udbredelse og implementering fra parternes side af værktøjskasse, artikler, videoer, statistik, podcasts, koncepter for workshops, webinarer mm.
- At formidle gode erfaringer og sikre understøttelse af udvalgte afdelinger og områder, herunder
- Sikre en bred forankring i forhold til arbejdspladser og faggrupper.

Der er fortsat midler fra Treparten til år 1 i perioden, og der skal reserveres midler til år 2 og 3.

Bilag 10.3. Indsatser vedrørende forebyggelse af vold, trusler og chikane

Parterne vil styrke den fælles indsats mod vold, trusler og chikane.

Det er parternes fælles udgangspunkt, at vold, trusler og chikane ikke hører til på de regionale arbejdspladser. Der skal være et sikkert arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

Parterne er derfor enige om at arbejde videre med og styrke den fælles indsats med særlig fokus på at styrke viden og kompetencer lokalt i forholdt til at arbejde systematisk med forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane. Parterne ser det som en vigtig, fælles opgave.

Indsatsen hviler på inddragelse af de mange erfaringer, der allerede er gjort på regionale arbejdspladser mhp. formidling og videndeling af disse kombineret med fælles, politiske budskaber, der understøtter indsatsen.

Arbejdet bygger videre på parternes arbejde og erfaringerne fra tidligere overenskomstperioder.

Bilag 10.4. Tidlig indsats for at nedbringe arbejdsrelateret stress og understøtte trivsel og bæredygtigt arbejdsliv

Parterne er enige om inden for rammerne af *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* at styrke den tidlige og forebyggende indsats i forhold til nedbringe arbejdsrelateret stress med henblik på at øge trivsel og reducere sygemeldinger.

Parterne er derfor enige om, at et af fokusområderne i forhold til indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø er arbejde med forebyggelse og håndtering af stress. En forankring af arbejdet i *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* giver en god ramme for et samarbejde, som både inddrager de lokale og de centrale parter.

Indsatsen vil omfatte løbende fokus på arbejdsbelastning, organisering af arbejdet, tydelige processer for dialog om trivsel, styrkelse af ledelsesmæssige kompetencer samt forbedrede muligheder for at identificere og håndtere belastninger på team- og organisatorisk niveau.

Indsatsen hviler på inddragelse af de mange erfaringer, der allerede er gjort på de regionale arbejdspladser, mhp. på formidling, implementering og videndeling af disse. Der kan endvidere ydes støtte til lokale initiativer ift. forebyggelse og en tidlig håndtering af arbejdsrelateret stress.

Bilag 10.5. Formidlingsindsats ift. aftale om trivsel og sundhed

Parterne har ved OK-26 aftalt en fornyelse af Aftale om trivsel og sundhed. Aftalens formål er at understøtte regionernes arbejde med forebyggelses- og tilknytningsindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og at nedbringe sygefraværet.

Fornyelsen af aftalen er en god anledning til, at der inden for rammerne af Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser arbejdes med at skabe opmærksomhed på de forpligtigelser, værktøjer og initiativer mv., som er indeholdt i aftalen. Et vigtigt element i indsatsen vil være de mange eksempler og erfaringer fra regionale arbejdspladser, der arbejder med aftalens temaer.

Indsatsen kan fx omfatte indsamling af viden, webinarer, netværksdannelse, konferencer mv. med udgangspunkt i regionernes arbejde, best practice, forskning og andre sektors erfaringer med at styrke trivsel og psykisk arbejdsmiljø på nye og effektive måder.

Bilag 10.6. Fokus på livsfaser

Indsatsen har til formål at understøtte en arbejdspladskultur med plads til medarbejdere i alle livsfaser. Med livsfaser forstås fx perioden som småbørnsforældre, i overgangsalder eller som senior.

En del af at være en attraktiv arbejdsplads er - inden for rammerne af opgaveløsningen - at give plads til de særlige muligheder og behov, medarbejderne kan have i forskellige livsfaser. Dette skaber også rammer for bedre tilknytning til arbejdspladsen.

Indsatsen skal understøtte arbejdet for den enkeltes trivsel i sammenhæng med løsningen af kerneopgaven. Målet er at finde fleksible måder at organisere arbejdet på, der balancerer hensynet til både den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen.

Indsatsen skal inspirere ledere, medarbejdere, tillidsvalgte og MED-udvalg, som står over for at arbejde med temaet livsfaser, og understøtte videndeling og erfaringsudveksling mellem de regionale arbejdspladser.

Bilag 10.7. Sammen om – introduktionsforløb

Parterne er enige om, at god introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab på de regionale arbejdspladser er en vigtig forudsætning for både høj kvalitet i opgaveløsningen og for medarbejderens trivsel.

En god overgang mellem uddannelse og arbejdsliv er afgørende for, at ovennævnte medarbejdere får en god start på arbejdslivet og føler sig motiveret til at blive på arbejdspladsen og i faget.

Formålet med god introduktion er at sikre trygge rammer for den nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab til at bringe de fagligheder, som er opnået gennem uddannelsen, ind i arbejdshverdagen og gradvist udvikle selvstændighed og sikkerhed i opgavevaretagelsen.

Et vigtigt element i et introduktionsforløb er desuden at styrke disse medarbejderes deltagelse i det samlede, tværfaglige fællesskab på arbejdspladsen, således at pågældende kan bringe deres faglige kompetencer i spil i det samlede opgaveløsning og arbejdsfællesskabet.

Indholdet i introduktionsforløbet fastlægges lokalt, bl.a. bestemt af arbejdspladsens og fagets karakter og kan bestå af en bred palet af værktøjer, hvor forskellige former for mentoring ofte vil indgå som et centralt element.

I arbejdet med *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* vil der blive taget initiativ til en indsats, som skal understøtte arbejdet med gode introduktionsforløb for nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab. Der vil i indsatsen være særlig opmærksomhed i forhold til arbejdspladser og faggrupper, hvor introduktionsforløb har været anvendt i mindre grad.

Formålet med indsatsen er at styrke det lokale arbejde og den lokale dialog om udvikling af gode introduktionsforløb, der er til gavn for både disse medarbejdere, arbejdsfællesskabet og opgaveløsningen.

Indsatsen vil primært rette sig mod formidling og erfaringsudveksling mellem de regionale arbejdspladser om introduktionsforløb. Som led i denne formidlings- og vidensdelingsindsats kan der ydes støtte til lokale forsøg med udvikling af introduktionsforløb eller evaluering af eksisterende forløb.

Bilag 10.8. Faglighed og udvikling

Med stigende krav til kvaliteten i den offentlige velfærd, øget brug af ny teknologi og kunstig intelligens og voksende kompleksitet i kombination med rekrutteringsudfordringer er det væsentligt at sikre efter- og videreuddannelsesmuligheder bredt.

For nogle faggrupper er der mindre fokus på uddannelse og løbende opkvalificering af kompetencer. Dette kan skyldes såvel tradition, båret af både ansat og arbejdsgiver, men kan også skyldes andre barrierer eller måden arbejdet struktureres på.

Parterne er derfor enige om at iværksætte en indsats, hvor formålet er at sikre uddannelse og løbende opkvalificering af kompetencer bredt indenfor disse grupper. Dette gøres bl.a. ved at øge opmærksomheden på mulighederne for kompetenceudvikling og for disse grupper, tillige at iværksætte aktiviteter med henblik på at sikre en bedre adgang for deltagelse i uddannelse og løbende kompetenceudvikling.

Indsatsen kan bl.a. understøttes af erfaringsudveksling mellem de regionale arbejdspladser om arbejde med uddannelse og løbende kompetenceudvikling og lokal dialog om dette, eventuelt suppleret med inddragelse af viden fra relevante uddannelsesinstitutioner. Derudover vil der i indsatsen indgå en synliggørelse af de muligheder, som de centrale parter har aftalt, f.eks. kompetencefonde og puljen fra ufaglært til faglært.

Erhvervsuddannelseselever

Indsatsen omfatter også synliggørelse af regionernes arbejde med at uddanne elever, herunder formidling af erfaringer om oprettelse af elevpladser og udvikling af gode elevforløb, samt synliggørelse af de muligheder, der ligger i de centrale aftaler og de centrale parters opbakning til indsatsen.

Et vigtigt element i arbejdet med at uddanne flere elever er at sikre regional balance i antallet af elevpladser og faglig bredde. For at skabe synlighed herom vil parterne igangsætte et arbejde med at skabe et årligt opdateret og lettilgængeligt overblik over antallet af elever fordelt på faggrupper og regioner, f.eks. i form af et Danmarkskort.

Bilag 10.9. Digital teknologi

AI – kunstig intelligens – og andre former for ny digital teknologi vil i de kommende år få stadig større betydning for mange arbejdspladser og –funktioner og påvirke både arbejdets indhold og rammer. Det gælder ikke mindst de administrative arbejdspladser.

Udviklingen vil kræve nye kompetencer og give en række nye udviklingsmuligheder, men det er også en udvikling, der kan skabe utryghed blandt medarbejderne.

Derfor er det vigtigt, at der på arbejdspladsen er en åben dialog om implementeringen af AI, og hvilken betydning teknologien har - og kan få - for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Et vigtigt element i at skabe tryghed omkring AI-implementering er tidligt at betrygge medarbejderne i, at der vil være relevant kompetenceudvikling.

EU's AI-forordning fastslår også, at arbejdsgiver skal sikre, at medarbejdere, der anvender AI, har et tilstrækkeligt niveau af AI-kompetencer.

Inden for rammerne af *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser* vil parterne aktivt arbejde for, at der i OK-26 perioden igangsættes lokale indsatser og handlinger, der bidrager til at styrke kompetenceudvikling ift. AI og tage initiativ til at arbejde med udveksling af erfaringer med implementering af AI og andre teknologiske løsninger på administrative arbejdspladser og i administrative og tekniske funktioner. Det kan suppleres med input fra eksperter og eventuelt indsigter og erfaringer fra andre sektorer.

Diskussionerne og erfaringsudvekslingerne omkring AI kan ske i en række former f.eks. webinarer, artikler og andre former for input til inspiration.

Formålet er at styrke arbejdet og dialogen på arbejdspladserne om implementering af AI, herunder understøtte dialogen og samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte.

Det er vigtigt, at der i indsatsen er en balance imellem et fokus på AI-implementeringen for arbejdspladsen som helhed og samtidig opmærksomhed på behovene hos specifikke medarbejdergrupper.

Bilag 11. Fravær af familiemæssige årsager

Såfremt der ved OK-26 indgås to identiske aftaler om familiemæssigt fravær med hhv. Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne, er parterne enige om at gennemføre de nødvendige konsekvensrettelser, så opdelingen i to identiske aftaler på det regionale område ikke i sig selv ændrer retstillingen.

1. Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene under barsel

Parterne er enige om at udvide forældrenes samlede ret til løn under forældreorlov med 2 uger.

Udvidelsen omfatter også adoptanter.

Ændringen har virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

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

2. Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forbedring af fars/medmors ret til fravær med løn indenfor de første 10 uger efter fødslen

Parterne er enige om, at en far/medmor/social forælder har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget sin ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 7a.

Parterne er herudover enige om, at sociale forældre/nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser, får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge.

Ændringen gælder for børn født/modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Konkret indsættes der et nyt kapitel 6 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. § 1, stk. 2 og 3 konsekvensrettes som følge heraf.

Herudover konsekvensrettes § 9, stk. 2 og 3, § 10, stk. 3, og 6, samt § 23, stk. 5, som følger:

I § 9, stk. 2 sidste pkt. indsættes

"Far/medmor har herunder ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen, hvis mor har overdraget fravær efter stk. 3."

Bemærkning:

Det er ikke en betingelse for fars/medmors lønret, at mor er omfattet af denne aftale.

I § 9, stk. 3 indsættes

"Moren kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter stk. 1 til faren, medmoren eller en social forælder."

Bemærkning:

Moren har alene adgang til at overdrage fravær efter denne bestemmelse. Mors lønret efter stk. 1 bortfalder for det antal uger, som er overdraget.

Genoptager moren sit arbejde på fuld tid, skal faren/medmoren/den sociale forælder holde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Holder moren i stedet orlov efter § 10, stk. 3, skal faren/medmoren/den sociale forælder holde den overdragede orlov inden for det første år efter barnets fødsel, medmindre fraværet udskydes, jf. § 11."

§ 10, stk. 3 ændres til:

"Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til far, medmor eller en social forælder efter § 9, stk. 3, kan moren anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jfr. stk. 1 og 2 inden for 10 ugers perioden efter fødslen."

Bemærkning:

Ved fremrykning af fraværsretten efter § 10, stk. 1 og 2, fremrykkes retten til sædvanlig løn efter stk. 6.

Som nyt §10, stk. 6, sidste pkt. indsættes:

"De 6 uger kan ligeledes deles med sociale forældre og nærtstående efter § XX, hvis de er på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Akademikerne."

Som nyt § 23, stk. 5, sidste pkt. indsættes:

"De 6 uger kan ligeledes deles med sociale forældre og nærtstående efter § XX, hvis de er på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Akademikerne."

Nyt Kapitel X – Orlov til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

§ XX Orlov med løn efter fødslen

Stk. 1.

En social forælder, der har fået overdraget ret til fravær fra barnets mor, og/eller far/medmor, har ret til sædvanlig løn svarende til en forælder efter § 9, stk. 1 og § 10, stk. 6. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 13.

Stk. 2.

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget fravær fra barnets mor, og/eller far/medmor har ret til sædvanlig løn svarende til en forælder efter § 10, stk. 6. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 13.

Stk. 3

Den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem skal opfylde betingelserne i §§ 1-3.

Bemærkning til stk. 1-3:

En social forælder har ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 8 uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Herudover har en social forælder/et nærtstående familiemedlem ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 10 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel, samt ret til sædvanlig løn i yderligere 6 uger under overdraget orlov. Er flere (sociale) forældre/nærtstående på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Akademikerne, kan de (sociale) forældre/ nærtstående vælge at dele de 6 uger.

Fødes der to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, kan den sociale forælder/det nærtstående familiemedlem have ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere op til 13 uger.

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem kan kun holde orlov, hvis en forælder har overdraget fravær med barselsdagpenge.

Det er ikke en betingelse for en social forælders lønret, at mor/far/medmor er omfattet af denne aftale.

Stk. 4.

En social forælder (og et nærtstående familiemedlem) kan anvende dele af sin fraværs og lønret, jfr. stk. 1 og stk. 2 inden for 10 ugers perioden efter fødslen.

§ XX Udskydelse af orlov og genoptagelse af arbejdet.

Stk. 1.

Sociale forældre der har fået overdraget fravær skal som udgangspunkt holde fraværet inden for 1 år efter barnets fødsel.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiver udskyde fraværet i overensstemmelse med §11.

Den ansatte kan ligeledes genoptage arbejdet fuldt ud eller delvist efter aftale med arbejdsgiver i overensstemmelse med § 12.

Bemærkning:

Fravær der er overdraget eller tildelt som følge af flerlingefødsel, skal være holdt inden for 1 år efter barnets fødsel og kan derfor ikke udskydes.

Stk. 2

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov, skal holde fraværet inden for 1 år efter barnets fødsel.

Frem til barnet fylder 1 år kan arbejdet genoptages fuldt ud eller delvist i overensstemmelse med §12.

Bemærkning:

Et nærtstående familiemedlem kan ikke, selv om vedkommende genoptager arbejdet fuldt ud i en periode, udskyde orloven til afholdelse senere end 1 år efter barnets fødsel. Det samme gælder, hvis vedkommende genoptager arbejdet delvist.

En social forælder, der har fået overdraget fravær af op til 8 ugers varighed inden for de første 10 uger efter fødslen af en mor, der har genoptaget arbejdet på fuld tid i 10 ugers perioden efter barnets fødsel, skal holde det overdragede fravær inden for de første 10 uger efter fødslen.

§ XX Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af overdraget fravær med barselsdagpenge efter reglerne i § 19.

§ XX. Meddelelse om afholdelse af orlov

Stk. 1

Sociale forældre, der ønsker at holde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt om længden heraf.

En social forælder, der ønsker at holde overdraget orlov efter den 10. uge efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse samt om længden heraf.

En social forælder, der har aftalt med arbejdsgiver at udskyde orlov, skal, medmindre andet varsel er aftalt, underrette arbejdsgiver med 8 ugers varsel om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Stk. 2

Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget orlov eller orlov, der er tildelt som følge af en flerlingefødsel, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, samt om længden heraf.

Bemærkning

Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse henstilles til, at et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget eller tildelt fravær, i bedst mulig tid, oplyser sin arbejdsgiver om, hvornår fraværet ønskes afviklet samt længden heraf.

§ XX Orlov med løn efter adoption

Stk. 1.

En social forælder, der har fået overdraget fravær fra en adoptant, har ret til sædvanlig løn svarende til en adoptant efter § 23, stk. 5. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 26.

Stk. 2.

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget fravær fra en adoptant, har ret til sædvanlig løn svarende til en adoptant efter § 23, stk. 5. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 26.

Stk. 3.

Den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem skal opfylde betingelserne i §§ 1-3.

Bemærkning til stk. 1 -3:

En social forælder/et nærtstående familiemedlem har ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 10 uger efter den 10. uge efter barnets modtagelse.

Herudover har den sociale forælder/det nærtstående familiemedlem ret til 6 ugers sædvanlig løn under overdraget orlov. Er flere (sociale) forældre/nærtstående på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Akademikerne, kan der højst udbetales sædvanlig løn i 6 uger tilsammen. De (sociale) forældre/ nærtstående kan vælge at dele de 6 uger.

Ved adoption af flerlinger, kan den sociale forælder/nærtstående have ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere op til 13 uger.

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem kan kun holde orlov, hvis adoptanten har overdraget fravær med barselsdagpenge.

Det er ikke en betingelse for en social forælder/et nærtstående familiemedlems lønret, at mor/far/medmor er omfattet af denne aftale.

Stk. 4.

En social forælder (og et nærtstående familiemedlem) kan anvende dele af sin fraværs og lønret, jfr. stk. 1 og stk. 2 inden for 10 ugers perioden efter modtagelsen.

§ XX Udskydelse af orlov og genoptagelse af arbejdet.

Stk.1

Sociale forældre, der har fået overdraget orlov, skal som udgangspunkt holde fraværet inden for 1 år efter barnets modtagelse.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiver udskyde fraværet i overensstemmelse med § 24.

Den ansatte kan ligeledes genoptage arbejdet fult ud eller delvist efter aftale med arbejdsgiver i overensstemmelse med § 25.

Bemærkning:

Fravær, der er overdraget eller tildelt som følge af adoption af flerlinger, skal være holdt inden for 1 år efter modtagelsen af adoptivbørnene og kan derfor ikke udskydes.

§ XX Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af overdraget fravær med barseldagpenge efter reglerne i § 32.

§ XX. Meddelelse om afholdelse af orlov

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem, der ønsker at holde overdraget orlov, skal underrette arbejdsgiver om fraværet efter reglerne i § XX, stk. 1 og stk. 2.

Lønretten ved fødsler kan herefter vises på følgende måde.

Fravær med fuld løn	Mor	Far/medmor	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
	Lønret	Lønret	Lønret	Lønret
Fravær før forventet fødselstidspunkt	8 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødslen: Første 10 uger efter fødsel	10 uger*	2 uger (8 uger**)	(8 uger**)	0 uger
Fravær efter fødslen:	10 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Ekstra til soloforælder	10 uger solomor	10 uger solofar	0	0

Ekstra til flerlingeforældre	13 uger	13 uger	13 uger	13 uger
Til fordeling mellem forældrene/sociale forælder/de nærtstående, hvis samme aftale.***	6 uger	6 uger	6 uger	6 uger
Samlet set	• 8 uger før forventet fødsel • Op til 26 uger efter fødsel • Hvis solomor: op til 36 uger • Hvis flerlingemor op til 39 hhv. 49 uger (solomor)	• Op til 26 uger efter fødsel • Hvis solofar: op til 28 uger • Hvis Flerlingefar: op til 39 hhv. 41 uger (solofar.)	• Op til 24 uger efter fødsel • Hvis flerlinger op til 37 uger	• Op til 16 uger efter fødsel • Hvis flerlinger op til 29 uger.

* Overdrager mor fravær efter aftalens § 9, stk. 3, bortfalder lønretten for det antal uger, som er overdraget.

** Op til 8 ugers fravær med sædvanlig løn, hvis mor har overdraget sin ret til fravær.

*** Ved samme aftale forstås "denne aftale eller en identisk aftale indgået med Akademikerne."

3. Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold

Parterne er enige om, at fars/medmors ret til fravær med løn i de første to uger efter fødslen/modtagelsen, kan forlænges i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Tidligt hjemmeophold sidestilles med hospitalsindlæggelse.

Ændringen gælder også adoptanter og forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.

Ændringen gælder for børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Konkret formuleres Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 16, hhv. § 29 således:

§ 16. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jfr. stk. 2. og stk. 3. Behandling i hjemmet ved tidligt hjemmeophold sidestilles med indlæggelse på sygehus. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehus eller lignende.

Bemærkning:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel, for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10, § 13 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 19, stk. 2, forlænges med indlæggelsesperioden, herunder hjemmeopholdsperioden. Det er en betingelse, at perioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, § 10, § 13 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Stk. 4

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt eller opholder sig i hjemmet i overensstemmelse med stk. 1 inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse, herunder tidligt hjemmeophold. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet, eller om tidspunktet for ophør af tidligt hjemmeophold.

Stk. 5

Hvis barnet udskrives inden den ansatte har afgivet varsler efter § 15, forlænges varslingsfristerne i § 15 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 29. Barnets indlæggelse

Bestemmelsen i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

4. Forbedrede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed

Parterne er enige om at øge lønretten for forældre, som ikke bor sammen med den anden forælder, og som har eneforældremyndighed over barnet med 10 uger.

Ændringen gælder også adoptanter og forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.

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

Ændringen har virkning for eneforældre med eneforældremyndighed til børn født/modtaget den 1. april 2026 eller senere.

5. Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel

Parterne er enige om, at medarbejdere, der som led i en fritvalgsordning har valgt løn i stedet for pension, kan foretage omvalg i forbindelse med barselsorlov. Dette gælder uanset om ordningen er i medfør af Aftale om fritvalgsordning, eller om det sker efter bestemmelser i den enkelte overenskomst.

Ændringen har virkning for forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere. I forhold til Aftale om fritvalgsordning, dog først for orlov, der kan varsles til afholdelse den 1. januar 2028 eller senere.

Konkret indsættes nedenstående tekst i Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 19, stk. 7, hhv. § 26, stk. 7.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag i regi af fritvalgslønkontoen, kan senest 6 uger efter fødsel/modtagelse give meddelelse om omvalg til pensionsbidrag for en samlet periode, som ikke kan være under 4 uger til arbejdsgiveren.

Meddelelsen til arbejdsgiver kan fx finde sted samtidig med den ansattes meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel/modtagelse.

Hvis medarbejderen ændrer sin fraværsret jfr. § 15, stk. 5, eller § 28, stk. 3, i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, kan medarbejderen dog samtidig foretage omvalg.

Hvis den ansatte herudover ønsker at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag i regi af fritvalgslønkontoen igen, sker det på sædvanlige vilkår efter bestemmelsen i Aftale om fritvalgsordning § 5, stk. 3.

Tilsvarende princip gælder for fritvalgstillæg efter den enkelte overenskomst.

Opmærksomheden henledes på, at når medarbejderen overgår til den ulønnede del af barselsorloven, forventes det, at medarbejderen orienterer sig i sin lønseddel mhp. på at konstatere, om konverteringen er sket, og pensionsbidraget er blevet forhøjet med fritvalgsbidraget.

Såfremt medarbejderen måtte konstatere, at arbejdsgiver ikke har foretaget en korrekt konvertering, retter medarbejderen henvendelse til arbejdsgiver. Indbetaler arbejdsgiver det manglende pensionsbidrag senest 2 uger efter, at arbejdsgiver har anerkendt kravet, betales der alene det skyldige beløb.

I overenskomsternes bestemmelser vedr. fritvalgstillæg indsættes følgende som bemærkningstekst - gældende fra 1. april 2026 til og med 31. december 2027

Bemærkning til stk. xx i fritvalgstillæg

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger XX,XX %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

I overenskomsternes bestemmelser vedr. fritvalgstillæg indsættes følgende som bemærkningstekst – Gældende fra og med 1. januar 2028:

Bemærkning til stk. xx i fritvalgstillæg (under 15 %)

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger XX,XX % til og med 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

I Aftale om fritvalgsordning indsættes nedenstående bemærkning til § 5, stk. 3, gældende fra 1. januar 2028:

Bemærkning til § 5, stk. 3, i Aftale om fritvalgsordning

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag over 15 % i regi af fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

6. Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om, at administrationsgrundlag af 2. juli 2025 om surrogasi implementeres i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Aftalen tilrettes i overensstemmelse med administrationsgrundlaget således, at forældre, hvis forældreskab er fastslået på baggrund af en surrogataftale efter børneloven og surrogatmødre ved danske altruistisk aftale efter børneloven, som er socialt sikret i Danmark, omfattes af aftalen med virkning fra 1. april 2026.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra parterne. Arbejdsgruppen har til formål at gennemføre det redaktionelle arbejde i forbindelse med implementeringen af de aftalte ændringer efter administrationsgrundlaget samt de øvrige ved OK-26 aftalte ændringer i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

7. Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn

Under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Den 7. januar 2026 er udkast til lovforslag om "Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn" sendt i høring.

Efter lovforslaget får en forælder til et barn under 18 år ret til fravær med barselsdagpenge i 12 uger, hvis barnets anden forælder dør.

Loven forventes at træde i kraft den 1.1.2027

Parterne er enige om, at hvis lovforslag vedtages, indføres der ret til sædvanlig løn under sorgorloven. Ændringen har virkning for forældre til børn under 18 år, hvor barnets anden forælder dør fra 1. januar 2027 eller senere.

Konkret indsættes nyt stk. 2 i § 14, hhv. § 27, der herefter formuleres som følger:

"§ 14. Sorgorlov mm.

Stk. 1

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Stk. 2

En forælder til et barn under 18 år har ret til fravær med løn i 12 uger, hvis barnets anden forælder dør. Fraværet regnes fra dagen efter dødsdagen.

Stk. 3

Udnyttes retten efter stk. 1 og stk. 2 udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 23. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 4

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption.

Stk. 5

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen”

”§ 27. Sorgorlov

Stk.1.

Hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, har hver af adoptanterne herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Stk. 2

En adoptant til et barn under 18 år har ret til fravær med løn i 12 uger, hvis den anden adoptant dør. Fraværet regnes fra dagen efter dødsdagen.

Udnyttes retten efter stk. 1 eller stk. 2, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 23. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.”

Såfremt lovforslaget ikke vedtages, anvendes midlerne ved OK-29 udmøntet med tilbagevirkende kraft, opskrevet med den fulde værdi af OK-26.

Bilag 12. Vedtægter for AKUT-fonden

I medfør af § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg har Regionernes Lønnings- og Takstnævn, KL, Akademikerne og Forhandlingsfællesskabet aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

§ 1. Fondens beliggenhed

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i KL's lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. Fondens indtægter og udgifter

Stk. 1.

Kommuner og regioner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Stk. 2.

De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indbetales fra kommunerne og regionerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner og regioner.

Stk. 3.

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4.

De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingen 1. januar og senest 2 måneder efter indbetalingen 1. juli. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. Fondens regnskab og revision

Stk. 1.

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2.

Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000.

Stk. 3.

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af et statsautoriseret revisionselskab, som der er enighed om mellem parterne.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. Tilsyn med Fonden

Stk. 1.

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra Forhandlingsfællesskabet, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og KL. Pr. 1. april 2026 er Akademikerne indtrådt i koordineringsgruppen.

Stk. 2.

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
- 4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
- 5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3.

Selskabsretligt tegnes fonden af en af KL og RLTN udpeget repræsentant, en repræsentant for Akademikerne og formanden for Forhandlingsfællesskabet.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse af vedtægterne

Stk. 1.

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2026.

Stk. 2.

Vedtægterne af 1. april 2015 for AKUT ophæves.

Stk. 3.

Hvis både Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 24 (KL) / § 23 (RLTN) i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter,

samarbejde og samarbejdsudvalg , betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Bilag 13. Aftale om trivsel og sundhed

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Stk. 1.

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.

§ 2. Aftalens formål

Denne aftale har til formål at understøtte regionernes arbejde med forebyggelses- og tilknytningsindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at arbejdet med medarbejdernes trivsel og sundhed er en vigtig del af det samlede arbejdsmiljøarbejde.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren skal sikre at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Aftalen ændrer heller ikke ved det ansvar, arbejdsmiljøloven tillægger arbejdsledere og ansatte med hensyn til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for vedkommendes arbejdsområde. Endelig ændrer aftalen ikke ved Arbejdstilsynets kompetence på området.

§ 3. Trivselsmålinger

Stk. 1.

Regionen er forpligtet til løbende at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, fx ift. arbejdsglæde, faglig udvikling og samarbejde. Målingerne kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). Forholdene skal afdækkes mindst hvert 3. år.

Stk. 2.

Hovedudvalget aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne, jf. stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 4. Indflydelse på egne opgaver

Stk. 1.

Indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder arbejdstidstilrettelæggelse, planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne samt sammenhæng mellem krav og ressourcer, er temaer, der bør lægges vægt på, så vidt det er muligt.

BEMÆRKNINGER:

Dette kan eksempelvis ske ved at inddrage medarbejdergruppen og/eller den enkelte medarbejder i tilrettelæggelsen af henholdsvis medarbejdergruppens og den enkeltes arbejdsopgaver under hensyntagen til arbejdspladsens samlede opgaveportefølje og drift.

Stk. 2.

Med henblik på at styrke grundlaget for balance mellem arbejdsliv og familieliv, bør ledelsen så vidt muligt tilgodese medarbejderens individuelle forhold og ønsker ved planlægningen af arbejdstid.

§ 5. Natarbejde

Stk. 1.

Ved arbejdstidsplanlægningen bør ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang søge at mindske forekomsten af natarbejde.

BEMÆRKNINGER:

Ved arbejdstidsplanlægningen på døgndækkede arbejdspladser henvises der til inspiration til de eksempler på konkrete arbejdsmiljøhensyn, der fremgår af bilag 2 til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Stk. 2.

Der kan lokalt iværksættes foranstaltninger med henblik på at afhjælpe gener i forbindelse med natarbejde.

BEMÆRKNINGER:

F.eks. tiltag vedr. kostvejledning, hvile mv.

§ 6. Sundhedsfremmeordning

Stk. 1.

Der skal i hovedudvalget aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

BEMÆRKNINGER:

- *Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.*

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

- *Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.*

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

- *Sundhedsfremmeindsatsen kan fx indeholde tilbud om massage, fysioterapi, kiropraktor, motion, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi, herunder målrettede forebyggende tiltag.*

Stk. 2.

Sundhedsfremmeinitiativernes effekt, tilgængelighed og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum, fx en gang årligt.

BEMÆRKNINGER:

Drøftelserne kunne fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværstatistikker.

§ 7. Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

I tilknytning til regionens budgetforhandlinger skal ledelsen – i hovedudvalget – redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

BEMÆRKNINGER:

Der gøres opmærksom på, at i henhold til § 8, stk. 3, nr. 1, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Der gøres endvidere opmærksom på, at i medfør af § 7, stk. 2, i MED-rammeaftalen og § 16, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

§ 8. Statistik for sygefravær på institutionsniveau

Stk. 1.

Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen.

BEMÆRKNINGER:

Den statistik, som skal fremlægges, udarbejdes forudsætningsvis af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), på baggrund af de sygefraværregistreringer, som allerede finder sted på de enkelte institutioner.

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

Det er muligt at inddrage andet relevant data i fremlæggelsen om sygefravær eks. personaleomsætning.

Stk. 2.

Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen.

BEMÆRKNINGER:

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsmålinger, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 10-13 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i ho-vedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 9. Sygefraværssamtaler

Stk. 1.

Hovedudvalget aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der er behov for fortsat fokus på nedbringelse af sygefraværet, og at sygefraværssamtaler er et af tiltagene i den samlede sygefraværssindsats.

Stk. 2.

Formålet med sygefraværssamtaler er at skabe dialog med sygemeldte medarbejdere om at vende tilbage, samt at drøfte evt. tiltag for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen.

Stk. 3.

Såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både leder og medarbejder er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på almindelige vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler leder og medarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.

BEMÆRKNINGER:

Indholdet i handleplanerne kan bl.a. være om muligheden for tilpasning af den sygemeldtes jobfunktioner eller for omplacering.

Lederen bør sikre sig, at en handleplan, som måtte blive aftalt i forbindelse med en samtale, er forstået af begge samtaleparter, samt at det er klart, hvem der har ansvar og initiativpligt. Ved udarbejdelsen af handleplan henledes opmærksomheden på notatpligten, jf. offentlighedsloven.

Det er forudsat, at regionerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen har behov for en målrettet indsats. Regionen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på

almindelige vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde jf. også Aftale om Socialt Kapitel § 2, stk. 2.

§ 10. Retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV'er

Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, herunder opfølgning, hvis der konstateres problemer i APV'en. Handlingsplaner drøftes i arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at arbejdspladsvurderingen er grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet, herunder for forebyggelse- og tilknytningsindsatser i regionerne.

§ 11. Indsats mod arbejdsbetinget stress

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet eller samarbejdssystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress (bilag 1). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med arbejdsmiljøorganisationen.

BEMÆRKNING:

Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2004 om arbejdsbetinget stress fremgår det, at "håndtering af problemet med arbejdsbetinget stress kan gennemføres inden for arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer."

Der henvises til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø 1406 2020 kap. 3 om særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø: Stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet, uklare og modstridende krav i arbejdet og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere.

§ 12. Indsats mod arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden, der udøves af personer, der ikke er ansatte, herunder borgere, jf. vedlagte protokollat om "Indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2).

Der kan være tale om fysisk vold eller psykisk vold, i form af trusler eller anden krænkende adfærd, herunder chikane.

I de regioner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

BEMÆRKNING:

Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2007 om vold og chikane på arbejdspladsen fremgår det, at "Virksomheden må have en tydelig erklæring, som angiver, at chikane og vold ikke tolereres".

§ 13 Indsats mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves mellem ansatte og mellem ledere og medarbejdere jf. protokollat om "Indsats mod arbejdsrelateret vold, og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2).

I de regioner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

BEMÆRKNING:

De to retningslinjer kan samles i en retningslinje, der omhandler indsatserne i både §12 og §13.

§ 14. Livsfaser

Medarbejderen har ret til at anmode nærmeste leder om en livsfasesamtale. Drøftelsen kan i givet fald finde sted i som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS).

BEMÆRKNING:

Livsfasesamtalen mellem leder og medarbejder har til formål at drøfte medarbejderens eventuelle behov - i forbindelse med en given livsfase - der kan tilgodese begge parter. Det kan fx være ift. at blive forælder eller at være i overgangsalderen.

§ 15. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer

Stk. 1.

De almindelige samarbejds- og medindflydelsesregler om de centrale parter opgaver samt håndtering af uoverensstemmelser gælder også i forhold til bestemmelserne i denne aftales § 3, stk. 2, § 6, § 7, § 8, stk. 2, § 9, stk. 4, § 10 og § 11, dvs. i forhold til de bestemmelser, hvor MED- eller SU-systemet er tillagt en rolle i forhold til retningslinjer.

BEMÆRKNINGER:

De almindelige regler er at finde i henholdsvis:

- *Rammeaftale om medindflydelses- og medbestemmelse §§ 21 og 22*
- *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 28.*

Stk. 2.

Hvis en af parterne overtræder retningslinjer aftalt efter § 12, stk. 1, eller hvis der ikke er opnået enighed om retningslinjer, jf. § 12, stk. 1, og ledelsen efterfølgende ikke opfylder forpligtelsen, jf. § 12, stk. 2, gælder reglerne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 20 henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 29.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen erstatter aftalen om trivsel og sundhed af 15 september 2015 indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress

Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at RLTN og Forhandlingsfællesskabet med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.

Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan forskellige individer reagere forskelligt i sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds lidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress

Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværspcent, hyppig personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stressproblem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejdsomængden osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

Ledelsens og medarbejdernes ansvar

Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 1072 § 12 indhente eksternt sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinjer er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.
- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

København, den 15. september 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

Bilag 2. Protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen

1. Indledning

Dette protokollat omhandler regionernes forpligtelser vedrørende identifikation, håndtering og forebyggelse af vold, mobning og chikane – herunder seksuel chikane - på arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at RLTN og Forhandlingsfællesskabet med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE OG UEAPME den 26. april 2007.

Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er vold, mobning og chikane uacceptabelt. RLTN og Forhandlingsfællesskabet tager afstand fra alle former for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. Det er en fælles opgave for arbejdsgivere og medarbejdere at håndtere denne type problemer, som kan have alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

Den danske lovgivning¹¹ definerer arbejdsgiverens pligt til at beskytte medarbejderne mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Forskellige former for vold, mobning og chikane kan påvirke arbejdspladsen. De kan:

- være af fysisk, psykisk og/eller seksuel karakter,
- være enkeltstående tilfælde eller mere systematiske handlingsmønstre,
- forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede, medarbejdere eller udøves af tredjeparter, såsom klienter, borgere, patienter, elever, osv.,
- variere fra mindre tilfælde af krænkende adfærd til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser, der kræver indgreb fra offentlige myndigheder.

Vold, mobning og chikane kan potentielt set berøre alle arbejdspladser og alle medarbejdere, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller ansættelsesform. Visse grupper og sektorer kan dog have en højere risiko end andre. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle medarbejdere, der berøres af problemet.

2. Formål

Formålet med denne aftale er at:

- Øge opmærksomhed og viden blandt arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- Give arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter på alle niveauer nogle retningslinjer, med henblik på at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

3. Beskrivelse

Vold, mobning og chikane er udtryk for uacceptabel opførsel fra en eller flere personer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre. Arbejdsmiljøtiltag kan forebygge samt påvirke den vold, mobning og chikane, folk udsættes for.

¹¹ Mest relevant er arbejdsmiljøloven og bekendtgørelse om arbejdets udførelse med tilhørende vejledninger fra Arbejdstilsynet

Vold, mobning og chikane¹² finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelse, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, mobning og chikane kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en ansats værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø.

4. Forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer med chikane og vold

Forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer på området, har regionens øverste medindflydelsesudvalg til opgave at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.

Hvis regionen allerede har en politik og procedurer, som lever op til kravene i dette protokollat, kan regionen på baggrund af en drøftelse i de øverste medindflydelsesudvalg, beslutte at lade denne være gældende i forhold til protokollatet.

At øge opmærksomheden om vold, mobning og chikane samt at uddanne ledere og medarbejdere om det, kan reducere risikoen for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

En passende procedure for håndtering af konkrete sager¹³ skal bygge på følgende grundlæggende principper:

1. Det er i alle parter interesse at skride frem med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv.
2. Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen.
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold.
4. Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.
5. Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger.
6. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag.
7. Om nødvendigt eksternt bistand.

Regionen tager passende skridt overfor den forulempende part.

Regionen tilbyder skadelidte den nødvendige støtte og om nødvendigt hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

5. Voldgift og håndhævelse af forpligtelser

¹² Det engelske begreb "harassment", på dansk "chikane", er ikke defineret som begreb i dansk arbejdsmiljølovgivning, men indgår dels under begrebet "mobning", og dels under begrebet "psykisk vold".

¹³ Behandling af enkeltsager for så vidt angår disciplinærsager og evt. erstatning mv. vil fortsat være et anliggende for den forhandlingsberettigede organisation.

Håndhævelsen af forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

København, den 15. september 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

Bilag 14. Ændringer i opsigelsesbestemmelser i overenskomster

Parterne er enige om, at de relevante bestemmelser vedrørende opsigelse i overenskomsterne redigeres med afsæt i nedenstående.

Bestemmelse uden organisationshøring

§ X. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

[Organisationsspecifikke oplysninger]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

8 måneders fristen finder ikke anvendelse i relation til spørgsmålet om bortvisningen er uberettiget.

Fristen finder dog anvendelse i spørgsmålet, om en afskedigelse kan anses for rimeligt begrundet. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og regionen aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af regionen og 2 af organisationen, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Organisationen og regionen kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af regionen og 1 medlem udpeges af organisationen, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens §3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

Bestemmelse med organisationshøring

§ X. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked eller påtænkt bortvisning. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles påtænkt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

[Organisationsspecifikke oplysninger]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Opmærksomheden henledes på, at organisationen fortsat skal gives adgang til at udtale sig inden for en frist på 3 uger (for prøveansatte dog 2 uger) forinden en månedslønnet ansat afskediges. Fristen forlænges med evt. søgnehellidage i perioden.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for

vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

[organisationsspecifikke oplysninger]

Underretningen indeholder som hidtil oplysninger, som gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 7

Organisationen kan i de tilfælde, hvor der ikke har været forhandlet i henhold til stk. 4, kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7.

8 måneders fristen finder ikke anvendelse i relation til spørgsmålet om bortvisningen er uberettiget. Fristen finder dog anvendelse i spørgsmålet, om en afskedigelse kan anses for rimeligt begrundet. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 9.

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og regionen aftales forhandling med henblik på at få sagen forliget, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

BEMÆRKNING:

Organisationen og regionen kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 10

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af regionen og 2 af organisationen, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og voldgiftsretter, kap. 2.

Organisationen og regionen kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af regionen og 1 medlem udpeges af organisationen, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 11

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens §3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 12

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

Bilag 15. Årlige merudgifter som konsekvens af deltidsafgørelsen

Overenskomst	Andel af samlet merudgift	Andel af overenskomstens lønsum
Administration og it mv., Regioner	1.576.565	0,04%
Ambulanceuddannet personale, Regioner	135.257	0,01%
Audiologiassistenter og -elever	12.617	0,02%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	1.857.945	0,13%
Husassistenter, Regioner	2.252.908	0,25%
Håndværkere m.fl., Regioner	106.000	0,01%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	31.952	0,01%
Neurofysiologiassistenter og -elever	15.189	0,03%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	3.472.353	0,30%
Regions- og skolebetjente m.fl.	4.502	0,01%
Rengøringsassistenter, Regioner	2.321.557	0,30%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	336.744	0,18%
Social- og sundhedspersonale, Regioner	12.404.607	0,26%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	3.580.998	0,15%
Socialrådgivere, Regioner	158.996	0,03%
Specialarbejdere mv., Regioner	182.158	0,05%
Sundhedsadministrativt personale	2.897.393	0,08%
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	39.894.611	0,17%
Sygehusportører	311.937	0,03%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem, Reg.	44.658	0,30%
TL, byggeri, miljø og energi, Regioner	4.160	0,01%
Vagtcentralpersonale, Regioner	6.219	0,01%
Øvrige, DR	1.424.300	3,32%
Samlet	73.033.626	0,10%

Bilag 16. Omkostningsbilag**Gældende for perioden fra 1. april 2026 til 31. marts 2029**

	1.4.26	1.10.26	1.4.27	1.10.27	1.1.28	1.4.28	1.10.28	I alt
Prioriterede midler (BFL)			0,20					0,20
Generelle lønstigninger	2,20	0,70		0,66		1,76	0,72	6,04
Organisationsmidler	0,10		1,90					2,00
Fritvalgsordningen					0,06			0,06
Områdetillæg					0,04			0,04
Pulje til de lavest lønnede			0,02					0,02
Pulje til det præhospitale område			0,03					0,03
Familiepakke	0,14							0,14
Udviklingsfond			0,04					0,04
Reguleringsordning		-0,09		0,10			0,02	0,03
I alt	2,44	0,61	2,19	0,76	0,10	1,76	0,74	8,60
I alt, forhandlingsåret	3,05		2,95			2,60		8,60
Reststigning	0,20		0,20			0,20		0,60
Ramme og reststigning	3,25		3,15			2,80		9,20

RLTN og Forhandlingsfællesskabets indgåede aftaler bygger på beregninger og økonomiske forudsætninger der dækker hele det regionale arbejdsmarked og på tværs af forhandlingsområder. Den økonomiske oversigt afspejler hermed den samlede økonomi.