

c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postboks 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

Akademikerne

[ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk) og [jdj@ac.dk](mailto:jdj@ac.dk)

15-12-2023

EMN-2022-01644

1669596

David Sembach Nielsen

### **Krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2024 af aftaler og overenskomster inden for Akademikernes forhandlingsområde**

Regionerne ser ind i en fremtid, hvor der mangler arbejdskraft. Derfor skal de regionale aftaler og overenskomster både understøtte behovet for et øget arbejdsudbud og samtidig sikre udviklingen i den regionale opgavevaretagelse i hele landet.

De regionale aftaler og overenskomster skal understøtte Danske Regioners målsætning om at få flere medarbejdere på fuldtid og omdanne de regionale arbejdspladser til fuldtidsorganisationer.

Vilkårene i overenskomsterne skal understøtte medarbejdernes motivation for at komme på fuldtid eller gå op i arbejdstid og mindske incitamenter til at arbejde på deltid.

De regionale arbejdspladser er døgnarbejdspladser. Vagtarbejde, ændringer på grund af uforudsete forhold og arbejde på alle døgnets tidspunkter er grundlæggende forudsætninger for, at regionerne kan leve op til ansvaret for et velfungerende sundhedsvæsen og socialområde, hvor arbejdet tilrettelægges omkring patienter og borgeres behov. Det er derfor afgørende, at flere tager del i vagtarbejde og at flere medarbejdere arbejder med borger/patientnært arbejde, og har et virke i det kliniske arbejde for på den måde helt konkret at bidrage til den kliniknære læring og til, at de rette kompetencer er til stede.

Udviklingen i sundhedsvæsenet og de opgaver, der løses, skaber nye muligheder for organiseringen af arbejdet og nye muligheder for at bringe kompetencer i spil til gavn for patienter og borgere. De regionale ledere har en vigtig opgave med at sikre, at disse muligheder bruges og bruges på en måde, der gør det attraktivt at arbejde i regionerne. Det er nødvendigt at sikre, at overenskomsterne understøtter denne udvikling og ikke

sætter barrierer for nye måder at arbejde på, organisere og løse opgaver på.

Side 2

Et velfungerende sundhedsvæsen og socialområde handler om at bruge midlerne bedst muligt. Derfor skal aftaler og overenskomster understøtte sammenhæng mellem opgaver og honorering. Honoreringen skal falde der, hvor det giver mest værdi for patienter og borgere, og der skal være de rigtige incitament hertil, som skaber mest sundhed for pengene.

Regionernes Lønnings- og Takstnævns overordnede mål med fornyelsen af overenskomsterne er at understøtte udviklingen i sundhedsvæsenet og på socialområdet. Regionernes Lønnings- og Takstnævns krav skal ses i lyset af et ønske om en konstruktiv dialog med alle organisationer om, hvordan målsætningen kan realiseres både for de enkelte faggrupper og gennem tværgående, langsigtede løsninger og fælles regler.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn forudsætter at trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår implementeres efter hensigten.

På den baggrund fremsættes følgende krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Akademikernes forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge

### **Generelle krav**

1.

RLTN går til overenskomstforhandlingerne med en forudsætning om, at et aftaleresultat skal holdes indenfor en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme.

Det samlede aftaleresultat skal være robust i forhold til at kunne håndtere en eventuel mere afdæmpet privat lønudvikling i perioden end forventet ved aftaleindgåelsen.

2.

Overenskomster og aftaler skal understøtte, at patientfokus er omdrejningspunktet for både organisering, ledelse, behandling og pleje, og som samtidig sikrer fokus på høj effektivitet og kvalitet. Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved de generelle forhandlinger skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.

Eventuelle til rådighed værende lønmidler kan anvendes til at fremme centrale dagsordener, der understøtter udviklingen og opgavevaretagelsen i sundhedsvæsenet.

3.

Anvendelse af midler til projekter, aktiviteter og indsatser afsat i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter drøftes med henblik på at gøre anvendelsen af midlerne mere målrettet og tværgående.

4.

En begyndende udfasning af stedtillæg drøftes

5.

Rammerne for de mellem parterne indgåede aftaler om arbejdsmarkeds-pensioner drøftes.

6.

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

#### **Tværgående specielle krav**

7.

Overenskomster og aftaler skal være så lette at forstå og administrere som muligt. Der sigtes derfor efter forenkling og modernisering af disse.

#### **Specielle ikke-tværgående krav til overenskomst for akademikere ansat i regioner mv.**

8.

Arbejdstid for akademikere i klinikken

9.

Indgåelse af selvstændig aftale for akademiske fagchefer

#### **Specielle ikke-tværgående krav til Yngre Lægers overenskomster og aftaler**

10.

Modernisering af den overenskomstmæssige stillingsstruktur.

11.

Tilstedeværelse af rette kompetencer er afgørende for patientbehandlingen.

Der ønskes derfor en drøftelse af hyppighedsreglerne og reglerne om fællesmødetidspunkt med henblik på at sikre organisatorisk og arbejdsmæssig fleksibilitet til gavn for såvel patienter som læger. En ændring af hyppighedsreglerne skal sikre en mere smidig arbejdstilrettelæggelse, som samtidig medfører, at arbejdet om natten kan udtyndes.

12.

Der ønskes en drøftelse af udvikling i tjenestetyper, således de er tidssvarende til den teknologiske udvikling.

13.

Der ønskes en drøftelse af afgrænsningen af arbejdsområdet i overenskomsten, således at overenskomsten i højere grad understøtter den nuværende og fremtidige struktur og organisering, herunder i forhold til den teknologiske udvikling og behovet for organisatorisk fleksibilitet.

14.

Der ønskes en drøftelse af ansættelsesperioden for ikke-uddannelsesklassificerede stillinger.

15.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

### **Specielle ikke-tværgående krav til Foreningen for Speciallægers overenskomster og aftaler**

16.

Tilstedeværelse af rette kompetencer er afgørende for patientbehandlingen.

Der ønskes derfor en drøftelse af hyppighedsreglerne med henblik på at sikre organisatorisk og arbejdsmæssig fleksibilitet til gavn for såvel patienter som læger. En ændring af hyppighedsreglerne skal sikre en mere smidig arbejdstilrettelæggelse, som samtidig medfører, at arbejdet om natten kan udtyndes.

17.

Der ønskes en drøftelse af udvikling i tjenestetyper, således de er tidssvarende i forhold til den teknologiske udvikling.

18.

Der ønskes en drøftelse af afgrænsningen af arbejdsområdet i overenskomsten, således at overenskomsten i højere grad understøtter den nuværende og fremtidige struktur og organisering, herunder i forhold til den teknologiske udvikling og behovet for organisatorisk fleksibilitet.

19.

Der ønskes en drøftelse af konsekvenserne af bestemmelsen om seniorvilkår med henblik på en tilpasning, så de i højere grad understøtter opgavevaretagelsen.

20.

Bortfald af fleksibilitetstillæg for ikke at varetage formaliseret vagt.

21.

Der ønskes en drøftelse af vilkår ved fratræden.

22.

Der ønskes mere fleksible ansættelsesformer for lægelige chefer (mulighed for i særlige tilfælde at lave tidsbegrænsede ansættelser udover ansættelse på åremål)

### **Specielle ikke-tværgående krav til Tandlægeforeningens overenskomster og aftaler**

23.

Ændringer i konsekvens af ændringer på overlægeområdet og området for underordnede læger.

### **Specielle ikke-tværgående krav til Ergoterapeutforeningens, Danske Fysioterapeuters og Jordemoderforeningens overenskomster og aftaler**

24.

Der indføres mulighed for plustidsaftaler i overenskomst for ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.

**Specielle ikke-tværgående krav til Pharmadanmarks overenskomster og aftaler vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere**

25.

Afskaffelse af tjenestemandsansættelse for fremtidige ansatte.

**Specielle ikke-tværgående krav til chefer i regionerne**

26.

Der ønskes mere fleksible ansættelsesformer for chefer (mulighed for i særlige tilfælde at lave tidsbegrænsede ansættelser udover ansættelse på åremål).

27.

Der ønskes en drøftelse af vilkår ved fratræden.

**Specielle ikke-tværgående krav til Konstruktørforbundets overenskomster og aftaler**

28. Der indføres mulighed for plustidsaftale.

**Forbeholdskrav**

29.

Der tages forbehold for, at der ud over ovennævnte aftaler 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 og lovgivning.

30.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlings-temaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for regionerne.

31.

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.

32.

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

33.

I det omfang, der påføres de regionale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkomende procentregulering, jf. "Aftale om lønninger for ansatte i regionerne".

34.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Akademikerne eller Forhandlingsfællesskabet. Det forudsættes, at aftaleresultatet med Forhandlingsfællesskabet overføres til det akademiske område.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler samt tilhørende protokollater, tillæg og bilag:

#### Generelle aftaler

- Aftale om lønninger for ansatte i regionerne af 1. december 2021.
- Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner (opsamlingsordningen af 25. juni 2019)
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område af 5. november 2021

#### AC-organisationerne

- Overenskomst for akademikere i regioner mv. af 3. februar 2022

#### Yngre Læger

- Overenskomst for underordnede læger af 8. februar 2022

#### Foreningen for Speciallæger

- Aftale vedrørende lægelige chefer af 8. februar 2022
- Overenskomst for overlæger af 21. april 2021
- Overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger af 13. november 2023
- Overenskomst for speciallægekonsulenter af 12. november 2018

Tandlægeforeningen

- Aftale for tjenestemandsansatte overtandlæger ved regionale sygehuse m.v. af 7. februar 2022
- Overenskomst for tandlæger af 7. marts 2022

Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen

- Overenskomst for ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre af 7. februar 2022
- Overenskomst for ledere på Danske Fysioterapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens område af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale af af 7. februar 2022

Konstruktørforeningen

- Overenskomst vedrørende professionsbachelorer på det tekniske område af 7. februar 2022

Pharmadanmark

- Aftale vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere af 8. februar 2022

Djøf og IDA

- Aftale for chefer af 19. november 2021
- Rameaftale om kontraktansættelse af chefer af 28. marts 2019.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler og overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til**

[OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk)

Med venlig hilsen



Heino Knudsen



/Rikke Margrethe Friis