

Bilag 1

Forhandlingsresultater, det generelle område:

- Generelle lønstigninger er aftalt til 5,02 pct. i overenskomstperioden.
- Seniorområdet: Ny rammeaftale med fokus på individuelle muligheder, der kan tilbydes den enkelte. Lederen skal være opmærksom på, hvornår det er relevant at drøfte seniorvilkår med den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten inddrages fremover ved indgåelse af aftaler om vilkår. Rammeaftalen skal løftes og realiseres ved drøftelser og opfølgning i Regionens MED-udvalg.
- Arbejdsmiljø: Styrkelse af ekspertrådgivning og forskningsindsats. Dertil er det aftalt, at der udvikles og udbydes både en lederuddannelse og en fælles uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.
- Sorgorlov: Der er i tilknytning til ændring i barselsloven aftalt en udvidelse af lønretten, når forældre mister et barn. Forældre har fra 1. april 2022 hver ret til fravær med løn i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år.
- Timelønnede mm.: Med afsæt i en bekymring fra organisationernes side om, at der på nogle områder – herunder især socialområdet – er stor andel timelønnede og deltid på få timer, er det aftalt at kortlægge anvendelsen af fuldtid, deltid og timelønsansættelser. Når analysen foreligger, vil RLTN og Forhandlingsfællesskabet i en politisk dialog drøfte brugen af disse ansættelsesformer.
- Nedsættelse af pensionskarens: Beskæftigelsesfarensperiode for månedslønnede pr. 1. april 2022 nedsættes til 5 måneder (mod nuværende 6 måneder).
- Bæredygtighed og grøn omstilling: Det er aftalt at igangsættes initiativer, der kan understøtte vidensdeling og erfaringsudveksling for blandt andet ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer.
- Det digitale arbejdsliv: Det er aftalt at igangsætte et fælles projekt om, hvad digitaliseringen betyder for opgaveløsning, brugere og medarbejdere i regionerne.
- Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært: Videreførelse af aftaler fra overenskomstforhandlingerne i både 2015 og 2018.
- Tryghedspulje: Der etableres en pulje fra 2021-2024, der kan yde støtte til foranstaltninger for afskedigede ansatte indenfor udvalgte overenskomstgrupper. De afsatte midler supplerer regionernes egne indsatser ved afskedsrunder.

Forhandlingsresultater, de enkelte organisationer

Generelt gennemgående for de fleste faggrupper

- Der er aftalt mindre forhøjelser af grundløn og / eller grundlønstillæg
- Pensionsprocenter forhøjes for en del grupper
- Kompetencefonden, oprindeligt aftalt for en række organisationer ved overenskomstforhandlingerne i 2015, videreføres.
- Der er aftalt frit valgs ordninger for en række faggrupper, hvor mindre dele af pensionen kan vælges udbetalt som løn
- Mindre forhøjelse af arbejdstidsbestemte tillæg
- Fælles fokus på lokal dialog om arbejdstidsplanlægning. Der nedsættes et dialogforum mellem overenskomtparterne

Foreningen af speciallæger (FAS), væsentligste elementer

- Præcisering af, at overlæger er ledere (pr. 1. april 2021)
- Nedsættelse af overlægers grundløn med 30.000 kr. for overlæger, der ansættes på stillinger opslået efter 1. marts 2021. Efter tre års anciennitet stiger grundlønnen til det nuværende niveau
- Ny formaliseret mellemliderstilling, som blandt andet dækker over den nuværende specialeansvarlige overlæge. Denne mellemlider får titlen ”ledende overlæge” (pr. 1. april 2022)
- Ny titel til den nuværende ledende overlæge, så denne fremover benævnes ”cheflæge” (pr. 1. april 2022)
- Styrkelse af overlægernes efteruddannelse. Der skal fremover udarbejdes gensidigt forpligtende efteruddannelsesplaner ved lederudviklingssamtalerne, herunder pligt til at afholde 10 efteruddannelsesdage (pr. 1. april 2021)
- Der er aftalt et fælles arbejde mellem parterne om arbejdstidsregler, der skal afdække, om overlægernes arbejdstidsregler er tidssvarende eller har behov for en modernisering.

Ændringen af titel til cheflæge har givet en del reaktioner både i Region Hovedstaden og i de øvrige regioner fra ledende oversygeplejersker. Dels fordi de fremover vil fremstå som ikke-ligeværdige i duoledelsen, da den ledende overlæge i duoledelsen fremover skal betegnes cheflæge, mens den ledende oversygeplejerske ikke ændrer titel. Dels fordi titlen på den nye mellemliderstilling bliver ledende overlæge, det vil sige hierarkisk et niveau under den ledende oversygeplejerske.

Det drøftes i forskellige direktørkredse i regi af Danske Regioner, hvordan regionerne kan sikre fortsat ligeværdig ledelse i både afdelingsledelser og afsnitsledelser. Danske Regioner udarbejder et samlet svar til DSR Lederforeningen om, at regionerne er imødekommende overfor en løsning, der sikrer ligeværdighed, men at vi samlet ønsker at drøfte muligheder og betingelser med DSR Lederforeningen.

Den nye mellemliderstilling indplaceres på aftalen for lægelige chefer og benævnes ledende overlæge. Den nuværende specialeansvarlige overlæge indgår som en del af denne stillingskategori. Det er herudover defineret i forhandlingsprotokollen, at den kommende ledende overlæge har organisatorisk og/eller faglig ledelse, refererer til afdelingens cheflæge og er tillagt den lægelige ledelse af et område enten organisatorisk eller fagligt.

Der er knyttet følgende meget brede bemærkning til definitionen af ledelse:

- Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftsansvar – at lede den daglige drift af den organisatoriske enhed typisk en sektion eller et afsnit.
- Faglig ledelse handler om et særligt fagligt ledelsesansvar på et afdelingsstrategisk niveau fx for specialet, for et fagområde, for forskning og udvikling, for kvalitet, for uddannelse mv.

- En ledende overlæge varetager ledelsen af et nærmere defineret ansvarsområde inden for afdelingens virksomhed og sikrer effektiv ressourceanvendelse og sammenhængende patientforløb, bidrager til strategisk planlægning og implementering mm.

Der er behov for, at det defineres konkret i regionen, hvilke overlæger der indgår i disse kategorier, da regionen har mange funktionsområder for overlæger – herunder afsnitsansvarlige overlæger, områdeansvarlige overlæger, uddannelsesansvarlige overlæger med flere. Center for HR og Uddannelse tager initiativ til at nedsætte en gruppe med repræsentanter for hospitalerne, der kan bidrage til det arbejde.

Danske Regioner tager initiativ til en drøftelse af mellemliderstillingen på tværs af regioner for en national konkretisering og hvorvidt dette er muligt.

De gensidigt forpligtende uddannelsesplaner er en skærpelse ift. den hidtidige aftale. Det er nu pointeret, at de 10 aftalte efteruddannelsesdage skal anvendes, og at der ved den årlige lederudviklingssamtale skal indgås en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. Planen kan have et flerårigt sigte, men der skal minimum én gang årligt følges op på, om planen er opfyldt.

Center for HR og Uddannelse udarbejder, som en hjælp til enkel implementering, et overordnet intentionspapir på regionalt niveau. Den konkrete implementering herefter sker på hospitalsniveau, hvor der vil være behov for, at lederne bruger LUS (ledelses udviklings samtaler) til at sætte en strategisk retning for udvikling af afdelingen og for udviklingsplanen for den enkelte overlæge. Intentionspapiret kan med fordel indeholde eksempler på bredden af efteruddannelsesaktiviteter, som kan indgå i planerne. Center for HR og Uddannelse indhenter også inspiration fra de øvrige regioner. Der etableres ikke et tælleregime for dagene, men tages afsæt i tillid til, at ledelse og overlæge afvikler de planlagte aktiviteter.

Foreningen af Yngre Læger (YL), væsentligste elementer

- Regionale forsøg med fokus på at fremme karriereudvikling af afdelingslæger
- Styrkelse af efteruddannelse. Der skal fremover udarbejdes gensidigt forpligtende efteruddannelsesplaner (ved medarbejderudviklingssamtaler), herunder pligt til at afholde 10 efteruddannelsesdage
- Der er aftalt et fælles arbejde mellem parterne om arbejdstidsregler, der skal afdække, om arbejdstidsreglerne er tidssvarende eller har behov for en modernisering.

Forsøg med fokus på udvikling af afdelingslæger skal sætte fokus på den faglige og opgavemæssige udvikling af afdelingslæger. Forsøget skal fremme karriereudviklingen med det formål at etablere en stillingsstruktur, der rummer en ny speciallægefigur som alternativ til en karriere som overlæge.

Rammerne for disse forsøg defineres af overenskomstens parter efter overenskomstforhandlingernes afslutning og skal foreligge senest den 1. juni 2021. Herefter skal regionerne, i samarbejde med overenskomstens parter, udarbejde en beskrivelse af regionens forsøg. Beskrivelsen skal være udarbejdet senest 1. november 2021.

Arbejdet kan ikke igangsættes, før overenskomstens parter har udarbejdet rammerne. Center for HR og Uddannelse vil understøtte, at regionen får igangsat forsøg, hvilket også ligger i forlængelse af regionens fokus på at få flere læger til at vælge ledelsesvejen.

De gensidigt forpligtende uddannelsesplaner er som i aftalen med Foreningen af Speciallæger en skærpelse i forhold til den hidtidige aftale.

Aftale for chefer, væsentligste elementer

- For sygehus-/hospitalsdirektører er der aftalt en forhøjelse af det centralt fastsatte funktionstillæg på 105.915 kr. til 120.915 kr. om året pr. 1. april 2022. I aktuelt niveau svarer det til en forhøjelse på 15.798 kr. om året.
- Projekt om distanceledelse med sigte på beskrivelse af muligheder og begrænsninger samt inspiration til, hvordan distanceledelse håndteres bedst muligt. Forventes gennemført og formidlet via parternes fælles forum "væksthus for ledelse"

Sundhedskartellet (herunder Dansk Sygeplejeråd, Danske bioanalytikere og Kost- og ernæringsforbundet), væsentligste elementer

- Der er afsat midler specifikt til sygeplejerskerne. Det har resulteret i, at der ydes et tillæg til alle sygeplejersker på årligt 3.000 (31.03.18-niveau) efter 4 års anciennitet.
- Der er aftalt tillæg på årligt 7.800 (31.03.18-niveau) til bioanalytikerundervisere
- Projekt om lønmodel for ledere
- Fælles afdækning af udviklingstendenser med betydning for tjenestested

Projekt om lønmodel for ledere: der er ikke i lederoverenskomsten fastsat en specifik grundlønssindplacering, men en bestemmelse om, at grundlønnen aftales lokalt. Projektet skal afdække, hvordan modellen finder anvendelse i praksis.

Fælles afdækning af udviklingstendenser med betydning for tjenestested: der er særligt stort fokus på begrebet tjenestested. Dette rummer ikke alene geografisk tjenestested, men ligeledes hvorvidt medarbejderen er ansat på en specifik afdeling eller kan flyttes på tværs af afdelinger. Overenskomstens parter ønsker at indsamle eksempler, input og viden om, hvordan organisatoriske ændringer kan håndteres på en tryghedsskabende måde, der skaber de bedste rammer for medarbejderne.

HK, væsentligste elementer

- Iværksættelse af særlig indsats for lægesekretærer, der understøtter kompetenceudvikling – i lyset af den nye uddannelse som sundhedsadministrativ koordinator.

Der nedsættes en følgegruppe med centrale og lokale repræsentanter fra Danske Regioner, regionerne og HK. Rammerne besluttet efter overenskomstforhandlingerne er afsluttet - herunder deltagerkreds.

Akademikerorganisationerne, væsentligste elementer

- Akademikerne indtræder i kompetencefonden
- Der er aftalt seniorbonus til akademikerne fra og med det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 62 år (pr. 1. januar 2023)

Social- og sundhedspersonale og væsentligste elementer

- Ny indplacering af medarbejdere, der ansættes på baggrund af egen brugererfaring (herunder peer recovery mentorer, som anvendes i Psykiatrien)
- Indsats i overenskomstperioden med afdækning og tydeliggørelse af social- og sundhedsassistenters kompetencer og opgaveløsning i fremtiden

Ambulanceuddannet personale, væsentligste elementer

- Der er aftalt en pauseregulering, der betyder, at der skal afholdes pause mellem 4 og 7 timer efter

mødetidspunktet. Pausen kan alene afbrydes ved A eller B kørsel. Afvikling af pauser skal løbende drøfte i de lokale MED-udvalg.

Oversigt over arbejdsgrupper, initiativer og projekter:

Der er generelt aftalt en lang række indsatser og projekter, hvor regionen vil forventes at bidrage med deltagere i styregrupper og arbejdsgrupper samt ved at svare på interviews, spørgeskemaer, m.m.

Generelle forlig	
Arbejdsmiljø, styrket indsats	Iværksættes af arbejdsmiljøforum, består af medarbejdere fra Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og organisationerne. Ad hoc inddragelse af regionerne.
Tryghedspulje	Igangsættes i Center for HR og Uddannelse
Senioraftale	Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet udarbejder en vejledning. Herefter inviteres regionernes HR-direktører, næstformænd i Regionernes MED-udvalg og andre repræsentanter til dialog.
Bæredygtighed og grøn omstilling	Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet igangsætter initiativer
Det digitale arbejdsliv	Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet igangsætter projektet i to faser
Fuldtid, timelønnede mm.	Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet kortlægger anvendelse i regionerne og viderebringer til politisk dialog

Sundhedskartellet	
Projekt om lønmodel for ledere	Styregruppe nedsættes med 2-3 repræsentanter fra både arbejdsgiver og arbejdstager. Data aftales i projektperioden og kan være spørgeskemaundersøgelse, fokusgruppeinterviews med mere
Fælles afdækning, tjenestested	Styregruppe nedsættes med repræsentanter fra både Danske Regioner og Sundhedskartellet. Data aftales i projektperioden og kan være spørgeskemaundersøgelse, fokusgruppeinterviews med mere. Igangsættes medio 2021.
Projekt specialisering af bioanalytikere	Styregruppe nedsættes med 2-3 repræsentanter fra både arbejdsgiver og arbejdstager. Styregruppen nedsætter en arbejdsgruppe. Data indsamles via spørgeskemaundersøgelse, fokusgruppeinterviews og statistisk materiale.
Drøftelse af natarbejde (gælder også fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre)	Drøftes i arbejdsmiljøforum, når Arbejdsmiljørådet har færdiggjort deres anbefalinger
Dialogmøder om ledernes råderum	Danske Regioner igangsætter dialogmøder med Sundhedskartellet - videreføres foråret 2021

Projekt ernæringsfaglige specialistkompetencer	Styregruppe og arbejdsgruppe nedsættes med repræsentanter fra både Danske Regioner og Kost- og Ernæringsforbundet.
--	--

Foreningen af Speciallæger	
Fælles arbejde om arbejdstidsregler	Igangsættes efter overenskomstforhandlingerne. Her aftales den videre plan. Relevant at søge inspiration fra vagtplanlæggere, ledes med mere.

Foreningen af Yngre Læger	
Fælles arbejde om arbejdstidsregler	Igangsættes efter overenskomstforhandlingerne. Her aftales den videre plan. Relevant at søge inspiration fra vagtplanlæggere, ledes mm.
Karriereudvikling afdelingslæger	Rammerne defineres af parterne umiddelbart efter overenskomstforhandlingerne og skal foreligge senest juni 2021. Herefter skal regionerne udarbejde beskrivelse af forsøget senest 1. november 2021.

Cheftalen	
Projekt om distanceledelse	Gennemføres og formidles via Væksthus for ledelse

HK	
Indsats kompetenceudvikling lægesekretærer	Der nedsættes en følgegruppe med centrale og lokale repræsentanter fra Danske Regioner, regionerne og HK. Rammerne beslutes - herunder deltagerkreds - efter forligsindgåelse.

FOA	
Social- og sundhedsassistenter i fremtidens sundhedsvæsen	Overenskomstens parter gennemfører en indsats med henblik på at afdække og tydeliggøre social- og sundhedsassistenter kompetencer. Regionerne inddrages i arbejdet.

FOA/3F/ Socialpædagogernes Landsforbund	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter
Projekt vedr. ansættelsesformer	Styres af projektleder fra Regionernes lønnings- og takstnævn og projektleder fra FOA/3F/Socialpædagogernes Landsforbund. Projektet opdeles i to faser: afdækning og afprøvning af redskaber og metoder.

Arbejdstid	
Fokus på arbejdstidsplanlægning	Der oprettes et dialogforum mellem overenskomstens parter, hvor

	de mødes løbende og drøfter. Dækker: Social- og sundhedspersonale, neurofysiologiassistenter, piccoloer og piccoliner, portører, hus- rengørings- og serviceassistenter, lægesekretærer, Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter
Udviklingsprojekt af holddriftsaftalen <i>Anvendes pt. i regionen på håndværkere, HK personale og vagtcentralpersonale</i>	Overenskomstens parter – eventuelt i samarbejde med Kommunernes Landsforening. Projektet omhandler holddrift, forskudt tid og rådighedsvagter. Projektet skal afdække samspillet med overenskomster og samspillet til den øvrige løndannelse og lokale arbejdstidsplanlægning.