

DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.1.2023	1.10.23	I alt
Generelle lønforbedringer	0,75	1,37	0,00	1,35	0,77	0,78	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	-0,71	0,00	0,35	0,00	0,17	-0,19
Forbedringer i alt	0,75	0,66	0,00	1,70	0,77	0,95	4,83
Andre formål, i alt	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00	0,00	0,61
Strategipulje	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,05
Prioriterede grupper og særlige formål	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,05
Organisationsmidler	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00	0,45
Gennemsnitsløngaranti	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,06
Forbedringer inkl. andre formål	0,75	0,66	0,61	1,70	0,77	0,95	5,44
--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---							
Reststigning	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,60
Samlet udvikling i lønomkostninger	0,75	0,86	0,61	1,90	0,77	1,15	6,04

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG RLTN AF 20. FEBRUAR 2021

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

ØKONOMI

På **det regionale område** mandede forhandlingerne ud generelle forbedringer på 5,02 pct. over perioden samt en videreførelse af reguleringsordningen, og dermed følger de regionale lønninger de private lønninger.

Ses der en økonomisk udvikling som forudsat, vil udmøntninger fra reguleringsordningen betyde, at de generelle lønforbedringer falder med 0,19 pct.point til 4,83 pct. i overenskomstperioden.

LØNFORBEDRINGER

På det regionale område udmøntes de generelle lønforbedringer:

1. april 2021: 0,75 pct.

1. oktober 2021: 1,37 pct.

1. oktober 2022: 1,35 pct.

1. januar 2023: 0,77 pct.

1. oktober 2023: 0,78 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

ANDRE FORMÅL

På det regionale område er også aftalt midler til andre formål på 0,16 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021. Dertil er der afsat 0,45 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 til organisationsforhandlinger.

Nogle akademikergrupper er omfattet af midler afsat til ligeløn.

STYRKET SENIORPOLITISK INDSATS

På det regionale område er parterne enige om en fælles målsætning om at fastholde seniorer ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv, og dermed skal en

indsats bibringe nye perspektiver og muligheder.

Indsatsen skal også være lokalt forankret ude på arbejdspladserne, hvor omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.

Således skal der ske en række tilpasninger og ændringer af Rammeaftale om Seniorpolitik, som med fokus på et langt og godt arbejdsliv understøtter behovet for fastholdelse på de kommunale arbejdspladser.

Denne indsats suppleres af en række initiativer for at understøtte den nye rammeaftale for seniorpolitik.

ET GODT ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at videreføre ekspertrådgivningen og forskningsprojektet samt udvikle to uddannelser i psykisk arbejdsmiljø for hhv. ledere samt ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i forening. Arbejdsmiljøforum fortsætter og vil iværksætte, følge og evaluere de aftalte initiativer samt gennemføre tematiske drøftelser af arbejdsmiljøemner.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om i perioden at udvikle og tilbyde en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Arbejdsmiljøforum aftaler en overordnet ramme og retning for uddannelsen og entrerer med en ekstern leverandør. Uddannelsen kan basere sig på erfaring fra ekspertrådgivningen, forskningsprojektet og allerede eksisterende uddannelser. Uddannelsen forløber over 2-3 dage over et halvt år og tilbydes til en konkurrencedygtig pris. Der indføres fuld deltagerbetaling, når de første forløb i udviklingsfasen er gennemført

Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR

Parterne er enige om at søge indstillet til Parternes Uddannelsesfællesskabs bestyrelse, at der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i opgaveløsningen.

Videreudvikling af ekspertrådgivningen og forskningsprojektet

Parterne er enige om at fortsætte og videreudvikle Ekspertrådgivningen i perioden med en tættere kobling til forskningsprojektet. Forskningsprojektet vil fortsætte med et anvendelsesorienteret fokus, hvor der gives plads til både kvalitativ og kvantitativ forskning.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov efter aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides, så begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14-26 uger, og at retten fremover kan udnyttes hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Hidtil har forældrene alene haft ret til fuld løn i indtil 14 uger, såfremt barnet døde inden udløbet af den 32. uge efter fødslen. Retten udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre som hidtil ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselsloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives ret til fuld løn i de perioder, hvor den

gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.

BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING

Regionerne er på flere parametre en central aktør, hvad angår bæredygtighed og grøn omstilling. Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte vidensdeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer.

Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser, omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de regionale arbejdspladser.

DET DIGITALE ARBEJDSLIV

Parterne er enige om at igangsætte et fælles projekt om digitaliseringens betydning for opgaveløsningen, brugere og medarbejdere i regionerne. Projektet skal bl.a. belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer. Formålet er at understøtte regionernes personalepolitiske arbejde med at udvikle en konstruktiv, resultatorienteret og velovervejet tilgang til digitalisering.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020.

AKUT

Med aftalen reguleres AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig time i overenskomstperioden.

OPLYSNINGER I FORBINDELSE MED ANSÆTTELSER M.V.

Der indsættes en præcisering af, at tillidsrepræsentanter i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser, skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysninger.

Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejdernes navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

TRYGHED

Konstruktørforeningens overenskomstgruppe omfattes af en Tryghedspulje, hvor parterne har afsat 6,03 mio. kr. i perioden til tryghedsskabende formål.

Puljen har til formål at finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse pga. budgetbesparelser, organisationsændringer m.v.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER

Parterne er enige om at videreføre en række projekter fra OK18, og der er aftalt en række nye projekter som fx *Det digitale arbejdsliv*.

Derudover er det aftalt, at 8 mio. kr. af AUA restmidlerne fra OK18 tilføres den nye kompetencefond for Akademikere.

AKADEMIKER-RESULTATET AF 25. FEBRUAR 2021 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

Der blev den 25. februar 2021 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i regioner pr. 1. april 2021. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2021, som således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

HØJERE SLUTLØNNINGER

I tilgift til de generelle forbedringer er der enighed om at forbedre grundlønnen for slutlønnings. Det betyder, at løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter forbedres med 0,25 pct. pr. den 1. april 2022. I tabellen nedenfor ses forbedringerne:

	<i>Forbedring</i>	<i>Ny grundløn</i>
<i>Løntrin 7</i>	909	362.816
<i>Løntrin 8</i>	967	387.346
<i>Specialkonsulent</i>	1.219	486.306
<i>Chefkonsulent</i>	1.306	522.684

Anm.: Grundløn i 31.32018-niveau

FORHØJELSE AF SLUTLØNNEN FOR BACHELORER

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 17.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed reduceres slutlønsforskellen imellem bachelorer og kandidater med mere end en tredjedel.

AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

PENSION

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten med 0,12 pct. point, så pensionsprocenten udgør 18,58 pct. af den ferieberettiget løn. Den forhøjede pension er også omfattet af fritvalg mellem løn og pension. Dermed kan den enkelte ansatte nu vælge mellem løn og pension for 2,18 pct. af pensionsopsparingen.

SÆRLIGE PENSIONSREGLER FOR UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT, SOM ER ANSAT TIDSBEGRÆNSET

Parterne har aftalt, at udenlandske medarbejdere, der arbejder med forskning eller i særligt specialiserede funktioner, kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn, når de er ansat i midlertidige stillinger på op til fem år og i øvrigt rekrutteret fra udlandet. Denne mulighed sidestiller regionalt ansatte udenlandske forskere med de universitetsansatte og andre statsansatte forskere.

SENIORBONUS

Der indføres der fra den 1. januar 2023 seniorbonus.

Det betyder, at alle får ret til en seniorbonus fra og med det kalenderår, efter de fylder 62 år på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn, som udbetales en gang årligt i januar måned.

Det er også muligt at konvertere seniorbonus til enten to seniordage eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ønskes seniorbonussen konverteret, skal dette meddeles til arbejdsgiver senest den 1. oktober året inden seniorbonussen kommer til udbetaling.

Det betyder, at Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, skal senest den 1. oktober 2022 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

KOMPETENCEUDVIKLING OG MOBILITET

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, gennem hele arbejdslivet, er der behov for at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde på det regionale område.

Parterne er ved OK21 derfor blevet enige om, at Akademikerne indtræder i Aftale om Kompetencefond. Der kan søges i Den Regionale Kompetencefond fra den 1. april 2022.

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden.

Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som regionerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke typer efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som vil være støtteberettigede.

Aftalen gælder alle organisationer under Akademikernes forhandlingsområde, undtagen overenskomster og aftaler, som er indgået med Foreningen af Speciallæger eller Yngre Læger som parter, chefer ansat på selvstændige aftaler og ansatte omfattet af Aftale vedr. sygehus/hospitalsapotekere.

INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I REGIONER

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt

arbejdsliv. Derfor er parterne enige om vigtigheden af, at arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af at have systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar i bilag 4 i Overenskomst for akademikere i regioner m.v.

OPTAGELSE AF NYE ORGANISATIONER

Konstruktørforeningen tiltræder den akademiske fællesoverenskomst, og kan derfor fremover varetage lokale forhandlinger på vegne af medlemmer af Konstruktørforeningen med en cand.tech. i byggeteknik.

RETSKRAV PÅ FORLÆNGELSE VED BARSEL FOR PH.D.-STUDERENDE

Parterne har aftalt, at medarbejdere, der som led i deres ansættelse er indskrevet på en ph.d.-uddannelse, har krav på en ansættelse, der som minimum har en varighed svarende til den forventede periode som indskrevet på ph.d.-uddannelsen. De pågældende får også retskrav på forlængelse af ansættelsesperioden, hvis de har været fraværende pga. barsels- eller adoptionsorlov.

BIBLIOTEKARER

Der er fast praksis for, at tjenestemandsansatte bibliotekarer i regionerne har vilkår, der svarer til de tjenestemandsansatte bibliotekarer i kommunerne, og parterne er enige om, at dette fortsat skal være tilfældet.

OVERENSKOMSTER FOR FYSIO- OG ERGOTERAPEUTER SAMT JORDEMØDRE

Parterne er enige om, at fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre får nye fælles overenskomster for henholdsvis basispersonale og ledere i forbindelse med organisationernes indtræden i Akademikerne. Samtidig udsendes der også selvstændige aftaler om arbejdstid og

lokal løndannelse, der udarbejdes som en teknisk omskrivning af de eksisterende fælles aftaler.

På basisoverenskomsterne har fysio- og ergoterapeuter fået forhøjet tillægget efter 10 års samlet beskæftigelse fra 15.850 kr. til 19.500 kr., mens jordemødre har fået forhøjet tillægget efter 12 års samlet beskæftigelse fra 22.284 kr. til 25.000 kr. og samtidig udvidet tillæggets dækningsområde til også at omfatte uddannelsesansvarlige jordemødre. Endelig får jordemødre også forhøjet pensionsprocenten fra 13,91 til 14,42.

På kandidatbilaget forhøjes trin 8 og pensionsprocenten svarende til de forbedringer, der er aftalt for kandidater på fællesoverenskomsten.

For ledere forhøjes pensionsprocenten fra 16,76 pct. for ergo- og fysioterapeuters vedkommende og 17,02 pct. for jordemødres vedkommende til 17,40 pct. for alle de tre grupper.

Endelig er parterne enige om at drøfte natarbejde, når Arbejds miljørådet færdiggør sit arbejde vedrørende anbefalinger herom.

OVERENSKOMST FOR OVERLÆGER

Parterne har aftalt en ny stillingsstruktur for overlæger, som indebærer et nyt treårigt løntrin for nyansatte overlæger, at funktionsansvarlige og specialeansvarlige overlæger fremover indplaceres som ledende overlæger, og de nuværende ledende overlæger fremover bliver cheflæger. Såvel cheflæger som ledende overlæger indplaceres på løntrin 52.

Alle overlæger får forhøjet pensionsprocenten, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor overlægen kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

Parterne er også enige om at gennemføre et projekt om arbejdstidsreglerne i

overenskomstperioden, og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

OVERENSKOMST FOR YNGRE LÆGER

Parterne har aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 0,4 pct. for alle læger. Samtidig får udenlandske læger, der arbejder med forskning eller i særligt specialiserede funktioner, mulighed for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, når de er ansat i midlertidige stillinger på op til fem år og i øvrigt rekrutteret fra udlandet.

Ulempetillægget pr. time forhøjes med 4,8 kr. i grundbeløb, og der gennemføres et projekt om arbejdstidsreglerne i overenskomstperioden. Parterne er også enige om at analysere muligheden for at overgå til ferie med løn i perioden.

Reservelæger og 1. reservelæger ændrer titler til læge (trin 1) og læge (trin 2), og der gennemføres et forsøg om faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger i alle fem regioner.

For læger, der skal gennemføre en ph.d.-uddannelse, er parterne enige om at sikre, at disse skal have den fornødne ansættelsestid til at følge uddannelsen i sin helhed, også i forbindelse med evt. barselsrelateret fravær. Det er også aftalt, at speciallæger, der ansættes med henblik på subspecialisering, skal ansættes i stillinger som afdelingslæge.

Endelig er parterne enige om at fastsætte den maksimale funktionstid ved samme afdeling for læger, der søger hoveduddannelse, til to år, og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

TANDLÆGER

Parterne har aftalt en ny stillingsstruktur, som indebærer et nyt treårigt løntrin for nyansatte overtandlæger. Samtidig ændres stillingen som ledende overtandlæge

til cheftandlæge, og der indføres en ny stillingstype som ledende overtandlæge.

Alle tandlæger får forhøjet pensionsprocenten, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor tandlægen kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

Parterne er også enige om at forhøje ulempetillægget per time og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

AFTALE VEDR. SYGEHUS/HOSPITALSAPOTEKERE.

Parterne er enige om at forhøje de centralt aftalte pensionsgivende tillæg med 4.024 kr. i årligt grundbeløb. Samtidig indføres der en ny fritvalgsordning, hvor den enkelte ansatte kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

KONSTRUKTØRER

Parterne er enige om at forhøje grundlønnen for bygningskonstruktører på løntrin 31 med 2.200 kr. i årligt grundbeløb og på øvrige løntrin med 1.500 kr. i årligt grundbeløb. Samtidig forhøjes pensionsprocenten for bygningskonstruktører med 0,13 pct. til 18,13, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor den enkelte medarbejder kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,79 pct., som løn.

Der afsættes derudover midler til særydelser under arbejdstidsaftalen og til kompetenceudvikling. Endelig er der enighed om at der udsendes en ny men uændret aftale om lokal løndannelse for bygningskonstruktører under Konstruktørforeningens forhandlingsret, og Konstruktørforeningens partsstatus i en række tværgående aftaler er blevet præciseret.