

Orientering til ledere i Region Midtjylland

# Overenskomst 2021

- kort fortalt



**Region Midtjylland**  
Koncern HR Stab  
marts 2021

# Indholdsfortegnelse

## Forord

### Generelt forlig

1. Generelle lønforhold
  - Reguleringsordningen
  - Aftaler om gennemsnitsløngaranti
  - Organisationsmidler
  - Prioriterede grupper og særlige formål
  - Strategipulje
2. Lokal løndannelse
3. Styrket seniorpolitisk indsats
4. Familie og børn
5. Arbejdsmiljø
6. Uddannelsesløft – fra ufaglært til faglært
7. Tryghedspulje
8. Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser
9. Bæredygtighed og grøn omstilling
10. Det digitale arbejdsliv
11. Øvrige elementer i aftalen
  - Nedsættelse af karenperioden for etablering af pensionsordninger
  - Forhøjelse af månedslønnen for EGU-praktikanter
  - AKUT-bidraget reguleres

### Organisationsforhandlingerne (side 7)

1. Sundhedskartellets organisationer
2. Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen
3. Social- og sundhedspersonale
4. Foreningen af Speciallæger (FAS)
5. Yngre Læger
6. Tandlægeforeningen
7. Hospitalsapotekere
8. Akademikere
9. Kontor- og it-personale m.fl.
10. Lægeseekretærer
11. Journalister og fotografer
12. Socialrådgivere
13. Socialpædagoger
14. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, samt pædagogisk assistenter
15. Ledende værkstedspersonale
16. Teknisk Landsforbund
17. Professionsbachelorer på det tekniske område
18. Håndværkere
19. Specialarbejdere
20. Ambulanceuddannet personale
21. Vagtcentralpersonale
22. Sygehusportører
23. Erhvervsuddannede serviceassistenter
24. Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
25. Rengøringsassistenter
26. Husassistenter
27. Ledende servicepersonale
28. Chefer

## Forord

Den 20. februar 2021 blev der indgået et generelt forlig mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet vedrørende en ny 3-årig overenskomstperiode gældende fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Efterfølgende er der indgået overenskomster med de forhandlingsberettigede organisationer for de enkelte faggrupper.

I nærværende pjece er der beskrevet de væsentligste ændringer og nyskabelser i det generelle forlig, samt for udvalgte overenskomstråder.

Ændringerne i de enkelte overenskomster fremgår i øvrigt af forhandlingsprotokollaterne, som kan læses i deres helhed på Koncern HR's hjemmeside.

Uddybende spørgsmål i relation til enkelte overenskomster eller forhandlingsresultater i det hele taget, kan rejses over for respektive HR-afdeling/lønkontor.

## 1. Generelle lønforhold

Der er aftalt generelle lønstigninger i hele overenskomstperioden på 5,02 %, hvortil kommer en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på -0,19 %, svarende til en samlet lønstigning for alle medarbejdere på 4,83 %.

Herudover er der afsat 0,45 % pr. 1. april 2022 til forhandlingerne med organisationerne til forbedring af de enkelte overenskomster.

Det samlede overenskomstresultat fremgår af tabellen nedenfor:

Stigning i pct.	2021		2022		2023		I alt
	Apr.	Okt.	Apr.	Okt.	Jan.	Okt.	
Generelle lønstigninger	0,75	1,37	0	1,35	0,77	0,78	5,02
Reguleringsordningen (skøn)		-0,71		0,35		0,17	-0,19
Afsat til organisationsforhandlinger			0,45				0,45
Strategipulje			0,05				0,05
Grupper og særlige formål			0,05				0,05
Gennemsnitsløngaranti (YL)			0,06				0,06
<b>I alt</b>	<b>0,75</b>	<b>0,66</b>	<b>0,61</b>	<b>1,70</b>	<b>0,77</b>	<b>0,95</b>	<b>5,44</b>
<b>Samlet ramme for OK-18</b>	<b>1,41</b>		<b>2,31</b>		<b>1,72</b>		<b>5,44</b>

Til ovennævnte kommer en skønnet reststigning på 0,6 %, således at den samlede ramme for OK-21 er 6,04 % (Reststigningen er den stigning, der forventes ud over de stigninger, parterne konkret har indgået aftale om - bl.a. stigninger afledt af den lokale løndannelse)

- **Reguleringsordningen**

Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Reguleringsordningen udmønter 80 % af forskellen mellem den regionale lønudvikling og lønudviklingen i den private sektor.

Den forventede udmøntning fra reguleringsordningen i perioden:

- 1.10.2021: - 0,71 %
- 1.10.2022: 0,35 %

- 1.10.2023: 0,17 %

- **Aftaler om gennemsnitsløngaranti**

Der indgås uændrede aftaler om gennemsnitsløngaranti.

Gennemsnitsløngarantien sikrer hver garantilønsgruppe en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien, dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan.

Den realiserede gennemsnitsløngaranti for yngre læger udgør 0,06 % af den regionale lønsum og frigøres pr. 1. april 2022 samtidig med midlerne til organisationsforhandlingerne.

- **Organisationsmidler**

Der er afsat 0,45 % af lønsummen til forhandling på de enkelte overenskomstområder pr. 1. april 2022.

Midlerne bliver typisk anvendt til grundlønnsforbedringer, ydelse/forhøjelse af centrale funktions- og kvalifikationstillæg, pensionsforbedringer o.l.

- **Prioriterede grupper og særlige formål**

Der er afsat 0,05 % af lønsummen til særlige formål, nemlig

- 13,32 mio. kr. anvendes til kroneforhøjelse af trin 11-22 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-3 i Sundhedskartellets

Ændringen betyder en lønforhøjelse på 620 kr. årligt (31.3.2018-niveau), svarende til ca. 55 kr. pr måned.

- 19,98 mio. kr. afsættes til nedenstående prioriterede grupper og anvendes i f.m. organisationsforhandlingerne pr. 1. april 2022.

Organisation	Afsatte midler
Akademikerne	3.138.673
Dansk Socialrådgiverforening	43.844
Fagligt Fælles Forbund – 3F	635.498
FOA – Fag og Arbejde	4.251.277
HK	3.994.406
Sundhedskartellet	5.413.667
Socialpædagogerne	2.408.407
Teknisk Landsforbund	90.885
<b>Total</b>	<b>19.976.657</b>

- **Strategipulje**

Der er afsat 0,05 % af lønsummen pr. 1. april 2022 til implementering af strategiske tiltag (33,29 mio. kr.)

- Midlerne er afsat til sygeplejerskerne.
- Udmøntes ved forhandlingen med DSR.
- Hvis der ikke opnås enighed om konkrete tiltag, udmøntes midlerne som generelle lønstigninger.

## **2. Lokal løndannelse**

Den lokale løndannelse videreføres også i den kommende overenskomstperiode.

I lighed med de seneste 4 overenskomstperioder blev der ikke ved de centrale overenskomstforhandlinger afsat midler til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Det indebærer, at de økonomiske midler til at finansiere den lokale løndannelse i perioden 2018 til 2021 fortsat vil skulle findes på driftsbudgetterne, uden at der er afsat særskilte midler til formålet.

Det bliver præciseret i bl.a. aftalerne om lokal løndannelse, at TR/den forhandlingsberettigede organisation i f.m. lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer (Bl.a. navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg).

## **3. Styrket seniorpolitisk indsats**

Behov for fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder med det overordnede formål at øge fastholdelsen af seniorer i regionerne.

Rammeaftale om seniorpolitik fornys med tilpasninger og ændringer.

Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejdere og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder for fastholdelse af seniorer.

Der iværksættes en række understøttende initiativer fra de centrale parter:

- En fælles vejledning.
- Fælles drøftelse med deltagelse af lokale repræsentanter.
- Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet drøfter én til 2 gange årligt status med henblik på at følge udviklingen – evt. med inddragelse af lokale repræsentanter i drøftelserne.

## **4. Familie og børn**

- **Sorgorlov**

Ret til løn under sorgorlov udvides fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år.

## **5. Arbejdsmiljø**

Parterne er enige om at fortsætte det fælles arbejde med en styrket indsats for arbejds-

miljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø.

På den baggrund er det aftalt, at Arbejdsmiljøforum i perioden drøfter aktuelle arbejdsmiljødagsordener og andre relevante emner og iværksætter de fælles initiativer som er aftalt ved OK-21, nemlig

- Ekspertrådgivning og forskningsprojekt.
- Formidling.
- Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- Udvikling af fælles uddannelse for ledere, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø.

## 6. Uddannelsesløft - fra ufaglært til faglært

Projektet "ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK-15 og OK-18, videreføres.

Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/korttidsuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og 3F, FOA, HK/Kommunal og SL, statslige puljer etc.

Organisation	Til genanvendelse Pr. 1.4.2021 (mio. kr.)
Fagligt Fælles Forbund	2,04
FOA – Fag og Arbejde	3,71
HK/Kommunal	0,60
Socialpædagogerne	0,22
<b>I alt</b>	<b>6,57</b>

## 7. Tryghedspulje

I overenskomstperioden afsættes der en pulje på 6,030 mio. kr. til etablering af en Tryghedspulje som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i f.m. afskedigelser som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer m.v. – et supplement til den eksisterende praksis i f.m. afskedigelser.

Der kan søges om midler til finansiering af

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse,
- Karrieresparring og –afklaring, realkompetencevurdering,
- Individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Der kan ydes tilskud på op til 20.000 kr. til kompetenceudvikling og efteruddannelse og op til 10.000 kr. til individuel rådgivning, realkompetenceudvikling m.v.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne.

## 8. Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser

Parterne har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser skal omdannes til fuldtidsorganisationer, og at det skal være normen for medarbejderne at være ansat på fuld tid.

Parterne vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i peri-

oden.

Parterne vil endvidere undersøge muligheden for et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.

I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillingerne i relation til de enkelte faggrupper og overenskomstområder.

## **9. Bæredygtighed og grøn omstilling**

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte videndeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.

Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes idéer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser.

## **10. Det digitale arbejdsliv**

Parterne er enige om at igangsætte et fælles projekt om, hvad digitaliseringen betyder for opgaveløsning, brugere og medarbejdere i regionerne.

Projektet skal bl.a. belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer.

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

## **11. Øvrige elementer i aftalen**

- Karensperioden for etablering af pensionsordninger nedsættes til 5 måneder fra 1.4.2022.
- Månedslønnen for EGU-praktikanter forhøjes fra 1. april 2022.
- AKUT-bidraget reguleres.

## Organisationsforhandlinger

Forhandlingerne med de faglige organisationer om fornyelse af de respektive overenskomster er gennemført.

Til formålet var der, som omtalt ovenfor under pkt. 2, afsat 0,45 % af lønsummen til anvendelse pr. 1. april 2022. Midlerne er typisk anvendt til:

- Forhøjelse af pensionsbidragene
- Forhøjelse af bestående tillæg
- Ydelse af nye tillæg
- Ændring af grundlønsindplaceringen

Ændringerne i de enkelte overenskomster kan ses i deres helhed i forhandlingsprotokollaterne, som er lagt ind på Koncern HR' s hjemmeside, jfr. linket sidst i pjecen.

Nedenfor er de væsentligste ændringer i udvalgte overenskomsters omtalt. De overenskomst-områder, der ikke er nævnt, kan findes på HR-portalen på regionens hjemmeside.

Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau). .

Medmindre andet fremgår, gælder ændringerne fra 1. april 2022

### 1. Sundhedskartellets organisationer

Der sker en generel forhøjelse af en række centralt aftalte tillæg i basisoverenskomsten. Herudover sker der specifikke forhøjelser for:

#### 1.1. Sygeplejersker

Der ydes et nyt tillæg på 3.000 kr. for 4 års sammenlagt beskæftigelse til alle - uanset løntrinsindplacering eller evt. specialuddannelse.

Pensionsprocenten ændres fra 16,04 % og 16,59 % til 16,80 % for ledende sygeplejersker.

#### 1.2. Radiografer

Pensionsprocenten ændres fra 13,94 % til 14,19 %

#### 1.3. Bioanalytikere

Der ydes et tillæg på 7.800 kr. til Bioanalytikerundervisere.

Pensionsprocenten ændres fra 13,62 % til 13,66 % for basispersonalet og for ledere fra 16,59 % til 16,63 %.

#### 1.4. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

De pågældende indplaceres på grundløn, trin 5.

Efter 10 års beskæftigelse ydes tillæg på 19.500 kr.

#### 1.5. Økonomaer, ernæringsteknologer og kostfaglige eneansvarlige

Efter 7 års beskæftigelse ydes tillæg på 3.548 kr.



### 1.6. **Kostfaglige elever**

Grundlønnen forhøjes med 1.000 kr.

### 1.7. **Arbejdstid**

Parterne anbefaler en drøftelse i Arbejdsmiljøforum af natarbejde på grundlag af anbefalinger fra en nedsat arbejdsgruppe under Arbejdsmiljørådet.

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehellighed fra dagtjenestens begyndelse.

Fra 1.4.2022 sker der i modsætning til tidligere også normtimenedskrivning den 24. december for ansatte, der er ansat til faste nattevagter.

### 1.8. **Tjenestested**

I overenskomstperioden gennemføres et fælles arbejde med at afdække udviklingstendenser i sygehusvæsenet og betydningen af organisatoriske ændringer i forhold til tjenestested

### 1.9. **Ledere inden for sundhedskartellet**

Der gennemføres et projekt, der har til formål at undersøge, hvordan lønmodellen for ledere finder anvendelse i praksis.

Der holdes dialogmøder med Sundhedskartellet om bl.a. ledernes arbejdsvilkår, herunder anvendelsen af ledernes arbejdstid.

### 1.10. **Øvrige elementer**

I perioden afsøges brugen af og behovet for ernæringsfaglige specialistkompetencer, ligesom der i perioden kortlægges muligheden for at etablere specialiseringsveje for bioanalytikere.

## **2. Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen**

### 2.1. **Overgang fra Sundhedskartellet til Akademikerne**

#### 2.1.1. **Ikke-ledende medarbejdere**

Der udarbejdes en selvstændig overenskomst for ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre med afsæt i den eksisterende overenskomst under Sundhedskartellet og med de nødvendige tilpasninger.

#### 2.1.2. **Ledere**

Der udarbejdes tilsvarende en selvstændig lederoverenskomst.

#### 2.1.3. **Arbejdstidsaftale og aftale om lokal løndannelse**

Der udarbejdes en selvstændig arbejdstidsaftale og aftale om lokal løndannelse med afsæt i de nuværende aftaler under Sundhedskartellet med de nødvendige tilpasninger.

### 2.2. **Løn**

Der sker en generel forhøjelse af en række centralt aftalte tillæg i den nugældende basisoverenskomst. Herudover sker der specifikke forhøjelser for:

#### 2.2.1. **Jordemødre**

Til uddannelsesansvarlige jordemødre, som har opnået 12 års sammenlagt

beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 25.000 i årligt grundbeløb.

2.2.2. **Kandidater**

Trin 8 i protokollatet ændres fra 386.379 kr. til 387.346 kr.

2.3. **Pension**

- 2.3.1. Pensionsindbetalingen for jordemødre forhøjes med 0,51 % til i alt 14,42 %.
- 2.3.2. Pensionsindbetalingen for lederne inden for alle grupper stiger til i alt 17,4 %.
- 2.3.3. Pensionsprocenten for kandidater forhøjes fra 18,46 % til 18,58 %.

Medarbejderne kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4 % i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

2.4. **Arbejdstid**

Parterne anbefaler en drøftelse i Arbejdsmiljøforum af natarbejde på grundlag af anbefalinger fra en nedsat arbejdsgruppe under Arbejdsmiljørådet.

### 3. Social- og sundhedspersonale (FOA)

3.1. **Løn**

- 3.1.1. Social- og sundhedshjælper med 11 års beskæftigelse: grundlønnen hæves fra trin 25 + 4.268 kr. til trin 26 + 3.254 kr.
- 3.1.2. Social- og sundhedsassistenter med 10 års beskæftigelse: grundlønnen hæves fra trin 29 + 669 kr. til trin 29 + 4.316 kr.
- 3.1.3. Plejere med 14 års beskæftigelse: grundlønnen hæves fra trin 27 + 4.268 kr. til trin 28 + 1.500 kr.
- 3.1.4. Sygehjælper med 2 års anciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26: grundlønnen hæves fra trin 26 + 4.167 kr. til trin 27 + 1.500 kr.
- 3.1.5. Operationsteknikere: grundlønnen hæves fra trin 19 + 1.593 kr. til trin 19 + 3.165 kr.
- 3.1.6. Afdelingsledere: grundlønnen hæves fra trin 32 + 4.268 kr. til trin 32 + 6.828 kr.
- 3.1.7. Neurofysiologiassistenter med 10 års beskæftigelse: grundlønnen hæves fra trin 28 + 2.675 kr. til trin 29 + 1.380 kr.
- 3.1.8. "Peer medarbejder" o.l. kan efter protokollat 5 ansættes efter overenskomsten med indplacering på grundløn, trin 11 eller efter individuel vurdering efter grundløn, trin 13 eller 15.

3.2. **Pension**

Kravet om 6 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år ændres til en karenstid på 5 måneder.

3.3. **Arbejdstid**

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etableres et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

3.4. **Kompetenceudvikling**

- 3.4.1. Den Regionale Kompetencefond videreføres
- 3.4.2. Kompetenceudvikling for SOSU-assistenter  
Der reserveres midler til målrettet kompetenceudvikling af SOSU-assistenter, herunder også i f.t. psykiatrien.

- Parterne udarbejder et informationsmateriale om mulighederne for at deltage i kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- 3.4.3. Parterne vil i perioden afdække og tydeliggøre SOSU-assistenters kompetencer på de regionale arbejdspladser og undersøge, hvordan kompetencerne kan bringes i spil i f.t. opgaveløsningen i sundhedsvæsenet nu og i fremtiden.
- 3.4.4. Mulighederne for kompetenceudvikling af neurofysiologiassistenter fremmes.

## **4. Foreningen af Speciallæger (FAS)**

### **4.1. Ny stillingsstruktur**

- 4.1.1. Stillinger som cheflæge på løntrin 52/53 udgår.  
Ansatte før 1. april 2022 bevarer deres nuværende vilkår som en personlig ordning.
- 4.1.2. Titlen for ledende overlæger på løntrin 52 ændres til cheflæge.
- 4.1.3. Der indføres en ny stilling som ledende overlæge på løntrin 52 (inkluderer nuværende specialeansvarlige overlæge og kan tillige anvendes til andre ledere på samme niveau)

### **4.2. Lønændringer**

- 4.2.1. Grundlønnen for overlæger ændres fra 738.048 kr. til kr.708.048 kr. i grundbeløb (nedsat med 30.000 kr.) fra 1. april 2021.

For overlæger ansat før 1. april 2021 er grundlønnen fortsat 738.048.

Efter 3 års beskæftigelse stiger grundlønnen til 738.048 kr.

- 4.2.2. For overlæger der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat ændres grundlønnen fra 710.091 kr. til 680.091 kr. i grundbeløb (nedsat med 30.000 kr.) fra 1. april 2021.

Efter 3 års beskæftigelse stiger grundlønnen til 710.091 kr.

### **4.3. Pension**

Pensionsprocenterne for overlæger og lægelige chefer forhøjes fra 1.4.2022.

Overlæger kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.

### **4.4. Arbejdstid**

I perioden gennemføres et fælles arbejde med henblik på at undersøge om de eksisterende arbejdstidsregler er tidssvarende, eller der er behov for en modernisering.

### **4.5. Efteruddannelse**

Fra 1. april 2021 ændres bestemmelsen om efteruddannelse, hvorefter overlægerne har ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Der udarbejdes én gang om året en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan, ligesom der formelt sker opfølgning på, hvorvidt planen er fulgt.

## 5. Yngre Læger

### 5.1. Titler

Titlerne reservelæge og 1. reservelæge ændres til læge fra 1. april 2021.

### 5.2. Højere tillæg

Forhøjelse af ulempetillæg fra 58,93 til 63,73 pr. time for arbejde mandage til fredage fra kl. 20 til kl. 08, fredage fra kl. 20 til kl. 24, samt lørdage, søndage og søgnehelligdage fra kl. 08 til kl. 20.

### 5.3. Pension

Pensionsbidraget for afdelingslæger forhøjes med 0,4 % til 18,96 %.

### 5.4. Arbejdstid

I perioden gennemføres et fælles arbejde med henblik på at undersøge om de eksisterende arbejdstidsregler er tidssvarende, eller der er behov for en modernisering.

### 5.5. Faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger

I overenskomstperioden iværksættes forsøg i de 5 regioner med henblik på at fremme karriereudviklingen for afdelingslæger.

Formålet er at undersøge, hvordan en ny struktur kan understøtte denne udvikling.

### 5.6. Efteruddannelse

Fra 1. april 2021 ændres bestemmelsen om efteruddannelse, hvorefter afdelingslægerne har ret og pligt til efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Der udarbejdes én gang om året en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan, ligesom der formelt sker opfølgning på, hvorvidt planen er fulgt.

## 6. Tandlægeforeningen

### 6.1. Ny stillingsstruktur

6.1.1. Titlen for ledende overtandlæger ændres til cheftandlæger fra 1. april 2022 med uændret løn.

6.1.2. Der indføres en ny stilling som ledende overtandlæge (med organisatorisk og/eller faglig ledelse) med grundlønnen 775.145 kr.

### 6.2. Lønændringer

Overtandlæger: Grundlønnen ændres fra 1. april 2021 fra 738.048 kr. til 708.048 kr. For overtandlæger, der er ansat inden 1. april 2021, er grundlønnen fortsat 738.048 kr.

Efter 3 års beskæftigelse ændres grundlønnen til 738.048 kr.

### 6.3. Pension

Der er aftalt pensionsstigninger på mellem 0,4 % og 0,67 %.

Tandlæger kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til PFA skal udbetales som løn.

#### 6.4. **Efteruddannelse**

Fra 1. april 2021 ændres bestemmelsen om efteruddannelse, hvorefter overlægerne har ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Der udarbejdes én gang om året en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan, ligesom der formelt sker opfølgning på, hvorvidt planen er fulgt.

### 7. **Hospitalsapotekere**

#### 7.1. **Løn**

Det pensionsgivende tillæg til ansatte på løntrin 52 ændres fra 142.341 kr. til 146.365.

#### 7.2. **Pension**

Den ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til PFA skal udbetales som løn.

### 8. **Akademikerne**

#### 8.1. **Løn**

8.1.1. Grundlønforbedringer til basisløntrinene 7 og 8 samt for specialkonsulenter og chefkonsulenter med følgende årlige grundbeløb:

- trin 7: 909 kr.
- trin 8: 967 kr.
- specialkonsulenter: 1.219 kr.
- chefkonsulenter: 1.306 kr.

8.1.2. Lønforløbet for bachelorer ændres fra trinene 1 – 5 til trinene 1 – 6.

8.1.3. Akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på AC-overenskomstens trin 2,4,5,6 og 7, hvor trin 4 er 2-årigt.

#### 8.2. **Pension**

Pensionsprocenten forhøjes fra 18,46 % til 18,58 %

#### 8.3. **Seniorbonus**

Akademikere får nu ret til en seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige årsløn fra kalenderåret efter, at de er fyldt 62 år.

Seniorbonussen kan veksles til 2 betalte fridage, ekstraordinær pensionsindbetaling eller selvvalgt kompetenceudviklingsforløb efter medarbejderens valg.

Bonus udbetales første gang i 2023.

#### 8.4. **Kompetencefond**

Det er aftalt, at akademikerne indtræder i den regionale kompetencefond fra 1. april 2021. Der kan søges om midler fra fonden fra 1. april 2022.

## 9. Kontor og it-personale m.fl. (HK/Kommunal)

### 9.1. Ændring af grundlønninger:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundlønstrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1.4.2022
Telefonister ved sygehuse	12 + 2.151	13
Informatikassistenter, erhvervsproglige korrespondenter og IT-medarbejder	23 + 3.494	22
Assistenter, grafiske teknikere, mediegrafikere og eventkoordinatorer	22	22 + 1.500
Tandklinikassistenter	22 + 1.344	22 + 2.844
Miljøassistenter	22 + 3.495	23
Specialister (Adm., IT og Miljø)	31 + 2.487	32
Specialister (Adm., IT og Miljø)	41 + 3.495	41 + 4.995
Specialister (Adm., IT og Miljø)	46 + 10.484	46 + 12.984
Ledere	42 + 4.301	42 + 5.801
Ledere	47 + 9.946	47 + 12.446
Professionsbachelor i grafisk kommunikation	ny	32

### 9.2. Pension

Pensionsprocenten forhøjes med 0,36 for basisstillingerne.

### 9.3. Kompetencefond

Den Regionale Kompetencefond videreføres.

Det årlige tilskud fra fonden forhøjes til 30.000 kr. Der kan i perioden søges om op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser.

Tilsvarende kan der søges om tilskud til IT-certificeringer indenfor beløbsgrænsen på 30.000 kr.

## 10. Lægesekretærer (HK/Kommunal)

### 10.1. Ændring af grundlønninger:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundlønstrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1.4.2022
Lægesekretærer	22 + 3.496	23
Specialister	30 + 4.032	31
Ledende lægesekretærer	43 + 4.436	43 + 6.936
Erhvervsakademiuddannelse som sundhedsadministrativ koordinator	ny	27 + 3.495

### 10.2. Særlige indsats i f.t. lægesekretærer

Der iværksættes en særlig indsats for lægesekretærer, der understøtter kompetenceudvikling med henblik på at sikre, at udviklingen i opgaver på det sundhedsadministrative område matches af de rette kompetencer.

Der etableres et partnerskab/en følgegruppe om fremtidens opgaver og kompetencer med deltagelse af centrale og lokale repræsentanter for Danske Regioner og HK Kommunal/DL.

### 10.3. Pension

Pensionsprocenten forhøjes med 0,36 for basisstillingerne..

### 10.4. Arbejdstid

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

Der er afsat særskilte midler til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

### 10.5. Kompetencefond

Den Regionale Kompetencefond videreføres.

Det årlige tilskud fra fonden forhøjes til 30.000 kr. Der kan i perioden søges om op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser.

## 11. Journalister og Fotografer (Dansk Journalistforbund)

### 11.1. Løn

11.1.1. Bachelorer og kandidater: ansatte med en bachelor i journalistik fra SDU, samt kandidater med uddannelsen cand.public i journalistik, linje A, fra SDU aflønnes på grundløn 320.182 kr.

Allerede ansatte med en bachelor- og/eller kandidatuddannelse i journalistik fra SDU bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales lokalt

11.1.2. Journalister: Grundlønnen forhøjes fra 320.182 kr. til 321.329 kr.

11.1.3. Uddannede fotografer: Grundlønnen forhøjes fra trin 22 + 3.226 kr. til trin 22 + 4.373 kr.

### 11.2. Pension

11.2.1. Journalister: pensionsprocenten forhøjes fra 18,52 % til 18,7 %.

11.2.2. Fotografer: pensionsprocenten forhøjes fra 16,60 % til 17,40 %.

## 12. Socialrådgivere

### 12.1. Ændring af grundlønninger:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundlønstrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1.4.2022
Socialrådgiver	41 + 3.360	41 + 4.000
Ledere	42 + 7.393	43 + 4.400
Ledere	47 + 3.629	47 + 9.700

### 12.2. Øvrige ændringer

- 12.2.1. Pensionsprocenterne forhøjes
- 12.2.2. Betalingen for arbejde i forskudt tid mv. forhøjes
- 12.2.3. Det årlige tilskud fra Den Regionale Kompetencefond forhøjes til 30.000 kr., ligesom der i perioden kan søges om op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser.

## 13. Socialpædagogerne

### 13.1. Lønændringer

Grundlønstillæggene til en række stillingsgrupper i de forskellige overenskomster hæves med 1.537 kr.

Tillæg til ansatte med 10 års anciennitet hæves med 2.637 kr.

Lønnen til pædagogstuderende i lønnet praktik hæves.

### 13.2. Pension

For socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner hæves pensionsprocenterne.

Det er aftalt, at medarbejderne kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15,00 % i stedet for indbetaling til pension skal udbetales som løn.

### 13.3. Øvrige forhold

Parterne drøfter en modernisering og opdatering af koloniaftalen i forhold til relevant lovgivning.

Desuden drøftes vilkår i forbindelse med Lov om tilkøb af socialpædagogisk ledsagelse til ferie.

## 14. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, samt pædagogiske assistenter (FOA og Socialpædagogerne)

### 14.1. Løn

#### 14.1.1. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere:

- Grundlønnen ændres fra trin 15 + 1.679 kr. til trin 15 + 2.800 kr.
- Kvalifikationslønnen til ansatte med 2 års beskæftigelse ændres fra trin 18 + 3.225 kr. til trin 18 + 3.425 kr.
- Kvalifikationslønnen til ansatte med 4 års beskæftigelse ændres fra trin 21 + 4.891 kr. til trin 21 + 5.066 kr.

#### 14.1.2. Pædagogiske assistenter:

Grundlønnen ændres fra trin 21 til trin 21 + 1.537 kr.

### 14.2. Pension

Pensionsprocenten forhøjes med henholdsvis 0,1 % for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og 0,2 % for pædagogiske assistenter.

### 14.3. Arbejdstid

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etableres et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte



arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **15. Ledende værkstedspersonale (Dansk Metal, FOA, Lederne og Socialpædagogerne)**

### **15.1. Løn**

Grundlønstillægget til ledere, mellemledere og basisgruppe hæves med 1.000 kr.

### **15.2. Pension**

15.2.1. For basisgruppen hæves pensionsprocenten fra 14,1 % til 14,37 %.

15.2.2. For stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere hæves pensionsprocenten fra 15 % til 15,1 %.

15.2.3. For institutionsledere hæves pensionsprocenten fra 15,9 til 16 %.

## **16. Teknisk Landsforbund**

### **16.1. Grundlønshøjelser**

16.1.1. Tekniske designere: fra trin 22 + 2.285 kr. til trin 23. Forhøjelsen er uden fuld gennemslag.

16.1.2. Byggeteknikere og produktionsteknologer: fra trin 25 til trin 25 + 1.800 kr.

16.1.3. Installatører, proces teknologer, energiteknologer og miljøteknologer: fra trin 29 + 3.495 kr. til trin 30.

### **16.2. Pensionsforhøjelser**

16.2.1. Audiologiassistenter: fra 17 % til 17,32 %

16.2.2. Tekniker inden for byggeri, miljø og energi: fra 17,10 % til 17,32 %.

### **16.3. Arbejdstid**

Afsat midler til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

## **17. Professionsbachelorer på det tekniske område (Maskinmestrenes Forening, Konstruktørforeningen og TL)**

### **17.1. Løn**

17.1.1. Bygningskonstruktører: fra trin 31 + 1.613 kr. til trin 31 + 3.813 kr.

17.1.2. Bygningskonstruktører: fra trin 33 til trin 33 + 1.500 kr.

17.1.3. Bygningskonstruktører med særligt ansvar og/eller ledelse: trin 35 + 3.629 kr. til trin 35 + 5.129 kr.

17.1.4. Bygningskonstruktører med særligt ansvar og/eller ledelse: trin 41 + 3.629 kr. til trin 41 + 5.129 kr.

### **17.2. Pension**

17.2.1. Pensionsprocenten for bygningskonstruktører forhøjes med 0,13 procentpoint til 18,13 %.

17.2.2. Pensionsprocenten for maskinmestre forhøjes med 0,63 % procentpoint til 18,63 %.

### **17.3. Konstruktørforeningens tilknytning til Akademikerne**

Der sker redaktionelle ændringer som følge af Konstruktørforeningens skift af hoved-

organisation, herunder indgåelse af en selvstændig aftale om lokal løndannelse med samme indhold som den eksisterende.

## **18. Håndværkere (Dansk Metal, Dansk El-Forbund, Fødevareforbundet m.fl.)**

### **18.1. Pension**

Pensionsprocenten forhøjes fra 17,26 til 17,83

### **18.2. Arbejdstid**

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet er der afsat 0,45 % af summen for de særydelser, der udmøntes i h.t. denne aftale.

### **18.3. Kompetencefond**

Den Regionale Kompetencefond videreføres.

Det årlige tilskud fra fonden forhøjes til 30.000 kr. Der kan i perioden søges om op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser.

## **19. Specialarbejdere, faglærte gartnere m.fl. (3F)**

### **19.1. Grundlønsforhøjelser**

19.1.1. Specialarbejdere: fra trin 14 + 430 kr. til trin 14 + 1.880 kr.

19.1.2. Faglærte: fra trin 21 + 4.704 kr. til trin 22 + 1.450 kr.

19.1.3. Faglærte instruktører/holdledere: fra trin 27 + 4.704 kr. til trin 28 + 1.450 kr.

19.1.4. Ufaglærte instruktører/holdledere: fra trin 27 + 4.704 kr. til trin 28 + 1.450 kr.

19.1.5. Medarbejdere i særlige stillinger i h.t. § 5, stk. 3:

- Løntrin 22 + 4.704 kr. hæves til trin 23 + 1.450 kr.
- Løntrin 25 hæves til trin 26 + 1.450 kr.
- Løntrin 28 hæves til trin 29 + 1.450 kr.

19.1.6. Voksenelever: fra trin 14 + 430 kr. til trin 14 + 1.850 kr.

### **19.2. Garantilønninger**

19.2.1. For specialarbejdere med 1 års ansættelse: fra trin 16 + 430 kr. til trin 16 + 1.880 kr.

19.2.2. For specialarbejdere med 4 års ansættelse: fra trin 19 + 430 kr. til trin 19 + 1.880 kr.

### **19.3. Pension**

19.3.1. Pensionsprocenten hæves 14,60 % til 14,70 %.

19.3.2. Karensbestemmelserne for elever ændres fra 25 til 21 år.

### **19.4. Arbejdstid**

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet er der afsat 0,45 % af summen for de særydelser, der udmøntes i h.t. denne aftale.

## 20. Ambulanceuddannet personale (FOA)

### 20.1. Grundlønshøjelser

20.1.1. Paramedicinere: fra trin 22 + 24.890 kr. til trin 22 + 29.385 kr.

20.1.2. ST-reddere: fra trin 18 + 4.663 kr. til trin 18 + 6.261 kr.

### 20.2. Elever

20.2.1. Elever, der er fyldt 21 år ved uddannelsens start, aflønnes efter trin 6. Efter 2 års uddannelsesforløb aflønnes efter trin 8.

Ved det fyldte 25 år aflønnes efter trin 12.

20.2.2. Voksenelever: fra trin 18 + 3.226 kr. til trin 18 + 4.824 kr.

### 20.3. Arbejdstid

20.3.1. Som forsøg i overenskomstperioden åbnes for at tjenesten kan tilrettelægges i en kombination af døgn- og dagtjeneste.

20.3.2. I overenskomstperioden drøftes vagtbelastningen på døgnvagter.

20.3.3. Forskudttidsaftalen

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet er der afsat 0,45 % af summen for de særydelser, der udmøntes i h.t. denne aftale.

## 21. Vagtcentralpersonale (FOA og HK)

### 21.1. Løn

Grundlønnen ændres fra løntrin 19 til løntrin 19 + 977 kr.

### 21.2. Pension

Pensionsprocenten forhøjes med 0,25 % til 14,70 %.

Karensbestemmelserne i forbindelse med oprettelse af pensionsordning ophæves.

### 21.3. Arbejdstid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet er der afsat 0,45 % af summen for de særydelser, der udmøntes i h.t. denne aftale.

## 22. Sygehusportører (FOA)

### 22.1. Løn

Det centrale aftalte funktionstillæg på 5.968 kr. forhøjes til 7.524 kr.

### 22.2. Arbejdstid

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **23. Erhvervsuddannede serviceassistenter (FOA og 3F)**

### **23.1. Grundlønsforhøjelser**

23.1.1. Erhvervsuddannede serviceassistenter: hæves fra trin 18 + 2.329 kr. til trin 18 + 3.792 kr.

23.1.2. Ufaglærte serviceassistenter: hæves fra trin 14 til trin 14 + 2.660 kr.

### **23.2. Forhandlings- og aftaleretten**

For medarbejdere, der har pensionsordning i PenSam Gruppen, har FOA forhandlings- og aftaleretten.

For medarbejdere, der har pensionsordning i PensionDanmark, har 3F forhandlings- og aftaleretten.

Ved tilbud om ansættelse er medarbejderen forpligtet til at foretage valg af pensionskasse.

Regionen oplyser medarbejderen om denne forpligtelse. Medarbejderens valg af pensionskasse er afgørende for hvilken organisation, der har forhandlings- og aftaleretten for den enkelte stilling.

Såfremt medarbejderen ved tilbud om ansættelse ikke foretager et aktivt valg af pensionskasse, vil pensionen blive indbetalt til PensionDanmark. Medarbejderen har mulighed for hvert andet år, regnet fra ansættelsesdatoen, at ændre sit valg af pensionskasse..

### **23.3. Arbejdstid**

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **24. Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (FOA og 3F)**

### **24.1. Grundlønsforhøjelser**

24.1.1. Serviceassistenter: hæves fra trin 14 + 2.316 kr. til trin 14 + 4.111 kr.

24.1.2. Servicemedarbejdere: hæves fra trin 13 + 2.316 kr. til trin 13 + 4.111 kr.

### **24.2. Pension**

Karensperioden for månedslønnede nedsættes fra 8 måneder til 5 måneder.

### **24.3. Arbejdstid**

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **25. Rengøringsassistenter (3F)**

### **25.1. Grundlønshøjelse**

Grundlønnen hæves fra trin 14 + 1.194 kr. til trin 14 + 2.660 kr.

### **25.2. Pension**

Karensperioden for månedslønnede nedsættes fra 8 måneder til 5 måneder.

### **25.3. Arbejdstid**

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **26. Husassistenter (FOA)**

### **26.1. Grundlønshøjelse**

Grundlønnen hæves fra trin 14 + 1.194 kr. til trin 14 + 2.660 kr.

### **26.2. Pension**

Karensperioden for månedslønnede nedsættes fra 8 måneder til 5 måneder.

### **26.3. Arbejdstid**

Der sættes fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning.

Der etables et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. – evt. med deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

## **27. Ledende servicepersonale (FOA)**

### **27.1. Løn**

Grundlønstillægget til ledende servicepersonale (uanset grundlønstrin) hæves fra 17.588 kr. til 19.077 kr.

### **27.2. Pension**

Pensionsbidraget firhøjes fra 14,5 % til 14,7 %.

### **27.3. Styrket ledelse**

Under forudsætning af at det kan ske gennem Væksthus For Ledelse, igangsættes i perioden et projekt, der har til formål at styrke ledelseskompetencer på serviceområdet.

Eventuelt som et fælles projekt på tværs af det regionale og kommunale område.

## **28. Chefer (Cheftalen med DJØF, IDA og HK/Kommunal)**

28.1. Tillægget til hospitalsdirektører, hvor stillingen er tillagt udvidet kompetence, forhøjes fra 105.915 kr. til 120.915 kr. i grundbeløb.

Der er modregningsadgang i eksisterende lokalt aftalt løn.

28.2. Pensionsprocenten forhøjes for

28.2.1. Tjenestemænd fra 24,38 % til 24,89 %.

28.2.2. Overenskomstansatte og kontraktansatte fra 21,11 % til 21,59 %.

28.2.3. Regionsdirektører med yderligere 0,25 % ud over forhøjelsen til overenskomstansatte og kontraktansatte chefer.

28.2.4. Iværksættelse af projekt om distanceledelse

## **29. Forhandlingsprotokollerne**

For en mere detaljeret information om resultatet af forhandlingerne med de enkelte organisationer henvises til forhandlingsprotokollerne, som findes på HR-portalen:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/overenskomster/overenskomst-2021/>

Det forudsættes, at forhandlingsresultaterne godkendes af de kompetente forsamlinger og ved urafstemning blandt organisationernes medlemmer. Resultatet heraf forventes at foreligge medio/ultimo april 2021.