

Krav til
Organisationerne
OK-24

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

Forhandlingsfællesskabet

jb@forhandlingsfaellesskabet.dk

hkb@forhandlingsfaellesskabet.dk

15-12-2023

EMN-2022-00997

1669739

Henriette Kruppa Nielsen

Krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2024 af aftaler og overenskomster inden for Forhandlingsfællesskabets 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.

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 incitamenter 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 Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge

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 arbejdsmarkedspensioner 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.

Forbeholdskrav

7.

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.

8.

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.

9.

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.

10.

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.

11.

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".

12.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet eller Akademikerne.

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

- Aftale om lønninger for ansatte i regionerne af 1. december 2021.
- Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner (opsamlingsordningen af 25. juni 2019)
- Rammeaftale om seniorpolitik af 17. september 2021
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område af 5. november 2021

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

OK24@regioner.dk

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'HK' with a large flourish.

Heino Knudsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rikke Friis' with a large flourish.

/Rikke Margrethe Friis

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

Sundhedskartellet

ssh@dsr.dk / hra@dsr.dk / mav@dsr.dk

Dansk Sygeplejeråd

ssh@dsr.dk / hra@dsr.dk / mav@dsr.dk / elh@dsr.dk / jet@dsr.dk

Danske Bioanalytikere

sikkerpost@dbio.dk / tsj@dbio.dk

Kost og Ernæringsforbundet

post@kost.dk / nkj@kost.dk

Farmakonomforeningen

mgu@farmakonom.dk

Dansk Tandplejerforening

egr@dansktp.dk / md@dansktp.dk

15-12-2023

EMN-2022-01563

1669677

Henriette Kruppa Nielsen

Ane Marie Nebel Pedersen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Sundhedskartellet's 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 samtidigt udvikle 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 af medarbejdere og ledere, 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.

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 incitamenter 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 Sundhedskartellets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Sundhedskartellet

Side 3

3.

Der indføres mulighed for plustidsaftale i overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Sundhedskartellet.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets området af 7. februar 2022
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale af 19. august 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen

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

Akademikerne

ac@ac.dk og 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.

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 incitamenter 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 oplyst 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 arbejdsmarkedspensioner 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

Side 6

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 retsigheden 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 professionsbacheloror 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
- Rammeaftale 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

Med venlig hilsen.


Heino Knudsen


/Rikke Margrethe Friis

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

Danske Fysioterapeuter
Ergoterapeutforeningen
Jordemoderforeningen

ac@ac.dk og jdj@ac.dk

15-12-2023

EMN-2023-01174

1669636

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Danske Fysioterapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens 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.

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 incitamenter 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 Danske Fysioterapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

Side 3

2.

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

3.

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

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og Jordemoderforeningen.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.


Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- 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 7. februar 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Side 4

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen

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

Forbundet Arkitekter og Designere
Dansk Kiropraktor Forening
Dansk Mejeriingeniør Forening
Dansk Psykolog Forening
Den Danske Dyrlægeforening
Den Danske Landsinspektørforening
Den Danske Præsteforening
DJØF
DM
Forbundet Kommunikation og Sprog
Ingeniørforeningen, IDA
Pharmadanmark
Danske Scenografer
Konstruktørforeningen

15-12-2023

EMN-2022-01644

1669654

David Sembach Nielsen

ac@ac.dk og jdj@ac.dk

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Kiropraktor Forening, Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlægeforening, Den Danske Landsinspektørforening, Den Danske Præsteforening, DJØF, DM, Forbundet Kommunikation og Sprog, Ingeniørforeningen, IDA, Pharmadanmark, Danske Scenografer og Konstruktørforeningens 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.

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 incitamenter 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 Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk

Kiropraktor Forening, Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlægeforening, Den Danske Landsinspektørforening, Den Danske Præsteforening, DJØF, DM, Forbundet Kommunikation og Sprog, Ingeniørforeningen, IDA, Pharmadanmark, Danske Scenografer og Konstruktørforeningens forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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.

4.

Arbejdstid for akademikere i klinikken

5.

Indgåelse af selvstændig aftale for akademiske fagchefer

Forbeholdskrav

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Kiropraktor Forening, Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlægeforening, Den Danske Landsinspektørforening, Den Danske Præsteforening, DJØF, DM, Forbundet Kommunikation og Sprog, Ingeniørforeningen, IDA, Pharmadanmark, Danske Scenografer og Konstruktørforeningen.

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse **OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen


Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen

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

Foreningen for Speciallæger

ac@ac.dk og jdj@ac.dk

15-12-2023

EMN-2022-01642

1669789

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Foreningen for Speciallægers 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.

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 incitamenter 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 Foreningen for Speciallægers forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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

Side 3

3.

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 udføres.

4.

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

5.

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.

6.

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

7.

Bortfald af fleksibilitetstillæg for ikke at varetage formaliseret vagt.

8.

Der ønskes en drøftelse af vilkår ved fratreden

9.

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

Forbeholdskrav

Side 4

10.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Foreningen for Speciallæger.

11.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse **OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen

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

Yngre Læger

ac@ac.dk og jdj@ac.dk

15-12-2023

EMN-2022-01643

1669801

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Yngre Lægers 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.

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 incitamenter 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 trepartsaf tale om løn- og arbejdsvilkår implementeres efter hensigten.

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

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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

Side 3

3.

Modernisering af den overenskomstmæssige stillingsstruktur.

4.

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.

5.

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

6.

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.

7.

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

8.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

9.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Yngre Læger.

10.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP


- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for underordnede læger af 8. februar 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse **OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen


Rikke Margrethe Friis


/Ole Lund Jensen

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

FOA
OK24@foa.dk

15-12-2023
EMN-2022-01607
1669697
Kristian Beltner

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for FOAs 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 Regions 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 klinisknære 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.

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 incitamenter 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 FOA forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

Side 3

2.

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 FOA

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

5.

At der i overenskomst for ambulanceuddannet personale sker en tilpasning af arbejdstidsreglerne, så de bliver tidssvarende i forhold til den udvikling og de behov, der er på det præhospitale område, herunder at de understøtter mulighederne for at bringe det ambulanceuddannede personales kompetencer i anvendelse i en bredere sammenhæng.

6.

Med henblik på at overenskomststrukturen kan understøtte udviklingen i opgaveløsningen og organiseringen heraf, samles serviceområdet under én overenskomst.

Forbeholdskrav

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af FOA.

8.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. februar 2022.
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. af 2. april 2019.
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer af 5. april 2019.
- Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA-Fag og Arbejde, HK-Kommunal og DL-Patient/Administration/Kommunikation af 19. november 2021.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner af 17. januar 2019.
- Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever af 27. oktober 2015.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for regions- og skolebetjente m. fl af 9. januar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for vagtcentralpersonale af 1. december 2021.
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ambulanceuddannet personale af 2. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for husassistenter af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever af 4. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse af 7. februar 2022.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter af 7. februar 2022.

- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. af 9. august 2019.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 22. februar 2022.
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter af 7. februar 2022.

Side 5

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



Ole Lund Jensen

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

DJØF

djoef@djoef.dk og loa@djoef.dk

Ingeniørforeningen, IDA

Ok24@ida.dk

HK/KOMMUNAL

susanne.fagerlund@hk.dk, henrik.gammelholm@hk.dk og lone.herrmann@hk.dk

15-12-2023

EMN-2022-01635

1669610

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Djøf, IDA-Ingeniørforeningen og HK/KOMMUNAL's forhandlingsområde vedrørende chefer i regionerne

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.

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 incitamenter 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 Djøf, IDA-Ingeniørforeningen og HK/KOMMUNAL's forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne og Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

Side 3

2.

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

3.

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

4.

Der ønskes en drøftelse af vilkår ved fratræden.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Djøf, IDA-Ingeniørforeningen eller HK/KOMMUNAL.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.


Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse **OK24@regioner.dk**.

Side 4

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen

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

Fagligt Fælles Forbund - 3F
dog.ok-sekretariatet@3f.dk
den.offentlige.gruppe@3f.dk
tina.haugaard@3f.dk

15-12-2023

EMN-2023-01289

1670430

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Fagligt Fælles Forbund - 3Fs 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.

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 incitamenter 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 Fagligt Fælles Forbund - 3Fs forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Fagligt Fælles Forbund - 3F

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

5.

Med henblik på at overenskomststrukturen kan understøtte udviklingen i opgaveløsningen og organiseringen heraf, samles serviceområdet under én overenskomst.

Forbeholdskrav

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Fagligt Fælles Forbund - 3F.

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

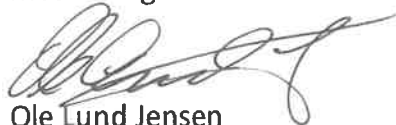
Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 2. april 2022
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl., og fotografer af 5. april 2019
- Aftale vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse af 7. februar 2022

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bage, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever af 4. februar 2022
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. af 4. februar 2022
- Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner af 4. februar 2022
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter af 7. februar 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Nanna Bak-Nielsen

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

Tandlægeforeningen

ac@ac.dk og jdj@ac.dk

15-12-2023

EMN-2023-01173

1669642

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Tandlægeforeningens 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.

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 incitamenter 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 Tandlægeforeningens forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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

Side 3

3.

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

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Tandlægeforeningen.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse **OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen


Ole Lund Jensen


/David Sembach

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

Pharmadanmark

ac@ac.dk og jdi@ac.dk

15-12-2023

EMN-2023-01172

1669629

David Sembach Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Pharmadanmarks forhandlingsområde vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere

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.

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 incitamentter 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 Pharmadanmarks forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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 aftale vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere

Side 3

3.

Afskaffelse af tjenestemandsansættelse for fremtidige ansatte.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Pharmadanmark.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen


Ole Lund Jensen


/David Sembach

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

HK/Kommunal

Susanne.fagerlund@hk.dk
henrik.gammelholm@hk.dk
lone.herrmann@hk.dk

15-12-2023

EMN-2022-01650

1671061

Rasmus Enemark

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for HK/Kommunals 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.

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 incitamenter 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 HK/Kommunals forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 overenskomster for HK/Kommunal

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af HK/Kommunal.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. af 5. november 2021.
- Overenskomst for lægesekretærer m.fl. af 5. november 2021.
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale af 5. november 2021.
- Overenskomst for vagtcentralpersonale af 1. december 2021.
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre m.v., der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014.
- Arbejdstidsaftale (11.05.11.1) af 19. november 2021.
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Side 4

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen
Forhandlingschef



Rasmus Enemark
Chefrådgiver

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

Dansk Socialrådgiverforening

el@socialraadgiverne.dk

laa@socialraadgiverne.dk

ab@socialraadgiverne.dk

15-12-2023

EMN-2023-01200

1671187

Rasmus Enemark

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Dansk Socialrådgiverforenings 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.

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 incitamenter 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 Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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

Side 3

Forbeholdskrav

3.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Dansk Socialrådgiverforening.

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

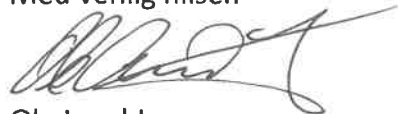
- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

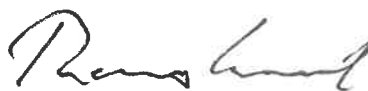
- Overenskomst for socialrådgivere af 7. februar 2022.
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre m.v., der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen
Forhandlingschef



Rasmus Enemark
Chefrådgiver

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12

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

Dansk Metal
forhandling@danskmetal.dk
idsk@danskmetal.dk
kebh@danskmetal.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670276

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Dansk Metals 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.

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 incitamenter 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 Dansk Metals forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Dansk Metal

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

5.

Opsigelsesbestemmelserne ensrettes med det øvrige overenskomstområde.

Forbeholdskrav

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Dansk Metal.

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bage, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 23. februar 2022
- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 9. august 2019

- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022


Side 4

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen


/Nanna Bak-Nielsen

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

Serviceforbundet
jkf@forbundet.dk
tva@forbundet.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670271

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Serviceforbundets 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 klinisknære 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.

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 incitamenter 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 Serviceforbundets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Serviceforbundet.

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Serviceforbundet.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagerer, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Nanna Bak-Nielsen

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

Malerforbundet i Danmark

joa@maler.dk

klp@maler.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670270

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Malerforbundets 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.

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 incitamenter 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 Malerforbundets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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

Side 3

Specielle ikke-tværgående krav til overenskomst for Malerforbundet i Danmark

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Malerforbundet i Danmark.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bage, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Side 4

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen


/Nanna Bak-Nielsen

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

Fødevarerforbundet NNF
nnf@nnf.dk
hf@mmf.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670273

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Fødevarerforbundet NNF's 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.

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 incitamenter 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 Fødevarerforbundet NNF's forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Fødevareforbundet NNF.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:


- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagerer, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedssvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen


/Nanna Bak-Nielsen

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

Blik- og Rørarbejderforbundet
forbund@blikroer.dk
kfb@blikroer.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670231

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Blik- og Rørarbejderforbundets 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.

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 incitamenter 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 Blik- og Rørarbejderforbundets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Blik- og Rørarbejderforbundet

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Blik- og Rørarbejderforbundet.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagerer, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Nanna Bak-Nielsen

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

Dansk EI-Forbund
fagligsager@def.dk
tor@def.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670272

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Dansk EI-Forbunds 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.

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 incitamenter 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 Dansk El-Forbunds forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Dansk EI-Forbund

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Dansk EI-Forbund.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

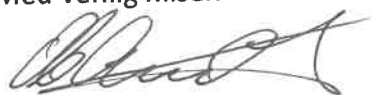
- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bage, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen


/Nanna Bak-Nielsen

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

Socialpædagogernes Landsforbund

ok-sl@sl.dk

jfc@sl.dk

top@sl.dk

krf@sl.dk

15-12-2023

EMN-2022-01575

1669831

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Socialpædagogernes Landsforbunds 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.

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 incitamenter 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 Socialpædagogernes Landsforbunds forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Socialpædagoger- nes Landsforbund

4.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

5.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

6.

Opsigelsesbestemmelserne ensrettes med det øvrige overenskomstområde.

Forbeholdskrav

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Socialpædagogernes Landsforbund.

8.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. 7. februar 2022
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. af 24. februar 2022
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 23. februar 2022
- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder 9. august 2019

- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter af 7. februar 2022
- Aftale for reglementsansat pædagogisk uddannet personale ved regionale og selvejende døgninstitutioner, der drives i henhold til § 67 i lov om social service af 24. februar 2022
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 19. april 2019
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre m.v., der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014
- Aftale om ansættelsesområdet for reglementsansatte pædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge (den tidligere børne- og ungdomsforsorg) af 8. august 1986

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



Nanna Bak-Nielsen

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

Lederne
jbl@lho.dk

15-12-2023

EMN-2022-01575

1670488

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Lederne 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.

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 incitamentter 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 Ledernes forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Lederne

Side 3

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

5.

Opsigelsesbestemmelserne ensrettes med det øvrige overenskomstråde.

Forbeholdskrav

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Lederne.

7.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

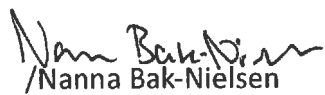
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter af 7. februar 2022
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 23. februar 2022
- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder af 9. august 2019

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



Nanna Bak-Nielsen

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

Forhandlingskartellet

lkn@oao.dk

lre@oao.dk

15-12-2023

EMN-2023-01283

1670274

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Forhandlingskartellets 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.

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 incitamenter 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 Forhandlingskartellets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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

Forbeholdskrav

3.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingskartellet.

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:


- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 24. april 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



Nanna Bak-Nielsen
/Nanna Bak-Nielsen

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

Konstruktørforeningen

ac@ac.dk / jdj@ac.dk

15-12-2023

EMN-2023-01280

1670003

Ane Marie Nebel Pedersen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Konstruktørforeningens 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 borgers 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.

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 incitamenter 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 Konstruktørforeningens forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

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 Konstruktørforeningen

Side 3

3.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Konstruktørforeningen.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

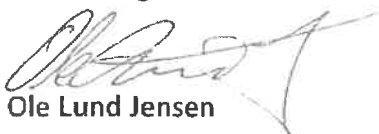
- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.


Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen


Ole Lund Jensen


/Ane Marie Nebel Pedersen

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

Maskinmestrenes Forening

fk@mmf.dk

15-12-2023

EMN-2023-01278

1669986

Ane Marie Nebel Pedersen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Maskinmestrenes Forenings 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.

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 incitamenter 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 Maskinmestrenes Forenings forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Maskinmestrenes Forening

Side 3

3.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Maskinmestrenes Forening.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

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

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Ane Marie Nebel Pedersen

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

Teknisk Landsforbund

[cdj@tl.dk / pre@tl.dk / bba@tl.dk

15-12-2023

EMN-2023-01275

1669896

Ane Marie Nebel Pedersen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Teknisk Landsforbunds 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.

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 incitamenter 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 Teknisk Landsforbunds forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Teknisk Landsforbund

Side 3

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Teknisk Landsforbund.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:


- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for audiologiassistenter (herunder ledende audiologiassistenter) og audiologiassistentelever af den 22. september 2021.
- Overenskomst med Teknisk Landsforbund inden for byggeri, miljø og energi af den 22. september 2021.
- Overenskomst vedrørende professionsbacheloror på det tekniske område af den 7. februar 2022.
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af den 24. april 2022.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ole Lund Jensen', written in a cursive style.

Ole Lund Jensen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ane Marie NP', written in a cursive style.

/Ane Marie Nebel Pedersen

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

Lærernes Centralorganisation - SKAF
thj@skaf-net.dk
lm@skaf-net.dk
th@skaf-net.dk

15-12-2023

EMN-2023-01290

1670443

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Lærernes Centralorganisation 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.

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 incitamenter 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 trepartsaf tale om løn- og arbejdsvilkår implementeres efter hensigten.

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

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 Lærernes Centralorganisation

Side 3

3.

Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.

4.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

5.

Ansættelse af skoleinspektører skal fremover ske på overenskomstvilkår, medmindre helt særlige forhold taler for tjenestemandsansættelse.

6.

Der ønskes en drøftelse af de uddannelsesmæssige krav for ansættelse som skoleinspektør samt viceskoleinspektør.

7.

Opsigelsesbestemmelserne ensrettes med det øvrige overenskomstområde.

8.

Overenskomstens bestemmelse om tillæg for merundervisning drøftes.

Forbeholdskrav

9.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Lærernes Centralorganisation.

10.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

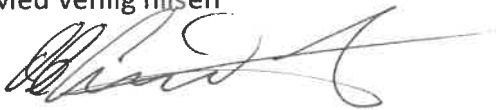
- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne
- Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde af 21. januar 2021/21. januar 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk.**

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Nanna Bak-Nielsen

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

Dansk Journalistforbund
forhandlingsteam@journalistforbundet.dk
her@journalistforbundet.dk

15-12-2023

EMN-2023-01181

1670285

Nanna Bak-Nielsen

Krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Dansk Journalistforbunds 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.

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 Dansk Journalistforbunds forhandlingsområde. Kravene er ikke oplistet i prioriteret rækkefølge.

Kravene er følgende:

Generelle krav

1.

Der henvises i det hele til de krav, der er fremsat over for Forhandlingsfællesskabet.

Tværgående specielle krav

2.

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 [organisation]

Side 3

3.

Der indføres mulighed for plustidsaftale.

Forbeholdskrav

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Dansk Journalistforbund.

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for journalister og fotografer af 23. februar 2022
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl., og fotografer af 5. april

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/Nanna Bak-Nielsen

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

Foreningen af Danske Lægestuderende
kpe@fadl.dk; jura@fadl.dk;

15-12-2023

EMN-2023-00877

1671589

Kristian Beltner

Krav til fornyelse/ændring af overenskomst for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling

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.

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 incitamenter 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.

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

Kravene er følgende:

Tværgående specielle krav

1.

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 fornyelse/ændring af overenskomst for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling

2.

I bemærkning til § 3, stk. 3 ændres 7,4 timer til 7,5 timer.

3.

4.

Ændringer i konsekvens af ændringer på området for underordnede læger.

Forbeholdskrav

5.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Foreningen af Danske Lægestuderende.

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling RLTN og Foreningen af Danske Lægestuderende af 7. marts 2022

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/ Kristian Beltner

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

Foreningen af Danske Lægestuderende
kpe@fadl.dk; jura@fadl.dk;

15. december 2023

EMN-2023-00877

1670225

Kristian Beltner

Krav til fornyelse/ændring af overenskomst for lægestuderende, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør

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.

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 incitamenter 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.

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

Kravene er følgende:

Tværgående specielle krav

1.

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 fornyelse/ændring af overenskomst for lægestuderende, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør

2.

Ændringer i konsekvens af ændringer i overenskomster på plejeområdet.

3.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Foreningen af Danske Lægestuderende.

4.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er op sagt til udløb den 31. marts 2024:

- Overenskomst for lægestuderende, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør af 24. februar 2022.
- Bilag 1 til overenskomst for lægestuderende, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør: Aftale om løn og øvrige vilkår for lægestuderende, der ansættes til varetagelse af simulations- og færdighedstræningsfunktioner samt tilhørende opgaver.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK24@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen



/ Kristian Beltner

