

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

DJØF

djoef@djoef.dk, loa@djoef.dk

Ingeniørforeningen, IDA

the@ida.dk anda@ida.dk

HK/KOMMUNAL

susanne.fagerlund@hk.dk, lone.herrmann@hk.dk

16-12-2025

EMN-2025-00942

1820211

Jane Kruse Hansen

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

Hele det regionale arbejdsmarked er under konstant forandring. Der vil være udfordringer med rekruttering og på kort sigt især i visse geografiske områder, og der er flere reformer og ændringer, der påvirker det regionale arbejdsmarked bredt. Sundhedsreformen vil forandre måden, opgaverne løses på.

Med sundhedsreformen skabes der nye muligheder for organiseringen af arbejdet og nye muligheder for at bringe forskellige kompetencer i spil til gavn for patienterne. Det er afgørende, at de regionale aftaler og overenskomster bidrager til at indfri intentionerne i sundhedsreformen, herunder den ændrede opgaveløsning, mobilitet og sikringen af gode sundhedstilbud i hele landet.

Der er på det danske arbejdsmarked en lang tradition for, at det er arbejdsmarkedets parter selv, der gennem forhandling fastlægger løn- og ansættelsesvilkår. Ved OK-26 er det en prioritet at indfri det, man forpligtede sig til ved trepartsaftalen fra 2023 om løn- og arbejdsvilkår. Det er væsentligt, at overenskomstparterne selv kan håndtere de forandringer, der opstår – eller som man ønsker at initiere. Det skal være muligt at prioritere lønmidler til at understøtte forandring.

Det er en væsentlig prioritet, at anvendelsen af midler sker med udgangspunkt i opgaveløsningen således, det skaber mest mulig værdi for borgere og patienterne.

Arbejdskraftmangel er fortsat en udfordring på det regionale arbejdsmarked. En sikring, og helst en udvidelse, af arbejdskraftudbuddet er derfor

en væsentlig prioritet ved OK-26. I forlængelse heraf vil der være en opmærksomhed på den brede arbejdsmiljødagsorden, herunder bl.a. sygefravær, fleksibilitet og arbejdstilrettelæggelse.

De regionale arbejdspladser er oftest kendetegnet ved at være døgnarbejdspladser, hvor der er patienter og borgere døgnet rundt, året rundt. Derfor er det en væsentlig prioritet at understøtte, at der er de nødvendige medarbejdere på arbejde hvor og hvornår, der er behov for det. Det er afgørende, at intentionerne i trepartsaftalen om, at flere medarbejdere skal tage del i vagtarbejdet indfries.

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 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 Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne.

Tværgående specielle krav

2.

Aftaler/bestemmelser i overenskomsterne vedr. lokal løndannelse drøftes med henblik på tilpasning på baggrund af drøftelserne om bæredygtig og fleksibel løndannelse.

3.

Reglen om, at RLTN skal orienteres med kopi, når en afskeds- eller bortvisningssag indbringes for et afskedigelsesnævn, justeres.

Specielle ikke-tværgående krav

4.

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

Forbeholdskrav

5.

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

6.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

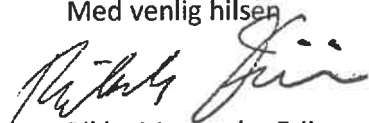
- ændret lovgivning
- fremtidige ændrede regler eller satser for ATP
- forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for RLTN også at gennemføre for regionerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i generelle aftaler.
- Udfaldet af verserende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

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler, som er opsagt til udløb den 31. marts 2026:

- Aftale for chefer af 14. marts 2025
- Rameaftale om kontraktansættelse af chefer af 14. marts 2025
- Aftale om lokal løndannelse for chefer af 9. maj 2016

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes **sendt til mailadresse OK26@regioner.dk**.

Med venlig hilsen



Rikke Margrethe Friis



/Ole Lund Jensen