

Krav fra  
Organisationerne  
OK-26



## INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Forhandlingsfællesskabet .....	1
AC Akademikerne .....	9
Sundhedskartellet, herunder DSR, Radiografrådet, Danske Fodterapeuter, Danske Fodterapeuter, Danske tandplejere, Farmakonomforeningen, Kost- og Ernæringsforbundet, Danske Psykomotoriske Terapeuter .....	25
FOA .....	29
3F – Fagligt Fælles Forbund .....	51
HK/Kommunal .....	85
Dansk Socialrådgiverforening .....	89
Socialpædagogerne .....	93
Lederne .....	97
DJØF (chefer) .....	101
Ingeniørforeningen, IDA (chefer) .....	105
Dansk Metal .....	107
Forhandlingskartellet .....	115
Teknisk Landsforbund .....	117
Maskinmestrenes Forening .....	123
Lærernes Centralorganisation – SKAF .....	125
Dansk Journalistforbund .....	129
Foreningen af Danske Lægestuderende, lægestuderende, ansættes som sygeplejevikar og ventilatør .....	133
Foreningen af Danske Lægestuderende, Lægestuderende, ansættes som vikar .....	137
Foreningen af Danske Lægestuderende, Simulations- og færdighedstræningsfunktioner ..	141





Forhandlings  
fællesskabet

Danske Regioner  
Att.: Rikke Friis  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Aktivitetsnr.: 25-0104.59.  
FLV/JB  
16. december 2025

**Vedr.: Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2026**

Vedlagt Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2026 på RLTN's område.

RLTN bedes elektronisk kvittere for modtagelsen.

Med venlig hilsen

Flemming Vinther  
*Sekretariatschef*

2

## Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra

### pr. 1. april 2026 på RLTN's område

Danmark har en sund og robust samfundsøkonomi. Væksten er netop blevet opjusteret, og det samme er det økonomiske råderum blevet gentagne gange i de senere år. Men der er stadig høje og stigende priser på bl.a. fødevarer, som presser almindelige lønmodtagere. Vi fik ved OK-24 taget første skridt på at genoprette reallønnen ovenpå inflationskrisen. Det skal vi bygge videre på nu og forbedre reallønnen for de regionalt ansatte. Det kræver en solid økonomisk ramme ved OK-26.

I trepartsaftalen fra december 2023 var der enighed om behovet for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det ansvar tager vi på os som parter i forhold til at finde fælles løsninger på konkrete udfordringer. Løndannelsen er og skal være et resultat af en forhandlet og aftalt løsning mellem parterne. Både centralt og lokalt, og både nu og fremover. Det er afgørende, at løndannelsen er legitim og transparent, og den skal desuden ses i sammenhæng med de ansattes kvalifikationer, faglighed, erfaring og indsats.

Det regionale arbejdsmarked skal have attraktive vilkår, der matcher udviklingen og tendenser på det øvrige arbejdsmarked. Hvis vi sækker bagud, kan vi ikke rekruttere og fortsat tilknytte kvalificerede ansatte i fremtiden. Vi går til OK-26 med flere ambitiøse krav om et mere fleksibelt arbejdsliv. Vi ønsker at etablere en egentlig fritvalgskonto tilpasset det offentlige arbejdsmarked med valg mellem løn, pension og frihed. Og vi vil styrke forpligtelsen til at skabe et fuldtidsarbejdsmarked ved at give alle ansatte ret til fuldtid.

Vi ønsker også at skabe bedre vilkår for børnefamilierne, som er pressede på en måde, der både går ud over den enkeltes familie og resten af arbejdspladsen. Vi vil derfor slå ring om børns sygedage med en klar sikring af retten til at holde fri med løn på barnets 1., 2. og 3. sygedag samt den dag, hvor man bliver kaldt hjem til sit syge barn.

Desuden vil vi fortsætte med at styrke den danske model centralt og lokalt. Vi har brug for et stærkt partssamarbejde med dialog og forpligtende aftaler. Det gælder ikke mindst i forhold til behovet for øget indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen, nye samarbejdsformer mv., og det gælder i forhold til at styrke medinddragelse og kompetenceudvikling, fx når der indføres ny teknologi. Vi vil også fortsat fokusere på at styrke aftaler og indsatser, der understøtter arbejdsmiljø og trivsel i alle livsfaser på de regionale arbejdspladser, det gælder fx i forhold til overgangsalder.

Med de samlede krav har Forhandlingsfællesskabet tilvejebragt grundlaget for at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

\* \* \* \* \*

## **1) Løn, økonomi og pension**

### **Krav 1.1.** Reallønsudvikling for alle

- 1.1.1. Generelle procentuelle lønstigninger
- 1.1.2. Afsættelse af midler til organisationsforhandlingerne
- 1.1.3. Der afsættes nye midler til en fritvalgskonto

### **Krav 1.2.** Videreførelse af en reguleringsordning

- 1.2.1. Kompensation for manglende indregning af værdien af fritvalgslønkontoen i dele af beregningsgrundlaget for reguleringsordningen

**Krav 1.3.** Der indgås aftale om udmøntning af de afsatte trepartsmidler, herunder behovet for at fokusere

**Krav 1.4.** Pension til elever i sammenhæng med udmøntningen af bonusmidler fra FG – jf. OK-24

**Krav 1.5.** Mere velfungerende lokal løndannelse

### **Krav 1.6.** Bedre og lige adgang til statistikgrundlag

- Krav 1.6.1. Øget adgang til opdelte statistikker i KRL, på regionalt, institutionelt og/eller på afdelingsniveau
- Krav 1.6.2. Gennemsigtighed og åbenhed om økonomisk råderum samt lige adgang til lokalt statistikgrundlag
- Krav 1.6.3. Præcisering af adgang til lønoplysninger

**Krav 1.7.** Revidering af garantiordninger

## **2) Frit valg og fleksibilitet**

**Krav 2.1.** Etablering af en fritvalgskonto med valg mellem løn, pension og frihed på det regionale område

**Krav 2.2.** Modernisering af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler for at skabe fornyet anvendelse af de lokale fleksibilitetsmuligheder ved at indgå lokale aftaler for at understøtte:

- Øget indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse
- Nye arbejdsformer
- Mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Styrket faglighed og kvalitet

### **3) Bedre vilkår for børnefamilier**

#### **Krav 3.1.** Ret til frihed med løn under barns sygdom

- 3.1.1. Ret til frihed med løn, hvis medarbejderen i arbejdstiden hjemkaldes pga. barns sygdom, og at det dermed ikke tælles som barns 1. sygedag
- 3.1.2. Ret – og ikke kun en mulighed – for medarbejderen til at holde fri med løn på barnets 1. og 2. sygedag

#### **Krav 3.2.** Ret til barnets 3. sygedag

#### **Krav 3.3.** Forbedrede lønrettigheder under barselsorlov m.v.

- 3.3.1. Forlængelse af fars/medmors, herunder adoptanters, ret til orlov med løn ved barns hospitalsindlæggelse
- 3.3.2. Lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser
- 3.3.3. Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene under barselsorlov
- 3.3.4. Automatisk konvertering af fritvalgshonorering fra løn til pension under barsel

#### **Krav 3.4.** Bedre vilkår til pasning af børn med nedsat funktionsevne

### **4) Styrkelse af den danske model**

#### **Krav 4.1.** Udbygning af Udviklingsfondene

#### **Krav 4.2.** Regulering af AKUT-bidraget

#### **Krav 4.3.** Styrket dialog om EU-implementering

### **5) Kompetenceudvikling og ny teknologi**

#### **Krav 5.1.** Alle skal have ret til en kompetenceudviklingsplan

**Krav 5.2.** Nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab samt nye ledere skal have ret til introduktionsforløb og en mentorordning tilpasset fagområder

**Krav 5.3.** Flere elever og bedre muligheder for at blive faglært. Bedre muligheder for at tage uddannelse samt relevant efter- og videreuddannelse

#### **Krav 5.4.** Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi

### **6) Arbejdsmiljø og trivsel**

#### **Krav 6.1.** Modernisering af aftale om trivsel og sundhed herunder tilknyttet vejledning

- Krav 6.1.1. Aftalen om trivsel og sundhed moderniseres og opdateres
- Krav 6.1.2. Vejledningerne til aftalen opdateres
- Krav 6.1.3. Der aftales en konkret indsats/relancering med henblik på at øge kendskabet til og en handlingsrettet brug af aftalen og vejledningerne

**Krav 6.2.** En fælles arbejdspladsnær indsats, der styrker de lokale handlekompetencer ift. det psykiske arbejdsmiljø i regi af "Sammen om"

**Krav 6.3.** PUF's uddannelse for TRIO i psykisk arbejdsmiljø udbygges og gøres obligatorisk

**Krav 6.4.** Indsatser vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane

**Krav 6.5.** Fokus på livsfaser og arbejdsmiljø (bl.a. overgangsalder, småbørnsforældre, livskriser og seniorer)

## **7) Tryghed**

**Krav 7.1.** Tryghedspuljerne videreføres

**Krav 7.2.** Fælles vejledning til Aftale om kontrolforanstaltninger

**Krav 7.3.** Skærpe af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer

**Krav 7.4.** Nedsættelse af karensbestemmelse for afskedigelsesnævn

**Krav 7.5.** Præcisering af regler vedr. organisationens orientering og forhandling ifm. bortvisning

## **8) Flere på fuldtid mm.**

**Krav 8.1.** Ret til fuldtid

- 8.1.1. Alle personalegrupper får ret til fuldtid i regioner
- 8.1.2. Alle stillingsopslag i regioner opslås som fuldtidsstillinger som udgangspunkt
- 8.1.3. Fuldtidsindsatsen videreføres for at understøtte retten til fuldtid

**Krav 8.2.** Begrænsning af brugen af atypiske ansættelser

**Krav 8.3.** Bedre vilkår for timelønnede – optjening af anciennitet

**Krav 8.4.** Forbedring af holddriftsaftalerne

**Krav 8.5.** Modernisering og forbedring af Aftale om godtgørelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

**Krav 8.6.** Oplysningspligt til deltidsansatte med overskydende ferie

## **9) Andet**

**Krav 9.1.** Videreudvikling af "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"

**Krav 9.2.** Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til en del af rammen ved OK-26, der afsættes til lønformål

## **10) Forbeholdskrav**

**Krav 10.1.** Forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de regionale arbejdsgivere

**Krav 10.2.** Forbehold for fremsættelse af krav som følge af krav, rejst af andre organisationer over for de regionale arbejdsgivere, krav rejst af parterne på det statslige område samt resultater på disse områder

**Krav 10.3.** Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked, i lovgivningen og i retsafgørelser, herunder EU-regulering

**Krav 10.4.** Forbehold for Sundhedsreformens personalemæssige konsekvenser mv.

**Krav 10.5.** Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager

**Krav 10.6.** Uagtet indgåelse af et FF-RLTN forlig tages et forbehold for økonomien i et AC-RLTN-forlig

8

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

OK26@regioner.dk

## Forhandlingsoplæg ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i regionerne 2026

**Vedlagt** fremsendes Akademikernes oplæg/krav til de kommende forhandlinger på Akademikernes regionale forhandlingsområde. Der fremsættes krav både på overenskomstområdet og tjenestemandsområdet.

Bemærk venligst, at enkelte af kravene forhandles af Akademikernes medlemsorganisationer i forbindelse med forhandlingerne om medlemsorganisationernes specielle krav.

Akademikerne skal anmode om, at RLTN, hvis dette ikke allerede er sket, kontakter de i forhandlingsoplægget nævnte medlemsorganisationer med henblik på at få aftalt en forhandlingsplan for de kommende forhandlinger.

Akademikerne skal anmode om at modtage kvittering for modtagelsen af kravene til [djk@ac.dk](mailto:djk@ac.dk) [thl@ac.dk](mailto:thl@ac.dk) med kopi til [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk), jf. proces til udveksling af krav elektronisk ved OK-26.

Med venlig hilsen

Dorthe Julie Kofoed  
D: 51573743  
E: [djk@ac.dk](mailto:djk@ac.dk)

Den 16. december 2025  
Sagsnr. S-2025-1338  
Dok.nr. D-2025-36297  
/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Store Kongensgade 40H 3. sal  
DK - 1264  
København K.

E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

10

## Kravsbrief - RLTN

### Generelle krav

#### Løn og pension

- Generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen
- En reguleringsordning, der sikrer reel parallelitet til den private lønudvikling
- Kompensation for den manglende indregning af værdien af fritvalgskontoen i dele af beregningsgrundlaget for reguleringsordningen
- En rimelig lønudvikling, som fremtidssikrer det akademiske arbejdsmarked
- Der skal ske en forbedring af funktionaliteten i lønsystemet som forudsætning for den øgede lokale løndannelse.
- Anvendelsen af midlerne skal sikres, midlerne skal kunne følges, og midlerne skal forblive i den samlede lønsum.
- Den lokale løndannelse og løsninger i forhold til håndteringen af midlerne skal være håndterbare for TR.

Den 16. december 2026  
Sagsnr. S-2025-951  
Dok.nr. D-2025-35419  
thl/

#### Arbejdsliv

- Forbedring af aftalen om kompetenceudvikling
- Videreførelse af kompetencefonde
- Øget ret til fravær ved barns sygdom
- Bedre barselsvilkår
- Sikring af et sundt arbejdsliv i fremtidens intensiverede og grænseløse arbejde – Pligt til at der lokalt indgås arbejdstidsaftale
- Etablering af en fritvalgskonto til ansatte med valg mellem løn, pension og frihed, hvortil der afsættes nye midler
- Øget ret til familieomsorgsdage

#### Arbejds miljø

- Krav om at resultatet af arbejdspladsens APV skal være offentligt tilgængeligt
- Krav om økonomisk medfinansiering fra arbejdsgivere for stigende udgifter til stress
- Mere forpligtende, handlingsrettet samarbejde i forhold til stress, vold, trusler og chikane samt krænkende handlinger, herunder krav om tidlig indsats ved risiko for udvikling af stress
- Involvering af pensionsselskaber i en tidlig indsats for langtidssygemeldte
- Vilkårene for arbejdsmiljørepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse skal løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte arbejdsmiljørepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet samt mulighed for uddannelse
- Krav om uddannelser i psykisk arbejdsmiljø
- Periodeprojekt om forbedring af chefer og lederes psykiske arbejdsmiljø

#### Øvrige

- Bedre rammer for tillidsrepræsentanter
- Modernisering af SU/MED-systemet
- Periodeprojekt om bedre inklusion af neurodivergente på de offentlige arbejdspladser
- I alle generelle aftaler, som tidligere er indgået i regi af Forhandlingsfællesskabet, skal Akademikerne være selvstændig part i aftalerne.

Derudover skal visse generelle aftaler tilpasses, blandt andet som følge af Akademikernes udmeldelse af Forhandlingsfællesskabet.

## Krav der vedrører AC-området

### Løn og pension

- Forhøjelse af sluttrin
- Tilpasning af lønbestemmelser
- Kandidater, hvor Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen eller Danske Bioanalytikere har forhandlingsretten, omfattes af Akademikeroverenskomsten.

For Konstruktørforeningen indføres stillingskategorien special- og chefkonsulenter i den regionale og den kommunale overenskomst med vilkår svarende til Akademikeroverenskomsten.

- Sikring af løn og vilkår for professionsmasters som følge af Aftale om reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser i Danmark
- Reformtillæg

### Arbejdsliv

- Kompetenceudvikling i AI - til chefer og ledere
- Sikring af erhvervskandidaternes vilkår i den offentlige sektor
- Ændring af merarbejdsbestemmelserne i staten, kommuner og regioner
- Øget arbejdstid mod fridage eller betaling
- Udbygning af opsparingskontoen

### Chefer

- Indførelse af mulighed for funktionstillæg for konstitution af kommunaldirektør- og regionsdirektørstillinger

### Karriereveje

- Periodeprojekt om karriereveje for specialister

### Master

- Masteruddannelser skal omfattes af akademiske overenskomster

### Øvrige

- Tilpasning af aftalegrundlag for Dbio og ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre
- Overenskomstdækning af HD'er i regioner

## AC- specielle krav

### Løn og pension

- Forhøjelse af farmaceuttillæg m. fl.

## Forbeholdskrav

- Forbehold for adgang til at forhandle konsekvenserne af evt. bortfald af rammeaftaler mv
- Forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor modparten eller andre organisationer fremsætter krav - herunder på tjenestemandsområdet
- Forbedringer på overenskomstområdet overføres til tjenestemandsområdet
- Forbedringer opnået på tjenestemandsområdet overføres til overenskomstområdet

- Forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet på verserende voldgiftssager/ændringer på det offentlige arbejdsmarked, trepartsforhandlinger, og/eller ændringer i lovgivningen i forhandlingsperioden, herunder ved evt. ændringer i lovgivningen vedr. pensionsfradrag eller lovgivning i øvrigt
- Forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementering af EU-direktiver, EU-rammeaftaler, herunder i forhold til konkret implementering

## Specielle krav

### Dbio

DBIO-1	Pensionen forbedres og der indføres fritvalg på en del af pensionen, herunder mulighed for opsparingskonto
DBIO-2	Optagelse på De3's overenskomster og aftaler, herunder forhold for redaktionelle ændringer

### De3

DE3-FRP-16	Bedre honorering for deltagelse i vagtarbejdet
DE3-FRP-7	Bedre rammer for vagtarbejde
DE3-FRP-10	Tilretning af stillingsbetegnelser (leder- og basisoverenskomst)
DE3-FRP-20	Omfattes af cheftalen
DE3-FRP-25	Titel og lønindplacering som specialkonsulent og chefkonsulent

### DP

DP-2	Stillingsstruktur for psykologer 1) autoriseret uddannelsespsykolog, 2) klinisk psykolog med 2 årig praksisuddannelse, 3) specialpsykolog og 4) Tre niveauer for ledere/chefer). Subsidiært stillingsstruktur for 1) Klinisk psykolog med 2 årig praksisuddannelse, 2) Specialpsykolog
DP-8	Forhøjelse og omdøbning af autorisationstillægget.
DP-9	Fornyelse af "Aftale om honorering af mv. af psykologiske konsulenter" RLTN/DP, 35.06.1.
DP-13	Bedre forhold for psykologer ansat i kombinationsstillinger (forskning/klinik).

### FAS

FAS-3	Mere frit valg – mellem løn/pension og frihed – det vil sige udbygning af mulighederne for frit valg
FAS-5	Lokal løndannelse – styrkelse af den lokale forhandlingsadgang
FAS-7	Forbedring af vilkår for ledende overlæger og øvrige lægelige chefer

### JMF

JMF-1	Tilpasning af anciennitetstillæg
JMF-3	Højere pension af fast løn

JMF-2 Forbedrede vilkår for kørsel og kørselsgodtgørelse under rådighedsvagt fra bolig

**LF**

LF-FRP-2 Der ønskes en drøftelse af, hvordan der sikres sammenhæng og tydelige rammer for karrierevejene for speciallæger på det regionale arbejdsmarked

LF-FRP-3 Der ønskes en drøftelse af, hvordan der skabes mere ensartede og attraktive seniorvilkår for speciallæger, som kan sikre tilknytningen af læger til de regionale arbejdspladser

LF-FRP-5 Der ønskes en drøftelse af, hvordan vagtarbejdet og øvrigt arbejde på ubekvemme tidspunkter gøres mere attraktivt og mindre belastende for den enkelte læge

LF-FRP-1 Der ønskes en drøftelse af, hvordan der skabes sikre og tidssvarende rammer for distancearbejde, der både sikrer forudsigeligheden og fleksibiliteten i den enkelte læges arbejdsplanlægning og størst mulig kvalitet i patientbehandlingen.

LF-FRP-9 Eksisterende hviletids- og fridøgnbestemmelser bringes i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet

LF-FRP-6 Der ønskes en drøftelse af, hvordan der sikres ensartede og attraktive vilkår for læger, der pålægges flere tjenestesteder

**TF**

TF-11 Krav om en fuldstændig ligestilling med regionsansatte læger, speciallæger, overlæger, ledende overlæger og cheflæger, mht. løn, pension og normtimer til afspadsring.

TF-12 Der tages generelt forbehold for at rejse modkrav til krav rejst af arbejdsgiver.

TF-16 Halv fridag 1/5 og 5/6 og fuld fri 24/12 og 31/12 - Alle dage med løn.

TF-21 Ret til at gå f.eks. 10 % ned i tid uden at gå ned i løn eller pensionsindbetaling, når man er fyldt 61 år.

**YL**

YL-3 Forhøjelse af basisløn, tillæg og pension

YL-1 Der ønskes en drøftelse af, hvordan der sikres større forudsigelighed og medindflydelse på

YL-10 tilrettelæggelsen af arbejdstiden for de ansatte læger  
Der ønskes en drøftelse af muligheden for at tydeliggøre rammerne for arbejdstid i forbindelse med deltagelse i

kompetenceudvikling samt en ændring af reglerne for honoreringen for kursusdage som led i speciallægeuddannelse Side 6 af 6

- YL-12 Overenskomstens anciennitetsregler bringes i overensstemmelse med aftalen om beskæftigelsesanciennitet
- YL-16 Der ønskes en drøftelse af rammerne for tilbagevenden fra barselsorlov for vagtbærende læger
- YL-17 Der ønskes en drøftelse af initiativer til at begrænse overarbejde
- YL-4 Der ønskes etablering af en karrierevej for forskere, der kan skabe rammerne for fast tilknytning til en regional arbejdsplads efter opnået ph.d.-grad
- YL-6 Der foreslås en gennemskrivning af overenskomsten med henblik på at modernisere og forenkle teksten og afklare uklarheder, så overenskomsten bliver lettere at anvende for medarbejdere og ledere

## Forhandlingsomfang RLTN

Klik her for at angive tekst.

Akademikerne bemyndiges til at føre forhandling om fornyelse af følgende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater og bilag:

Den 16. december 2025  
Sagsnr. S-2025-1270  
Dok.nr. D-2025-36335  
djk/

### De generelle aftaler på RLTN- området

- [Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for regionalt ansatte](#)
- [Aftale om nyt grundbeløbsniveau pr. 1. august 2017](#)
- [Aftale om gennemsnitslønngaranti indgået mellem en række organisationer og RLTN pr. 1. april 2021](#)
- [Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse indgået mellem en række organisationer og RLTN pr. 1. april 2008](#)
- [Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om decentral løn pr. 1. april 2018 - RLTN](#)
- [Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale pr. 1. april 1987](#)
- [Aftale om ændring af den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale pr. 1. juni 1989](#)
- [Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal pr. 1. april 2015](#)
- [Rammeaftale om deltidsarbejde pr. 1. september 2014](#)
- [Rammeaftale af 10. november 2015 om decentrale arbejdstidsaftaler](#)
- [Aftale om konvertering af ulempetillæg pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om opsparing af frihed pr. 1. april 2025](#)
- [Aftale om ferie for personale ansat i regioner pr. 1. september 2020 \(Gældende\)](#)

- [Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse \(forhøjet ferietil-læg\) og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personale ansat i regio-ner pr. 1. april 2024 \(Gældende\)](#)
- [Aftale om ferie for personale ansat i regionerne pr. 1. april 2015 \(Udløbet\)](#)
- [Aftale om førtidspensionsfradrag pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale af 10. november 2015 om tjenestemænds løn under ulov-  
lig udeblivelse og suspension mv.](#)
- [Aftale af 19. marts 2007 om fremgangsmåden ved aflønning af  
nyoprettede tjenestemandstillinger i regionerne](#)
- [Regler af 19. marts 2007 om prøveansættelse af regionale tjene-  
stemænd og aftale om prøvetidens længde for regionale tjene-  
stemænd.](#)
- [Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden hø-  
jeste tjenestetid pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner \(opsam-  
lingsordningen\) af 1. april 2018](#)
- [Rammeaftale pr. 1. april 2015 om Supplerende Pension til tjene-  
stemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension](#)
- [Aftale om gruppelevsforikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd  
og visse andre ansatte](#)
- [Rammeaftale om seniorpolitik pr. 1. april 2024](#)
- [Rammeaftale om det sociale kapitel pr. 1. juni 2015](#)
- [Aftale om integrations- og oplæringsstillinger pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om kompetenceudvikling pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om trivsel og sundhed pr. 1. april 2015](#)
- [Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter pr. 1. april 2024](#)
- [Vedtægter for Parternes Uddannelsesfællesskab \(PUF\) - 27. ok-  
tober 2016](#)
- [Aftale om Tryghedspuljen pr. 1. april 2024](#)

- [Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 1. april 2021](#)
- [Vedtægter af 12. december 2016 for AKUT-fonden](#)
- [Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg pr. 1. april 2021](#)
- [Aftale om fravær af familiemæssige årsager pr. 1. april 2024](#)
- [Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov pr. 1. april 2015](#)
- [Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn pr. 1. april 2015](#)
- [Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse pr. 1. april 2021](#)
- [Rammeaftale om åremålsansættelse pr. 1. april 2018](#)
- [Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår \(ansættelsesbeviser\) pr. 1. september 2023](#)
- [Protokollat af 23. august 2023 om Tilkaldevikarer](#)
- [Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål pr. 1. april 2015](#)
- [Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster pr. 1. april 2015 - RLTN](#)
- [Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i regioner mv. pr. 1. april 2015](#)
- [Aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet mv. for \(amts\)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet](#)
- [Aftale om kontrolforanstaltninger pr. 1. april 2024](#)
- [Protokollat af 29. januar 2020 om generelle ansættelsesvilkår](#)
- [Aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet pr 1. april 2015](#)

Samt følgende overenskomster og aftaler:

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
DK, DM, DMIF DP, DDD DdL, DDP, DJØF FAOD, IDA, KS, PD, DS, KF , BKF	RLTN	13.03.2025	Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.
DK, DM, DMIF, DP, DDD, DdL, DDP DJØF, FAOD, IDA PD, DS, KF, BKF	RLTN	13.03.2025	Aftale for ikke-administrative akademiske chefer
Dfys	KL/RLTN	23.09.2013	Rammeaftale om kombinationsansættelse af fysioterapeuter i regioner og kommuner
DFys, ETF, JMF	RLTN	21.02.2025	Arbejdstidsaftale
DFys, ETF, JMF,	RLTN	21.02.2025	Overenskomst for ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre
DFys, ETF, JMF,	RLTN	21.02.2025	Overenskomst for ledere på Danske Fysioterapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens område
DFys, ETF, JMF	RLTN	07.02.2022	Aftale om lokal løndannelse for Danske Fysio-

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
			rapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens område
Sundhedskartellet	RLTN	03.04.2019	Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område
DSR, dbio, K&E, DTP, Farm.	RLTN	06.03.2025	Arbejdstidsaftale
DSR, dbio, K&E, DTP, Farm.	RLTN	16.01.2025	Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område
DSR, dbio, K&E, DTP, Farm.	RLTN	16.01.2025	Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område
DSR, dbio, Farm.	RLTN	16.01.2025	Aftale for chefer på Sundhedskartellets område
Sundhedskartellet	RLTN	03.04.2009	Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse på sundhedskartellets område
KF, Teknisk Landsforbund, Maskinmestrenes Forening	RLTN	20.02.2025	Overenskomst vedrørende professionsbachelororer på det tekniske område
Forhandlingskartellet m.fl.	RLTN	19.12.2018	Fællesaftale om lokal løndannelse
Forhandlingskartellet m.fl.	RLTN	04.02.2025	Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet
Forhandlingskartellet, m.fl	KL/RLTN	02.09.1981	Aftale om hviletid og fridøgn

## Forhandlingsomfang RLTN

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
DP	RLTN	12.08.2009	Aftale om honorering m.v. af psykologiske konsulenter
FAS	RLTN	06.02.2025	Overenskomst for overlæger
FAS	RLTN	06.02.2025	Aftale vedr. lægelige chefer
FAS	RLTN	04.10.2013	Rammeaftale om kontraktansættelse af lægelige chefer
FAS	RLTN	12.08.2021	Overenskomst for speciallægekonsulenter
FAS/YL	RLTN	30.06.2015	Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse
FAS/YL	RLTN	27.10.2011	Aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v.
FAS/YL	RLTN	23.05.2023	Protokollat om aftale om timelønnede læger ansat ved lægevagten
YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	xx.2013	Overenskomst for læger ansat ved Region Hovedstadens Psykiatriske Akutberedskab
YL	Regionernes Lønnings-	09.05.2016	Aftale om boligforhold for

## Forhandlingsomfang RLTN

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
	og Takstnævn		læger
YL	RLTN	06.02.2025	Overenskomst for underordnede læger
YL	RLTN	13.01.2009	Overenskomst for akutlægebilen i Region Hovedstaden
FAS, TF, PD	RLTN	26.10.2015	Aftale om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer, honorarlønnede sygehuslæger, tandlæger og sygehus-/hospitalsapotekere
DJØF, DFys, ETF, FAS, Forhandlingskartellet, IDA, JMF, PD, TF, YL, m.fl.	RLTN	24.10.2022	Aftale om gennemsnitsløngaranti
ARK, BF, C3, DJØF, DKF, DMIF, DP, DDD, DdL, DM, KS, FAS, Forhandlingskartellet, IDA, JA, PD, TF, YL, m.fl.	RLTN	21.04.2009	Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
Tandlægeforeningen	RLTN	04.02.2022	Aftale for tjenestemandsansatte overtandlæger ved regionale sygehuse m.v.
Tandlægeforeningen	RLTN	02.04.2025	Overenskomst for tandlæger

24

)



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

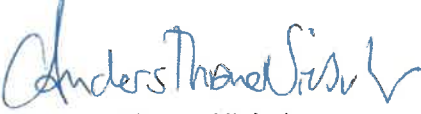
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K  
Tlf. 46 95 40 60  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk

Den 16. december 2025  
J.nr.: 25/07546

**Til Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

Hermed fremsendes Sundhedskartellet's krav til Regionernes Lønnings- og Takstnævn om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2026.

Med venlig hilsen  
  
Dorthe Boe Danbjørg  
Forkvinde for Sundhedskartellet

  
Anders Thrane Niebuhr  
Forhandlingschef

## **Sundhedskartellet's krav til OK26**

Sundhedskartellet's faggrupper løfter vigtige opgaver i det regionale sundhedsvæsen. De forbygger, udreder, diagnosticerer, behandler og plejer patienter og borgere med stor faglighed og omsorg. Et arbejde som er en forudsætning for et sundere samfund.

Sundhedskartellet ønsker at tilpasse overenskomsterne så Sundhedskartellet's faggrupper oplever større anerkendelse for deres arbejde.

Forhandlingerne om OK26 sker i en tid, hvor sundhedsvæsenet er under gennemgribende omstilling. Samtidig vil uddannelsesreformen også få betydning for sundhedsvæsenet.

Dansk økonomi er sund og robust. Forudsætningen for at styrke sundhedssektoren er at skabe gode løn- og ansættelsesvilkår, der gør det attraktivt at arbejde i regionerne og giver kommende generationer lyst til at vælge Sundhedskartellet's professioner.

I Sundhedskartellet har vi derfor et stærkt fokus på, at OK26 skal skabe de bedste rammer for, at alle Sundhedskartellet's organisationer opnår et resultat, der afspejler gruppernes forskellige vilkår og ønsker til OK26.

Sundhedskartellet fremsender på den baggrund følgende krav på det regionale område ifm. OK26;

### **1. Forbedringer af lønmodellen herunder;**

- Lønforbedringer for specialuddannede sygeplejersker
- Lønforbedringer til nyuddannede og/eller tidligere i lønforløbet
- Lønforbedringer til erfarne
- Indførelse af funktionstillæg
- Lønforbedringer til sygeplejersker på socialområdet
- Lønforbedring til kliniske diætister og PB'ere i ernæring og sundhed
- Lønforbedringer til kandidatuddannede og erhvervskandidatstuderende

### **2. Forbedringer af pensionen**

### **3. Fokus på ledernes løn og ansættelsesvilkår, herunder;**

- Lønforbedringer til ledere af medarbejdere
- Forbedring af den gældende cheftale
- Fokus på ledernes arbejdsvilkår og work life balance

### **4. Aftale om løn og ansættelsesvilkår til sygeplejestuderende i den sidste lange praktikperiode jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. Det forudsættes, at midlerne findes udenfor den økonomiske overenskomst-ramme**

### **5. Forbedring af lokallønssystemet herunder løngarantierne**

### **6. Forbedringer af arbejdstidsreglerne;**

- Ret til frit valg mellem afspadsring og udbetaling af tillæg for aften, nat, weekend, SH, tilkald, over- merarbejde

- Fokus på ubelastede timer i rådighedsvagt fra vagtværelse i relation til vagttillægget
- Bedre vilkår for vagtarbejde
- I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat ændringer i både Aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler som måtte blive berørt af ændringerne.

## 7. Fokus på faglighed og karriereveje

- Fremme karriereudvikling for sygeplejersker
- Mangel på faglærte inden for kostområdet
- Etablering af stillingsstruktur for SHK's grupper i kliniske forskerstillinger jf. universitetets stillingsstruktur for videnskabeligt personale.

## 8. Fokus på udvikling i sundhedsvæsenet

### 9. Forenklet dokumentation for beskæftigelse som selvstændig

### 10. Danske Psykomotoriske Terapeuter indtræder som part i følgende aftaler

- 11.05.9.1 Arbejdstidsaftalen mellem RLTN og Dansk Sygeplejeråd, Kost & Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen
- 32.17.1 Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område
- 32.26.1 Overenskomst for ledere på Sundhedskartellet's område
- 32.17.2 Hovedaftale mellem RLTN og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere"

### 11. Redaktionelle krav

- Principper for delegering af forhandlingskompetence til den enkelte leder på Dansk Sygeplejeråds område

### 12. Forbeholdskrav

- Krav fremsat af arbejdsgiverne
- Krav rejst af andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet og AC
- Resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt følger af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer m.v.
- Sundheds- og ældreformen

Desuden tages der konkret forbehold vedr. udvikling på uddannelsesområdet:

- Hvis/når der i overenskomstperioden gennemføres professionsmasteruddannelser til anvendelse på SHK's dækningsområde, tages der forbehold for at fremsætte og forhandle lønkrav for de pågældende på baggrund af den gennemførte uddannelse.

**Opsigelse af overenskomster og aftaler**

Ved fremsendelse af ovennævnte krav er følgende overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater, bilag, kutymmer og sædvaner mm., indgået med RLTN, opsagt til udløb pr. 31. marts 2026:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartelletts område af 16. januar 2025
- Løn- og arbejdsforhold for ernæringshjælperelever af 19. december 2024.
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartelletts område af 16. januar 2026.
- Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område af 16. januar 2025.
- Arbejdstidsaftale af 6. marts 2025.
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område af 3. april 2019.

Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

### Krav til OK26

Hermed fremsendes FOAs krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler. Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN er de, indtil 1. april 2026 gældende overenskomster og aftaler, hvorpå der er fremsat krav, samtidig rettidigt opsagt.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

FOAs krav falder i to kategorier. Første kategori er "FOA Fælles krav". Kravene retter sig mod de fleste af FOAs overenskomster og er krav, der har en særlig bevågenhed i FOA. Anden kategori retter sig mod de enkelte overenskomster.

### FOA Fælles krav

#### Løn

- 1) Højere løn (der henvises også til FOAs ønsker til Forhandlingsfællesskabet).
- 2) Særligt fokus på de lavestlønnede grupper.

#### Lokal løn

- 3) Løndannelsen på det offentlige område har været genstand for indgående drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på det offentlige område.

Det er overenskomstparternes fælles ansvar at udvikle og forandre løndannelsen. Det er i den forbindelse afgørende for FOA, at vi har en velfungerende løndannelse. En del af løndannelsen er den lokale løndannelse. Som opfølgning på trepartsforhandlingen om løn og ansættelsesvilkår (december 2023), og udvalgsarbejdet om en mere bæredygtig og fleksibel stiller FOA krav om at ændre regler og rammer omkring den lokale løndannelse samt de eksisterende garantiordninger.

Ændring af regler og rammer om den lokale løndannelse skal overordnet sikre og understøtte velfungerende lokale forhandlinger. Det indebærer blandt andet:

- Sikre bedre processer og rettigheder omkring årlige forhandlinger og nyansættelser. Vigtige hensyn; mere forudsigelige, hurtigere og smidigere processer.

### Dato:

16-12-2025

### Dokumentnummer:

### Ref.:

Nicholai Ejum Kjølberg

### FOA Overenskomst

[OK26@foa.dk](mailto:OK26@foa.dk)

### Telefon:

53 55 99 35

- Øget sikring og gennemsigtighed omkring det økonomiske råderum i de lokale forhandlinger.
- Samling og forenkling af aftaler om lokal løn indenfor FOAs område.
- Rammesætte en mere helhedsorienteret tilgang til lokale forhandlinger, så fremtidens lokale forhandlinger i højere grad tænkes sammen med andre relevante temaer.
- Garantier som modvirker at enkelte grupper sakker agterud.
- Udvikling af lokale forhandlinger, så forhandlinger om lokal løn i højere grad kan samtænkes med lokale og geografiske behov, hvor tværfaglige indsatser er en del af den samlede løsning.

Der henvises til Forhandlingsfællesskabets krav om lokal løndannelse.

### Dækningsområder og forenkling

4) På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens

- 4) På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens overenskomster – sendt den 9. oktober 2025 til RLTN - ønsker FOA at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsterne.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem RLTN og FOA fra OK24.

5) Overenskomstdækning af rengøringsteknikere.

- 6) Præcisering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper, så arbejde ved institutioner for Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der varetages af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indskrives i overenskomstens dækningsområde.
- 7) Modernisering af dækningsområdet i overenskomst for husassistenter.
- 8) Pædagogiske assistenter i psykiatrien og somatikken.
- 9) Portøroverenskomsten tilpasses den nye erhvervsuddannelse til hospitalsportør. Der aftales elevbestemmelser, lønbestemmelser m.m.

### Fritvalg

- 10) Etablering af en fritvalgskonto med valg mellem løn, pension og frihed.

Der henvises til Forhandlingsfællesskabets krav herom.

### Uddannelse og kompetenceudvikling

Der skal skabes bedre muligheder for at blive faglært og aftale relevant efter- og videreuddannelse.

Der er et behov for at få mere fart på efter- og videreuddannelse, som understøtter den høje faglige kvalitet. Det er ikke fremmed for parterne at drøfte og aftale veje til kompetenceudvikling og uddannelse, gennem overenskomsterne. Der er behov for at

gøre vejen dertil mere enkel og lettere at navigere i, for de lokale parter. Samtidigt skal der tages højde for de lokale arbejdspladsers økonomi og ressourcer.

FOA ønsker:

- 11) Ensartet uddannelsesprotokollat i FOAs overenskomster, der skal bygge videre på de eksisterende muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.
- 12) Lokal adgang til at ufaglærte stillinger slås op mhp. faglært uddannelse.

I samme ombæring drøfter parterne hvordan kompetencefondene kan styrkes så parternes fælles ambitioner kan lykkes bedre

- 13) Tilskud fra kompetencefonden skal i langt højere grad målrettes til "på-vej-til-faglært" forløb, som giver merit til relevant EUD.
- 14) Tilskud fra kompetencefonden til efter- og videreuddannelse skal i langt højere grad målrettes forløb, de centrale parter er enige om.

#### **Elever**

- 15) Bedre løn- og pensionsvilkår for elever.
- 16) Alle elever skal omfattes af arbejdstidsbestemte ydelser.
- 17) Voksenelevlønsbestemmelse for ejendomsserviceteknikerelever i Overenskomsten for regions- og skolebetjente.

Der henvises også til krav rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet

#### **Timelønnede tilkaldevikar**

Det er nødvendigt at se nærmere på regionernes anvendelse af ansatte på timeløn under FOAs overenskomstområder.

- 18) FOA ønsker et projekt, der kortlægger praksis og ansættelsesforhold i regionernes interne vikarkorps, herunder dialog om metoder og redskaber med henblik på at mindske brugen af timelønnede tilkaldevikarer på tværs af FOAs områder.

En af metoderne bør være afprøvning af en ny ansættelsesform. Som led i projektet indskrives muligheden for anvendelse af faste vikarer, med fleksible arbejdstidsregler, på døgnarbejdstidsaftalerne (11.05.11.1 / 11.05.04.01).

#### **Beklædning og fodtøj**

FOA oplever et stigende behov for at fokusere på beklædning og fodtøj i relation til arbejdets udførelse. For at sikre en høj hygiejne og gode arbejdsvilkår stiller FOA krav om at:

- 19) Der indføres lokal pligt til at indføre, vedligeholde og påse kvalitetsstandarder for udleveret tjenestetøj for at sikre tidssvarende og individuelle krav i forhold til hygiejne, åndbarhed og pasform.
- 20) Der indføres et centralt aftalt lokalt "skal"-tillæg uden beløb for fodtøj til samtlige medarbejdere. Retten til tillæg supplerer reglerne om værne fodtøj i medfør af arbejdsmiljøloven og påvirker ikke arbejdsgivers forpligtelse til at stille



**“Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”**

30) ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” blev aftalt ved OK24. Der er skabt en ny samarbejdsramme, der både inkluderer det politiske, det administrative og det regionale hoved-med niveau i forhold til initiativer og indsatser.

FOA mener, at ”sammen om” er en spændende ny udviklingsmodel, der allerede nu har sat en række dagsordner for udvikling af de regionale arbejdspladser til trods for den korte overenskomstperiode. Nye initiativer er således fortsat undervejs.

Samarbejdsmodellen kan i fællesskab videreudvikles i de kommende år.

**FOA Fælles Krav for udvalgte grupper**

- 31) Betalt spisepause for dem, som ikke har det.
- 32) Ny stillingskategori i Overenskomst for social- og sundhedspersonale (32.03.01) mhp. på at synliggøre udviklingsmuligheder og karriereveje, herunder fastholde dygtige medarbejdere i faget.
- 33) Områdeledere i overenskomst for ambulanceuddannet personale flyttes til overenskomst for ledende service- og plejepersonale.

**Krav til de enkelte overenskomster og aftaler**

De følgende krav indgår til forhandling om fornyelse af de enkelte overenskomster og aftaler og supplerer krav fremsat til FOA-Fælles.

Krav til fælles overenskomster og aftaler indgået af forbundet sammen med andre lønmodtagerorganisationer vil i nogle tilfælde også blive fremsendt fra anden side. I andre tilfælde vil det, ved de her fremsendte krav, være angivet på vegne af hvilke parter kravene fremsendes.

**PÆDAGOGISK SEKTOR****34.06.1 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt Pædagogiske assistenter**

Krav fremsættes af FOA på vegne af FOA og 3F. Der henvises til bilag 1.

**32.40.1 Ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder**

Krav fremsættes af Dansk Metal på vegne af FOA, SL, Lederne og Dansk Metal

**11.05.4.1 Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner**

Der henvises til øvrige FOA Fælles krav.

**Hviletid og fridøgn**

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

**SOCIAL- OG SUNDHEDS SEKTOR****32.03.1 – Overenskomst vedr. løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale**

1. Højere løn
2. Indførelse af et længere anciennitetsforløb
3. Højere pensionsprocent
4. Der ønskes en dialog om resultaterne fra udviklingsarbejdet om social- og sundhedsassistenteres kompetence, jf. bilag 4 i forhandlingsprotokollen fra OK24

**32.12.1 – Overenskomst om løn – og ansættelsesvilkår for ledende servicepersonale og plejepersonale**

1. Højere løn
2. Forhøjelse af grundlønstrin
3. Højere pensionsprocent

**32.16.1 – Overenskomst om løn og ansættelsesvilkår for sygehusportører**

1. Centralt aftalt funktionstillæg forhøjes
2. Indførelse af et længere anciennitetsforløb
3. Udvidelse af eksempler på funktionsløn, jf. Overenskomstens § 6 stk. 4
4. Der ønskes en dialog om resultaterne fra pilotprojektet om udvikling af portørers kompetencer indenfor patientservice, jf. bilag 3 i forhandlingsprotokollen fra OK24
5. Tillæg som oplæringsvejleder indføres som funktionsløn i overenskomsten  
"Til ansatte, der er pålagt funktion som oplæringsvejleder (tidligere praktikvejleder), aftales der lokalt funktionsløn herfor".

**32.35.1 – Overenskomst vedrørende løn – og ansættelsesforhold for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem**

1. Højere løn
2. Højere pension

**32.56.1 – Overenskomst om løn – og ansættelsesforhold for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever**

1. Højere løn
2. Indførelse af et længere anciennitetsforløb
3. Funktionsløntillæg til oplæringsvejledere
4. Projekt om neurofysiologiassistenternes arbejdsopgaver og kompetencer i regionerne

**34.04.1 – Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner**

1. Højere løn
2. Der ønskes en dialog om overenskomstens faglige dækningsområde

**11.05.11.1 – Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale m.fl.**

1. Fremrykning af lørdagstillæg

2. 24/12 som helligdag fra døgnets begyndelse
3. Længere varsel af vagtplanen

Der henvises til øvrige FOA Fælles krav.

#### **Hviletid og fridøgn**

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

### **SERVICE, KOST, TEKNIK OG BEREDSKAB SEKTOR**

#### **32.44.1 – Overenskomst for Ambulanceuddannet personale**

1. Højere grundløn
2. Indførelse af "skal" tillæg for særlige funktioner og kvalifikationer
3. Tillæg for forskudt tid hæves
4. Tillægget for overskridelse af maksimale arbejdstid på døgnvagten afregnes pr. time pr. vagt
5. 5/7 tillæg harmoniseres med 20/24 eller afskaffes og der aflønnes for fuld vagt
6. Forbedringer af overtidbetaling til 100 % for alle timer
7. Bedre beskyttelse af pauser
8. Præcisering af varsling for arbejdsplan og ændring af arbejdsplan
9. Pension af alle løndele
10. Højere pension
11. Etablering af frit valgs ordning
12. Elevtiden skal tælle med i anciennitetsberegning
13. Frihed ved f.eks. barns sygdom, omsorgsdage mv. tilpasses vagtmønstret (12/24 timer)
14. Bestemmelsen om særlige fridage for effektive vagter præciseres (§ 5)

#### **32.15.1 – Overenskomst/aftale for Regions- og skolebetjente**

1. Højere grundløn
2. Højere pension
3. Pension af alle løndele
4. Indførelse af bestemmelser om mindste daglige arbejdstid
5. Lønbestemmelser for elever over 25 år (voksenelev løn)
6. Flere seniordage

#### **32.43.1 – Overenskomst/aftale for vagtcentralpersonale**

1. Højere grundløn
2. Kvalifikationsløn for erfaring (anciennitet)
3. Indførelse af "skal" bestemmelser for funktions- og kvalifikationsløn
4. Sikring af pause fra/ophold i skærm- og terminalarbejde (§ 12 stk. 4 & 5)
5. Maksimal daglig arbejdstid på 12 timer (§ 12 stk. 6)
6. Højere pension
7. Pension af alle løndele

8. Mulighed for de sidste 5 år af arbejdslivet at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn
9. Mulighed for de sidste 5 år af arbejdslivet at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn

**11.05.01.01 - Aftale om arbejdstid herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet**

1. Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves
2. Weekendtillæg fremrykkes
3. Betaling for rådighedsvagt udgør 1/3 af sædvanlig timeløn
4. Frihed på særlige dag (1. maj, 5. juni 24.- og 31. december) for alle
5. 1. maj og 5. juni som hele fridage
6. Pension af alle løndele

**34.01.1 – Husassistenter m.fl.**

1. Højere grundløn.
2. Flere anciennitetslønstigninger.
3. Tillæg for særlige funktioner (mentor, oplæringsvejleder, vikaropgaver).
4. Tillæg for arbejde på psykiatriske afdelinger.
5. Løft af tilsynsassistenter i overenskomsten.
6. Højere pension.
7. Døgnarbejdstid:
  - a. Forhøjede ulempetillæg.
  - b. Fridage med løn: 1. maj, 5. juni, 24. og 31. december.
  - c. Ret til medbestemmelse ved arbejdstidsplanlægning
8. Tillæg for inddragelse af søgnehelligdagsfridage
9. Ligestilling af frihed på særlige dage mellem arbejdstidsaftalerne.
10. Forbedrede seniorordninger, herunder flere og tidligere seniordage samt ret til senioraftale.
11. Ret til uddannelse og kompetenceudvikling med fuld løn.
12. Forhøjelse af det særlige ferietillæg.
13. Ret til egnet hvilelokale ved nattevagt.

**32.37.1 – Erhvervsuddannede Serviceassistenter**

Krav til overenskomster på HUS/REN-området fremsættes sammen med 3F. Der henvises til bilag 2, hvor FOA og 3F's fælles kravsbrev på hus/ren-området fremgår.

**32.21.1 – Overenskomst for Servicemedarbejdere/- assistenter ved Sygehuse**

Krav til overenskomster på HUS/REN-området fremsættes sammen med 3F. Der henvises til bilag 2, hvor FOA og 3F's fælles kravsbrev på hus/ren-området fremgår.

**Hviletid og fridøgn**

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

**Der tages i øvrigt følgende forbehold:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- Forbehold for at rejse krav ved FOA Fælles og ved FOAs tværgående forhandlinger rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger rejst ved FOA Fælles
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomstområder
- Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager
- Forbehold for at fremsætte yderligere krav som følge af sundhedsreformen

FOAs krav inkl. bilag fremsendes elektronisk. Vi anmoder om at modtage arbejdsgiverkrav elektronisk på følgende mailadresse: [OK26@foa.dk](mailto:OK26@foa.dk)

Ved problemer med fremsendelsen kan følgende kontaktes:

Gitte Leth  
Mail: [gild@foa.dk](mailto:gild@foa.dk)  
Tlf.: 46 97 24 44

Nicholai Ejum Kjølberg  
Mail: [nikj@foa.dk](mailto:nikj@foa.dk)  
Tlf.: 53 55 99 35

Med venlig hilsen



Mona Striib  
Forbundsformand



Jakob Bang  
Forhandlingsdirektør

**FOA** SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN  
Stauings Plads 1-3, DK 1790 København V  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)  
[www.facebook.com/FOAdanmark](https://www.facebook.com/FOAdanmark)



MERE LIGHED LØFTER OS ALLE

38

## Bilag 1: Krav til Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter – RLTN

### Fælles krav til overenskomsten (FOA og 3F)

De overenskomstbærende parter har et fælles ansvar for at sikre bedre vilkår og rammer for de ansatte på området.

FOA og 3F mener, at vilkårene på det specialiserede socialområde generelt skal forbedres, og der bør være et særligt fokus på højere løn, uddannelse og kompetenceudvikling samt ordnede forhold omkring ansættelsesforholdene for medarbejdere ansat på Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

Ansatte på overenskomsten skal sikres lettere adgang til kompetenceudvikling, herunder styrkede muligheder for at uddanne sig til pædagogisk assistent. Samtidig er andelen af timelønnede tilkaldevikarer eller marginale deltidsansættelser alt for høj. Det medfører, at et uforholdsmæssigt stort ansvar for løbende oplæring og sikring af borgernes trivsel overlades til det faste personale.

Kompleksiteten omkring den enkelte borger på området betyder desuden, at mange botilbud ofte favner flere forskellige målgrupper, hvilket stiller øgede krav til den bredde af kompetencer, som personalet skal have. Samtidig vokser omfanget af vold og trusler mod personalet.

Udfordringerne har givet anledning til, at social- og boligministeren har indgået en aftale om tiltag i regi af *Sammen om Handicap*, der skal sikre en mere faglig og økonomisk bæredygtig udvikling på området, og hvor specialeplanen skal bidrage til at løfte den faglige indsats. Den politiske rammeaftale omkring *Sammen om Handicap* peger bl.a. på, at der skal sikres løbende kompetenceudvikling og uddannelse.

### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL – ønsker FOA og 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

*Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.*

### Løn

- Højere løn
- Længere anciennitetsforløb
- Erhvervs erfaring fra pædagogiske fagområder medregnes i erfaringsdatoen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen som pædagogisk assistent medregnes i erfaringsdatoen for faggruppen
- Tillæg som oplæringsvejleder indføres som funktionsløn i overenskomsten  
"Til ansatte, der er pålagt funktion som oplæringsvejleder (tidligere praktikvejleder), aftales der lokalt funktionsløn herfor".

**Pension**

- Højere pensionsprocent

**Ansættelsesformer**

Det er fortsat nødvendigt at have dialog om kommunernes anvendelse af timelønnede tilkaldevikarer, andre typer af løstansatte samt månedslønnede med en lav ugentlig beskæftigelsesgrad.

*Der henvises til FOA Fælles krav*

**Elever**

- Forbedrede lønvilkår for elever
- Voksenelevlønningerne på overenskomsten skal være på et niveau, der svarer til overenskomstens mindsteløn.

*Der henvises til FOA Fælles krav*

**Uddannelse og kompetenceudvikling**

- Flere medarbejdere bør have reel adgang til kompetenceudvikling
- Styrkede muligheder for at uddanne sig til pædagogisk assistent.

*Der henvises til FOA Fælles krav*

**Dækningsområde**

*Der henvises til FOA Fælles krav*

**Bilag 2:**

**FOA og 3F krav til hus- ren -serviceområdet**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026  
RLTN**

42

## **OK26: Fælleskrav til overenskomsterne på hus- ren- og serviceområdet**

december 2025

### **OK26: FOA og 3F fælleskrav på hus- ren- og serviceområdet**

FOA og 3F har en fælles vision om at skabe bæredygtige og holdbare vilkår for medarbejderne i hus- ren- og serviceområdet. Derfor ser vi et generelt behov for en forbedring af vilkår med et særligt fokus på højere løn og holdbare rammer for arbejdslivet.

Medarbejderne inden for hus- ren- og serviceområdet løser alsidige og samfundsvigtige opgaver. Det skal de også honoreres tilstrækkeligt for. Samtidig ser vi en løbende stigning i inflation, som presser særligt medarbejdergrupperne på området.

For os er det også vigtigt, at der bliver skabt sammenlignelige vilkår for grupper med nære samarbejdsflader. Vi skal skabe mere harmoniske arbejdspladser, hvor der er sammenlignelige vilkår på tværs af faggrupper.

Ved forhandlingerne skal der findes veje, så vi tilknytter dem, med lang erfaring til arbejdspladserne, og der skal findes mulighed for at løfte medarbejdere med relevant efter- og videreuddannelse. Flere skal sikres løft af ufaglært til faglært og der skal være muligheder for at skabe nye kompetencer for medarbejderne – samt finde veje til at øge dialogen om nye kompetencer.

Vi ønsker at sætte fokus på rammer, der kan bidrage til at skabe et holdbart arbejdsliv. Hele livet. Med et holdbart arbejdsliv skal vi sikre, at vilkårene for arbejde indenfor hus-ren- og serviceområdet er holdbart i en bred forstand.

Med venlig hilsen  
Pia Heidi Nielsen

Henrik Hansen

**FOA**

**3F**

## FOA og 3F krav til hus- ren -serviceområdet

### Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026 RLTN

#### 34.02.1 Overenskomst og aftaler for rengøringsassistenter m.fl.

##### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til Danske Regioner – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

*Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem Danske Regioner og 3F fra OK2024.*

##### Nyt dækningsområde (og præciseringer)

- Overenskomstdækning af rengøringsteknikkere
- Fagligt Fælles Forbund – 3F indtræder som part i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

##### Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Grundlønnen skal defineres i forhold til begreberne uerfaren og nyansat
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin.
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn

##### Pension

- Højere pensionsprocent
- Flere løndele pensionsgivende

##### Arbejdstid (Dagområdet – Arbejdstidsaftale 11.05.7.1)

- Større indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid
- Færre forstyrrelser i fritiden
- Mulige ændringer i arbejdstidsaftalen som følge af ny bekendtgørelse om hviletid og fridøgn
- Højere betaling ved ændring i tjenesteplan/omlagt tjeneste (§ 2, stk. 3)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 9 - § 12)

##### Arbejdstid (dagområdet - overenskomsten)

- 1. maj, 5. juni og 31. december ændres til hele fridage (§ 14)
- Ret til betalt spisepause

##### Arbejdstid (Døgnområdet – Arbejdstidsaftale 11.05.11.1)

- Større indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid
- Færre forstyrrelser i fritiden
- Mulige ændringer i arbejdstidsaftalen som følge af ny bekendtgørelse om hviletid og fridøgn
- Mødeplanen skal varsles med 8 uger (§ 6, stk. 1)
- Højere betaling ved ændring i tjenesteplan/omlagt tjeneste (§ 6, stk. 3)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 12)

#### **Seniorordning**

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

#### **Arbejdstøj**

- Der indføres samme regel for arbejdstøj som i overenskomsterne for Erhvervsuddannede serviceassistenter, uaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1) og Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1)
- Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede

#### **Kompetenceudvikling**

- Ret til uddannelse som rengøringstekniker eller serviceassistent
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Der indføres ret og pligt til uddannelse af uaglærte som minimum grundkursus i rengøring og hygiejnekurser, kurserne skal være gennemført inden for de første 6 måneders ansættelse

## 34.01.1 Overenskomst for Husassistenter m.fl.

### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til Danske Regioner – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem Danske Regioner og 3F fra OK2024.

### Løn og pension

- Højere grundløn.
- Flere anciennitetslønstigninger.
- Tillæg for særlige funktioner (mentor, oplæringsvejleder, vikaropgaver).
- Tillæg for arbejde på psykiatriske afdelinger.
- Løft af tilsynsassister i overenskomsten.
- Højere pension.

### Arbejdstid

- Døgnarbejdstid
  - Forhøjede ulempetillæg.
  - Fridage med løn: 1. maj, 5. juni, 24. og 31. december.
  - *Ret til medbestemmelse ved arbejdstidsplanlægning*
  - *Tillæg for inddragelse af søgnehelldagsfridage*
- Ligestilling af frihed på særlige dage mellem arbejdstidsaftalerne.
- Ret til betalt spisepause

### Seniorer

- Forbedrede seniorordninger, herunder flere og tidligere seniordage samt ret til senioraftale.

### Uddannelse

- Ret til uddannelse og kompetenceudvikling med fuld løn.

### Ferie

- Forhøjelse af det særlige ferietillæg.

### Øvrigt

- *Betalt fodtøj samt kvalitetstandarder for arbejdstøj.*
- Ret til egnet hvilelokale ved nattevagt.

## 32.21.1 Overenskomst og aftaler for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse

### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til Danske Regioner – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

*Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.*

### Nyt dækningsområde

- Fagligt Fælles Forbund – 3F indtræder som part i Arbejdstidsaftale 11.05.

### Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Grundløn skal defineres i forhold til begreberne uerfaren og nyansat
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn

### Pension

- Højere pensionsprocent
- Flere løndele pensionsgivende

### Arbejdstid (Døgnområdet – Arbejdstidsaftale 11.05.11.1)

- Større indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid
- Færre forstyrrelser i fritiden
- Mødeplanen skal varsles med 8 uger (§ 6, stk. 1)
- Højere betaling ved ændring i tjenesteplan/omlagt tjeneste (§ 6, stk. 3)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 12)
- Flexibilitet: Mulighed for selv at vælge afspadsring eller udbetaling af tillæg/overarbejde.
- Varsel for ændringer i vagtplaner og forbedrede rettigheder ved fridage/omlagte timer.
- Medgået tid til omklædning indgår i arbejdstiden.
- Mulige ændringer i arbejdstidsaftalen som følge af ny bekendtgørelse om hviletid og fridøgn
- Ret til betalt spisepause

### Seniorordning

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling.
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

### Kompetenceudvikling

- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder

- Ret til relevant efteruddannelse.

**Arbejdstøj**

- Beløb for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede
- Betalt fodtøj

**Øvrigt**

- Ret til egnet hvilelokale ved nattevagt

**Sammenskrivning af overenskomster – 3F krav.**

Under forudsætning af ovenstående fælles udspil implementeres i overenskomsterne ved OK 26 stiller 3F krav om at Overenskomsten for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1) og overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1) sammenlægges med de nødvendige tilpasninger.

## 32.37.1 Overenskomst og aftaler for Erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever

### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til Danske Regioner – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

*Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.*

### Nyt dækningsområde

- Fagligt Fælles Forbund – 3F indtræder som part i Arbejdstidsaftale 11.05.

### Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Grundløn skal defineres i forhold til begreberne uerfaren og nyansat
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn
- Lønnen til erhvervsuddannede serviceassistenter skal sidestilles med andre faglærte

### Pension

- Højere pensionsprocent
- Flere løndele pensionsgivende
- Pension til elever der ikke er fyldt 25 år

### Elever

- Forbedrede lønvilkår for elever
- Elevtiden indgår i ancienniteten ved lønindplaceringen
- Elevtid skal tælle med i beskæftigelsesanciennitet
- Ved overgang fra ufaglært til faglært skal lønindplaceringen tage højde for tidligere opnåede kvalifikationer.

### Arbejdstid (Døgnområdet – Arbejdstidsaftale 11.05.11.1)

- Større indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid
- Færre forstyrrelser i fritiden
- Mulige ændringer i arbejdstidsaftalen som følge af ny bekendtgørelse om hviletid og fridøgn
- Mødeplanen skal varsles med 8 uger (§ 6, stk. 1)
- Fremrykning af weekendtillæg
- Højere betaling ved ændring i tjenesteplan/omlagt tjeneste (§ 6, stk. 3)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 12)
- Forbedret betaling af delt tjeneste
- Varsling: omlagte timer fra 24+ til 72+
- Mistet fridagsgodtgørelse fra 14 dage til 4 uger
- Flere betalte fridage – fx fri hele grundlovsdag og fri den 24. december
- Ret til betalt spisepause

#### **Ferie**

- Ferietillægget samles og udbetales med april-lønnen

#### **Seniorordning**

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling.
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

#### **Kompetenceudvikling**

- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Ret til at tage fuld ESA-uddannelse med fuld løn hos samme arbejdsgiver.
- Ret til relevant efter – og videreuddannelse.
- Uddannelsesforpligtelse – manglende overholdelse af forpligtelse medfører aflønning som faglært.

#### **Arbejdstøj**

- Beløb for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede

#### **Øvrigt**

- Ret til egnet hvilelokale ved nattevagt

#### **Sammenskrivning af overenskomster – 3F krav.**

Under forudsætning af ovenstående fælles udspil implementeres i overenskomsterne ved OK 26 stiller 3F krav om at Overenskomsten for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1) og overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1) sammenlægges med de nødvendige tilpasninger.

50

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste  
for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af:

**3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE –  
OK-SEKRETARIATET**  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.04.1) – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og SL, FOA og 3F af 20. februar 2025

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til aftalen fremgår af det vedlagte bilag.

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen

52

- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Kvittering for rettidig modtagelse skal sendes til:

[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)  
[tina.haugaard@3f.dk](mailto:tina.haugaard@3f.dk)

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forhandlingsekretær

**RLTN**  
**Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste  
for pædagogisk personale ved døgninstitutioner  
m.v. (11.05.4.1)**

**Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved  
døgninstitutioner (11.05.04.1)**

Manglen på medarbejdere på det døgndækkede område påvirker i stor grad muligheden for, at medarbejderne kan udføre arbejdet fagligt forsvarligt.

Samtidigt slider rekrutteringsudfordringerne på de medarbejdere som skal forsøge at sikre kvaliteten i kerneopgaverne på trods af manglen på kollegaer.

Denne ubalance giver flere forstyrrelser af de ansatte, når de har fri.

Det er derfor vigtigt, at der sker en bedre beskyttelse af den enkeltes frihed, så medarbejderne får mulighed for at have og planlægge en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

**På baggrund af dette fremsætter Fælles Fagligt Forbund (3F) nedenstående krav til:**

**Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved  
døgninstitutioner (11.05.4.1)**

- I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat ændringer i både Aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler som måtte blive berørt af ændringerne
- Indflydelse på planlægning af frihed – f.eks. søgnehelligdagsfrihed
- Normperioden ændres til 16 uger (*Arbejdstidsaftalens 4, stk. 1*)
- Normtidsopgørelsen udleveres til medarbejderen (*Arbejdstidsaftalens § 4, stk. 2*)
- Alle månedslønnede skal være fuldt og helt omfattet af arbejdstidsaftalen. De indskrænkende bestemmelser om afløsningspersonale skal udgå (*Arbejdstidsaftalens § 6, stk. 1, § 7, stk. 1, § 14, stk. 2*)
- Optjening af 3/37 timer, når tjeneste strækker sig ud over kl. 17 – uanset om tjenesten er påbegyndt kl. 14 eller tidligere (*Arbejdstidsaftalens § 12, stk. 1*)
- Regulering af de arbejdstidsbestemte ydelser – herunder pension af disse (*Arbejdstidsaftalens § 12, stk. 4 og stk. 7*).
- For at beskyttet deltidsansatte skal ændres bestemmelsen fra "aftales fast merarbejde" til "planlægges fast merarbejde" (*Arbejdstidsaftalens § 14, stk. 3*).
- Forstyrrelser i fritiden (hviletiden, fridøgn, søgnehelligdagsfrihed og afspadsring) honoreres som inddragelse af fridøgn (*Arbejdstidsaftalens § 15*).

**RLTN  
Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste  
for pædagogisk personale ved døgninstitutioner  
m.v. (11.05.4.1)****3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE –  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (11.05.06.01) – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og Socialpædagogerne - SL af 25. juni 2019

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til aftalen fremgår af det vedlagte bilag.

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen

56

- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Kvittering for rettidig modtagelse skal sendes til:

[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)  
[tina.haugaard@3f.dk](mailto:tina.haugaard@3f.dk)

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forbundssekretær

**RLTN  
Koloniaftalen –  
pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.  
11.05.06.01**

**Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (11.05.06.01)**

- Mulige ændringer i døgnarbejdstidsaftalen som følge af ny bekendtgørelse om hviletid og fridøgn
- Modernisering og forbedring af aftalen.
- Vederlaget forhøjes.
- Koloniophold/ferierejser medregnes i tjenestetiden. Dog højst med 14 timer pr. døgn.

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

58

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til aftale om arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) og aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12)**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE - OK-  
SEKRETARIATET  
E-mail: dog.ok-sekretariatet@3f.dk

3F Fagligt Fælles Forbund fremsender på vegne af:

Blik- og Rørarbejderforbundet  
Dansk Metal  
Dansk EI-Forbund  
Fagligt Fælles Forbund - 3F  
FOA – Fag og Arbejde  
Forhandlingskartellet  
HK/Kommunal  
Teknisk Landsforbund

de specielle krav til aftale om arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) og aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12)

- Generel forbedring af holddriftsaftalen herunder
  - Forhøjelse af satserne
  - Forhøjelse af pensionsbidraget
  - Frit valg mellem pension og udbetaling for tjenestemænd
- Et AUA-projekt med det formål, at parterne ved førstkomende OK-forhandlinger har et fælles grundlag for at aftale forbedringer af holddriftsaftalerne. Dette krav er også blevet fremsat af Forhandlingsfællesskabet.
- Forbedring af aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) så den er tidssvarende og lovmedholdelig, alternativt bortfald af aftalen.

**Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Lone Skov Hansen  
Forhandlingssekretær

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til overenskomst og aftaler for servicemedarbejdere/-  
assistenter ved sygehuse**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

3F og FOA fremsætter fælles krav til overenskomst og aftaler  
overenskomst og aftaler servicemedarbejdere/-assistenter ved  
sygehuse (32.21.1)

**3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET**  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

FOA fremsender kravene på vegne af begge forbund og de  
fremgår af bilag 2 i FOA's kravsbrev.

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlings-  
fællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi  
samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi  
overenskomst og aftaler som værende opsagt.

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 7.  
marts 2025 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
FOA og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (32.21.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14.  
april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn,  
FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes  
Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i  
Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal  
løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal  
mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og  
Forhandlingsfællesskabet

- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger

- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

64

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til overenskomst og aftaler for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

3F og FOA fremsætter fælles krav til overenskomst og aftaler for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1)

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

FOA fremsender kravene på vegne af begge forbund og de fremgår af bilag 2 i FOA's kravsbrev.

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 7. marts 2025 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn FOA og Fagligt Fælles Forbund - 3F - (32.37.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14. april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Rammaaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammaaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om lønforholdene for visse elever mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger

- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

68

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til overenskomst og aftaler om løn- og ansættelsesforhold for rengøringsassistenter m.fl.**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

3F og FOA fremsætter fælles krav til overenskomst og aftaler løn- og ansættelsesforhold for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1)

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE –  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

FOA fremsender kravene på vegne af begge forbund og de fremgår af bilag 2 i FOA's kravsbrev.

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 7. marts 2025 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn FOA og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (34.02.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14. april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer af 4. marts 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde, Dansk Journalist Forbund og Fagligt Fælles Forbund - 3F
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger

- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

72

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til overenskomst og aftaler for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

3F og FOA fremsætter fælles krav til overenskomst og aftaler overenskomst og aftaler omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (34.06.1)

**3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE –  
OK-SEKRETARIATET**  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

FOA fremsender kravene på vegne af begge forbund og de fremgår af bilag 1 i FOA's kravsbrev.

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 27. januar 2025 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (34.06.1)
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 17. august 2016 (den pædagogiske branche) mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund - 3F og FOA - Fag og Arbejde
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger

- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

76

**RLTN**  
Overenskomst for  
specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte  
brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og  
instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner  
**34.03.1**

### Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til Danske Regioner – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

### Løn

- Alle grundlønninger hæves med fuldt gennemslag. Inklusive lønningerne i protokollaterne. Garantilønningerne hæves tilsvarende.
- § 5, stk. 3 hæves. Herudover udvides paragraffen, så der er en bred mulighed for at aftale højere grundløn. Med en stigning på eksisterende grundlønninger, hæves disse tilsvarende.
- Holdlederbegrebet omformuleres, så det fremgår, at det også kan være fx mentorer, teamledere, fag-/team-/driftscoordinatorer, sportscoordinatorer mv.

### Lokal løndannelse

- Revidering af garantiordninger
- Den lokale forhandlingsproces styrkes
- Forny et fælles ejerskab til den lokale løndannelse

### Pension

- Pension af alle lønde
- Der indføres mulighed for lokalt at aftale at fritvalg på pensionen kan konverteres til frihed
- Timelønnede får pension fra første time.

### Arbejdstid – Overenskomstens regler om arbejdstid

- 1. maj og grundlovsdag ændres fra halve til hele fridage. Alternativt omskrives fra kl. 12 til halve fridage
- Al overarbejde kompenseres med 100%, hvilket betyder, at hele lørdag kompenseres med 100% Overarbejde
- Der kan lokalt forhandles mulighed for betalt frokostpause med rådighed
- For specialarbejdere, der arbejder på det døgndækkede område, gælder arbejdstidsaftale 11.05.11.1.

78



**Specielle krav  
Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**RLTN  
Overenskomst for  
specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte  
brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og  
instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner**

På ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale 11.05.1.1 (den hidtil gældende) ~~34.03.1~~

**Arbejdstid – RLTN – aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt  
(11.05.1.1)**

- Forbedring af betaling på ubekvemme tidspunkter, særligt lørdag og nat
- 1. maj og grundlovsdag ændres fra halve til hele fridage.  
Alternativt omskrives fra kl. 12 til halve fridage
- Al overarbejde kompenseres med 100% herunder at hele lørdag kompenseres med 100%
- Opsparing af 3 timers frihed for hver 37 timers arbejde gælder ved al arbejde udenfor normal arbejdstid (mandag-fredag 06-17)

**Ansættelsesformer/ansættelsesvilkår**

- Sæsonansatte som ansættes gentagne gange skal genansættes med mindst samme løn og med opsparet anciennitet.
- Det præciseres, at der ikke er prøvetid ved genansættelse
- Tidsbegrænsede og opgavebestemte ansatte skal have fortrinsadgang til faste, opslåede stillinger.
- Ved afskedigelse i forbindelse med budgetbesparelse, omstrukturering m.v., skal den afskedigede have mulighed for en kompetencegivende uddannelse i hele opsigelsesperioden (generelt krav om tryghedsaftalen)
- Forkortelse af perioden man kan vinterhjemsendes

**Uddannelse og kompetenceudvikling**

- Ufaglærte skal tilbydes en erhvervsuddannelse efter 2 års ansættelse
- Elever der tager de uddannelser, som er nævnt i §1 stk. 3 er omfattet af overenskomsten

**Senior**

- Udvidelse af Seniordage:  
3 dage fra 56 år  
5 dage fra 57 år  
7 dage fra 58 år

**RLTN**  
**Overenskomst for**  
**specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte**  
**brølæggere, faglærte struktører, faglærte murere og**  
**instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner**  
**34.03.1**

**Barns sygdom**

- Fjerne "hvis tjenesten tillader det"
- Fleksibel tilrettelæggelse af Barnets 1. og 2. sygedag.

**Merafstand**

- Der kan med den lokale 3F afdeling aftales andre bestemmelser end § 19
- Beløbene i bestemmelsen opdateres og det præciseres at der henvises til statens befordringsgodtgørelse

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

80

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK26@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

**16. december 2025**

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026**

**Krav til overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
KAMPMANNSGADE 4  
1604 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE –  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af:

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 6. november 2024 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (34.03.1)
- Fællesaftale om lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Rameaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F

- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til overenskomst og aftaler fremgår af det vedlagte bilag.

**3F Faglig Fælles Forbund tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger

- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af retsafgørelser i dansk lov samt fra EU-retten, voldgiftsafgørelser m.v.

Venlig hilsen

Lone Skov Hansen  
Forhandlingssekretær



## HK Kommunals OK26 krav til regionerne

HK Kommunals medlemmer har sendt mere end 8.000 synspunkter om, hvad de mener er vigtigst i et godt arbejdsliv. Hovedbudskaberne er:

- Alle skal have mulighed for mere fleksibilitet i deres arbejdsliv.
- Omsorgsdage til alle – når børn eller børnebørn er syge, som pårørende eller i andre livssituationer.
- Mere i løn til alle.
- En fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed til alle livsfaser.
- Bedre pensionsordninger, der både giver sikkerhed og mulighed for individuelle valg.
- Seniorer skal have langt bedre muligheder for at tilpasse deres arbejdsliv.
- Tryghed i jobbet – reformer og forandringer fylder, men også i forhold til helbredet, fx i form af sundhedsordninger/-forsikringer.
- Højt arbejdspress belaster arbejdsmiljø og trivsel – der er brug for tiltag på flere niveauer.
- Vi skal have alle med - lige muligheder for kompetenceudvikling.
- Større respekt for HK'ernes arbejde og faglighed.

Medlemmernes bidrag er en del af fundamentet for HK Kommunals overenskomstkrav og indgår i HK Kommunals løbende fagpolitiske arbejde.

### HK Kommunals specielle krav til regionerne

HK Kommunals generelle krav om bl.a. generelle lønstigninger, fritvalgskonto og arbejdsmiljø indgår i Forhandlingsfællesskabets krav. Til organisationsforhandlingerne har HK Kommunal følgende krav:

#### Løn, pension og fritvalg

Det har stor betydning for de enkelte faggrupper, at der er afsat midler, så der fx kan aftales grundlønforbedringer, pensionsstigninger og udvikling af lønmodellen. Der er også behov for plads til, at den enkelte kan vælge det, der passer bedst ind i eget arbejdsliv eller livssituation.

Der stilles krav om:

- (Grund)lønforbedringer på tværs af HK Kommunals faggrupper.
- Højere pensionsbidrag.
- Udbygning af fritvalgs-mulighederne.

### Lokal løn

Gode lokale lønforhandlinger er en afgørende del af HK'ernes løn. Der skal være midler til lokal løn. Og rammerne for lokal løn skal forbedres med fokus på ligeværdige og gennemsigtige forhandlinger, hvor TR's rolle og Den Danske Model lokalt bliver styrket.

Der stilles krav om:

- Sikring af, at der er midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger til alle grupper.
- Den lokale forhandlingsproces styrkes med det formål, at
  - Styrke ligeværdighed mellem de lokale parter i forhold til proces, forhandlingssetup og resultat.
  - Sikre gennemsigtighed og åbenhed om økonomisk råderum og lige adgang til statistikgrundlag.
  - Etablere rammer, så løn til nyansatte kan forhandles på plads inden ansættelsens start.
  - Grundlaget for lokale løsninger skal styrkes ved at udvikle nye redskaber i tvisteløsningen, omfatte engangsbeløb/resultatløn og gennem fælles uddannelse af de lokale parter.
- Fornyset fælles ejerskab til den lokale løndannelse, bl.a. via fælles aktiviteter og formidling målrettet de lokale aktører.

### Fleksibilitet og arbejdstid

Der er stor efterspørgsel efter mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, der kan passe både til den enkelte og til den konkrete arbejdsplads. Samtidig er der behov for beskyttelse af fritiden.

Der stilles krav om:

- Styrkelse af lokale aftalemuligheder om fleksibilitet og arbejdstilrettelæggelse.
- Forbedring af bestemmelserne om arbejde udenfor almindelig dagarbejdstid, det gælder både holddriftsaftalen og arbejdstidsaftalen for sundhedsadministrativt personale.
- Aftalerne om hviletid og fridøgn, så de er tidssvarende og lovmedholdelige.
- Forbedring af bestemmelserne om overarbejde, herunder betaling med aktuell timeløn.

### Uddannelse, kompetenceudvikling og fokus på ny digital teknologi

Administration er en forudsætning for velfærden. Der skal sikres uddannelse af nye HK'ere og kompetenceudvikling til de nuværende. Den teknologiske og digitale omstilling kræver et særligt fokus på både inddragelse og kompetenceudvikling.

Der stilles krav om:

- Fastholdelse af kompetencefondene med plads til både efteruddannelse til den enkelte og målrettede indsatser, fx i forhold til den teknologiske og digitale omstilling og det regionale sundhedsadministrative område.
- Tiltag og projekter, der styrker HK'ernes digitale og teknologiske kompetencer.
- At der tages stilling til, om medarbejdere har de nødvendige digitale kompetencer ifm. den individuelle udviklingsplan.
- Initiativer, der sikrer nok elever og studerende inden for HK Kommunals fagområder.
- Styrket indsats for at ruste oplæringsansvarlige og praktikvejledere til at varetage opgaven med at oplære og vejlede elever og studerende.

## **Andre særlige krav vedrørende de enkelte faggrupper**

Kravene ovenfor er rejst for alle HK Kommunals faggrupper.

Herudover stilles der følgende krav:

### **Administration – og IT m.v.**

- Bedre honorering af efter/videreuddannelse, herunder efter/videreuddannelse til professions- og master og master mv.
- Tillæg til praktikvejledere og uddannelsesansvarlige udbredes til flere grundlønninger, herunder til IT-medarbejdere på grundløn 23 og til professionsbacheloror.
- Dækningsområdet ajourføres med it-uddannelser.
- Karensbestemmelser for afskedigelsesnævn nedsættes, så nyansattes tryghed forbedres (krav til alle overenskomster).
- Præcisering af regler vedr. organisationens orientering og forhandling ifm. bortvisning (krav til alle overenskomster).

### **Sundhedsadministrativt personale**

- Tiltag der kan imødekomme rekrutteringsudfordringer.
- Bedre muligheder for indplacering på overenskomstens grundlønninger, herunder specialistgrundlønninger.
- Udbygning af specialistgrundlønninger med en højere indplaceringsmulighed.
- Forbedret pension af alle lønafhængige særydelser.
- En styrket indsats for kompetencegivende efteruddannelse til alle lægesekretærer, herunder tilbudspligt på sundhedskommunom.
- Bedre mulighed for honorering af efter- og videreuddannelse.
- Sikring af honorering for efteruddannelse på akademniveau.

### **Laboratorie- og miljøpersonale**

- Løn til laborantpraktikanter i regionerne forhøjes til samme niveau som i KL.

### **Tandklinikassistenter**

- Modernisering af stillingsbetegnelse og grundlønindplacering for 1. tand.
- Udbygning af stillingsbetegnelser med højere grundlønindplaceringsmulighed.

### **Grafikere**

- Dækningsområdet ajourføres med grafiske uddannelser.
- Overenskomsten for grafisk personale integreres i overenskomsten for Administrations- og IT-personale m.fl.

### **Vagtcentralpersonale i regionerne**

- Forbedring af bestemmelserne om arbejdstid, herunder genebetaling for aften-, nat- og weekendvagter, svarende til sundhedsadministrativt personale.
- Pensionsbidraget for vagtcentralpersonale i regionerne hæves mod samme niveau, som for HK Kommunals øvrige grupper.

**Chefer og ledere**

- Højere pensionsbidrag til sundhedsadministrative ledere.
- Ledere og chefers eget arbejdsmiljø styrkes, som forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser.
- Mulighed for fleksibilitet som led i et langt og holdbart arbejdsliv som chef og leder.
- Kompetenceudvikling i AI til chefer og ledere.
- Ledere m.fl. indenfor Administration og IT omfattes af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn.

**Dækningsområder**

Dækningsområdet i aftaler og overenskomster ajourføres med nye uddannelser inden for overenskomsternes naturlige/hitidige dækningsområder.

Der stilles krav om

- Overenskomsternes dækningsområder ajourføres, herunder med en række elev-, akademi- og professionsbacheloruddannelser.

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af krav:

- som følge af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de kommunale og regionale arbejdsgivere, samt afledte virkninger af resultater på andre områder.
- inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de kommunale/regionale arbejdsgivere.
- i relation til sundhedsreformens personalemæssige konsekvenser.
- som følge af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-regulering.
- som følge af verserende voldgiftssager



## **Dansk Socialrådgiverforenings specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2026 på RLTN's område**

Socialrådgivere i sygehusvæsenet og på de regionale sociale institutioner bidrager til at binde velfærdsområder sammen og hjælper patienter og borgere i nogle af livets allersværeste situationer. De tager ansvar, løser komplekse opgaver og hjælper udsatte unge og voksne patienter og borgere med at finde vej gennem kriser, systemer og svære beslutninger.

Socialrådgivere løfter et stort ansvar i arbejdet med nogle af de mest sårbare patienter og borgere, og det skal deres løn afspejle. Det handler om anerkendelse – og om at sikre, at den regionale sektor kan blive ved med at tiltrække og fastholde dygtige socialrådgivere.

Det handler også om et sundt arbejdsmiljø og fleksibilitet, så socialrådgiverne kan holde til et langt arbejdsliv.

Socialrådgiverne skal kunne forene deres arbejdsliv med deres privatliv – uanset livsfase – og opleve trivsel i hverdagen. Der skal være tid til opgaverne, til faglig sparring og kollegial støtte, så man kan gå glad hjem fra arbejde. Det er nemlig forudsætningen for, at de kan holde til at blive i verdens bedste fag – hele vejen igennem.

Med det som udgangspunkt fremsætter Dansk Socialrådgiverforening følgende krav:

### **LØN- OG PENSIONSFORBEDRINGER**

#### **1. Højere løn**

Ledende socialrådgivere løfter faget, skaber kontinuitet og sikrer gode rammer for arbejdets udførelse igennem stærk faglig ledelse. Dansk Socialrådgiverforening ønsker at styrke lederens rolle og funktion gennem særskilte lønforbedringer.

Socialrådgivere på det regionale løfter en vigtig opgave, hvor de bidrager til at hjælpe patienter, der typisk befinder sig i en alvorlig livssituation. Socialrådgivere på dette område har typisk mere erfaring og specialiseret viden til gavn for patienterne, som netop har brug for regelmæssighed og kontinuitet. Dansk Socialrådgiverforening stiller derfor krav om indførelse af et fastholdelsestillæg efter et antal års beskæftigelse eventuelt målrettet psykiatrien.



Socialrådgivernes lønmodel er kendetegnet ved grundlønninger med forskellige grundløntillæg. Dansk Socialrådgiverforening ønsker, at lønmodellen bliver mere enkel og gennemskuelig gennem udligning af grundløntillæggene til f.eks. et højere grundlønstrin.

## **2. Forhøjelse af pensionsprocenten**

PKA har revideret måltallet for pensionsprocenten for socialrådgivere fra 16% til 18% som grundlag for at sikre økonomisk tryghed i pensionisttilværelsen. Dansk Socialrådgiverforening tilslutter sig det nye måltal og stiller derfor krav om forhøjelse af pensionsprocenten med udgangspunkt i en langsigtet målsætning om at ramme måltallet.

## **3. Styrkelse af den lokale løndannelse, herunder:**

- Revidering af garantiordninger
- Styrkelse af den lokale forhandlingsproces med det formål at:
  - Styrke ligestillingen mellem de lokale parter
  - Sikre gennemsigtighed og åbenhed om det økonomiske råderum og lige adgang til statistikgrundlag
  - Etablere rammer for løn til nyansatte
- Udvikle nye redskaber i tvistløsningen gennem f.eks. fælles uddannelse
- Fornyet fælles ejerskab til den lokale løndannelse f.eks. via fælles aktiviteter

## **4. Aftale om løntillæg eller anden lønforbedring for socialrådgivere med en professionsmaster-, kandidat- og masteruddannelse.**

For Danske Socialrådgiverforening er det vigtigt at sikre ensartede lønvilkår for socialrådgivere med en professionsmaster-, kandidat- eller masteruddannelse, så lønvilkårene for disse til enhver tid matcher andre professioner med sådanne overbygningsuddannelser.

## **5. Ansættelsesvilkårene for cand.soc.**

Socialrådgivere med en kandidatuddannelse i socialt arbejde, der arbejder i en akademisk stilling, skal ligestilles med øvrige kandidatuddannede på AC's overenskomst.

## **ARBEJDSMILJØ**

### **6. Ret og pligt til supervision**

Socialrådgivere har brug for mere og bedre supervision og en supervision, der er funderet på viden om socialrådgivernes faglige problemstillinger. Derfor stiller DS krav om, at

- socialrådgiverne får ret og pligt til at deltage i supervision.
- det bliver muligt for socialrådgivere at efteruddanne sig som supervisor.
- man kan blive ansat som supervisor.



### **7. Ret til introduktions- og mentorordninger**

Mange arbejdspladser har vanskeligt ved at prioritere god oplæring, også selvom forskningen viser, at en god start i jobbet bærer frugt på lang sigt i form af tilknytning til arbejdspladsen og fastholdelse i jobbet.

Høj personaleafgang får ofte negative konsekvenser for patienter og borgere, men det betyder også, at arbejdsgiverne bruger ressourcer på gentagne rekrutteringer, og kollegaerne bruger tid på gentagne oplæringer. Derfor stilles der krav om, at de nyuddannede socialrådgivere skal have ret til en intro-mentorordning.

### **8. Ret til forhandling af arbejdsmængde**

Socialrådgiverne oplever problemer med arbejdsmiljøet. Det ses af Arbejdstilsynets målinger og af DS' vilkårsundersøgelse. Der er derfor brug for, at det præciseres i overenskomsten, at parterne kan have en forhandling af arbejdsmængden med henblik på at forebygge arbejdsmiljøproblemer, stress, sygefravær og personaleflugt og bidrage til fælles problemløsning.

## **KOMPETENCEUDVIKLING**

### **9. Den regionale kompetencefond videreføres**

Den regionale Kompetencefond gør en positiv forskel i forhold til socialrådgivernes mulighed for efter-/videreuddannelse, og fonden ønskes således videreført.

## **FORBEHOLDSKRAV**

### **10. Der tages desuden forbehold for fremsættelse af krav:**

- Inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af arbejdsgiver
- Som følge af resultatet af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfælleskabet og de regionale arbejdsgivere
- Som følge af afledte virkninger af forhandlinger og resultater på andre områder
- Der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-direktiver
- Som følge af Trepartsforhandlinger
- Som følge af verserende voldgiftssager

92

Brolæggerstræde 9  
1211 København KTelefon 72 48 60 00  
Email: sl@sl.dkRegionernes Lønnings- og Takstnævn  
Dampfærgevej  
2100 København ØRef.: JFC  
Dok.nr.: 8076037  
Sag.nr.: 2025-SLCFV-04763

16-12-2025

Sendes elektronisk til [OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk)**Socialpædagogerne's specielle krav til overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2026 indenfor forbundets forhandlingsområde:**

Kravene vedrører følgende overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater og bilag:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v.
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorghjem, krisecentre mv.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder
- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.
- Aftale om hviletid og fridøgn for døgninstitutionspersonale
- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område
- Aftale om den regionale kompetencefond mellem RLTN og Socialpædagogerne m.fl.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og RTLN er de, indtil 1. april 2026 gældende overenskomster og aftaler, hvorpå der er fremsat krav, samtidig rettidigt opsagt.

Nedenfor er forbundets krav til de enkelte overenskomster/områder oplyst. Oplistingen er ikke udtryk for en prioritering.

94

**Krav vedr. overenskomst for socialpædagoger mv. (32.38.1):**

- Forhøjelse af grundlønninger/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet (tidligere stigning end 6 år og også lønstigning efter 10 år)
- Funktionstillæg til pædagoger beskæftiget ved STU-tilbud
- Tillæg eller anden lønforbedring til ansatte med en diplom, master, kandidat, eller professionsmaster, der bygger ovenpå den uddannelse eller de kvalifikationer, der lå til grund for ansættelsen
- Forhøjelse af tillæggene i protokollat nr. 3 (unddrage kontrol tillæg/selvtilrettelægger)
- Gennemskrivning af protokollat nr. 3
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Etablering/udbygning af fritvalgsordning
- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering
- Indgåelse af lederoverenskomst

**Krav vedr. studerende i lønnet praktik (32.38.1):**

- Forhøjelse af lønnen for studerende i lønnet praktik
- Samme tillæg som det uddannede personale
- Ret til forskudsferie
- Ret til frihed ved eksamen
- I forbindelse med uansøgt afsked indføres pligt til at underrette Socialpædagogerne/BUPL om afskedigelsen

**Krav vedr. overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. (32.40.1):**

Dansk Metal har på vegne af Socialpædagogerne, FOA og Lederne sendt organisationernes krav til overenskomsten til RLTN. Vi henviser derfor også til dette brev.

- Forhøjelse af grundlønninger/grundlønstillæg
- Forbedring af kvalifikationslønsforløbet
- Tillæg eller anden lønforbedring til ansatte med en diplom, master, kandidat, eller professionsmaster, der bygger ovenpå de uddannelser, der lå til grund for ansættelsen
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Etablering/udbygning af fritvalgsordning
- Parallelitet til seniorrettigheder som i døgnoverenskomsten
- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering

**Krav vedr. overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere (34.06.1):**

- Forhøjelse af grundlønninger/grundlønstillæg
- Forbedring af kvalifikationslønsforløbet
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Etablering/udbygning af fritvalgsordning
- Bedre muligheder og vilkår for at læse meritpædagog
- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering

**Krav vedr. arbejdstid (11.05.4.1 og 11.05.6.1):**

- Forhøjelse af pensionssats af særydelser
- Forhøjelse af særydelser, særligt for nattillæg
- Indflydelse på egen tjenesteplan
- Fastlæggelse af tjenesteplan af mindst 8 ugers varighed
- Den daglige arbejdstid skal udgøre minimum 5 timer uafhængigt af beskæftigelsesgraden
- Ret til hele fridage 1. maj og 5. juni
- Fremrykning af tidspunktet for udbetaling af aften- og lørdagstillæg
- Frit valg mellem løn og afspadsering af overarbejde og særydelser
- Pension af overarbejde
- Øget varsel for at kende tjenesteplan
- Indførelse af præambel i arbejdstidsaftalen
- I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat drøftelse af ændringer i både "Aftale om hviletid og fridøgn", samt øvrige aftaler som måtte blive berørt af ændringerne
- Drøftelse af behovet for supervision for at sikre øget kvalitet i arbejdet (præambel)
- Modernisering af koloniaftalen
- Hæve kolonitillægget

**Krav vedr. kompetenceudvikling herunder kompetencefonden (11.16.6):**

- Kompetencefonden videreføres og kriterierne for udbetaling af midler fra fonden revurderes

**Krav vedr. lokal løndannelse (11.20.17):**

- Forbedring af fællesaftalen om lokal løndannelse specielt med henblik på at sikre et fælles overblik over råderummet/udmøntningen, herunder opgørelse af tilbageløbsmidler, samt forbedring af tvisteløsningssystemet
- Organisationspuljer til fordeling af lokalløn

Forbundet tager følgende generelle forbehold:

- Forbehold for at støtte og dermed være medstiller af krav, der rejses af andre forbund, der er part i fælles overenskomster og aftaler
- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåede aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring i relevant lovgivning, domspraksis, voldgiftsafgørelser, trepartsaftale mv.
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK-26

Venlig hilsen

Jens Finn Christensen  
Forhandlingschef

96

København den 15.12.25

## **Ledernes krav ved OK26 – KL (OK-portalen)**

### **Løn**

Generelle procentuelle lønstigninger

### **Reguleringsordningen**

Reguleringsordningen videreføres

### **Stærkere overenskomstmæssig forankring af lederrollen**

Overenskomsterne har altid defineret og redegjort nærmere for de forhold, som er særligt gældende for personer, som indtager udsatte funktioner eller funktioner, som adskiller sig fra øvrige personer på arbejdspladsen.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er eksempler herpå.

Uanset at lederne også spiller en særlig rolle i forhold til de øvrige ansatte under overenskomsten, er denne kun i et mindre omfang beskrevet.

Der er ingen tvivl om, at en nærmere overenskomstmæssig beskrivelse af lederrollen vil være med til at styrke og understrege ledernes betydning i forhold til ansættelsesmyndigheden og medarbejderne. Der vil således kunne henvises til, at den pågældende er ansat som leder i henhold til den gældende overenskomst.

Der kan tages udgangspunkt i en fastlæggelse af, at lederne har en central rolle i den daglige ledelse af ansættelsesstedet samt en beskrivelse af, at lederne er ansættelsesmyndighedens talsmænd i forholdet over for de øvrige ansatte.

Lederne ser gerne, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, der skal belyse ledernes vilkår i dag, herunder komme med bud på, hvilke barrierer, der skal nedbrydes for at skabe mulighed for et større ledelsesrum for den enkelte leder.

Følgende kunne indgå som elementer i arbejdsgruppens kommissorium

- Større rum for lokale løsninger
- Udvidelse af ledelsesretten
- Modernisering af forhandlingsretten for ledere
- En mere smidig lokal løndannelse for ledere
- Stresshåndtering
- Netværk
- Arbejdsmiljø

**Øget anvendelse af individuel løn for ledere**

Lederrollens særlige karakter må nødvendigvis afspejle sig i videst muligt omfang i lederens løn, og den pågældende bør i videst muligt omfang gennem forhandling tillægges indflydelse på lønnens størrelse og sammensætning.

I forhold til Ny Løn/lokal løndannelse skal det blandt andet sikres, at der er tale om reelle individuelle forhandlinger ligesom det må sikres, at ledere, der er ansat på overenskomster/aftaler, hvor Lederne ikke har forhandlingsretten, har ret til selv at forhandle deres løn.

Retten skal modsvares af en tilsvarende pligt på arbejdsgiverside til at indgå i sådanne individuelle forhandlinger.

I forhold til tjenestemænd oplever Lederne især en udfordring i forhold til muligheden for at indgå lønaftaler om løntrin til tjenestemænd.

På det kommunale og regionale område synes skønnet/forhandlingen at være blevet sat under skøn, idet det nærmest er umuligt at få aftalt lønforbedringer i form af trinforbedring til tjenestemænd.

Lederne vil i forbindelse med udtagelsen af krav på de enkelte overenskomster stille krav om, at

a) der indledes forhandlinger om resultatløn, hvis en leder måtte ønske det

b) der skal udarbejdes stillingsbeskrivelser for alle ledere, som kan danne udgangspunkt for lønforhandlingerne

c) der skal gives en skriftlig begrundelse, hvis der ikke opnås enighed om en regulering af lønnen.

**Lederne vil i forhold til pension tillige stille krav om**  
Forbedring af pensionsordningerne.

**Styrkelse af de ledelsesfaglige kompetencer**

De ledelsesfaglige krav til offentlige ledere har været og vil fortsat være i fokus i de kommende år. Det øger behovet for generelt at udvikle og videreudvikle de offentligt ansatte ledere ledelsesfaglige kompetencer.

Der stilles krav om minimum 8 dages kvalifikationsgivende uddannelse / kompetenceudvikling om året for den enkelte leder.

**Lederudviklingsforløb for nyudnævnte ledere**

a) Nyudnævnte ledere bør sikres ret til et lederudviklingsforløb af minimum 10 dage i forbindelse med deres udpegning. Der er risiko for at den almindelige drift i større grad tager fokus for den nyuddannede leder, hvilket betyder, at lederen er nødsaget til at

nedprioritere egen kompetenceudvikling.

Det foreslås, at der inden for de første 3 måneder i jobbet skal udarbejdes en kompetenceplan, således at den nødvendige lederuddannelse kan påbegyndes umiddelbart herefter.

b) Der skal ydes tjenestefrihed med løn til ledere der optages på et lederudviklingsforløb f.eks. Ledernes kompetenceudvikling af nye unge ledere.

### **Mere kursus og uddannelsesudvikling inden for bæredygtig ledelse**

Ledere oplever stigende forventninger blandt medarbejderne til at arbejdspladsen tager ansvar for bæredygtighed.

Der stilles derfor krav om mere kursus og uddannelsesudvikling inden for bæredygtig ledelse til den enkelte leder.

### **Mere fokus på diversitet**

Der stilles krav om, at der sættes øget fokus på at sikre en inkluderende arbejdskultur på tværs af parametre som køn, alder, uddannelse, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering og kønsidentitet.

### **Forbedringer af seniorordninger**

Pensionsalderen er markant forøget og det stiller krav til gode og fleksible seniorordninger. De medarbejdere, der ønsker en seniorsamtale har krav herpå fra det fyldte 60. år.

### **Orlov**

Der rejses krav om bedre muligheder for orlov for ledere.

Dels i forhold til at få worklife balance til at hænge sammen, når ledere oplever kriser i deres liv fx ved skilsmisse eller sygdom i den nære familie.

Men orlovsmuligheden skal også give større fleksibilitet og bedre mulighed for lederen i forhold til at gennemføre efter/videre uddannelse. Lederuddannelse har netop stor betydning for ledernes muligheder og evne til at skabe resultater. Der henvises i øvrigt til forskningsprojektet LEAP, der underbygger, at lederudvikling har en række betydelige positive effekter.

### **Andet**

I det omfang overenskomsterne giver den ansatte ret til honorering for rådighedstjeneste, stiller Lederne krav om, at denne ret bliver en del af overenskomsten

Det protokolleres, at ledere der er omfattet af Ledernes overenskomster eller, hvor Lederne er aftalepart i overenskomsten, ikke kan deltage i arbejdskonflikter.

100

**Lederne**  
- en verden til forskel

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø.

**Opsigelse af aftale og fremsendelse af krav til den regionale cheftale m.v. ved OK26**

Djøf skal hermed opsigse følgende aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Djøf:

- Aftale for Chefer af 14. marts 2025
- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af 14. marts 2025
- Aftale om lokal løndannelse for chefer

I henhold til bestemmelserne opsiges de til udløb d. 31. marts 2026.

Som bilag vedlægges Djøfs krav til ovennævnte aftaler m.h.p. forhandling v. OK26.

Jeg skal venligst bede Danske Regioner om at bekræfte rettidig modtagelse af kravsmaterialet overfor Djøf.

Med venlig hilsen

Louise Ascanius

---

15.12.2025

---

Ref.LOA  
loa@djoef.dk

---

Djøf  
Gothersgade 133  
1123 København K  
33 95 97 00

---

djoef@djoef.dk  
djoef.dk

102

### **OK26 – Djøfs krav overfor RLTN til fornyelse af Aftale for Chefer:**

- 1) Procentuelle lønstigninger til direktører og chefer omfattet af Aftale for Chefer
- 2) Lønudviklingen i den offentlige sektor skal følge lønudviklingen i den private sektor
- 3) Der aftales en særlig lønreguleringsmodel for regionsdirektører
- 4) Grundlønforbedringer til regionsdirektører
- 5) Der aftales en grundløn/klassificering for stillingen som regionsdirektør i Region Østdanmark
- 6) Grundlønforbedringer til koncerndirektører
- 7) Der aftales en grundløn/klassificering for stillingerne som koncerndirektører i Region Østdanmark
- 8) Lønforbedringer til sygehusdirektører og hospitalsdirektører
- 9) Grundlønforbedringer til øvrige direktører og chefer omfattet af Aftale for Chefer
- 10) Forbedring af pensionsprocenten i Aftale for Chefer, således at en pensionsforhøjelse omfattes af muligheden for frit valg
- 11) Ret til at vælge en højere ugentlig arbejdstid mod et tilsvarende antal årlige fridage
- 12) Etablering af en fritvalgskonto
- 13) Ret til tjenestefrihed uden løn for midler knyttet til opsparingskontoen
- 14) Der aftales et periodeprojekt, som skal komme med forslag til forbedring af chefer og lederes psykiske arbejdsmiljø
- 15) Chefer og ledere skal tilbydes kompetenceudvikling i AI, herunder ledelse i understøttelse af teknologiske udviklingsprocesser
- 16) Der tages forbehold for anvendelse af midler, som måtte blive genereret via ændringer i den fælleskommunale gruppelivsordning. Såfremt der ved ændringer i gruppelivsordningen fremkommer et provenu forudsættes det, at provenuet indgår i forhandlingerne om fornyelse af Aftale for Chefer ved OK26
- 17) Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav

### **OK26 – Djøfs krav overfor RLTN til fornyelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer**

- 1) Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav

### **OK26 – Djøfs krav overfor RLTN til fornyelse af aftale om lokal løndannelse for chefer m.v.**

- 1) Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav

104 -



105

RLTN  
Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
Postbox 2596  
2100 København Ø  
Sendt pr. mail til [OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk)

**Ingeniørforeningen, IDA**  
Kalvebod Brygge 31-33  
DK-1780 København V  
Tlf. +45 33 18 48 48

**Viden der styrker**  
ida.dk

## Opsigelse af aftaler på chefområdet i forbindelse med OK26

IDA skal hermed opsigse følgende aftaler indgået mellem RLTN og bl.a. IDA/DdL:

- Aftale for Chefer (22.02.1).
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (22.02.2)
- Rammeaftale om kontraktansættelse af Chefer (22.02.3)

Ref.: THE/CJE

Sagsnr. 2025-369186

12. december 2025

I henhold til aftalernes bestemmelser opsiges de til udløb den 31. marts 2026.

Samtidig vedlægges liste over IDA's krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2026 af ovenstående aftaler indgået mellem RLTN og bl.a. IDA/DdL.

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

Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

Jeg skal venligst bede RLTN bekræfte rettidig modtagelse af nærværende brev.

IDA imødeser RLTN's ændringsforslag til ovenstående aftaler.

Med venlig hilsen

Thomas Eggert, Chefforhandler

the@ida.dk  
Tlf. 3318 4753

## **IDA's krav til fornyelse af aftaler på chefområdet mellem RLTN og bl.a. IDA/DdL**

### **Krav til fornyelse af Aftale om chefer**

1. Størst mulige forbedringer af grundløn og alle tillæg med henblik på at sikre reallønnen.
2. Større ramme for frit valg mellem pension og løn.
3. 39/11 ordning, sådan at arbejdstiden forhøjes til gennemsnitligt 39 timer om ugen, og får 11 cheffridage om året.
4. Kompetenceudvikling der understøtter den teknologiske udvikling
5. Øget fokus på arbejdsmiljø for ledere
6. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

### **Krav til fornyelse af rammeaftale om kontraktansættelse**

7. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

### **Krav til fornyelse af aftale om lokal løndannelse for chefer**

8. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

## Specielle forslag OK26

Dansk Metal fremsender krav til Fællesaftalerne om lokal løndannelse på de aftaler, hvor Dansk Metal er part. Det drejer sig om 11.20.12 og 11.20.17.

### Lokal Løn

- Der skal afsættes flere midler til lokal løndannelse
- Forbedring af fællesaftalen om lokal løndannelse - herunder at sikre et bedre fælles overblik over råderummet og opgørelse af tilbageløbsmidler samt forbedring af tvisteløsningssystem.

### Forbundene tager følgende forbehold generelt:

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked

108

## Specielle overenskomstforslag OK26

Dansk Metal fremsender på vegne af

Blik- og Rørarbejderforbundet  
Dansk El-Forbund  
Fagligt Fælles Forbund - 3F  
Fødevarerforbundet NNF  
Malerforbundet  
Serviceforbundet

De specielle overenskomstkraav til 32.23.1 Håndværkeroverenskomsten.

Det bemærkes, at nedenstående krav ikke er i prioriteret rækkefølge.

### Løn

- Flere midler til organisationsforhandlinger således, at reallønsudvikling forbedres.
- Markant forbedring af lønnen, herunder grundløn.
- Genebetalinger, der følger af overenskomsten, ønskes hævet.
- Højere pensionsprocent.
- Forbedring af Fællesaftale om lokal løndannelse.
- Kvalifikationsløntillæg til medarbejdere, der tager diplom-/masteruddannelse.

### Fritvalg/Work-life balance

- Etablering af fritvalgsordning tilsvarende det private område.
- Opbyggelse af frihedsrettigheder inden for fritvalgsordningen, jf. fritvalgsbestemmelsen i overenskomsten, såfremt der ikke etableres en generel fritvalgsordning på det store bord.
- Højere fritvalgsprocent og ret til at vælge imellem frihed, pension eller løn.
- Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående som på det private område - eventuelt finansieret via fritvalgsordning.
- Aldersgrænsen for omsorgsdage hæves til 18 år i overensstemmelse med f.eks. bestemmelsen om barns sygdom.
- Forbedrede rettigheder ved barns sygdom.
- Revision af 70-års regel såfremt der etableres en fritvalgsordning.

### Arbejdstid

- Revidering af overenskomstmæssigt aftalte halve fridage.
- Forbedring af overtidbetaling.

### Pension

- Pensionsprocent hæves.
- Pension af alle løndele.
- Pension af udbetalt afspadsering.
- Etablering af mulighed for indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning, tilsvarende ordningen etableret på statens organisationsaftaler og andre kommunale overenskomster. Ordningen indebærer, at pensionsprocent over 15 pct. kan indbetales til opsparingskontoen via fritvalgsbestemmelsen i overenskomsten.

### Seniorer

- Forbedringer af seniorordninger.
- Fritvalg kan, sammen med en del af pensionsbidraget, feriefridage og eventuelt afspadsering optjent ved rådighedsvagt, holddrift og forskudt tid, anvendes til en seniorordning med nedsættelse af arbejdstiden.

### Lærlinge/elever

- Lærlinge og elever på erhvervsuddannelserne løftes på hhv. pension og løn.

### Kompetenceudvikling og efteruddannelse

- Uddannelsesrepræsentant, tilsvarende det private område, med det formål, bl.a. at tydeliggøre muligheden for efter- og videreuddannelse.

### Andet

- Det ønskes præciseret i overenskomstens Bilag 2, under Dansk Metal, at IT-teknologer og Elektronik-teknologer er omfattet af overenskomstens dækningsområde.

**Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer, inden for sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring på det øvrige arbejdsmarked samt relevant lovgivning og domspraksis, herunder EU-regulering.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- Forbehold for at rejse krav på baggrund af udfaldet af verserende sager fra domstolene, voldgiftsrater eller EU-retten.

112

# Specielle overenskomstforslag OK26

Dansk Metal fremsender på vegne af

FOA  
Socialpædagogerne  
Lederne

De specielle overenskomstkraV til 32.40.1 - Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder

## Løn

- Markant forbedring af lønnen, herunder forhøjelse af alle grundlønssatserne.
- Forbedring af kvalifikationsforløbet.
- Tillæg eller anden lønforbedring til ansatte med en diplom-, master-, kandidat-, eller professionsmaster, der bygger oven på den/de uddannelser, der må ligge til grund for ansættelse.
- Forbedring af Fællesaftale om lokal løndannelse.

## Fritvalg

- Etablering af en reel fritvalgslønkonto med tilføjelse af midler med tilhørende mulighed for at vælge mellem frihed, pension eller løn.
- Udbygning af overenskomstens eksisterende fritvalgsbestemmelse med mulighed for frihed, såfremt der ikke etableres en ny fritvalgslønkonto.

## Arbejdstid/Frihed

- Mere indflydelse på egen arbejdstid.

## Pension

- Pensionsforbedringer generelt.
- Forhøjelse af pensionsprocent.
- Højere pension af særydelser – se aftale 11.05.04.01 (RLTN).

### Uddannelse

- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering.
- Forbedring af eksisterende rettigheder og muligheder for kompetenceudvikling, herunder kriterierne for anvendelse af kompetencefondsmidler.

### Andre forhold

- Præcisering af ret til seniorsamtale anført i en bemærkning til overenskomstens § 16, nr. 23.

### Forbundene tager følgende forbehold generelt:

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer, inden for sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring på det øvrige arbejdsmarked samt relevant lovgivning og domspraksis, herunder EU-regulering.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- Forbehold for at rejse krav på baggrund af udfaldet af verserende sager fra domstolene, voldgiftsrater eller EU-retten.
- Forbehold for at rejse krav på baggrund af udfaldet af verserende sager fra domstolene, voldgiftsrater eller EU-retten.

Til RLTN

## **Forhandlingskartellets fælles krav ved OK26 på det regionale område**

### **1. Videreførelse af lokal løndannelse (11.20.12, 11.20.03 og 11.20.05)**

Det indebærer bl.a.,

- at der sker ændringer af regler og rammer om den lokale løndannelse,
- at der afsættes midler til lokal løndannelse,
- at der sker en tydeliggørelse af det økonomiske råderum herunder af, at tilbageløbsmidler anvendes til lokal løn,
- at garantiordningerne revideres.

### **2. Forbedring af arbejdstidsaftalen om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) og aftalen om hviletid og fridøgn (11.10.12)**

3F har fremsat krav på vegne af Forhandlingskartellet, hvortil der henvises.

### **3. Forbeholdskrav**

Kravet indebærer, at der tages forbehold for fremsættelse af krav

- inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN,
- som følge af eller konsekvens af de generelle forhandlinger, som udmøntes mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN,
- som følge af krav, rejst af andre organisationer over for de kommunale/regionale arbejdsgivere, krav rejst af parterne på det statslige område samt resultater på disse områder,
- der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked, i lovgivningen og i retsafgørelser, herunder EU-regulering samt
- som følge af verserende voldgiftssager.

## **Forhandlingskartellet**

c/o Offentligt Ansattes Organisationer - OAO - Islands Brygge 32D – 2300 København S.  
Tlf: +45 33 70 13 00 – E-mail: [oao@oao.dk](mailto:oao@oao.dk) – [www.forhandlingskartellet.dk](http://www.forhandlingskartellet.dk)



116

15-12-2025

Sagsnr.:  
GEN-2025-00060

## **Teknisk Landsforbund forslag til ændringer i overenskomst vedrørende audiologiassistenter (32.52.1)**

Nedenstående fremgår i en ikke-prioriteret rækkefølge.

### **Andet**

- Udbygning af § 10 vedrørende frit valg med valgmuligheder mellem løn, frihed og pension
- Etablering af en opsparingsordning som på statens område eller i den kommunale overenskomst for bygningskonstruktører (32.01)

### **Arbejdstid**

- Ny § 13, stk. 2, om, at §, 8, stk. 2, i arbejdstidsaftalen (11.05.11.1) også er gældende for ansatte på overenskomst vedrørende audiologiassistenter (32.52.1)

### **Efter- og videreuddannelse**

- Brug af kompetencefondsmidler i opsigelsesperioden efter aftale om kompetencefond (11.16.6) for ansatte medlem af Teknisk Landsforbund

### **Frihedsrettigheder**

- Ret til tjenestefrihed ved barns 1. og 2. sygedag efter § 15, stk. 1
- Indsættelse af ret til tjenestefrihed ved hjemkaldelse i arbejdstiden på grund af barns sygdom i § 15

### **Løn**

- Forhøjelse af grundlønnen
- Sikring af midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger til alle grupper
- Den lokale forhandlingsproces i fællesaftale om lokal løndannelse (11.20.12) skal forbedres

### **Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidraget

Vær opmærksom på, at der tages forbehold for fremsættelse af nye forslag til ændringer i overenskomsten og aftalen på baggrund af:

- fremsættelse af modforslag til ændringer,
- udfaldet af verserende sager for domstolene, voldgiftsretter eller EU-retten,
- udfaldet af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet,
- forslag til ændringer rejst på andre overenskomster, og
- ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.

15-12-2025

 Sagsnr.:  
 GEN-2025-00060

## Teknisk Landsforbund forslag til ændringer i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1)

Nedenstående fremgår i en ikke-prioriteret rækkefølge.

### Andet

- Udvidelse af dækningsområdet i § 1 – hvor der er fokus på de fire øverste – med:
  - Katastrofe- og risikomanager
  - Automationsteknolog
  - IT-teknolog
  - Business og vandteknologi
  - Cybersikkerhed, herunder operationel
  - Designteknolog
  - Design og business
  - Produktudvikling og teknisk integration
  - It-arkitektur
  - Tekstildesign- håndværk og formidling
- Ny § 1, stk. 5, hvor det fremgår, at teknikere generelt er omfattet af overenskomsten inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1), der ikke er omfattet af andre overenskomster
- Opdatering af uddannelsesbetegnelserne
- Udbygning af § 11 vedrørende frit valg med valgmuligheder mellem løn, frihed og pension
- Etablering af en opsparingsordning som på statens område eller for eksempel i overenskomsten for bygningskonstruktører (32.01)

### Arbejdstid

- Ny bemærkning til § 14, stk. 1, hvor der gives mulighed for lokalt at indgå ugentlig arbejdstid mindre end gennemsnitligt 37 timer om ugen, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsen
- Henvielse til aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) i § 17 udgår, såfremt aftalen bortfalder eller ikke gøres lovmedholdelig

### Efter- og videreuddannelse

- Brug af kompetencefondsmidler i opsigelsesperioden efter aftale om kompetencefond (11.16.6) for ansatte medlem af Teknisk Landsforbund

**Frihedsrettigheder**

- Ret til tjenestefrihed ved barns 1. og 2. sygedag efter § 21, stk. 1
- Indsættelse af ret til tjenestefrihed ved hjemkaldelse i arbejdstiden på grund af barns sygdom i § 21

**Løn**

- Ændring af løntapetet i § 6, stk. 2
- Forhøjelse af grundlønssatserne
- Ændring af § 15, stk. 10, nr. 4, så der gives 100 pct. overarbejdsbetaling fra første time
- Forhøjelse af satserne i § 16, stk. 4-5, vedrørende udkald
- Sikring af midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger til alle grupper
- Den lokale forhandlingsproces i fællesaftale om lokal løndannelse (11.20.12) skal forbedres

**Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidraget

*Vær opmærksom på, at der tages forbehold for fremsættelse af nye forslag til ændringer i overenskomsten og aftalen på baggrund af:*

- *fremsættelse af modforslag til ændringer,*
- *udfaldet af verserende sager for domstolene, voldgiftsretter eller EU-retten,*
- *udfaldet af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet,*
- *forslag til ændringer rejst på andre overenskomster, og*
- *ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.*

15-12-2025

Sagsnr.:  
GEN-2025-00060

## **Teknisk Landsforbund forslag til ændringer i overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område (33.18.1)**

Nedenstående fremgår i en ikke-prioriteret rækkefølge.

### **Andet**

- Udbygning af § 10 vedrørende frit valg med valgmuligheder mellem løn, frihed og pension
- Etablering af en opsparingsordning som på statens område eller i den kommunale overenskomst for bygningskonstruktører (32.01)

### **Arbejdstid**

- Ny bemærkning til § 12, stk. 1, hvor der gives mulighed for lokalt at indgå ugentlig arbejdstid mindre end gennemsnitligt 37 timer om ugen, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsen
- Henvielse til aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) i § 14 udgår, såfremt aftalen bortfalder eller ikke gøres lovmedholdelig

### **Efter- og videreuddannelse**

- Brug af kompetencefondsmidler i opsigelsesperioden efter aftale om kompetencefond (11.16.6) for ansatte medlem af Teknisk Landsforbund

### **Frihedsrettigheder**

- Ret til tjenestefrihed ved barns 1. og 2. sygedag efter § 17, stk. 1
- Indsættelse af ret til tjenestefrihed ved hjemkaldelse i arbejdstiden på grund af barns sygdom i § 17

### **Løn**

- Forhøjelse af grundlønssatsen i § 5
- Ændring af § 13, stk. 3, så der gives 100 pct. overarbejdsbetaling fra første time
- Indsættelse af et beredskabstillæg
- Sikring af midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger til alle grupper
- Den lokale forhandlingsproces i fællesaftale om lokal løndannelse (11.20.12) skal forbedres

### **Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidraget i § 9

122

Vær opmærksom på, at der tages forbehold for fremsættelse af nye forslag til ændringer i overenskomsten og aftalen på baggrund af:

- fremsættelse af modforslag til ændringer,
- udfaldet af verserende sager for domstolene, voldgiftsretter eller EU-retten,
- udfaldet af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet,
- forslag til ændringer rejst på andre overenskomster, og
- ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.

**Tina Underbjerg**

---

**Fra:** Flemming Knudsen <fk@mmf.dk>  
**Sendt:** 15. december 2025 12:53  
**Til:** OK26  
**Emne:** OK26 - krav til overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område, Maskinmestrenes Forening (33.18.1)

## Danske Regioner

Maskinmestrenes Forening har nedenstående krav i forbindelse med fornyelse af overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område (33.18.1).

§5 Forhøjelse af grundlønninger.

§7 Der skal ydes tillæg til ansatte med en master, kandidat eller professionsmaster, der bygger ovenpå de(n) uddannelse(r), der er nævnt i overenskomsten.

§9 Forhøjelse af pensionsprocent.

§14 Med hensyn til arbejdstidsaftale (11.05.01) og aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) henvises til fælles krav fra organisationerne, der er fremsendt af 3F.

(Det bemærkes, at Maskinmestrenes Forening formelt er omfattet af aftalen via Forhandlingskartellet)

Henvisningen til aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) i §14 udgår, såfremt aftalen bortfalder eller ikke gøres lovmedholdelig.

§20 Nedsættelse af karensbestemmelse for afskedigelsesnævn.

## Forbedring af Den Regionale Kompetencefond (11.16.6)

Den forhøjede beløbsgrænse for masteruddannelse videreføres.

Det tydeliggøres, at ansøgninger fra ansatte, som allerede har fået tildelt midler til andre uddannelser, og fra hospitaler m.v., hvor der er et forholdsmæssigt stort antal ansøgninger, som er imødekommet, kan afvises med disse begrundelser.

## Forbeholdskrav

Der tages forbehold for at fremsætte krav

inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RTLN,

som følge af eller konsekvens af de generelle forhandlinger, som udmøntes mellem Forhandlingsfællesskabet og RTLN,

som følge af krav, rejst af andre organisationer over for de kommunale/regionale arbejdsgivere, krav rejst af parterne på det statslige område samt resultater på disse områder,

124

der følger af ændringer på det statslige arbejdsmarked, i lovgivningen og i retsafgørelser, herunder EU-regulering samt

som følge af verserende voldgiftssager.

Maskinmestrenes Forening anmoder venligst om fremsendelse af kvittering for modtagelsen af ovenstående krav.



**Med venlig hilsen**  
Maskinmestrenes Forening

**Flemming Knudsen**  
Juridisk konsulent

Sankt Annæ Plads 16  
1250 København K  
Telefon: +45 33364933  
E-mail: [fk@mmf.dk](mailto:fk@mmf.dk)  
Web: [www.mmf.dk](http://www.mmf.dk)

**Maskinmestrenes Forening**  
**Management and Technology**



GLÆDELIG JUL OG GODT NYTÅR



125



Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Telefon 30 90 32 31  
www.lc.dk  
lc@skaf-net.dk  
Sikker e-mail: sikkerlc@skaf-net.dk  
CVR-nr:56531319

RLTN  
[Ok26@regioner.dk](mailto:Ok26@regioner.dk)

16. december 2025

25-00193 09. LM/LM

**Lærernes Centralorganisations specielle krav til OK26**

Hermed fremsendes LC's krav til fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2026 inden for LC's forhandlingsområde.

LC's krav gælder - hvor intet andet er anført - såvel overenskomstansatte som tjenestemandsansatte, der er omfattet af LC's overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lene Maigaard', written in a cursive style.

Lene Maigaard

## RLTN Lærernes Centralorganisations krav til OK26

### 1. Tværgående LC-krav (dækker alle LC-overenskomster og aftaler)

- 1.1. Lønforbedringer for LC-grupperne
- 1.2. Forbedring af pensionsprocenten
- 1.3. Tillæg eller anden lønforbedring til ansatte med en master, kandidat eller professionsmaster, der bygger ovenpå den uddannelse eller de kvalifikationer, der lå til grund for ansættelsen
- 1.4. Forbedret ret til seniorbonus
- 1.5. Frihed med løn på særlige fridage for LC- grupper, der ikke er omfattet af A20
- 1.6. Ret til nedsat tid i en given periode
- 1.7. Ret til nedsat arbejdstid for forældre til børn op til otte år med op til 175 timer årligt med fortsat optjening af fuld pensionsret i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad
- 1.8. Ret til nedsat arbejdstid, når man er fyldt 60 år, med op til 175 timer årligt med fortsat optjening af fuld pensionsret i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad. Kravet gælder for de af LC's grupper, som ikke har denne ret efter arbejdstidsreglerne
- 1.9. Ret til afholdelse af friheden i hele eller halve dage for kravene 1.6-1.8 samt for de eksisterende rettigheder til nedsat tid efter arbejdstidsreglerne
- 1.10. Ret til supervision
- 1.11. PUF's uddannelse for TRIO i psykisk arbejdsmiljø gøres obligatorisk
- 1.12. Vilkaerne for arbejdsmiljørepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse skal løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte arbejdsmiljørepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.
- 1.13. Nedsættelse af beskæftigelsesancienniteten for at indbringe en sag for et afskedigelsesnævn
- 1.14. Organisationshøring i forbindelse med bortvisninger
- 1.15. Det præciseres, at bortvisning er omfattet af overenskomstens bestemmelse om uansøgt afskedigelse, således at den overenskomstbærende organisation

underrettes i forbindelse med at den ansatte meddeles bortvisning, og der gives mulighed for forhandling, hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke kan anses for rimelig

- 1.16. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter

Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af krav, fremsat af øvrige centralorganisationer, og fremsat af organisationer, der er medlem af øvrige centralorganisationer

## **2. Aftale om arbejdstid for undervisningsområdet i regionerne (A21)**

- 2.1. Arbejdstidsaftalens formål og intentioner skal indfries ved, at parterne aftaler ændringer i aftalen og fælles tiltag for at skabe et bedre arbejdsmiljø for de ansatte

## **3. Gruppeliv**

- 3.1. Forbedringer af gruppelivsordningen

## **4. Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for voksne samt tilhørende tjenestemandsaftale**

- 4.1. Forbedring af grundløn og anciennitetsløn  
4.2. Forbedret lønanciennitet for børnehaveklasseledere, der tager en læreruddannelse og ansættes som lærer  
4.3. Grænsen for undervisningstillægget til børnehaveklasseledere sænkes  
4.4. Fastholdelse af nyuddannede  
4.5. Forbedret arbejdsmiljø og vilkår for ledere  
4.6. Fornyelse af praktikaftalen, som aftalt ved OK24

128

RLTN / Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Sendt til:  
ok26@regioner.dk



129

Dansk Journalistforbund  
Medier & Kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46  
1202 København K  
Danmark

+45 3342 8000  
dj@journalistforbundet.dk  
journalistforbundet.dk

## Temaer til fornyelse af overenskomsten for fotografer, journalister og kommunikationsmedarbejdere indgået mellem Danske Regioner/RLTN og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation ved OK26

- **Forhandlingsfællesskabernes generelle krav:**
  - herunder mindst samme økonomiske ramme som Forhandlingsfællesskabet opnår samt Forhandlingsfællesskabets generelle krav, herunder lønreguleringsordning
  - Fuld lønparallelitet med det private arbejdsmarked
- **Lønforbedringer**
  - Størst mulig forhøjelse af grund-/basislønninger med særligt fokus på de på kort anciennitet
  - Vejledende kriterier for kvalifikationstillæg moderniseres
- **Rådighed uden for normal arbejdstid:**
  - Tydeligere angivelse af rammerne for placering af arbejdstiden – herunder rådighed (rammeaftale)
  - Genetillæg for arbejde uden for almindelig kontortid
- **Karriere**
  - Bedre karrieremuligheder, herunder mulighed for at blive special- og chefkonsulent (oprettelse af stillingskategorier magen til Akademikernes)
- **Udvidelse af dækningsområdet**
  - Professionsbachelor i kommunikation fra DMJX
  - Visuelt kommunikationsuddannede fra DMJX
  - Professionsbachelor i Civilsamfundsudvikling (tidl. Kristendom, kultur & kommunikation)
- **Forbedret mulighed for efter- videreuddannelse:**
  - Ret til kompetenceudvikling, herunder ret til selv at vælge kurser. Ret til et vist minimum af antal dage om året samt ret til opsparing af uddannelsestid.
  - Arbejdsgiver skal tage forpligtelsen på sig at indkalde til udviklingsplanlægning, protokollat 1
- **Pensionsforbedringer**
  - Pensionsprocenten skal være justerbar i den eksisterende fritvalgsordning, § 10
  - Højere pensionsprocent (tilnærmelse til Akademikernes på 20,57%)
- **Omsorgsdage til alle**
- **Harmonisering af vilkår for fotografer**
  - PU-bidrag, grundløn mv

- **Fritvalgsordning**
  - Pension
  - Løn
  - Frihed (timebank)
- **Praktikantvilkår:**
  - Ensretning med vilkår aftalt med Danske Mediers Arbejdsgiver/Dansk Erhverv Arbejdsgiver for praktikanter under deres uddannelse
- **Rammedække lønmodtagerfreelancearbejde**
  - Rammeaftale / Medieaftalerne

Der tages forbehold for fremsættelse af krav afledt af krav fremsat af Danske Regioner/RLTN samt krav og temaer fra det statslige og kommunale område, som vil være af central betydning for den regionale overenskomst og tilhørende aftaler.

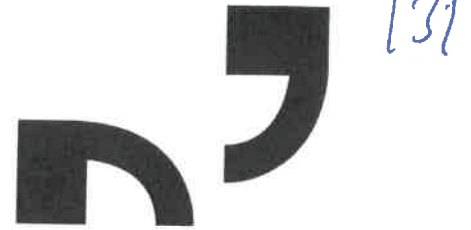
København, den 12/12-2025

Med venlig hilsen



Henrik Rønne  
her@journalistforbundet.dk

03. december 2025



Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø

Sendt via mail til: [OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk)

### Opsigelse af overenskomst

Med henvisning til § 35 i den mellem Dansk Journalistforbund, Medier & Kommunikation og Danske Regioner indgåede overenskomst, vedrørende løn- og arbejdsvilkår for journalister, kommunikationsmedarbejdere, der udfører journalistisk virksomhed eller kommunikationsvirksomhed i en af regionerne, samt fotografer ansat ved sygehusene, skal Dansk Journalistforbund, Medier & Kommunikation herved på vegne af sine medlemmer omfattede af overenskomsten opsigte den til udløb den 31. marts 2026.

Idet vi imødeser forhandling om ny overenskomst, henvises til gældende kutyme, hvorefter parterne er forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

Danske Regioner bedes bekræfte at opsigelsen er modtaget rettidigt overfor Dansk Journalistforbund, Medier & Kommunikation på [forhandlingsteam@journalistforbundet.dk](mailto:forhandlingsteam@journalistforbundet.dk).

På vegne af Dansk Journalistforbund  
Henrik Rønne  
Forhandlingskonsulent

Med venlig hilsen

Per Nørklit  
Administrativ koordinator

☎ +45 33 42 80 61

🌐 [Journalistforbundet.dk](http://Journalistforbundet.dk)  
🏠 Gammel Strand 46, 1202 København K



Dansk Journalistforbund  
Medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46  
1202 København K  
Danmark

+45 3342 8000  
[dj@journalistforbundet.dk](mailto:dj@journalistforbundet.dk)  
[journalistforbundet.dk](http://journalistforbundet.dk)

132

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
C/O Danske Regioner  
[OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk), [Krisb@regioner.dk](mailto:Krisb@regioner.dk)  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø



**Dato**

16. december 2025

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2026 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

**Aftalen vedrørende løn- og arbejdsforhold for studenter, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør (32.12.1)**

**Krav 1: FADL følger rammerne fra Forhandlingsfællesskabsforliget**

Det ønskes at følge rammerne svarende til hele Forhandlingsfællesskabsforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering.

**Krav 2: Løntilpasninger**

Ensretning af grundløn.

**Krav 3: Anerkendelse af kompetencer til arbejde med psykiatriske patienter**

Indskrivning af gennemførelse af psykiatri-kursus som særlig kompetence med tilhørende kursusgodtgørelse.

**Krav 4: Forbedring af vilkår ved arbejde med psykiatriske patienter**

Udvidelse og forhøjelse af psykiatritillæg (§ 15, stk. 1), herunder tillæg for vagter med dobbeltindlagte patienter samt en generel udvidelse af tillæg for vagter på lukkede afdelinger.

**Krav 5: Øget tillæg for arbejde på uhensigtsmæssige tidspunkter**

Der ønskes kompensation i form af tillæg for arbejde på uhensigtsmæssige tidspunkter, herunder arbejde i dagtid på hverdage samt nattetid mhp. at øge arbejdsudbuddet.

**Krav 6: Struktur med henblik på fastholdelse og rekruttering**

Drøftelse af struktur der sikrer fastholdelse og rekruttering, der understøtter SPV-ansattes progression i kompetencer.

**Krav 7: Udvidelse af særlige dage (§ 16, stk. 4)**

Der ønskes en udvidelse af særlige dage til også at inkludere Eid og Yom Kippur samt udvidelse af tidsrummet for nytårsaftensdag og 23. december.

**Krav 8: Præcisering af overarbejdstillæg for holdansatte**

Der ønskes en præcisering af, at når overarbejde ikke skyldes forsinket fremmøde af efterfølgende vagttager, betales der overarbejdstillæg sv. §16 stk.6.

**Krav 9: Arbejdssko (§ 19)**

Der ønskes indskrevet en ret til arbejdssko.

**Krav 10: Udvidelse af isolationstillæg (§ 23)**

Retten til isolationstillæg udvides svarende til de reelle arbejdsforhold, således at alle vagttyper med isolationsbeklædning er dækket.

**Krav 11: Præcisering af holdlederopgaven**

Det præciseres hvilke opgaver der indgår i funktionen som holdleder, jf. protokollat nr. 2.

**Krav 12: Præcisering af nattillægget**

Der ønskes en præcisering af § 16, stk. 3, så det tydeliggøres, at "særlige dage" ikke er søndage, når søndagen ikke falder på en "særlig dag".

**Krav 13: Modernisering og udvidelse af funktionstillæg**

Bestemmelserne om funktionstillæg (§ 4, stk. 1 og stk. 2, samt § 7, stk. 1) opdateres, så de modsvarer aktuelle studiestrukturer, samt opdateres med arbejdsopgaver af tilsvarende faglige forudsætninger. Herudover stilles krav om at funktionstillæggene ydes ved alle overenskomstens ansættelsesformer.

**Krav 14: Ekspliciteringskrav - SPV- og VT-kurser**

Der indsættes nyt protokollat nr. 5, som angiver at SPV- og VT-kurser beror på overenskomst mellem arbejdsgiverorganisation og FADL som lønmodtagerorganisation, og derfor udgør et fælles aftaleområde.

**Krav 15: Ekspliciteringskrav - Laboratorieopgaver**

I SPV-overenskomstens §1 stk. 2 ekspliciteres det, at lægestuderende der arbejder med laboratorieopgaver knyttet forskning, er dækket af overenskomsten.

**Krav 16: Ændring af sygeplejevikar-betegnelsen**

Jf. Sundhedsstyrelsens skrivelse må vikarbetegetnelsen ikke bruges, når patienten kan forveksle den lægestuderende med en autoriseret person. Endvidere er der behov for at bringe jobbetegnelse i overensstemmelse med overenskomstens dækningsområde, der omfatter fastansatte lægestuderende i sygeplejefunktioner og ikke kun vikaransatte.

**Krav 17: Relevante vacciner til alle med SPV-kursus**

Relevante vacciner tilbydes til alle med et bestået SPV-kursus, herunder fuldt hepatitis vaccinationsprogram.

**Krav 18: Forbedring af vilkår for rådighedsperiode før vagtstart (§ 17)**

Forlængelse af seponeringsperioden.

**Krav 19: Ændret prøvetid ved holdansættelse**

3 mdr. kravet i § 8, stk. 2, fjernes.

**Krav 20: Forbedrede vilkår under transport (§ 21)**

Transportgodtgørelsen forhøjes ved arbejde på perifere sygehuse.

**Krav 21: Aflønning under overlevering**

Modernisering af struktur for aflønning under rapportgivning.

136

**Krav 22: Aflønning under omklædning**

Der stilles krav om, at den periode, hvor vagttager er forpligtet til at møde ind forud for vaggens begyndelse med henblik på omklædning til arbejdstøjet, aflønnes.

**Krav 23: Forbedring af vilkår ved sygdom**

Under sygdom jf. § 25 ydes grundlønssats (§ 3, stk. 1 og § 6, stk. 1).

**Krav 24: Ændrede vilkår for kursusgodtgørelse (§ 24)**

Der indføres regler for kursusgodtgørelsen, således at der tages højde for ændring af kursustængde, og således at tidsfristen for optjening tilpasses det reelle arbejdsudbud.

**Krav 25: Forhøjet ferieydelse**

Indførelse af særligt ferietillæg (§ 20).

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Endvidere tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af faglige voldgifter samt ny og ændret lovgivning, samt EU-regulering og -domme. Relevante forbedringer fra Sundhedskarteller/Forhandlingsfællesskabet overføres til SPV/VT-overenskomsten.

Med venlig hilsen

Rasmus Liam Meyn Walford  
Forperson for Sygeplejevikargruppen

Klaus Pedersen  
Forhandlingsleder

Regionernes Lønnings- og Takstnævn RLTN  
C/O Danske Regioner  
[OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk) og [krisb@regioner.dk](mailto:krisb@regioner.dk)  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dato:**

16. december 2025

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2026 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

Aftale vedrørende løn- og arbejdsforhold for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling

### **Krav 1**

FADL følger rammerne samt andre relevante forbedringer fra Akademikerforliget herunder de midler, der er afsat til organisationsforhandling.

### **Krav 2: Dispensationsret**

Indskrivelse af bemærkningstekst om arbejdsgiverens forpligtelse til at søge dispensation fra krav om afsluttet 8. semester ved lægevikararbejde.

### **Krav 3: Introduktionsforløb/oplæring**

Drøftelse af hensigtsmæssig tilrettelæggelse af introduktionsforløb ved ansættelse af lægestuderende i underordnet lægestilling.

### **Krav 4: Fagrelevant undervisning, kurser og konferencer**

Det skal ekspliciteres at lægevikarer på lige fod med yngre læger har ret til deltagelse i fagrelevant undervisning, kurser og/eller konferencer.

### **Krav 5: Forbedrede barselsrettigheder**

Barselsrettigheder med økonomisk dækning under hele barslen svarende til barselsaftalen.

**Krav 6: Tilkaldetillæg**

Der skal betales tillæg ved ekstraordinært tilkald i videregående omfang end § 24 i overenskomst for yngre læger.

**Krav 7: Tillæg ved søgnehellidage og særlige dage**

Der skal betales særligt tillæg ved arbejde på søgnehellidage og på særlige dage som f.eks. 1. januar, juleaftensdag, 23. december, grundlovsdag, 1. maj, Eid, Yom Kippur og nytårsaftensdag.

**Krav 8: Seponeringsrettigheder for enkeltvagter**

Etablering af seponeringsrettigheder ved enkeltvagter, som er aftalt via vagtskema el.lign.

**Krav 9: Forbedret sygedækning**

Forbedret sygebeskyttelse for ansatte til enkeltvagter samt ret til sygeløn ved sygdom før aftalt vagtstart.

**Krav 10: Løn under transport**

Der ydes løn under transport til og fra arbejdspladsen ved arbejde på perifere sygehuse.

**Krav 11: Deling og udvidelse af erhvervsforberedende kursuspulje**

Adgang til at anvende efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4 i overenskomst for sygeplejevikarer og ventilatører) til opkvalificering af lægestuderende i underordnede lægestillinger. FADL ønsker endvidere at øge puljemidlerne, så det bliver muligt for regionerne og FADL at afholde relevante introducerende og kompetencegivende kurser.

**Krav 12: Vaccination**

Ret til vaccinationer svarende til erhvervsrisiko.

**Krav 13: Særligt ferietillæg**

Der ydes bedre honorering ved ferie.

**Krav 14: Ret til betalt frokostpause**

Svarende til aftalerne ved OK21.

**Krav 15: Tillægs ved rekrutteringsbehov**

Drøftelse af tillægsstrukturer der giver incitament til dækning ved rekrutteringsbehov.

**Krav 16: Medarbejdersamtale**

Ret til medarbejdersamtale minimum en gang om året med henblik på tillæg og evt. opkvalificering.

**Krav 17: Funktions- og kvalifikationstillæg**

Udvidelse og specificering af funktioner og kvalifikationer, der berettiger til tillæg særligt for lægevikarer.

**Krav 18: Talsperson**

Indførelse af talsperson svarende til ordningen i FADL/SULs overenskomst med Staten om Studenterundervisere ved universiteter m.v. (protokollat nr. 1a).

**Krav 19: Modernisering af jobbetegnelsen**

Modernisering af betegnelsen "lægevikar" til at dække alle ansættelsesformer, herunder holdansættelse.

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

140



Relevante forbedringer fra Forhandlingsfællesskabet/Yngre Lægers forlig overføres til denne

overenskomst for lægestuderende i underordnede lægestillinger.

Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter, ændret lovgivning samt EU-regulering og -domme.

**Klaus Pedersen**  
**Forhandlingsleder**

**Constance Christiansen**  
**Forperson for lægevikargruppen**

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
C/O Danske Regioner  
[OK26@regioner.dk](mailto:OK26@regioner.dk), [Krisb@regioner.dk](mailto:Krisb@regioner.dk)  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dato**

16. december 2025

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2026 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

**Aftalen vedrører løn og øvrige vilkår for lægestuderende, der ansættes til varetagelse af simulations- og færdighedstræningsfunktioner samt tilhørende opgaver (32.13.1).**

### **Krav 1: FADL følger rammerne fra Forhandlingsfællesskabsforliget**

Det ønskes at følge rammerne svarende til hele Forhandlingsfællesskabsforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering.

### **Krav 2: Indførelse af ulempetillæg.**

Indførelse af arbejdstids- og ulempetillæg, herunder ved arbejde på særlige dag, weekender og uden for normal arbejdstid. Tilsvarende ulempetillæggene i SPV-/VT-overenskomsten.

### **Krav 3: Tillægsstruktur med henblik på fastholdelse og rekruttering**

Der stilles krav om, at simulationsansatte aflønnes i overensstemmelse med indholdet og omfanget af de arbejdsopgaver, de varetager.

### **Krav 4: Øget fleksibilitetstillæg**

For at imødekomme arbejdsgivernes ønske om at etablere flere ansættelser med kollektivt ansvar øges fleksibilitetstillægget.

### **Krav 5: Fjernelse af § 2. stk 2.**

Med ønske om at overenskomsten beskriver nuværende praksis, foreslås en fjernelse af §2 stk. 2

**Krav 6: Betalt pause**

Sikring af betalt pause på 29 min ved en samlet daglig arbejdstid på over 6 timer.

**Krav 7: Præcisering af takster.**

Løntillæg skal svare til opgavernes reelle og ensartede indhold, herunder for at imødegå forskelsbehandling mellem arbejdssteder.

**Krav 8: Sikring af forberedelsestid.**

For at skabe sikkerhed om honorering ved forberedelse af undervisningsopgaver, bør et minimumsniveau indskrives i overenskomsten.

**Krav 9: Udvidelse af løn under sygdom**

Der ønskes en forlængelse af perioden for sygemelding.

**Krav 10: Indførelse af transport.**

Simulationsansatte bør følge SPV/VT-overenskomstens §21 for befordringsgodtgørelse.

**Krav 11: Efteruddannelse af simulationsansatte**

Mulighed for at anvende SPV-/VT-efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4) til opkvalificering af ansatte til simulations- og færdighedstræningsfunktioner, så det bliver muligt for regionerne og FADL at afholde kurser i forbindelse med arbejde med simulations- og færdighedstræningsfunktioner.

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Relevante forbedringer fra Forhandlingsfællesskabet overføres til aftalen om ansatte ved simulations- og færdighedstræningsfunktioner samt tilhørende opgaver. Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter samt ændret lovgivning samt EU-regulering og -domme.

**Med venlig hilsen**

**Klaus Pedersen**  
**Forhandlingsleder**

**Rasmus Liam Meyn Walford**  
**Formand for**  
**Sygeplejevikargruppen**

144