

## Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

---

### 0. Præambel

Velfærdssamfundet er en af grundstenene i det Danmark, vi kender i dag. Et samfund, der tager hånd om dem, der har brug for det – vores ældre, børn, syge og udsatte. Det kan vi være stolte af. Hver dag møder danskerne dedikerede og dygtige velfærdsmedarbejdere, der løser vigtige opgaver i hverdagen.

Den offentlige sektor skal være attraktiv og kunne tiltrække faglige og dygtige medarbejdere, som vil påtage sig ansvaret for blandet andet børn, ældre, syge og udsatte. Velfærdsområdet er noget af det vigtigste, vi har. Der er rigtig meget, som fungerer godt i dag takket være dygtige og hårdtarbejdende medarbejdere i den offentlige velfærd.

Selvom meget går godt, er det ikke alt, der fungerer godt nok. Flere steder i den offentlige sektor er der aktuelt rekrutteringsudfordringer, som kan udfordre kvaliteten af den offentlige velfærd som tilbydes borgerne samt medarbejdernes trivsel. Den demografiske udvikling vil hertil strukturelt øge behovet for medarbejdere i velfærden inden for en række områder. Det betyder, at de aktuelle rekrutteringsudfordringer vil blive forøget i takt med, at der kommer flere ældre og børn. Det er af afgørende betydning for et fortsat velfungerende velfærdssamfund, at den offentlige sektor kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere i hele landet, samt at så mange medarbejdere som muligt arbejder på fuldtid.

De vedvarende udfordringer med at tiltrække den nødvendige arbejdskraft til de områder, hvor behovet er størst, tyder på, at den offentlige løndannelse er for ufleksibel. Der er behov for at nytænke det offentlige arbejdsmarked, så det kan tilpasse sig løbende ændringer i borgernes behov og forventninger. Regeringen, KL, Danske Regioner, FH og Akademikerne (fremover kaldet aftaleparterne) er enige om, at en hensigtsmæssig udvikling af løndannelsen er de enkelte overenskomst- og aftaleparters ansvar.

Danmark lever af stærke virksomheder, som afsætter deres varer i hele verden. Den offentlige løndannelse skal derfor ske inden for en sund samfundsøkonomisk udvikling, hvor det er de konkurrenceudsatte private erhverv, der sætter rammen for lønudviklingen. Aftaleparterne er derfor enige om, at der ikke igen aftales lønforbedringer uden om overenskomstforhandlingerne.

Aftaleparterne noterer sig, at Robusthedskommissionen har afrapporteret d. 11. september 2023. Robusthedskommissionen finder blandt andet, at der er et betydeligt potentiale for robustgørelse, hvis flere medarbejdere bidrager flere timer og flere deltager i skæve vagter. Robusthedskommissionen finder også, at flere på fuldtid kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen, forbedre arbejdsmiljøet samt styrke borgernes såvel som medarbejdernes oplevelse af kontinuitet og sammenhæng.

Aftaleparterne er således enige om, at det skal være normen at arbejde fuldtid både af hensyn til arbejdskraftudfordringerne og af hensyn til bedre vilkår på arbejdspladserne.

Aftaleparterne er enige om, at nærværende aftale udmøntes mellem de relevante parter i overenskomstforhandlingerne i 2024 og frem. Aftaleparterne er endvidere enige om, at for så vidt angår lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår, aftales midlernes virkning på de aftalte reguleringsordninger neutraliseret ved overenskomstforhandlingerne i 2024 og frem mod 2030, såfremt overenskomstparterne aftaler at videreføre reguleringsordningerne.

Aftaleparterne er enige om, at det er et fælles ansvar for overenskomstparterne at implementere de aftalte tiltag i nærværende aftale således, at de bidrager til at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne og understøtter et fleksibelt og dynamisk offentligt arbejdsmarked. Aftaleparterne er endvidere enige om, at trepartsaftalens elementer ikke kan skilles ad fra hinanden, og forudsætter, at samtlige delelementer indarbejdes i overenskomstforhandlingerne, herunder ikke mindst de forskellige parter forpligtelser og bidrag.

KL, Danske Regioner, FH og Akademikerne forpligter sig til at respektere trepartsaftalen ved overenskomstforhandlingerne i 2024 og fremover.

KL, Danske Regioner, FH og Akademikerne noterer sig, at der er afsat en ekstraordinær ramme til løn og arbejdsvilkår på 1 mia. kr. i 2024 stigende til 3 mia. kr. i 2026 og herefter varigt.

Aftaleparterne er enige om, at udmøntningen af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår skal bidrage til at opfylde 5 målsætninger:

1. Øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen
2. Understøtte trygge rammer for børn, unge og de sårbare borgere
3. Tilskynde sundhedspersonale til at arbejde på sygehus og i vagt
4. Understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuldtid
5. Understøtte arbejdsmiljøet i velfærden

## 1. Øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen

Det skal være muligt at tilbyde både nuværende og fremtidige ældre borgere en tryk og værdig pleje og behandling. Mange medarbejdere i sundheds- og ældreplejen tilgår først faget sent i arbejdslivet og trækker sig tidligt tilbage. I takt med et stigende antal ældre øges behovet for social- og sundhedspersonale.

Aftaleparterne er på den baggrund enige om at prioritere 1,9 mia. kr. i 2026 og frem fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår til et varigt lønløft i sundheds- og ældreplejen. Heraf udmøntes 1,75 mia. kr. i kommunerne og 0,15 mia. kr. i regionerne.

### 1.A. Flere medarbejdere i sundheds- og ældreplejen

Det er nødvendigt at tiltrække flere medarbejdere til faget tidligt i arbejdslivet og fastholde dem i faget i længere tid for at understøtte en tryk og værdig sundheds- og ældrepleje.

Der prioriteres 1,25 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem, hvor 1,1 mia. kr. udmøntes i kommunerne og 0,15 mia. kr. i regionerne. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales mellem overenskomstparterne ved de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

Aftaleparterne er enige om et generelt varigt løft af lønniveauet for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter ansat i kommunerne og regionerne.

Aftaleparterne er enige om, at en delmængde af lønmidlerne udmøntes gennem et anciennitetstillæg til social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i sundheds- og ældreplejen, som træder i kraft efter tidligst 4 års beskæftigelse i den kommunale eller regionale sundheds- og ældrepleje.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye principper for seniorordningerne for kommunale og regionale social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, således at aldersgrænsen for seniordagenes ikrafttræden, og aldersgrænserne for eventuelle yderligere allerede aftalte seniordage, indekseres i forhold til fremtidige beslutninger om levetidsindeksering af folkepensionsalderen, samt at seniordage som udgangspunkt udbetales.

Aftaleparterne noterer sig, at de nuværende aldersgrænser for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter på 58 år sikrer de ansatte 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, da folkepensionsalderen for nuværende 58-årige er 68 år. Aftaleparterne er enige om, at aftalen sikrer, at medarbejderne, der i dag har en 58-års ordning for seniordage, fortsat har 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, samt at eventuelle øvrige trin i seniordagsaftalerne reguleres tilsvarende, så fremtidige årgange opnår samme antal år på de enkelte trin som i dag.

Med de nye principper gælder, at:

- Da folkepensionsalderen forhøjes med ét år i 2035, kræver en fastholdelse af en 10-årig periode med seniordage, at ordningen reguleres i 2025, således at aldersgrænsen for seniordage hæves med ét år. Der aftales dog en indfasning, således at ordningerne første gang reguleres i 2026.

- Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage reguleres tilsvarende 10 år forinden, det vil sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

#### *1.B. En mere smidig kommunal sundheds- og ældrepleje*

Aftaleparterne er enige om, at vagtplanlægningen i den kommunale sundheds- og ældrepleje skal smidiggøres med henblik på at lette arbejdstilrettelæggelsen og skabe rammerne for at arbejde på fuld tid, samt at vagtdeltagelsen forøges.

Der prioriteres 0,65 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem, som alle udmøntes i kommunerne. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales mellem overenskomstparterne ved de kommunale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026. Der aftales de samme ændringer for de berørte grupper.

Det skal være mere attraktivt at deltage i vagtarbejdet uden for normal dagsarbejdstid. Aftaleparterne er enige om at prioritere en lønforbedring til medarbejdere på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje, der varetager plejeopgaver eller andet relevant fagligt arbejde og yder en særlig indsats om natten, aftenen og/eller i weekenden. Det økonomiske incitament skal sikre en tydelig sammenhæng mellem den enkelte medarbejders antal præsterede timer uden for normal arbejdstid og medarbejderens honorering. Honoreringen må ikke have karakter af et grundlønstillæg, men skal tilskynde til at tage flere vagter.

Aftaleparterne er enige om, at de omtalte medarbejdere på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje dækker over de personalegrupper, der følger de samme arbejdstidsaftaler eller har enslydende arbejdstidsregelsæt med kommunale social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje.

For at understøtte det er aftaleparterne enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler mulighed for at planlægge med længere vagter for medarbejdere på døgnområdet, der varetager plejeopgaver eller andet relevant fagligt arbejde i den kommunale sundheds- og ældrepleje, således at den øvre grænse for vagtlængden forøges til 12 timer i hverdagen og 12 timer i weekenden.

Aftaleparterne er enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer kan medvirke til mere lokal fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Aftaleparterne er derfor enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer udbredes mere blandt social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere i den kommunale sundheds- og ældrepleje.

Aftaleparterne er endvidere enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye regler for frivilligt ekstra arbejde for medarbejdere, der varetager plejeopgaver på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje, således at betalingen for frivilligt ekstra arbejde ikke overstiger den normale timeløn, før den enkelte har arbejdet 37 timer om ugen målt over normperioden. Tiltaget skal kunne begrundes objektivt inden for

EU-rettens rammer Formålet er at motivere flere til at gå på fuld tid og modvirke de strukturer, der i øjeblikket medvirker til, at mange vælger at arbejde på deltid, fordi der er større incitament hertil, frem for at tage fuldtidsbeskæftigelse.

Aftaleparterne er enige om, at lønmidlerne betinges af, at en væsentligt større andel af medarbejdere (omfattet af døgnarbejdstidsreglerne) i den kommunale sundheds- og ældrepleje regelmæssigt skal indgå i vagtarbejdet uden for dagsarbejdstid.

## **2. Understøtte trygge rammer for børn, unge og de sårbare borgere**

Det danske arbejdsmarked understøttes ved, at forældre føler en tryghed ved at aflevere deres børn i daginstitutionen og tage på arbejde. Det kræver dygtige pædagoger til at tage sig af børn i daginstitutioner, fritidsinstitutioner, klubber og skoler. Det er samtidigt vigtigt at sikre attraktive arbejdspladser på det socialpædagogiske område med dygtige socialpædagoger, der arbejder med udsatte og sårbare børn, unge og voksne.

Der opleves dog aktuelt udfordringer med at rekruttere kvalificeret personale til det pædagogiske område. Samtidigt har tilgangen til pædagoguddannelsen været faldende.

Aftaleparterne er på den baggrund enige om at prioritere 1,9 mia. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i 2026 og frem til et varigt lønloft til det pædagogiske og socialpædagogiske område, der arbejder med børn, unge eller udsatte borgere. 1,76 mia. kr. udmøntes i kommunerne og 0,14 mia. kr. udmøntes i regionerne.

### *2A. Flere pædagoguddannede til at yde omsorg for børn, unge de sårbare og de udsatte*

Der skal skabes bedre rammer for de børn og unge ved at forbedre rekrutteringen og fastholdelsessituationen blandt pædagoger på børneområdet og socialpædagoger, der arbejder med udsatte og sårbare børn, unge og voksne.

Der prioriteres 1,585 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem, hvor 1,5 mia. kr. udmøntes i kommunerne og 0,085 mia. kr. i regionerne. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales ved de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

Aftaleparterne er enige om et generelt varigt løft af lønniveauet for pædagoger og socialpædagoger ansat i kommunerne og regionerne.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomstparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 implementerer en normperiode på minimum seks måneder for pædagoger på dagområdet. I forbindelse hermed drøftes fx bestemmelsen om beregning af arbejdstid i normperioden. Centralt aftalte længere normperioder berøres ikke.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye principper for seniorordningerne for kommunale og regionale pædagoger og socialpædagoger, således at aldersgrænsen for seniordagenes ikrafttræden, og aldersgrænserne for eventuelle yderligere allerede aftalte seniordage, indekseres i forhold til fremtidige beslutninger om levetidsindeksering af folkepensionsalderen, samt at seniordage som udgangspunkt udbetales.

Aftaleparterne noterer sig, at de nuværende aldersgrænser for pædagoger og socialpædagoger på 58 år sikrer de ansatte 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, da folkepensionsalderen for nuværende 58-årige er 68 år. Aftaleparterne er enige om, at aftalen sikrer, at medarbejderne, der i dag har en 58-års ordning for seniordage, fortsat har 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, samt at eventuelle øvrige trin i seniordagsaftalerne reguleres tilsvarende, så fremtidige årgange opnår samme antal år på de enkelte trin som i dag.

Med de nye principper gælder, at:

- Da folkepensionsalderen forhøjes med ét år i 2035, kræver en fastholdelse af en 10-årig periode med seniordage, at ordningen reguleres i 2025, således at aldersgrænsen for seniordage hæves med ét år. Der aftales dog en indfasning, således at ordningerne første gang reguleres i 2026.
- Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage reguleres tilsvarende 10 år forinden, det vil sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

### *2B. Arbejde uden for dagsarbejdstid skal værdsættes*

Det skal være mere attraktivt at deltage i vagtarbejdet uden for normal dagsarbejdstid.

Der prioriteres 0,315 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem, hvor 0,26 mia. kr. udmøntes i kommunerne og 0,055 mia. kr. i regionerne. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales ved de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

Aftaleparterne er enige om at prioritere en lønforbedring til medarbejdere på det pædagogiske og socialpædagogiske døgnområde i kommunerne og regionerne, der yder en særlig indsats om natten, aftenen og i weekenden. Det økonomiske incitament skal sikre en tydelig sammenhæng mellem den enkelte medarbejders antal præsterede vagter uden for normal arbejdstid og medarbejderens honorering. Honoreringen må ikke have karakter af et grundlønstillæg, men skal tilskynde til at tage flere vagter.

Aftaleparterne er enige om, at de omtalte medarbejdere på det pædagogiske og socialpædagogiske døgnområde dækker over de personalegrupper, der følger de samme arbejdstidsaftaler eller har enslydende arbejdstidsregelsæt med kommunale og regionale pædagoger og socialpædagoger på døgnområdet.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler mulighed for at planlægge med længere vagter for medarbejdere på det pædagogiske og socialpædagogiske døgnområde i kommunerne og regionerne, således at den øvre grænse for vagtlængden forøges til 12 timer i hverdagen og 12 timer i weekenden.

Aftaleparterne er enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer kan medvirke til mere lokal fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Aftaleparterne er derfor enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer udbredes mere på det pædagogiske og socialpædagogiske døgnområde.

### **3. Tilskynde sundhedspersonale til at arbejde på sygehus og i vagt**

Der er en tendens til, at visse faggrupper forlader det offentlige sygehusvæsen, hvilket særligt på sigt kan skabe udfordringer med at fastholde personale med rette kompetencer. Hertil kommer, at vagtbyrden er meget ulige fordelt mellem og inden for medarbejdergrupperne.

Det er væsentligt for robustheden og kvaliteten af patientplejen, at sygehusene har tilstrækkeligt med dygtige og motiverede medarbejdere til at løfte opgaven.

Aftaleparterne er enige om at prioritere 1,86 mia. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i 2026 og frem til at styrke sygehusvæsenet ved at forbedre fastholdelsen på sygehusene og brede vagtbyrden ud. Midlerne udmøntes til regionerne.

#### *3.A. Vagtarbejdet skal fordeles bedre*

Patienter og borgere har brug for plejepersonale døgnet rundt. Der er i dag for få, der deltager i vagtarbejdet uden for dagarbejdstid og i weekender og på helligdage. Det skal derfor være mere attraktivt at gå i vagt på alle tider af døgnet og på alle ugens dage, og vagtarbejdet skal fordeles bedre mellem de ansatte. Dette er i tråd med Robusthedskommissionens anbefaling om, at vagtarbejdet skal deles mellem flere.

Der prioriteres 1,0 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales ved de regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

Aftaleparterne er derfor enige om at styrke det økonomiske incitament til at tage vagter for medarbejdere på regionale hospitaler, der varetager plejeopgaver eller andet relevant fagligt arbejde på sygehusene inden for de døgndækkede områder med meget vagtarbejde og arbejde i tidsrum uden for normal dagarbejdstid.

Det økonomiske incitament skal sikre en tydelig sammenhæng mellem den enkelte medarbejders antal præsterede vagter uden for normal arbejdstid og medarbejderens honorering. Honoreringen må ikke have karakter af et grundlønstillæg, men skal tilskynde til at tage flere vagter.

Aftaleparterne er enige om, at de omtalte medarbejdere, der varetager plejeopgaver på sygehusene eller andet relevant fagligt arbejde inden for de døgndækkede områder, dækker over de personalegrupper, der følger de samme arbejdstidsaftaler eller har enslydende arbejdstidsregelsæt med sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og jordemødre inden for de døgndækkede områder på de regionale hospitaler.

Aftaleparterne er enige om, at lønmidlerne betinges af, at en markant større andel af medarbejdere, der varetager plejeopgaver inden for de døgndækkede områder de regionale hospitaler, regelmæssigt skal indgå i vagtarbejdet uden for dagsarbejdstid.

Aftaleparterne er enige om, at mindst 85 pct. af sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedsassistenter på de regionale hospitaler, i 2026 regelmæssigt skal



indgå i vagtarbejdet uden for dagsarbejdstid<sup>1</sup>. Aftaleparterne er derudover enige om, at alle nyansættelser som udgangspunkt skal indgå regelmæssigt i vagtarbejdet uden for dagsarbejdstid.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler indsatser, der understøtter en øget fleksibilitet i vagtplanlægningen og nye måder at tilrettelægge arbejdet på de regionale hospitaler for medarbejdere, der varetager plejeopgaver inden for de døgn-dækkede områder, så hensynet til stabil og sikker drift tilgodeses.

Aftaleparterne er endvidere enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye regler for frivilligt ekstra arbejde for medarbejdere, der varetager plejeopgaver inden for de døgn-dækkede områder på de regionale hospitaler, således at betalingen for frivilligt ekstra arbejde ikke overstiger den normale timeløn, før den enkelte har arbejdet 37 timer om ugen målt over normperioden. Tiltaget skal kunne begrundes objektivt inden for EU-rettens rammer. Formålet er at motivere flere til at gå på fuldtid og modvirke de strukturer, der i øjeblikket medvirker til, at mange vælger at arbejde på deltid, fordi der er større incitament hertil, frem for at tage fuldtidsbeskæftigelse. Dette er i tråd med Robusthedskommissionens anbefaling om, at flere skal op i tid og skæve incitamenter til deltid skal fjernes.

### *3.B. Fastholdelsen på områder, hvor der er særlige udfordringer, skal forbedres*

Det er i dag særligt vanskeligt at rekruttere plejepersonale til visse områder på hospitalerne. På det regionale område drejer det sig særligt om psykiatrien, akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne.

Der afsættes 0,15 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem. Midlerne udbetales til regionerne, som fastsætter udmøntningen lokalt. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales ved de regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

### *3.C. Det skal være mere attraktivt at være ansat på de regionale hospitaler, og kompetencerne skal anvendes der, hvor der er størst behov*

Sygeplejefaglige kompetencer er afgørende for driften på de regionale hospitaler. Regionerne oplever tiltagende udfordringer med at rekruttere sygeplejersker, hvorfor der er behov for at gøre det mere attraktivt for sygeplejersker at være ansat på de regionale hospitaler og nødvendigt, at de sygeplejefaglige kompetencer anvendes der, hvor de gør størst forskel.

Der afsættes 0,71 mia. kr. til dette formål i 2026 og frem. Den konkrete udmøntning af midlerne aftales ved de regionale overenskomstforhandlinger i 2024 og frem mod 2026.

---

<sup>1</sup> Målsætningen opgøres på baggrund af tidsdata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Regelmæssigt uden for dagsarbejdstid defineres som minimum 96 timer om året (fx 12 vagter á 8 timer om året). Datagrundlaget konsolideres, når de endelige tal for 2022 foreligger.

Aftaleparterne er enige om at oprette et anciennitetstillæg til sygeplejersker og jordemødre, som træder i kraft efter tidligst 4 års beskæftigelse på et regionalt hospital.

Aftaleparterne er enige om, at regionerne skal kunne anvende sygeplejeressourcerne på tværs inden for hospitalerne, og så alle bidrager til at løse kerneopgaven til gavn for patienter og borgere. Danske Regioner og FH er enige om, at gældende overenskomster ikke er til hinder herfor.

Aftaleparterne er enige om, at sygeplejerskestuderende fra optaget i 2024/2025 skal ansættes i den sidste lange praktikperiode, så de studerendes kompetencer kan anvendes bedst muligt i opgaveløsningen og indgår i normeringen i det omfang, det er muligt. Regeringen igangsætter et arbejde i samarbejde med relevante parter med henblik på at implementere tiltaget, herunder afdække de økonomiske konsekvenser. Arbejdet skal tænkes sammen med reformarbejdet om sygeplejerskeuddannelsen, der igangsættes i 2024. Tiltaget skal gennemføres således, at det læringsmæssige udbytte af praktikperioden ikke forringes, at de studerende understøttes bedst muligt i overgangen fra uddannelse til praksis, samt at det understøtter en fuldtidskultur.

#### **4. Understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuldtid**

Dele af den offentlige sektor oplever vedvarende udfordringer med at rekruttere og fastholde personale med de rette kompetencer. Det tyder på, at den offentlige løndannelse er for ufleksibel.

##### *Kommunale og regionale overenskomstforhandlinger i 2024*

Henset til trepartsforhandlingernes nære tidsmæssige tilknytning til overenskomstforhandlingerne i 2024, afsluttes de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger på FHs område i regi af forligsinstitutionen. Forligsmanden anmodes om, at alle aftaler på FHs område optages i ét samlet mæglingsforslag i det omfang, der er grundlag herfor i forligsmandsloven og i forligsmandens praksis. Det skal sikres, at der på alle overenskomstområder afholdes reelle forhandlinger. Der er enighed mellem aftaleparterne om, at aftaler på Akademikernes område ikke indgår i mæglingsforslaget på FHs område.

KL og Danske Regioner forpligter sig til ikke at gå ind i de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger med krav om skævdeling.

For at understøtte dette er aftaleparterne enige om at prioritere 0,1 mia. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår til at håndtere eventuelle utilsigtede konsekvenser forårsaget af nærværende aftale. Heraf udmøntes 0,07 mia. kr. i kommunerne, hvor midlerne målrettes ledere fore medarbejdere i den kommunale sundheds- og ældrepleje samt det kommunale pædagogiske område, og 0,03 mia. kr. i regionerne.

Aftaleparterne er enige om, at garantiordninger, suspenderes ved overenskomstforhandlingerne i 2024 (gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien i sin tidligere form). Efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 igangsættes et arbejde mellem overenskomstparterne med henblik på at udvikle nye garantiordninger, der ikke hindrer en bæredygtig og fleksibel løndannelse. De nye garantiordninger implementeres ved næstkommende overenskomstforhandlinger efter 2024.

##### *Bæredygtig og fleksibel offentlig løndannelse*

Aftaleparterne er enige om, at en bæredygtig og fleksibel løndannelse er overenskomstparternes ansvar inden for rammerne af den samfundsøkonomiske udvikling.

Overenskomstparterne forpligter sig til, at den offentlige løndannelse skal understøtte:

- transparens om lønninger og løndannelsen, herunder ift. overenskomstparternes afvejninger, valg og prioriteringer,
- tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder at afhjælpe rekrutteringsudfordringer
- at lønningerne står i rimeligt mål til de ansattes kvalifikationer, erfaring, indsats og opgaver, og hensigtsmæssige lønrelationer mellem den offentlige og private sektor, og endeligt,
- at de offentlige institutioner og den offentlige sektor som helhed kan løfte sine opgaver.

Overenskomstparterne tager et fælles ansvar for at udvikle og forandre løndannelsen i kommuner og regioner, så den bliver mere bæredygtig og fleksible. Overenskomstparterne er enige om at øge brugen af lokal løndannelse og give mulighed for at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne lokalt. I forlængelse heraf forpligter overenskomstparterne sig i kommuner og regioner fra og med næstkommende overenskomstforhandling efter 2024 at øge brugen af bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer. Den bæredygtige og fleksible løndannelse skal have særlig fokus på at understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

Overenskomstparterne noterer sig, at ovenstående ikke ændrer på, at det inden for rammerne af den danske model er muligt at fremsætte krav om og aftale en lønfremgang, der sikrer en reallønsudvikling.

I 2030 drøfter overenskomstparterne, hvordan der i fremtiden kan sikres en bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Aftaleparterne er enige om, at der herudover udmøntes 1,0 mia. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i de næstkommende overenskomstforhandlinger efter 2024 til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Hovedparten af disse midler udmøntes decentralt som lokalløn med henblik på at forbedre rekrutterings- og fastholdelsessituationen lokalt. Heraf udmøntes 0,65 mia. kr. i kommunerne og 0,35 mia. kr. i regionerne.

Aftaleparterne er enige om, at der udmøntes 15 mio. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår til at oprette en udviklingsfond med hovedformålet at sikre fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det offentlige arbejdsmarked.

Aftaleparterne er enige om, at der efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 nedsættes et udvalg på hvert af de offentlige arbejdsgiverområder bestående af repræsentanter fra overenskomstparterne. Udvalgene skal frem mod næstkommende overenskomstforhandlinger drøfte veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder:

- fremtidige garantiordninger, der understøtter en fleksibel løndannelse,
- muligheder for øget brug af lokalløn, og
- muligheder for at bruge den centrale overenskomstramme til at adressere specifikke hensyn, herunder rekruttering.

I et separat fællesudvalg vil der blive foretaget erfaringsudveksling og gensidig inspiration mellem de tre offentlige aftaleområder.

Drøftelserne afsluttes senest medio 2025 med henblik på, at drøftelserne bæres ind i næstkommende overenskomstforhandlinger på hhv. det statslige, kommunale og regionale område. Der afsættes 3 mio. kr. årligt i 2024 og 2025 til dette formål.

Parterne konstaterer, at der på statens område i OK21 er aftalt et fælles projekt om videreudvikling af statens nye lønsystemer, der i første fase skal etablere et

fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten og i anden fase se på, hvordan statens nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles. Parterne er enige om, at projektet fortsætter uafhængigt af nedsættelsen af udvalget, og at erfaringer og resultater fra projektet i relevant omfang kan indgå i vidensgrundlaget for udvalgets arbejde.

#### *Flere på fuldtid i velfærden*

Aftaleparterne er enige om, at løndannelsen skal bidrage til at få flere på fuldtid i kommuner og regioner. På tværs af de offentlige velfærdsområder er det udbredt, at medarbejdere arbejder på deltid, og deltidsfrekvensen har været høj i flere år.

Flere på fuld tid har mange gevinster. Robusthedskommissionen peger bl.a. på, at det kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen, forbedre arbejdsmiljøet samt styrke borgenes såvel som medarbejdernes oplevelse af kontinuitet og sammenhæng. En øget arbejdstid blandt de medarbejdere, der allerede arbejder i velfærden, kan også bidrage til at mindske rekrutteringsbehovet fremadrettet.

Aftaleparterne er derfor enige om, at udgangspunktet er, at offentlige ansatte arbejder på fuldtid. I forlængelse af det er aftaleparterne enige om, at omfanget af deltidsarbejde skal nedbringes væsentligt, således at den samlede beskæftigelsesgrad stiger.

Arbejdstidsregler kan have modsatrettet betydning for incitamenter til fuldtidsansættelser for henholdsvis arbejdstager og arbejdsgiver.

Overenskomstparterne er derfor enige om, at arbejdstidsregler, herunder overarbejde inden for normperioder gennemgås i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024 med henblik på at styrke tilskyndelsen for lønmodtagerne til fuldtid uden samtidig at svække arbejdsgivers incitamenter til fuldtidsansættelser. Overenskomstparterne forpligter sig til at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden uden at tilskynde arbejdsgiverne til deltidsansættelse. Det gælder for grupperne sygeplejersker og jordemødre på de regionale hospitaler, social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, pædagoger og socialpædagoger i kommuner og regioner.

Overenskomstparterne har allerede i dag igangværende projekter for at understøtte, at flere kommer på fuldtid i kommuner og regioner. Et væsentligt element heri er at gøre op med den deltidskultur, der findes blandt både arbejdsgivere og medarbejdere.

Både arbejdsgivere og lønmodtagere har ansvaret for, at flere kommer på fuldtid. Det kræver en fortsat kulturændring blandt arbejdsgivere og lønmodtagere samt et vedvarende fokus på ledelsesopbakning, fleksibilitet blandt medarbejderne og lokale løsninger ift. vagplanlægning mv. Derfor er der enighed om, at der afsættes 6 mio. kr. årligt i 2024, 2025 og 2026 til at videreføre og udvikle den kommunale indsats En Fremtid med Fuldtid, så der skabes sikkerhed for det fælles arbejde med indsatsen en årrække frem. Ligeledes afsættes der 2 mio. kr. årligt i 2024, 2025 og 2026 til fuldtidsprojektet på det regionale område. Midlerne udmøntes fra de afsatte midler fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår til at understøtte arbejdsmiljøet i velfærden, jf. også nedenfor.

Aftaleparterne er enige om, at det er en politisk målsætning, at alle ledige stillinger i regionerne, og alle ledige stillinger i kommunerne inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dag-tilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.

-KL- tilkendegiver, at de enkelte kommuner i 2024, 2027 og 2030 vil give alle allerede deltidsansatte på de pågældende områder, som anmoder om det og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, et tilbud om at komme på fuldtid. Tilbuddet gives senest seks måneder efter anmodningen. Kommunerne kan imødekomme et ønske om at arbejde på fuldtid ved at tilbyde en anden fuldtidsstilling i kommunen eller ved at tilbyde supplerende timer til vedkommendes nuværende deltidsansættelse. I begge situationer vil dette kunne betyde, at medarbejderen skifter arbejdssted eller eventuelt tilknyttes flere arbejdssteder, ligesom der vil kunne ske ændringer i forhold til arbejdstidens placering. KL tilvejebringer data således, at det nedsatte statistikudvalg kan vurdere effekten af ordningen.

-Danske Regioner- tilkendegiver, at bestyrelsen tidligere har besluttet, at alle regionale stillinger oplås på fuldtid, samt at alle ansatte har ret til at blive ansat på fuldtid.

Aftaleparterne er enige om, at der på områder med mangel på arbejdskraft (en høj deltidsfrekvens og rekrutteringsudfordringer) er mulighed for at give et fuldtidstillæg til ansatte, der arbejder fuld tid, såfremt det vurderes relevant og kan begrundes objektivt inden for EU-rettens rammer. Beskæftigelsesministeriet understøtter det overordnede juridiske grundlag.

Herudover leverer det nedsatte statistikudvalg på det offentlige område det nødvendige grundlag for at kunne vurdere, på hvilke områder der opleves en sådan mangel på arbejdskraft at et fuldtidstillæg kan bringes i anvendelse. Tiltaget skal øge incitamentet til, at velfærdsmedarbejderne på områder med mangel på arbejdskraft arbejder fuldtid. På områder, hvor der fx er udfordringer med tilrettelæggelse af arbejdstid og vagt, vil flere på fuldtid (37 timer) understøtte forudsigelighed i vagtplanlægningen.

#### *Fremtidens danske model på det offentlige område*

Aftaleparterne er enige om, at den offentlige aftalemodel skal videreføres, styrkes og udvikles. Det er kernen i den danske model – også på det offentlige område – at arbejdsgivere og lønmodtagere aftaler løn og arbejdsvilkår uden politisk indblanding.

Aftaleparterne er enige om, at det er en del af fundamentet for den offentlige aftalemodel, at løndannelsen i den offentlige sektor finder sted under hensyntagen til den samfundsøkonomiske udvikling. Det dækker blandt andet over, at det er de konkurrenceudsatte private erhverv, der sætter rammen for lønudviklingen i samfundet.

Aftaleparterne er således enige om, at der ikke igen tilføres lønmidler uden om den almindelige aftalemodel på det offentlige område.

Aftaleparterne forpligter sig derfor til, at eventuelle fremtidige rekrutteringsudfordringer i dele af den offentlige sektor løses inden for den almindelige økonomiske ramme ved overenskomstforhandlingerne.

Aftaleparterne er enige om, at der nedsættes et statistikudvalg på det offentlige område, der har til formål at følge med i den offentlige løndannelse og lønudvikling, samt forholdene på det offentlige arbejdsmarked, herunder arbejdstid, rekruttering, fastholdelse, personalesammensætning og -omsætning. Udvalget består af repræsentanter på embedsmandsniveau fra Finansministeriet, Økonomiministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne. Som observatører deltager Forhandlingsfællesskabet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Dansk Arbejdsgiverforening, Nationalbanken og Danmarks Statistik. Udvalget sekretariatsbetjenes af Finansministeriet og Økonomiministeriet.

Der afsættes 3 mio. kr. årligt fra 2024 til dette formål.

Udvalgets opgave vil være at kortlægge og analysere udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, herunder rekrutteringssituationen på kort og langt sigt på tværs af delsektorer og personalegrupper i den offentlige sektor samt faktorer af betydning herfor. Udvalgets kommissorie udarbejdes af aftaleparterne efter indgåelsen af overenskomstforhandlingerne i 2024 på baggrund af et oplæg fra regeringen.

## 5. Understøtte arbejdsmiljøet i velfærden

Robusthedskommissionen har afrapporteret i september 2023. Aftaleparterne er enige om, at Robusthedskommissionen har leveret et vigtigt arbejde og blandt andet peget på, at arbejdsmiljøet skal styrkes.

Et godt arbejdsmiljø er generelt set et vigtigt element i arbejdet med at sikre, at den offentlige sektor er attraktiv, så man kan rekruttere og fastholde medarbejdere.

Der prioriteres 60 mio. kr. i 2024, og 90 mio. kr. årligt i 2025 og 2026 ud af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår til at styrke arbejdsmiljøet og understøtte attraktive arbejdspladser i kommuner og regioner, herunder også understøtte opfølgningen på blandt andet Robusthedskommissionens anbefalinger vedr. karriereveje forankrede i det patient- og borgenære arbejde, bedre introforløb for nyuddannede og bedre muligheder for seniorer til at blive på arbejdsmarkedet. Herudover kan arbejdet med flere på fuldtid understøttes.

Den konkrete udmøntning af midlerne aftales mellem regeringen og relevante parter, når overenskomstforhandlingerne for kommuner og regioner i 2024 er overstået, på baggrund af et fagligt oplæg fra regeringen til en enkel og fleksibel udmøntningsmodel.