



Urafstemning **2024**

Lønstigninger til alle

Ved OK24 er aftalt en økonomisk ramme på i alt 8,8 procent over de næste to år på både det regionale og kommunale område. De 6,5 procent går til generelle lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordningen til alle ansatte i kommuner og regioner. Der er samtidig afsat 2 procent til organisationspuljer, som anvendes til de krav, der er særlige for Sundhedskartellet¹.

Det er din samlede løn, som stiger med de generelle lønstigninger. Dvs. både din grundløn, centrale og lokale tillæg², lønnen for at arbejde aften, nat og weekend (særydelserne), indbetalinger til pension og den særlige feriegodtgørelse.

Din løn stiger på forskellige tidspunkter i løbet af de næste to år. Du opnår den største lønstigning på 4 pct. tidligt i perioden, nemlig den 1. april 2024. Tidspunkterne for de generelle lønstigninger og organisationspuljen fremgår af nedenstående tabel.

Generelle lønstigninger og midler fra organisationspuljen OK24

| | Regioner | Kommuner |
|--|---------------|---------------|
| Generelle lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordningen | | |
| 1. april 2024 | 4,00% | 4,00% |
| 1. oktober 2024 | 1,76% | 1,74% |
| 1. oktober 2025 | 0,57% | 0,57% |
| 1. november 2025 | 0,20% | 0,20% |
| I alt | 6,53% | 6,51% |
| Organisationspuljen | | |
| 1. april 2025 | 2,00 % | 2,00 % |

I løbet af de næste to år forventes priserne at stige med 4,3 pct. Med overenskomstresultatet vil din realløn dermed stige.

¹ De resterende midler op til 8,8 pct. er bl.a. anvendt til længere barselsorlov med løn til fædre/medmødre og pension til arbejdende pensionister.

Reguleringsordning og ekstraordinær lønforhandling i 2025

Reguleringsordningen er den mekanisme, der sikrer en parallel lønudvikling mellem den offentlige og private sektor. Det er aftalt, at ordningen fortsætter, fordi den historisk set har været en gevinst for de offentligt ansatte.

Som følge af en historisk høj inflation er reallønnen udhulet i de sidste par år. Det gælder både for private og offentligt ansatte. Reguleringsordningen betyder, at hvis privatansatte opnår så store lønstigninger i de kommende år, at de indhenter reallønstab, vil det smitte af på lønudviklingen for de offentligt ansatte, så de også indhenter tabet i realløn.

I OK24 er aftalt en ekstraordinær forhandling i efteråret 2025, der indebærer, at offentligt ansatte hurtigere vil følge den private lønudvikling, hvis den bliver højere end forventet.

Betydelige organisationspuljer og midler fra trepart

Udover, at der ved OK24 er aftalt mærkbare generelle lønstigninger, der tilfalder alle, indeholder forliget som sagt også organisationspuljen på 2 pct.

Det er en betydelig pulje i forhold til tidligere overenskomstforhandlinger. Organisationspuljen anvendes til løn og pensionsforbedringer til udvalgte grupper, som den enkelte organisation i Sundhedskartellet har haft særlig fokus på, og hvor der samtidig er opnået en enighed med arbejdsgiverne. Midler fra organisationspuljen bliver udbetalt fra den 1. april 2025.

Overenskomstresultatet indeholder derudover udmøntningen af midler fra trepartaftalen om løn og arbejdsvilkår. Det er rege-

² Hvis tillægget er aftalt i grundlønsniveau.

ringen, der har valgt, at det i Sundhedskartellet er sygeplejersker ansat på regionale sygehuse, der opnår et anciennitetstillæg. Men trepartsaftalen indeholder også midler til højere betaling for at arbejde i vagter på skæve tidspunkter. Ved OK24 er det aftalt, hvordan de midler skal bruges. Alle faggrupper inden for Sundhedskartellet, der arbejder på skæve tidspunkter i kommuner og regioner, får del i disse midler – se afsnittet om arbejdstid og skæve vagter nedenfor.

Målrettede forbedringer - Regionerne

Den betydelige organisationspulje i regionerne er prioriteret til et øge lønnen for de nyuddannede og de erfarne sygeplejersker.

Sygeplejersker med mindre end 4 års samlet beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen får et nyt pensionsgivende tillæg. Det eksisterende 10 års-tillæg stiger også ved OK24. Både sygeplejersker og specialuddannede sygeplejersker opnår tillæggene.

I regionerne indføres derudover et nyt tillæg til den erfarne kliniske sygeplejerske. Tillægget opnås ud fra konkret ledelsesmæssig vurdering til sygeplejersker, der tager et klinisk lederskab og er en rollemodel for andre medarbejdere. Kriterierne for uddeling af tillægget aftales mellem parterne senest den 1. oktober 2024.

Som følge af midlerne fra trepart, har det i regionerne desuden været muligt at indføre et anciennitetstillæg fra 4 års anciennitet til sygeplejersker og specialuddannede sygeplejersker på hospitalerne herunder det præhospitale område og hospice med driftsoverenskomst med regionerne. Både deltids- og fuldtidsansatte sygeplejersker får anciennitetstillægget. For deltidsansatte nedsættes anciennitetstillægget svarende til deres ansættelsesbrøk.

Danske Regioner var i forhandlingerne helt afvisende overfor, at sygeplejersker ansat på socialområdet kunne få anciennitetstillægget fra trepart. Afvisningen skyldtes, at det fremgår af trepartsaftalen, at anciennitetstillægget skal gå til ansatte på regionale hospitaler

Efter svære forhandlinger er det lykkedes DSR at få forhandlet en forhøjelse af det eksisterende 4 års tillæg til sygeplejersker ansat på det sociale område, som dog er mindre end anciennitetstillægget.

Med den betydelige organisationspulje ved OK24 har der også været plads til at prioritere højere pensionssats. Det er aftalt at øge pensionssatsen med 0,45 pct. point til samlet set 14 pct.

For sygeplejersker med en kandidatuddannelse på a-skalaen forhøjes pensionsprocenten med 1,99% til 20,57%. Der vil være frit valg mellem at få udbetalt pension over 15% som løn eller pension

Du vil få løn- pensionsstigningen fra 1. april 2025. Anciennitetstillægget udmøntes i to trin; den 1. januar 2025 og 1. januar 2026

Med de generelle lønstigninger og organisations- og treparts midler vil alle regionale sygeplejersker opnå gode stigninger i løn og pension de næste to år.

Nedenfor er angivet eksempler på stigningen i den overenskomstsafaltede månedsløn, når alle aftalte løn- og pensionsforbedringer herunder de generelle lønstigninger er trådt i kraft den 1. januar 2026.

Lønstigning regionalt ansatte sygeplejersker pr. 1. januar 2026³, kr.

| Anciennitet | I alt | Løn | Pension | Særlig feriegodtgørelse |
|-------------|------------------|------------------|----------------|-------------------------|
| 0-3 år | 2.850 | 2.300 | 450 | 100 |
| 4-7 år | 4.250 (2.050) | 3.500 (2.050) | 600 (2.050) | 150 (2.050) |
| 8-9 år | 4.600 | 3.800 | 650 | 150 |
| 10 år | 5.600 | 4.650 | 800 | 150 |

Note: Tallet i parentesen angiver størrelsen af anciennitetstillægget

Lokale tillæg

Hvis du har aftalt lokale løntillæg, bliver de også som hovedregel reguleret med de generelle lønstigninger. Denne stigning kommer udover lønstigningerne angivet i tabellerne. Dertil opnår du bedre betaling for arbejde uden for normal dagarbejdstid *jf. vagttillæg og forøgelse af særydelser.*

Du kan se flere eksempler på DSR's hjemmeside for regional og kommunalt ansatte sygeplejersker, og hvornår lønnen stiger de næste to år.

Samtidig er aftalt at øge pensionsprocenten for alle ikke-ledende kommunale sygeplejersker med 0,73 pct. point til samlet set 15 pct inkl. fritvalgsandelen.

Der er afsat en buffer, så sygeplejersker med en kandidatuddannelse får samme løn- og pensionsforbedringer, som øvrige kandidater på A-skalaen.

Nedenfor er angivet eksempler på stigningen i månedslønnen, når alle aftalte løn- og pensionsforbedringer herunder de generelle lønstigninger er trådt i kraft den 1. november 2025.

Målttede forbedringer - Kommuner

Organisationspuljen på to procent på det kommunale område er anvendt til at øge lønnen for de nyuddannede og de erfarne sygeplejersker. Sygeplejersker med mindre end 4 års anciennitet får et nyt pensionsgivende tillæg. For den erfarne sygeplejersker med mindst 10 års erfaring øges det nuværende 10 års løntillæg. Begge tillæg gælder for sygeplejersker og specialuddannede sygeplejersker herunder sundhedsplejersker. Det højere tiårstillæg er også aftalt for selvtilrettelæggere.

Lønstigning kommunalt ansatte sygeplejersker pr. 1. november 2025³, kr.

| Anciennitet | I alt | Løn | Pension | Særlig feriegodtgørelse |
|-------------|-------|-------|---------|-------------------------|
| 0-3 år | 3.600 | 2.850 | 650 | 100 |
| 4-9 år | 2.800 | 2.150 | 550 | 100 |
| 10 år | 3.650 | 2.850 | 700 | 100 |

³ Der kan være lidt forskel i lønstigningen på tværs af landet. Derudover vil de aftalte lønstigninger også give lidt højere genetillæg for dem, der arbejder i vagter. I eksemplerne er der ikke taget højde for, at sygeplejersker lokalt kan have aftalt en højere løn. Størrelsen af lønstigningerne vil også afhænge af, hvordan reguleringsordningen udmønter.

Forbedringer til ledere

Den betydelige organisationspulje og særskilte midler fra trepartsaftalen til lederne har betydet, at det har været muligt både at aftale løntillæg og pensionsforbedringer til lederne i regioner og kommuner.

I regionerne er desuden lykket at etablere en cheftale for chefsygeplejersker og sygeplejefaglige (vice)direktører. En cheftale på Sundhedskartellets område har længe været et ønske og er et vigtigt skridt i forhold til sikre ligestilling mellem sygeplejefaglige og lægelige chefer. Med cheftalen er det bl.a. lykkedes at opnå samme pensionsprocent som for cheflæger.

Alle ledere i kommuner og regioner opnår et nyt ledelsestillæg på 1.350 kr. om måneden. Tillægget er fuldt indfaset pr. 1. april 2025. For regionale ledere af ledere fx chefsygeplejersker stiger pensionen til samlet set 22 pct. I kommunerne stiger pensionen med 0,47 pct. til samlet set 18,51 pct. til alle ledere.

Nedenfor er angivet eksempler på stigningen i månedslønnen for ledere i kommuner og regioner, når alle aftalte løn- og pensionsforbedringer herunder de generelle lønstigninger er trådt i kraft den 1. januar 2026.

Lønstigning regional og kommunalt ansatte ledere pr. 1. november 2025³

| Nettoløn pr. 1.10.2023 | I alt | Løn | Pension | Særlig feriegodtgørelse |
|-------------------------|-------|-------|---------|-------------------------|
| Regioner | | | | |
| 45.000 kr. ⁴ | 5.200 | 4.350 | 750 | 100 |
| 55.000 kr. ⁵ | 9.100 | 5.000 | 3.950 | 150 |
| Kommuner | | | | |
| 45.000 kr. | 5.500 | 4.350 | 1.000 | 150 |
| 55.000 kr. | 6.350 | 5.000 | 1.200 | 200 |

Mange ledere har aftalt lokale løntillæg udover grundlønnen. De tillæg bliver som hovedregel også reguleret med de generelle lønstigninger. Denne stigning kommer udover ovenstående lønstigninger.

Bedre betaling for vagter på skæve tider

Ved trepartsforhandlingerne er afsat penge til at sikre en bedre honorering for at arbejde i vagter på skæve tider. Det gælder både på det regionale og kommunale område. Der blev afsat flest penge til vagter på det regionale område, da vagtbyrden er størst på det regionale område.

Den bedre betaling for at arbejde på skæve tider omfatter alle der arbejder efter arbejdstidsaftalens bestemmelser inden for Sundhedskartellets område.

Bedre betaling for vagter - Regioner

Der er indført et vagtillæg til alle ansatte, der arbejder minimum 300 effektive timer årligt uden for almindelig dagarbejdstid. Alle timer med effektiv tjeneste uden for almindelig dagarbejdstid tæller med, dvs. almindelig planlagt tjeneste mandag-fredag fra kl. 18-06, og weekenden fra kl. 18 fredag til mandag kl. 06. Derudover indgår effektive timer på søgnehellidage, og

⁴ Leder af medarbejdere

⁵ Leder af ledere

mer- og overarbejde, tilkald og tilkald/effektiv tjeneste under rådighedsvagt/døgnvagt.

Vagttillægget indføres ad to omgange. I maj 2024 udgør vagttillægget 600 kr. og 1. januar 2026 er tillægget fuldt indfaset og udgør 1.300 kr. inkl. pension og særlig feriegodtgørelse. Se mere på DSR's hjemmeside herunder en nærmere definitionen af vagter.

Vagttillægget udbetales på baggrund af timerne i det forudgående kalenderår.

Herudover bliver særydelserne forhøjet og stiger med

- 5 pct. til 32 pct for aftenvagter
- 5 pct. til 37,5 pct. for nattevagter
- 5 pct. til 47 pct. for weekendvagter

Særydelserne stiger fra 1. april 2024.

Bedre betaling for vagter - Kommuner

I kommunerne er trepartmidlerne udmøntet ved at forhøje særydelserne med

- 6 pct. til 36 pct for aftenvagter
- 5 pct til 40 pct. for nattevagter
- 2 pct. til 32 pct. for lørdagsvagter

Det er samtidig lykket at hæve pensionen på særydelser med 3,15% til 8,15%. De forhøjede særydelser og pension indføres af to omgange hhv. den 1. januar 2025 og 1. januar 2026.

Fra 1. januar 2026 starter betaling for lørdagsvagten fremadrettet fra kl. 06 om morgenen i stedet for kl. 08.

Deltids og fuldtidsansatte

Forbedringer af særydelser og vagttillægget vil være ens for deltidsansatte og fuldtidsansatte.

Fokus på arbejdstilrettelæggelse og fokus på fuldtid

Det er samtidig aftalt, at der i de enkelte regioner i overenskomstperioden bliver sat fokus på den gode arbejdstilrettelæggelse. Arbejdet er forankret i MED-systemet på alle niveauer i de enkelte regioner.

I kommunerne igangsættes projekter om den gode tjenesteplan og vagtplanlægges opgave.

På det regionale område skal der igangsættes en analyse af arbejdstidsreglerne, der kan belyse om der er bestemmelser, der resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for de fuldtidsansatte, og om der er bestemmelser der gør det fordelagtigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Både i regioner og kommuner vil der være fokus på at skabe større forudsigelighed i vagtarbejdet.

Ændring i betaling for FEA-vagter for deltidsansatte

Det er et krav fra trepartsaftalen at nedsætte betalingen for FEA-vagter til deltidsansatte inden fr EU-retten

Ved OK24 er derfor aftalt, at deltidsansatte først opnår det højere FEA-betaling, når de har arbejdet 37 timer om ugen set over normperioden. Indtil de 37 timer er optjent modtager deltidsansatte den normale timeløn for FEA-vagterne.

Øvrige resultater på tværs af det kommunale og regionale område

Ny opsparring af frihed

Der er etableret en opsparingsordning, hvor formålet er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte med mulighed for at opspare frihed til senere.

Opsparingen omfatter afspadsring af over- og merarbejde og 6. ferieuge. Der kan maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage.

Der skal i perioden drøftes erfaringer med anvendelsen af aftalen, og om der ved OK26 kan udbygges med flere elementer.

Barselsforbedringer

Der er aftalt en barsel med løn til far eller medmor med 3 uger, så de fremover har 10 ugers øremærket orlov med løn.

Desuden er der aftalt lønret til flerbørnsforældre (flerlingeforældre) i yderligere 13 uger til hver, når de får to eller flere børn på samme tid.

Der er derudover aftalt forøgelse af lønret med 10 uger til soloforældre eller adoptanter.

Natarbejde og arbejdsmiljø

For at sikre et bedre arbejdsmiljø for den enkelte ansatte, er det aftalt at natarbejde skal indgå i drøftelserne lokalt i det relevante MED og de årlige drøftelser i arbejdsmiljøorganisationerne.

Parterne skal i fællesskab udarbejde informationsmateriale om forebyggende tiltag og tilbud om helbredsundersøgelse.

Parterne konstaterer bl.a., at der generelt anbefales arbejdstilrettelæggelse med højst tre nattevagter i træk, og at skift mellem dag, aften og nat bør ske i urets retning.

Desuden er der aftalt en *skal*-bestemmelse for de gravide, som højst skal have én nattevagt om ugen – eller ingen.

Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter kendskab til en gravid medarbejder sørge for, at den gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Sammen om de regionale arbejdspladser

Parterne er enige om at tage et aktivt og direkte ansvar for at imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.

Parterne har derfor aftalt initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" med centrale og lokale indsatser.

Der er aftalt fem indsatsområder:

- Arbejdstilrettelæggelse
- Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- Fælles om fuldtid
- Arbejdsmiljø og sygefravær
- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Tryghedspulje

Tryghedspuljerne på begge områder fortsætter. Puljerne finansierer tryghedsskabende aktiviteter, såsom kompetenceudvikling ved afsked, som følge af besparelser eller ændret organisering. I både regioner og kommuner kan der gives tilskud på 10.000 kr. og op til 20.000 kr. til kompetencegivende uddannelse.

Pension til pensionister

Det er endelig lykkedes at få et krav igennem, som vi har stillet flere gange om, at ansatte pensionister skal modtage pensionsbidrag, som alle andre ansatte.

Pensionister der genoptager beskæftigelse omfattes fuldt ud af overenskomsternes pensionsbestemmelser. Nyansatte omfattes pr. 1. maj 2024 og allerede ansatte omfattes senest 1. oktober.

Den Danske model – TR/MED

Det er vigtigt, at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig, og at medarbejderne har en lokal repræsentant.

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler.

Parterne indsamler i perioden viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Det bliver desuden muligt fremadrettet for nyansatte at møde sin TR i arbejdstiden.

Parterne er desuden enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af Den danske aftalemodel.

Omklædning – Danske Regioner

Det er aftalt, at der er mulighed for lokale drøftelser om rammer for udlevering af tjenstedragter og omklædning.

Det ønskes, at medarbejderne oplever en effektiv udlevering og mulighed for omklædning, der understøtter en smidig arbejdsproces.