

**Aftale om løn- og ansættelsesvilkår
for sygeplejersker og ledende sygeplejersker**

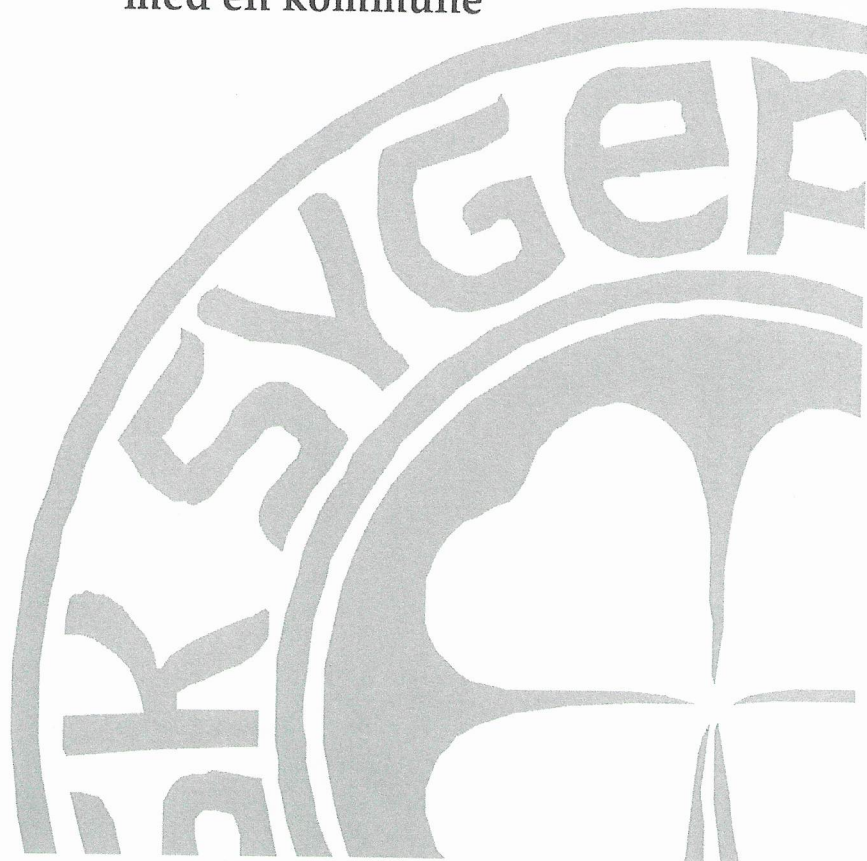
ansat ved

Lindehuset, Vandværksvej 38-40, 5000 Odense C, Danmark

uden

driftsoverenskomst

med en kommune



Aftale

Om tiltrædelse til de til enhver tid gældende overenskomster, aftaler, hovedaftaler, protokollater m.v. for sygeplejersker og ledende sygeplejersker indgået mellem Dansk Sygeplejeråd/Sundhedskartellet/Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening.

Mellem Lindehuset og Dansk Sygeplejeråd er der enighed om, at de til enhver tid gældende overenskomster for sygeplejersker og ledende sygeplejersker med tilhørende aftaler, bilag, protokollater m.v. samt hovedaftaler indgået mellem Dansk sygeplejeråd/Sundhedskartellet/forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger og nedenstående fravigelser.

Når overenskomster for sygeplejersker og ledende sygeplejersker med tilhørende bilag, protokoller m.v. samt hovedaftaler er fornyet, træder de aftalte ændringer i kraft på Lindehuset på samme tidspunkt, som de træder i kraft i kommunerne.

De generelle lønstigninger (og andre forbedringer) frigives når Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet har meddelt godkendelse af forliget. Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, på samme tidspunkt, som i kommunerne.

Parterne er enige om, at de kommunale overenskomster, bilag, protokollater m.v. og hovedaftale finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger, og at "kommunen" og "KL" erstattes af Lindehuset og at "Forhandlingsfællesskabet"/"Sundhedskartellet" erstattes af organisationerne, som er part i denne tiltrædelsesaftale. Parterne i tiltrædelsesaftalen indtræder således i de rettigheder og pligter, som i aftalerne er tillagt hhv. kommunen/KL og Forhandlingsfællesskabet/Sundhedskartellet.

Specielt vedrørende aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger er aftalt, at lønstatistikken opgøres for sygeplejersker på Lindehuset.

Lindehusets lønoplysninger indgår ikke i grundlaget for beregningen af gennemsnitslønsгарантиen, men forhandlingsresultatet som følge af en eventuel opfyldning gælder også for ansatte ved Lindehuset

Lindehuset kan ikke indbetale uhævede feriepenge, eller feriegodtgørelse til timelønnende til den kommunale feriefond. Feriepenge indbetales derfor til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Vedrørende overenskomsternes bestemmelser om ATP indbetaling skal Lindehuset indbetale bidrag efter sats – A.

Vedrørende aften om MED og tillidsrepræsentanter er bilag 1 gældende eller rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Lindehuset indbetaler ikke bidrag til AKUT-fonden men yder efter forudgående aftale tillidsrepræsentanten den fornødne frihed med løn, til udførelse af tillidsrepræsentantens opgaver, deltagelse i kurser m.v.

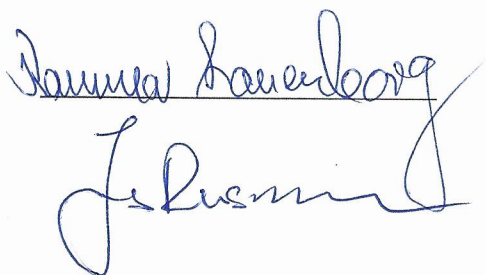
Lindehuset er ikke omfattet af aftale om udgifter til udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov, men kan tilslutte sig en privat barselsfond, jf. de lovgivningsmæssige regler.

Hovedaftalen indgået mellem Kommunernes Landsforening og Dansk Sygeplejeråd m.fl. finder anvendelse på rets- og interessetvister, herunder i forhold til opsigelse og fornyelse af denne aftale.

Såvel Lindehuset som Dansk Sygeplejeråd og bestyrelserne for de selvejende institutioner kan for sit vedkommende opsigte denne aftale med tre måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til 1. april 2021.

Botilbuddet Lindehuset

Den 28 / 11 2019


J. K. Jensen

For Dansk Sygeplejeråd

Den 29 / 10 2019


Hans J.
Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K

Bilag 1

Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 1 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Generelle bestemmelser

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler i denne overenskomst om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter tillige er gældende for sikkerhedsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende lov om Arbejds miljø.

Stk. 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

På enhver arbejdsplads kan medarbejderne for hver organisation/overenskomstgruppe, der har mere end 5 medlemmer, vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

På større arbejdspladser kan medarbejderne inden for enhver virksomhed med selvstændig arbejdsledelse af hver organisation/overenskomstgruppe vælge en tillidsrepræsentant.

Udgør antallet af medlemmer i en overenskomstgruppe mindre end 5 på virksomheden, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valg fællesskab med en tilsvarende overenskomstgruppe på en anden virksomhed, eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på samme virksomhed.

Stk. 3 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

Stk. 4 Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der er omfattet af overenskomsten med Dansk Sygeplejeråd. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Tillidsrepræsentanten er valgt ved simpelt flertal.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd centralt, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til virksomheden.

Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd centralt inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Virksomheden kan alene komme med indsigelse mod valget, hvis formalia i Tillidsrepræsentantreglerne ikke er overholdt.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor virksomheden er bekendt med valget.

Stk. 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Organisationen giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed med løn til at deltage i kurset. Virksomheden refunderer udgifter til transport i forbindelse med afholdelse af kursusaktivitet.

Stk. 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 1 stk. 3 og stk. 4, samt for fællestillidsrepræsentanten. Suppleanten er omfattet af samme bestemmelser som tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter reglerne i denne overenskomst.

Stk. 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er virksomhedens ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten kan derfor overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmerne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sine medlemmers vegne med ledelsen.

Opnås der ikke en, efter tillidsrepræsentantens skøn, tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Det er

tillidsrepræsentanten og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Dansk Sygeplejeråd.

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der hvis muligt forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse. Den enkelte tillidsrepræsentant kan lokalt aftale, hvad der anses som minimum af fornøden tid.

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder uden for arbejdstiden honoreres svarende til overarbejde.

Hvis et tillids-/fællestillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillids-/fællestillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter overenskomstens regler. Det samme gælder, hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af virksomheden tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde efter overenskomstens regler.

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten gives der den fornødne tjenestefrihed med løn til deltagelse i:

- 1) Dansk Sygeplejeråds arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- 2) Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af Dansk Sygeplejeråd
- 3) Møder arrangeret af Dansk Sygeplejeråd, som er relevante for tillidsrepræsentantens udøvelse af hvervet.

Virksomheden refunderer udgifter til transport i forbindelse med afholdelse af kursus- og mødeaktivitet.

Virksomheden etablerer en arbejdsskadeforsikring, som dækker tillidsrepræsentanten når denne deltager i ovenstående. Forsikringen skal desuden dække transport.

På større arbejdspladser skal tillidsrepræsentanten anvises passende lokale og kontorfaciliteter til udførelse af sit tillidsrepræsentanthverv.

Stk. 8 Fællestillidsrepræsentant

Inden for virksomheder, hvor der for en organisation/overenskomstgruppe er 2 tillidsrepræsentanter eller flere, kan der blandt disse vælges en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i pkt. 4.

Stk. 9 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne sit individuelle opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærloven tillagt 6 måneder. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd. Virksomheden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jvf. Overenskomstens bestemmelser herom.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, fortsætter tillidsrepræsentanthvervet uden videre indtil næste valg.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

§ 2 Samarbejdsudvalg, medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1 Ledelse

På alle arbejdspladser i henhold til denne overenskomst udøves ledelsesretten af virksomheden i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne. Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten på institutionen og at sikre arbejdstilfredsheden skal der på alle trin i institutionen anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse af ny teknologi skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed.

Stk. 2 Samarbejdsudvalg

Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige arbejde.

Der skal oprettes samarbejdsudvalg, når der inden for institutionen er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Er der inden for en institution flere arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbejder er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hver af disse arbejdspladser. Oprettes der flere samarbejdsudvalg inden for institutionen skal der tillige oprettes et samarbejdsudvalg, der er fælles for institutionen.

I institutioner hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg efter ovenstående, skal ledelse og medarbejdere finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs opgaver og formål.

Stk. 3 Samarbejdsudvalgets opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- a) At modtage information og drøfte forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger samt indførelse og brug af ny teknologi.

- b) At være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af institutionens arbejds- og personaleforhold.

Stk. 4 Information

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten skal gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Der skal informeres på så tidligt et tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

- a) Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

- b) Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Stk. 5 Samarbejdsudvalgets medbestemmelsesret

Samarbejdsudvalget er medbestemmende for fastlæggelse af retningslinjer for:

- a) Arbejdsforhold, herunder placering af den daglige arbejdstid og pauser, velfærdsforanstaltninger, forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed, udarbejdelse af ordensregler,

arbejdstilrettelæggelse, fastlæggelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser og hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

- b) Personaleforhold, herunder ansættelser, afskedigelser, forfremmelser, intern uddannelse af medarbejder, omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejder, udformning og gennemførelse af introduktionsprogram, stillingsbeskrivelse, personalebedømmelse, ligestilling og personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinjer for pågældende område.

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgsmødet eller på anden måde. Retningslinjerne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med to måneders varsel.

Stk. 6 Information fra samarbejdsudvalget

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Stk. 7 Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

Stk. 8 Samarbejdsudvalgets sammensætning

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af disse personalerepræsentanter mellem grupperne ved aftale mellem disse.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige ansatte i institutionen. Det bør tilstræbes at repræsentationen bliver så repræsentativ som muligt. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Institutionens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter vælges af personalet blandt de ansatte i institutionen. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

For repræsentanter i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinjer som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Medlemmer og suppleanter udpeges for to år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader institutionen eller den afdeling af institutionen, hvorfra han er valgt.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper opnår repræsentation i samarbejdsudvalget kan der oprettes et kontaktudvalg, bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

Stk. 9 Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang i kvartalet. Møder afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Indkaldelse til møde skal ske med mindst tre ugers varsel. Forslag til emner på dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest to uger før mødet. Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet.

Ovennævnte frister kan fraviges i særlige tilfælde eller hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Sekretæren for udvalget tager referat fra møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig til at stille egnede lokaler til rådighed.

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige, overenskomstmæssige løn.

Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver. Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i institutionen.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde. Der kan herudover tilkaldes særlig sagkyndige ved behandling af specielle spørgsmål.

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.