


# Overenskomst- og aftalefornyelser for overlægerne ved OK21



## Økonomisk oversigt over forliget

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger	2,12 %	1,35 %	1,55 %	5,02 %
Reguleringsordning, skøn	-0,71 %	0,35 %	0,17 %	-0,19 %
Organisationsmidler		0,45 % 		0,45 %
Puljer og projekter		0,10 %		0,10 %
Gennemsnitsløngaranti		0,06 %		0,06 %
Forbedringer i alt	1,41 %	2,31 %	1,72 %	5,44 %

Forlig RLTN / 20. februar 2021

5

- Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 pct.



- Ny stilling og nye stillingsbetegnelser
- Bedre sikring af efteruddannelsen
- Højere pension og frit valg
- Projekt om arbejdstid – tjeneste og vagt



# Ny stilling og nye stillingsbetegnelser



Den 1. april 2022:

- Bliver cheflæger til direktører/vicedirektører
- Ledende overlæger bliver til cheflæger.
- Ledende overlæger omfatter en ny stilling som funktionsansvarlig samt den nuværende specialeansvarlige overlæge
- Overlæger er fortsat overlæger



# Ny stilling som ledende overlæge



En ledende overlæge har organisatorisk og/eller faglig ledelse og refererer til afdelingens cheflæge

- *Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftsansvar – at lede den daglige drift af den organisatoriske enhed typisk en sektion eller et afsnit.*
- *Faglig ledelse handler om et særligt fagligt ledelsesansvar på et afdelingsstrategisk niveau eksempelvis for specialet, for et fagområde, for forskning og udvikling, for kvalitet, for uddannelse m.v.*



- *En ansættelse som overlæge er en ansættelse som leder. Overlæger leder og organiserer det konkrete patientforløb / behandlingsindsats og kan fx være ansvarlig for arbejdstilrettelæggelsen i et team. Overlæger kan derudover også være involveret i specifikke opgaver, som f.eks. forskning, kvalitetsarbejdet, præ- og postgraduat uddannelse, projekter m.v.*
- *Overlægen medvirker, på baggrund af kliniske kompetencer, faglig indsigt og rutine, til, at hospitalet kan leve op til krav i forhold til kvalitet, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet.*

- Overlægen har ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.
- Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige LUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte

- Der følges minimum én gang årligt op på, **i hvilket omfang efteruddannelsesplanen er fulgt, og om de aftalte aktiviteter, herunder antallet af dage, i efteruddannelsesplanen er opfyldt.** Det aftales på LUS, hvordan og hvornår dette sker.
- Der er mellem parterne enighed om, at krav til efteruddannelsesplan er implementeret senest medio 2022.



- Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i § 25 er at bringe efteruddannelsesaktiviteten i overensstemmelse med hensigten, som beskrevet i bilaget.
- Parterne evaluerer effekten af disse aftalte ændringer senest 1. oktober 2022. Parterne aftaler nærmere, hvordan evalueringen gennemføres.

# Pensionsforhøjelse

---



Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten:

- I overenskomst for overlæger fra 18,88 til 19,54 procent.
- I aftale for lægelige chefer fra 20,33% til 21,00 procent.



- Overlægen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.
- Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. april 2021

# Fælles arbejde om arbejdstidsregler



- Det fælles arbejde omfatter:
- Beskrivelse af fremtidens overlægearbejdspladser, herunder hvilke former for arbejdstilrettelæggelse det fodrer.
- Drøftelse og afdækning af, hvilke dele af de nuværende regler, der kan være behov for at forenkle eller ændre, fx vedr. tjeneste og vagter.
- Belastning og arbejdsintensitet.

