

2025

Yngre  Læger

LOKAL LØNDANNELSE

(DE ÅRLIGE FORHANDLINGER)

HÅNDBOG FOR (F)TR'ER I REGION HOVEDSTADEN

Indledning

Denne håndbog er lavet til dig, der er tillidsrepræsentant (TR) eller fællestillidsrepræsentant (FTR) på et hospital i Region Hovedstaden. Den fungerer som en tjekliste, du kan bruge til at forberede dig til de årlige lønforhandlinger med ledelsen.

Håndbogen hjælper dig med at forstå, hvordan lønforhandlingerne foregår, og hvad 'det økonomiske råderum' betyder. I slutningen af hvert afsnit finder du nogle konkrete anbefalinger til, hvad du kan gøre.

Lønforhandlingerne bliver reguleret af § 10, stk. 5 i overenskomsten mellem Yngre Læger og Danske Regioner. Normalt forhandler vi én gang om året, medmindre vi aftaler noget andet. Det er vigtigt at huske, at rammerne for lønforhandlingerne skal aftales direkte mellem FTR og ledelsen på din arbejdsplads – ikke i MED-systemet eller gennem ledelsesbeslutninger. På nogle hospitaler vil ledelsen måske gerne diskutere rammerne i MED, men Yngre Læger mener, at det bør aftales direkte mellem os og ledelsen.

Når det kommer til lokal løndannelse, er det aftalt i overenskomsten, at den så vidt muligt skal foregå ved forhåndsftaler. Det er smart at finde ud af, hvad ledelsen har af planer for dit hospital eller din enhed, inden du går til forhandling. På den måde kan du skræddersy dine argumenter, så de passer til, hvad ledelsen gerne vil opnå.

I slutningen af håndbogen finder du en oversigt med relevante oplysninger, regler, vejledninger og nogle nyttige tips om lokalløn.

Endelig finder du til allersidst et bilag – "*Når du ønsker at forhandle din løn – særligt i forbindelse med stillingsskifte*" – med en række forslag til overvejelser, som du kan bede dine kolleger gøre sig, inden du skal forhandle deres løn.

Trin 1: Hvad er der egentlig at forhandle om? Det lokale økonomiske råderum

Lokalløn er en del af løndannelsen i regionerne. Det betyder, at de lokale parter kan lave aftaler om løn, der passer til de specifikke behov, arbejdspladser og opgaver – både for enkeltpersoner og grupper af ansatte.

Når vi taler om løn og lokalløn, kommer spørgsmålet ofte: "Hvor skal pengene komme fra?" Der er nemlig ikke på forhånd afsat en central pulje til lokalløn, så hver personalegruppe er ikke garanteret et bestemt beløb. Pengene kan komme fra nye midler, som er afsat på budgettet, eller fra midler, der bliver ledige, fordi tidligere tillæg er faldet bort.

Lokallønnen fastlægges inden for rammerne af den regionale økonomi. Det er ledelsens ansvar at sørge for, at der er penge til rådighed. Budgettet bliver lagt i regionen, og "det lokale økonomiske råderum" er de penge (både varige og midlertidige), der kan bruges i de lokale lønforhandlinger.

Generelt er yngre læger en af de faggrupper der procentuelt set får mindst i lokalløn. Derfor er det vigtigt, at du som (F)TR sørger for at udnytte de muligheder, der er for at få del i de lokale løntillæg. Det er en god idé at have en løbende dialog med ledelsen året rundt og være åben om budgettets rammer og forudsætninger. Det hjælper med at tydeliggøre forhandlingsrummet for lokallønnen. MED-organisationen (LMU, VMU og RMU) skal også løbende følge op på, hvordan den lokale lønpolitik udmøntes, så der er noget at forhandle om.

Og så er det værd at huske på, at du godt kan udfordre det råderum som ledelsen præsenterer. Det er i sidste ende blot et forhandlingsudspil.

Her er nogle generelle forhold, der kan påvirke det økonomiske råderum – både opad og nedad – og som det derfor er vigtigt at holde øje med:

- Personaleomsætning: For eksempel hvis medarbejdere med mange års anciennitet erstattes af medarbejdere med kortere anciennitet.
- Personalesammensætning: For eksempel hvis man skifter mellem medarbejdere med længere eller kortere uddannelse.
- Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, som måske resulterer i resultatløse.
- Forhåndsftaler: Midler, der allerede er afsat.
- Vakancesituationer og andet fravær.

- Konvertering af "ikke-lønkroner" til lønkroner, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader det.
- Overførsel af overskud eller underskud fra et budgetår til det næste.
- Puljer, der er afsat lokalt til særlige behov.
- Central finansiering af lokale effekter.

Anbefalinger til (F)TR

Husk, at det er ledelsens ansvar at sikre, at der er penge afsat til de årlige lokallønsforhandlinger. Regionen plejer at udmelde en procentsats af den økonomiske ramme til lokalløn.

Spørg gerne på fx det lokale MED (LMU)/område-MED, hvor meget ledelsen har afsat til lokal løndannelse på dit hospital.

Hold øje med de forhold, som nævnt tidligere, der kan påvirke det økonomiske råderum – både opad og nedad.

Hospitalet udmelder som regel den økonomiske ramme for de lokale lønforhandlinger på informationsmøder (forventningsafstemningsmøder), som bliver holdt inden forhandlingerne med de forskellige organisationer. Det er en rigtig god idé at deltage i disse møder.

Trin 2: Typer af tillæg

Tillæg kan enten være forhåndsftalte eller individuelle.

På grund af de korte, tidsbegrænsede ansættelser, som yngre læger ofte har, kan det være svært for dem at få del i lokallønsmidlerne. Derfor har Yngre Læger og Danske Regioner aftalt, at yngre læger primært skal have deres tillæg gennem forhåndsftalter.

Selvom ledelsen ved de årlige lønforhandlinger ofte foreslår individuelle tillæg, bør vi fokusere på at sikre flere forhåndsftalter.

Forhåndsftalter

En forhåndsftale er en kollektiv aftale, hvor det på forhånd er aftalt, hvilke kriterier der udløser tillæg for bestemte funktioner eller kvalifikationer. For eksempel kan det være tillæg for forvagt, bagvagt, UKYL osv. Hvis du opfylder kriterierne, får du tillægget automatisk. De fleste forhåndsftalte tillæg er faste månedlige tillæg, men nogle kan også være engangsbeløb. F.eks. vagtillæg kan desuden også aftales som tillæg pr. vagt.

Tillægget stopper, når du skifter afdeling eller ikke længere udfører funktionen.

Eksempler på forhåndsftalter:

- Ph.d.
- Forvagt, mellemvagt og bagvagt
- Skemalægger
- Klinisk vejleder
- UKYL

Individuelle tillæg

Individuelle tillæg gives til en bestemt person. De forhandles typisk sammen med forhåndsftalterne, men kan også forhandles løbende, hvis en kollega får nye funktioner eller kvalifikationer. Det er især relevant for special- og afdelingslæger.

Disse tillæg kan være varige, midlertidige eller engangsbeløb, og de kan gives for både funktioner og kvalifikationer. Individuelle kvalifikationstillæg videreføres inden for samme region og stillingstype, men hvis du holder orlov mellem stillinger, bortfalder tillægget.

Almindelige opsigelsesregler gælder, hvis du mister din funktion.

Yngre Læger har forhandlingsretten for individuelle tillæg, som er delegeret til FTR/TR, der forhandler på vegne af den enkelte yngre læge.

Eksempler på individuelle tillæg:

- Særlige kompetencer inden for et specifikt forskningsområde
- Kompetence inden for en specifik type kirurgi
- Løsning af kerneopgaver i afdelingen
- ALS/ATLS
- Ph.d.
- Forskningsresultater, fx kasuistikker
- Posterpræsentationer
- Ekstra belastning i en begrænset periode, fx flytning

Resultatløn

Både de kollektive forhåndsftaler og de individuelle tillæg kan aftales som resultatløn. Det kan fx være et fast aftalt beløb for deltagelse i et konkret og afgrænset udviklingsarbejde eller for videnskabelig produktion som fx udarbejdelse af kasuistikker.

Anbefalinger til (F)TR

Som (F)TR bør du have styr på, hvilke forhåndsftaler der er indgået for yngre læger på din arbejdsplads. Tjek også aftaleregistret på "minside.laeger.dk" og TR-postkassen, hvor dine forgængere kan have gemt nyttige materialer.

Trin 3: Sådan foregår den årlige lokallønsforhandling

Ofte er det hospitalet eller afdelingsledelsen, der tager initiativet og indkalder til den årlige lønforhandling. Det er dog vigtigt at slå fast, at lønforhandling er en ligeværdig forhandling mellem to parter – arbejdsgiver og (F)TR for Yngre Læger. Derfor opfordres du til at aftale en proces for lønforhandlinger som passer de yngre læger godt. Det kan være den samme som sikkert allerede eksisterer, og som ofte aftales i MED, men det behøver ikke at være sådan. MED er ikke lønforhandler, det er YL. Derfor er det dig alene der laver aftalen med ledelsen, og du behøver ikke at inddrage de andre faglige organisationer hvis ikke du tror det gavner de yngre læger. Det skal du benytte dig af.

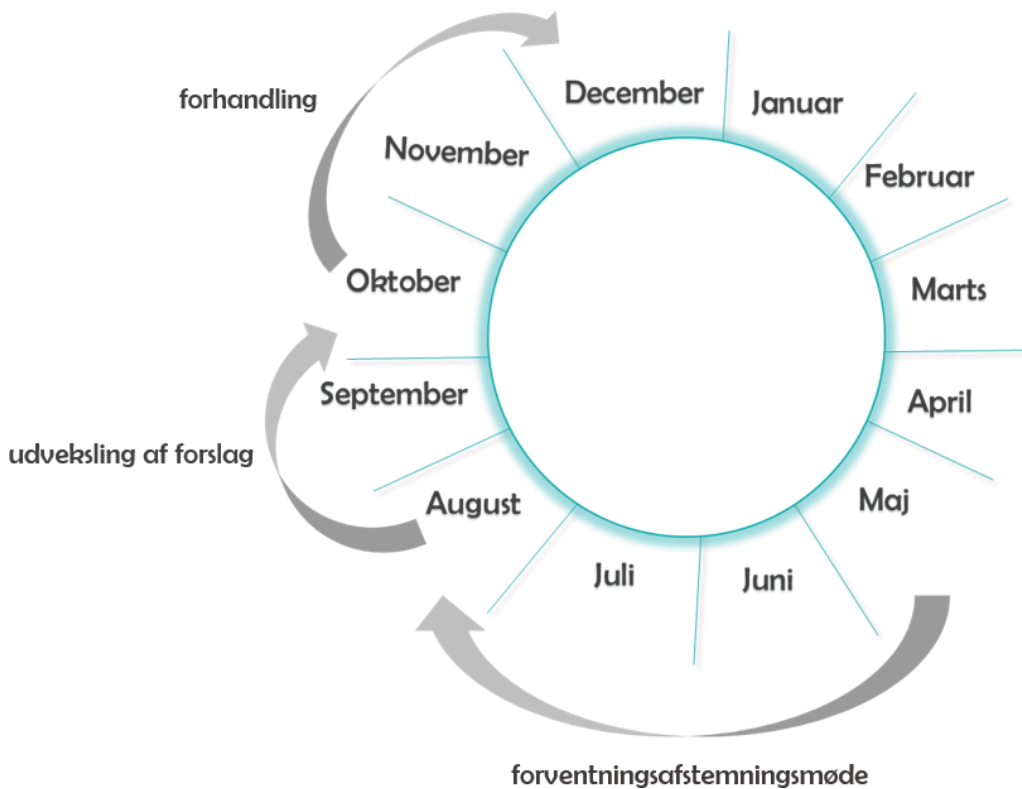
På de fleste hospitaler og afdelinger starter det med et indledende informationsmøde (også kaldet et forventningsafstemningsmøde). Her fortæller ledelsen om rammen for forhandlingerne, hvad de fokuserer på i år, hvordan forhandlingsprocessen vil foregå, og hvornår det hele starter.

På mødet får du også at vide, hvordan du kan få adgang til de nødvendige dokumenter, som fx indstillingsark og lønoplysninger, før forhandlingerne begynder. Derudover bliver datoerne for forhandlingsmøderne og udveksling af lønforslag fastlagt.

Husk igen, at dette møde alene er et informationsmøde, hvor ledelsen fortæller, hvordan den ønsker forhandlingerne skal forløbe. Hvis du har andre forslag, skal du bare indkalde ledelsen til et møde, og lave en anden aftale.

Du har efter overenskomsten krav på, at få lønoplysninger opdelt på køn og stilling samt lokallønandel med videre, i god tid før forhandlingerne.

Eksempel på tidsplan over et lokallønsforløb på Bispebjerg-Frederiksberg Hospital



Trin 4: Sådan forbereder du dig til forhandlingerne

Statistik og lønoplysninger

HR på hospitalet er jf. Yngre Lægers overenskomst forpligtet til at sende lønstatistik til FTR for alle personalegrupper og til TR for den enkelte afdeling, i god tid inden lønforhandlinger. Denne statistik dækker både personale- og stillingskategorier på afdelingsniveau. Den viser, hvordan de forskellige løndele har udviklet sig, og hvor stor en procentdel af lønnen, der udgøres af lokalt aftalte tillæg. Det hele er opdelt efter køn, så du kan få en præcis oversigt. Bemærk at du har krav på egentlig statistik, og ikke blot de almindelige månedlige lønoversigter.

Yngre Læger i Region Hovedstaden mener, at lokallønnen bør udgøre minimum 6% af den samlede løn.

Forhandlingsstrategi og overvejelser

Før du går ind til forhandlingerne, er der nogle ting, du bør overveje:

1. **Hvilke aftaler gælder allerede?** Tjek "Min side" på læger.dk, TR-funktionspostkassen, og bilagene til denne håndbog for at få et overblik.
2. **Hvad er vigtigt for jer?** Er der områder, belastninger, eller kvalifikationer, som bør dækkes af lokallønstillæg? Måske er der eksisterende aftaler, der bør justeres?
3. **Hvordan vil I prioritere forhåndsftaler?**
4. **Hvad er vigtigt for ledelsen?** Hvilke funktioner og kvalifikationer vil afdelingsledelsen gerne belønne? Hvilke fokusområder har hospitalsledelsen eller Region Hovedstaden meldt ud? Mange af disse oplysninger kan du få på det informationsmøde, HR indkalder til i starten af processen.

Forhandlingsprocessen

Som TR skal du indsamle og sende forslag til lokallønsforhandlingerne for de yngre læger i din afdeling til FTR, som så sender dem videre til hospitalsledelsen/HR. Det er vigtigt at holde en tæt dialog med de kolleger, du repræsenterer, så du kan fremføre deres synspunkter og ønsker. Hold derfor et møde med medlemmerne på afdelingen for at drøfte de kommende lønforhandlinger og få et mandat at forhandle ud fra.

Når alle forslag er samlet ind, sender FTR dem til hospitalsledelsen/HR.

Detaljer, der tæller

- Sørg for, at det er tydeligt beskrevet i jeres forhåndsftaler, hvad der skal til for at udløse et tillæg.
- Vær præcis med, hvem der er omfattet af tillægget.
- Angiv tillæggets størrelse i grundbeløb, så det automatisk reguleres med lønnen.
- Tjek om tillægget er pensionsgivende.
- Husk at beskrive, om tillægget justeres ved deltid.
- Sørg for, at startdatoen står i aftalen.
- Hvis det er et individuelt tillæg, skal det stå klart, om det er et funktionstillæg (F) eller kvalifikationstillæg (K).

Anbefalinger til FTR/TR

- Deltag i informationsmødet, som HR indkalder til, og hvis du er TR, så deltag i det lokale MED-møde. Her får du info om ledelsens fokuspunkter, prioriteringer, deres forslag til processen og den økonomiske ramme.
- FTR bør sende en mail til alle TR'erne på hospitalet med info om ledelsens ramme for de kommende lokallønsforhandlinger samt tidsfrister og processen. Bed TR'erne om at tjekke den økonomiske ramme i deres afdeling og indsamle forslag fra medlemmerne.
- Afsæt gerne et YL-rådsmøde før forhandlingerne for at gennemgå den økonomiske ramme og de indkomne forslag. Drøft også om der er behov for at revidere eller indgå nye forhåndsftaler.
- På mødet kan I beslutte, om TR skal deltage i forhandlingerne for deres egen afdeling – det er klart en fordel.
- Det er en god idé, at TR'erne inddrager alle yngre læger i afdelingen for at få overblik over, hvordan tillæggene er fordelt. Hvis der er skævheder, kan det være en god idé at hjælpe dem, der ikke får ret meget i lokalløn, med at definere deres arbejdsfunktion og skabe et tillæg.
- Hvis du er i tvivl om, hvor meget du skal forhandle om, så overvej om du bør sætte en minimumsgrænse for, hvad du vil acceptere (fx 15.000 kr.) Sørg for at aftale dette med de yngre læger du forhandler for.
- Orientér gerne afdelingsledelsen om dine forslag før de sendes til hospitalsledelsen/HR. Det kan gøre forhandlingerne lettere, hvis de er på bølgelængde med jeres tanker.

Husk også, at læger har ret til lønforhandling ved nyansættelser og nye funktioner eller væsentlige ændringer i stillingen. Du kan læse mere om dette på

<https://laeger.dk/foreninger/yngre-laeger/arbejdsliv-yngre-laeger/loen-pension-for-yngre-laeger/loenforhandling-yngre-laeger#hvemharrettilforhandlingaflokallnvednyansttelse>

Trin 5: Selve Forhandlingen

I Region Hovedstaden gennemføres forhandlingerne normalt ved et enkelt møde, medmindre der er særlige forhold, der kræver mere tid.

Ved forhandlingen er arbejdsgiversiden typisk repræsenteret af en HR-repræsentant fra Region Hovedstaden og en repræsentant fra afdelingsledelsen. Yngre Læger repræsenteres normalt af FTR og TR. Husk, at det er direktionen der beslutter hvem der den endelige ledelseskompetence til at indgå løn aftaler. Ofte lægger de denne kompetence hos HR og ikke hos ledelsen på afdelingen. Det er vigtigt at vide hvem der i sidste beslutte at godkende en aftale, så det bør du undersøge. Det er jo dem du skal overbevise med dine gode argumenter.

Forhandlingsmødet starter typisk med en velkomst fra afdelingsledelsen. Begge parter præsenterer deres forslag ud fra de indsendte indstillingsark og de udvekslede lokallønsforslag, og giver en kort begrundelse for deres synspunkter. Efter præsentationerne går man videre til at drøfte forslagene, med målet at finde fælles fodslag og nå til enighed.

Når der er opnået enighed, er det arbejdsgiveren, der udarbejder den endelige aftale, som begge parter skal underskrive. Det kan være en god idé at få eventuelle gamle aftaler eller tillæg skrevet ind i den nye aftale, så det bliver nemmere at finde ud af, hvilke tillæg og aftaler, der gælder i fremtiden. Det er også en god idé at være så tydelig som muligt om, hvad der skal til for at udløse tillægget. Måske skal det defineres hvad der ligger i begrebet *bagvagt* eller *vejleder*.

Anbefalinger til FTR/TR

Før forhandlingsmødet er det vigtigt, at du som FTR/TR har et klart mandat og en tydelig prioritering af, hvilke forslag du vil sikre dig en aftale om, hvilke forslag du kan være fleksibel med, og hvilke af ledelsens forslag, I ikke kan acceptere. Se også anbefalingerne under Trin 4: Forberedelse.

Trin 6: Afslutning af Forhandlingen, Offentliggørelse, Kommunikation og Videreførelse af Resultatet

Når lønforhandlingen er afsluttet, skal der udarbejdes et referat, og udarbejdes en endelig aftale. Det er regionen eller hospitalet, der skriver referatet, som begge parter underskriver.

Oftest skriver arbejdsgiver referatet under selve forhandlingen. Referatet gennemgås på mødet for at sikre, at begge parter er enige om resultatet. Dette referat bliver den bindende aftale.

Det er vigtigt at informere Yngre Lægers medlemmer om resultatet, og denne kommunikation bør komme fra ledelsen, når forhandlingen er afsluttet. På den måde kan ledelsen stå til ansvar for, hvorfor de vælger at prioritere deres økonomi som de gør.

Alle relevante dokumenter som mødereferater og lokale aftaler bør gemmes i TR-postkassen, så de er samlet ét sted. Det gør det lettere ved fremtidige forhandlinger og for en ny FTR at tage over.

Efter forhandlingerne er det en god idé at evaluere og følge op på forhandlingsprocessen med ledelsen. Se også under Trin 1 for yderligere detaljer.

Anbefalinger til FTR

- **Gennemgå forhandlingsresultatet nøje:** Tjek referatet grundigt, især med hensyn til begrundelser, størrelsen på tillæggene, ikrafttrædelsesdatoer og eventuelle tidsbegrænsninger. Hvis I har brug for mere tid under forhandlingerne, bed om det.
- **Aftal kommunikation af resultatet:** Aftal med ledelsen, hvad der skal kommunikeres om resultatet, hvornår det skal ske, og hvordan de vil gøre det. Det er vigtigt, at lønforhandlingen er så åben en proces som muligt. En tydelig udmelding om resultatet af lønforhandlingerne er en vigtig del af denne åbenhed.
- **Afklar spørgsmål:** Aftal også, hvem medlemmerne kan kontakte, hvis de har spørgsmål til resultatet. Det vil typisk være afdelingsledelsen, men som FTR/TR vil I også være til rådighed.
- **Gem og del forhandlingsresultaterne:** Sørg for, at alle aftaler – både forhåndsaftaler og aftaler om individuelle tillæg – gemmes i jeres "TR-funktionspostkasser." Send underskrevne aftaler til ylrh-student@dadm.dk, så de kan blive lagt på "Min side" og være tilgængelige for andre.

Oversigt over Relevante Regler, Vejledninger mv.

Herunder finder du en oversigt over de relevante regler og vejledninger, der danner rammen for lokallønsforhandlinger i Region Hovedstaden:

Overenskomsten mellem YL og Danske Regioner

- **Kapitel 2. Løn mv., særligt § 10:** Forhandlingsprocedure.
- **Bilag 2:** Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.
- **Bilag 3:** Resultatløn.
- **Bilag 4:** Det lokale økonomiske råderum.
- **Protokollat 2:** Løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte afdelingslæger.

Lønstatistiske oplysninger

- **Adgang:** Lønstatistik kan tilgås på www.krl.dk eller regionalt via intranet: [Region Hovedstaden Intranet](#).

Aftaler

- **HR-aftaler i Region Hovedstaden:** Kan tilgås med RegH-login: [HR-aftaler Portal](#).
- **Lokalaftaler på hospitaler:** Findes ved login på "Min side" på Lægeforeningens hjemmeside.

Yngre Lægers side om Lokalløn

- [Lønforhandling for Yngre Læger](#)

Bilag.

Når du ønsker at forhandle din løn – særligt i forbindelse med stillingsskifte

Gør dig nogle tanker om hvad du skal have løntillæg for.

- Har du særlige kvalifikationer
- Hvilke egenskaber lægges der vægt på i jobopslaget
- Hvilke opgaver forventes du at løfte
- Søg inspiration og sparring hos dine kollegaer og lægevenner og kig på læger.dk
- Tal med TR på din kommende afdeling

Når du har gjort dig disse overvejelser har du et grundlag at argumentere ud fra jobsamtalen **når**/hvis der tales om løn og ansættelsesvilkår. Du kan desuden sende dine overvejelser og argumenter til FTR efter samtalen. På den måde kan FTR, evt. efter dialog med dig, videresende dit oplæg til din kommende leder forud for lønforhandlingen. Din leder får på den måde en idé om, hvad dine forventninger er, og forhandlingen kan tage udgangspunkt i dine velbegrundede lønkrav.

Hvad ønsker du løntillæg for

Hvis det er et kvalifikationstillæg du går efter, så beskriv dine kvalifikationer og erfaring, og forklar hvorfor du mener du er berettiget til et kvalifikationstillæg. Beskriv gerne i tredje person, som om du skrev for en anden læge. Det gør det lettere for FTR i forhandlinger med ledelsen. Se eksemplerne nedenfor.

Kvalifikationstillæg for relevant erfaring

Jens har erhvervet relevante kompetencer fra en anden udgående funktion indenfor specialt, og har desuden 3 års klinisk erfaring som speciallæge. Disse kvalifikationer passer lige ind i funktionen i institutionsteamet.

Lønforventning

2000kr/måned for disse kvalifikationer (2018 niveau).

Kvalifikationstillæg for relevant klinisk og forskningsmæssig erfaring

Lars har været læge siden 2012. Han har haft 3 introstillinger indenfor neurologi, almenpraksis og endokrinologi, før han startede på sin hoveduddannelse i psykiatri. Lars har de sidste 10 år forsket og har udover sin Ph.d. været tilknyttet som forsker i regionen og har taget en forskeruddannelse på 1 år i England. Han har løbende over de 10 år publiceret artikler i videnskabelige tidsskrifter.

Lønforventning

2800kr/måned for disse kvalifikationer (2018 niveau).

Hvis du går efter et funktionstillæg, skal du beskrive de særlige arbejdsbetingelser ved det job du søger, og argumentere for, hvorfor de er så særlige, at det bør give et løntillæg.

Funktionstillæg

En meget stor del af det daglige arbejde ligger i en primært udgående funktion på forskellige institutioner. Der er derfor nogle særlige arbejdsbetingelser forbundet med at være så meget på farten.

I den udgående funktion på opholdssteder står man som afdelingslæge i front i vurderingen og behandlingen af den gruppe af patienter med størst tyngde og kompleksitet. Der er fra arbejdsgiver et ønske om, at afdelingslægen skal varetage sub-akutte (ikke på forhånd planlagte) vurderinger på opholdsstederne og derved træde i stedet for akutte vurderinger i psykiatriske akutmodtagelser, med henblik på at undgå at lægge pres på disse.

Lønforventning

2500kr/måned for denne funktion (2018 niveau).

Funktionstillæg

Udefunktion på Helsingør sygehus. Tillægget gives for 2 dage om ugen at gå stuegang på Helsingør sygehus.

Lønforventning

1200 kr. /måned for denne funktion (2018 niveau).

Overvej om der er andre goder end løn som du vil forhandle om

Ved en lønforhandling er det altid en god idé at have ønsker til andet end løn. Hvis det ikke er muligt at blive enige om lønnen, kan der måske være andre goder som du kunne være interesseret i, og som arbejdsgiver er mere lydhør overfor.

Eksempler på andre goder end løn kunne fx være:

- Arbejdsgiverbetalt 1-årig uddannelse i psykopatologi eller 2-årig uddannelse i psykoterapi.
- 30 timers ansættelse med fuld pension.
- 30 timers ansættelse, fri hver onsdag.
- 30 timers ansættelse med mulighed for at arbejde fuld tid 9 måneder om året og samle de 7 timers frihed om ugen til at holde samlet fri

Der er ingen garantier for at komme igennem med sine ønsker. Men når først man er blevet ansat er det for sent at forhandle særlige ansættelsesvilkår. Det skal på plads FØR du skriver under på din ansættelseskontrakt, og inden du begynder i din nye ansættelse.