REGION ØSTDANMARK

**POLITIKERSPØRGSMÅL**

Spørgsmål nr.: FRR-075-26
Dato: 8. oktober 2026
Stillet af: Carli Hækkerup (Ø)

# FRR-spørgsmål vedr. løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere

## Spørgsmål:

Her i overgangsåret skal vi dels være opmærksomme på forskelle i løn og arbejdsvilkår for medarbejderne i indeværende år, dels om disse forskelle videreføres i den nye region.

Vi ved, at der er forskelle på lønnen i Region Sjælland og Region Hovedstaden for flere sammenlignelige faggrupper i de 2 organisationer.

Jeg er blevet gjort opmærksom på et konkret eksempel fra Børne- og Ungdomspsykiatrien, som illustrerer en markant forskel på, hvordan også ekstraordinært arbejde honoreres i de to regioner.

I Region Sjælland er der aktuelt betydelige udfordringer med ventetider og overholdelse af udrednings- og behandlingsretten. Medarbejderne er derfor blevet tilbudt at arbejde ekstra - op til 12 timer om ugen - for at øge kapaciteten. Interessen blandt sygeplejerskerne har dog været meget begrænset.

Forskellen i honorering er samtidig tydelig:

**Region Sjælland:**

Ekstraarbejdet honoreres som udgangspunkt via almindelig timeløn/overarbejdsbetaling gennem Garantiklinikken. Der er ikke indgået en særlig aftale, som giver en ekstra honorering for den fleksibilitet, medarbejderne bliver bedt om at stille til rådighed, trods henvendelse er der ikke

**Region Hovedstaden:**

Her er der indgået en særlig vakanceaftale i Børne- og Ungdomspsykiatrien, hvor ekstraarbejde honoreres med sædvanlig timeløn + 180 %. Timerne indgår samtidig ikke i normperioden.

Det betyder altså, at sygeplejersker i de to regioner kan blive bedt om at stille deres fritid til rådighed for at løse sammenlignelige udfordringer med ventelister og kapacitet - men på meget forskellige økonomiske vilkår.

Det rejser efter vores opfattelse et relevant spørgsmål om, hvorfor sygeplejerskers ekstraordinære fleksibilitet værdisættes væsentligt lavere i Region Sjælland end i Region Hovedstaden.

Det er et eksempel, vi mener er relevant at have med i den politiske drøftelse af rekruttering, fastholdelse og muligheden for faktisk at få medarbejdere til frivilligt at påtage sig ekstra arbejde.

Jeg tror desværre, at ovenstående eksempel ikke er enestående og derfor vil jeg opfordre begge administrationer om at tage kontakt til fagforeningerne samt med-hovedudvalgene, for hurtigste muligt at få et overblik over omfanget for alle faggrupper i forhold til forskelle i løn og arbejdsvilkår.