REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN FOA

FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER
PR. 1. APRIL 2026
FOR
FOA's forhandlingsområder

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning ***6***

Kapitel I FOA Fælles ***6***

2. Elever ***6***

3. Spisepause ***6***

4. Plustid ***6***

5. Ledernes arbejdsvilkår ***6***

6. Arbejdstid ***7***

6.1. Præambel til Arbejdstidsaftale 7

6.2. Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden 7

6.3. 300-timers vagttillæg i relation til rådighed på tjenestestedet 7

6.4. Deltid og overarbejde 8

6.5. Normtidsopgørelse 8

6.6. Ikke-lønafhængige særydelser 8

6.7. Hviletid og fridøgn 9

7. Oplæringsvejledere ***9***

8. Aftale om lokal løndannelse ***9***

9. Introduktion af nyuddannede og ansatte med begrænset branchekendskab ***10***

10. Uddannelse og kompetenceudvikling ***10***

Kapitel II Social og Sundhed ***10***

11. Overenskomst for social og sundhedspersonale ***10***

11.1. Løn 10

11.2. Kvalifikationsløn 11

11.3. Pension 11

11.4. Pension til operationsteknikere 12

11.5. Ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter 12

12. Overenskomst for ledende service- og plejepersonale og områdeledere på ambulanceområdet ***12***

12.1. Løn 12

12.2. Supplerende fritvalgsbidrag 13

12.3. Områdeledere på ambulanceområdet 13

12.4. Pension områdeledere på ambulanceområdet 14
13. Overenskomst for sygehusportører 14
13.1. Dækningsområde 14
13.2. Merit 15
13.3. Uddannelseskravet 15
13.4. Grundløn for erhvervsuddannede portører 15
13.5. Kvalifikationsløn for erhvervsuddannede portører 16
13.6. Løn til portørelever 16
13.7. Pension til portørelever 17
13.8. Løn portører (AMU) 17
13.9. Pension til portører og erhvervsuddannet portører 18
13.10. Redigering 18
14. Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem 18
14.1. Løn 18
14.2. Pension 18
14.3. Drøftelser i perioden 18
15. Overenskomst for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever 18
15.1. Løn 18
15.2. Pension 19
15.3. Drøftelser i perioden 19
16. Overenskomst for piccoloer og piccoliner 19
16.1. Drøftelser i perioden 19
Kapitel III Service, Kost, Teknik og Beredskab 19
17. Overenskomst for ambulanceuddannet personale 19
17.1. Løn 19
17.2. Elever 20
17.3. Pension 20
17.4. Arbejdstid 20
17.5. Tilpasning af normaltjenesten i forbindelse med lokale indsatser mod psykisk belastning 20
17.6. Områdeledere 21
17.7. Områdebestemmelse 21
18. Overenskomst for Regions- og Skolebetjente 21
18.1. Løn 21

18.2. Pension 22
18.3. Voksenelevbestemmelse ejendomsserviceteknikerelever 22
18.4. Holddriftsaftalen 22
Kapitel IV Afslutning 22
19. Afslutning 22
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler 24
Bilag 2: Puljer mv. 25
Bilag 3: Projekt om selvbetalte spisepauser 26
Bilag 4: Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden 27
Bilag 5: Aftale om Hviletid og fridøgn 28
Bilag 6: Aftale om Hviletid og fridøgn vedrørende lange rådighedsvagter 30
Bilag 7 Ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter 32

Dato:	18. marts 2026
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

Kapitel I FOA Fælles

2. Elever

Parterne er enige om at prioriterer pension til elever. Det aftales, at alle elever over 18 år og med 6 måneders beskæftigelsesanciennitet pr. 1. april 2027 omfattes af en pensionsordning på 6 procent

Voksenelever omfattes af en pensionsordning på 6 procent fra ansættelses start.

Merudgift: 6,78 mio.

3. Spisepause

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den forventede bevilling fra AUA-restmidler, samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse, er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at igangsætte et projekt med henblik på at afklare eventuelle udfordringer i arbejdstilrettelæggelsen på overenskomster uden betalt spisepause, jf. bilag 3.

4. Plustid

Parterne er enige om at videreføre og permanentgøre den ved OK24 aftalte mulighed for, at der kan indgås frivillige individuelle aftale mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver om plustid.

5. Ledernes arbejdsvilkår

RLTN og Sundhedskartellet har aftalt at anbefale at igangsætte et projektet om ledernes arbejdsvilkår i regi af Væksthus for Ledelse, jf. punktet om ledernes arbejdsvilkår i forliget mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Indenfor FOA's forhandlingsområde er der flere døgndækkede områder, som inddrages i et kommende projekt.

6. Arbejdstid

6.1. Præambel til Arbejdstidsaftale

Parterne er enige om at indskrive følgende tekst som afslutning på indledningen i Arbejdstidsaftale (11.05.11.1):

> ”Parterne lægger vægt på at gøre trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde. Der er i aftalen om trivsel og sundhed sat fokus på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder ved arbejdstidstilrettelæggelsen.
>
> Sammenhæng mellem krav og ressourcer i arbejdslivet, og balancen mellem arbejdslivet og familielivet er ligeledes fremhævet i aftalen om trivsel og sundhed.
>
> Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde”

6.2. Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne enige om, at bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i Arbejdstidsaftalen (11.05.11.1). Bilaget erstatter nuværende bilag 4.

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i Arbejdstidsaftalen:

Om arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner, henvises til bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen.

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalen teksten indsættes.

6.3. 300-timers vagttillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagttillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagtillæg, der udbetales i februar 2028.

I Arbejdstidsaftalen tilføjes i § 10, stk. 2 i forlængelse af første pkt.:

”samt vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet”.

I bemærkningen til § 10, stk. 2 udgår første sætning.

Merudgift: 0,0 mio. kr.

6.4. Deltid og overarbejde

Som følge af forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. forligets pkt. 16, tilrettes døgnarbejdstidsaftalerne, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde. Omkostningen afholdes ved organisationsforhandlingerne.

Parterne er enige om følgende ændringer i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 med virkning fra 1. april 2026:

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

§ 13, stk. 1 udgår og der indsættes nyt stk. 1 med følgende ordlyd:
"Arbejde udover den daglige planlagte arbejdstid er overarbejde".

I § 13 indsættes nyt stk. 4 med følgende ordlyd:
"Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der for deltidsansatte aftales fast overarbejde ud over en fuld kalendermåned."

Aftalen konsekvensrettes i øvrigt i redigeringsfasen.

Merudgift: 12,92 mio. kr.

6.5. Normtidsopgørelse

Parterne er enige om, at der med virkning senest fra 1. april 2027 udleveres en opgørelse over den præsterede arbejdstid til den ansatte, på tilsvarende vis, som det administreres i kommunerne.

Der indsættes i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 følgende bemærkning:

"En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte.

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalerne teksten indsættes".

6.6. Ikke-lønafhængige særydelser

I Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 foretages følgende ændringer med virkning fra 1. april 2027:

<u>Forhøjelse af tillæg for inddragelse af fridøgn</u>
Parterne er enige om at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn jf. § 16, stk. 2 fra 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau) **til 601,73 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Merudgift: 0,66 mio. kr.

<u>Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdag</u>
Parterne er enige om, at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "inddragelse af fridøgn" i arbejdstidsaftalen med følgende tekst:

"For søgnehelligdage, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg pr. gang på 300 kr. (31. marts 2018 niveau)"

Overskriften til § 16 ændres til "Inddragelse af fridøgn og søgnehelligdage".

Merudgift: 0,44 mio. kr.

6.7. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå to nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 6 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 5 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 6 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.10, og 11.10.11.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 6) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Som konsekvens af aftaleindgåelsen er parterne enige om, at henvisninger i overenskomsten til eksisterende aftale om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

I forhandlingerne om holddriftsaftalen (OK 11.05.01.1) er det aftalt for overenskomster omfattet af den aftale, at bilag 5 og 6 erstatter aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.12.

7. Oplæringsvejledere

Parterne er enige om at drøfte muligheden for at etablere særlige støttemuligheder i Den Regionale Kompetencefond for oplæringsvejledere for elever. Formålet er at understøtte og styrke elevernes tilknytning til de regionale arbejdspladser og gennemførelse af uddannelsen. Uddannelse som oplæringsvejleder kan eventuelt drøftes sammen med KL.

Parterne er enige om at anvende kompetencefondsmidlerne til formålet.

8. Aftale om lokal løndannelse

Parterne er enige om for samtlige FOA-overenskomster at indgå én Aftale om lokal løndannelse, jf. FF-forliget pkt. 2.6. De tidligere gældende aftaler om lokal løndannelse bortfalder og FOA udtræder af tidligere fællesaftaler om lokal løndannelse samtidigt med ikrafttrædelsen af den nye aftale om lokal løndannelse.

Parterne er på den baggrund enige om, at eventuelle relevante bestemmelser i eksisterende aftaler om lokal løndannelse overføres til de respektive overenskomster.

9. Introduktion af nyuddannede og ansatte med begrænset branchekendskab

Parterne er enige om, at en god introduktion er vigtig for nyuddannede og for ansatte med begrænset branchekendskab. Parterne er derfor enige om, at områderne inden for FOA's forhandlingsområde i lighed med andre områder kan drage stor nytte af det initiativ, der er aftale i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 2. marts 2026, pkt. 5.5.

10. Uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at uddannelse og kompetenceudvikling er vigtigt for medarbejdernes faglige udvikling og samtidig bidrager positivt til opgavevaretagelsen på arbejdspladsen. Parterne er enige om, at der i regi af *Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser*, er aftalt flere initiativer, der kan understøtte indsatser vedr. uddannelse og kompetenceudvikling, herunder om faglighed, udvikling og digital teknologi.

Medarbejdere ansat efter overenskomst inden for FOA's forhandlingsområde er fortsat omfattet af Aftale om Kompetenceudvikling, Den Regionale Kompetencefond samt "Fra ufaglært til faglært".

Kapitel II Social og Sundhed

11. Overenskomst for social og sundhedspersonale

11.1. Løn

Parterne er enige om nedenstående ændringer med virkning fra 1. april 2027.

I overenskomstens § 6, stk. 3 hæves grundlønnen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, fra løntrin 13 til løntrin 13 + 2.250 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 2,25 mio. kr.

I overenskomsten § 9, stk. 1 hæves grundlønstillægget for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere fra 10.368 kr. (31. marts 2018 niveau) til 16.168 kr. (31. marts 2018 niveau).

I overenskomstens § 9, stk. 3 hæves grundlønstillægget til plejehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter fra 4.268 kr. (31. marts 2018-niveau) til 10.068 kr. (31. marts 2018-niveau).

I overenskomstens § 9, stk. 4 hæves grundlønstillægget til plejere, der pr. 31. marts 1998 var ansat som plejeassistenter, fra 4.268 kr. (31. marts 2018-niveau) til 10.068 kr. (31. marts 2018-niveau).

Merudgift: 1,77 mio. kr.

I stk. 2 i protokollat 5 vedr. medarbejdere der ansættes på baggrund af patient- og brugererfaring hæves fra løntrin 13 til løntrin 13 + 2.250 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,23 mio. kr.

I punkt 2 i protokollat 3 i overenskomst for social- og sundhedspersonale hæves grundlønnen for operationsteknikere fra løntrin 19 + 8.810 kr. (1. marts 2018-niveau) til løntrin 19 + 14.610 kr. (1. marts 2018-niveau).

Merudgift: 0,04

Grundlønsforbedringer gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

11.2. Kvalifikationsløn

I overenskomstens § 8, stk. 2 ændres med virkning fra 01.04.2027:

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 28 til løntrin 28 + 900 kr. (31. marts 2018 niveau).

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 33 til løntrin 33 + 900 kr. (31. marts 2018 niveau).

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 23 til løntrin 23 + 900 kr. (31. marts 2018 niveau).

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 29 + 2.000 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 29 + 3.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Grundlønsforbedringer gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 12,94 mio. kr.

11.3. Pension

Parterne er enige om nedenstående ændringer med virkning fra 1. april 2027.

I overenskomstens § 11, stk. 1 ændres pensionsprocenten for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og sundhedsmedhjælpere til 15 procent.

Merudgift i alt: 55,77 mio. kr.

I overenskomsten § 11, stk. 2 ændres pensionsprocenten for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, fra 12,6 procent til 14 procent.

Merudgift: 1,35 mio. kr.

11.4. Pension til operationsteknikere

I punkt 4 i protokollat 3 i overenskomst for social- og sundhedspersonale hæves pensionsprocenten med virkning fra 1. april 2027 for operationsteknikere med 2,40 procent. Bestemmelsen ændres herefter til:

> *"Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen.*
>
> *Det samlede pensionsbidrag udgør 15 procent af de pensionsgivende løndele. Egenbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom."*

Merudgift: 0,04 mio. kr.

11.5. Ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter

Social- og sundhedsassistenter er en central og efterspurgt faggruppe i det regionale sundhedsvæsen og varetager en bred vifte af vigtige og ofte komplekse pleje- og kliniske opgaver helt tæt på patienten. De senere år har udviklingen i sundhedsvæsenet medført, at social- og sundhedsassistenter i stigende omfang løser flere og mere komplekse opgaver på tværs af specialer og funktioner.

For at synliggøre og understøtte udviklingsmuligheder og karriereveje for social- og sundhedsassistenter med henblik på rekruttering, fastholdelse og en hensigtsmæssig anvendelse af medarbejdernes kompetencer er parterne enge om at indføre en ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter.

Formålet med den nye stillingskategori er:

- At understøtte regionernes behov for medarbejdere, der kan varetage funktioner med øget kompleksitet, koordinering og fagligt ansvar
- At skabe og synliggøre udviklingsmuligheder for erfarne social- og sundhedsassistenter
- At bidrage til kvalitet og sammenhæng i patientforløb, herunder sikre det øget tværfaglige og tværsektorielle samarbejder

Stillingen indplaceres med virkning fra 1. april 2027 i overenskomsten som social og sundhedspersonale med særligt fagligt ansvar på løntrin 35.

Bilag 7 indsættes som nyt bilag 8 i overenskomsten.

Merudgift: 5,20 mio. kr.

12. Overenskomst for ledende service- og plejepersonale og områdeledere på ambulanceområdet

12.1. Løn

I overenskomstens § 5 hæves grundlønstillægget med virkning fra 1. april 2027 med 5.861 kr. (31. marts 2018 niveau) for alle grupper. Ændringen omfatter også områdeledere, som omfattes af overenskomsten pr. 1. april 2027, jf. punkt 12.3.

Merudgift: 3,12. mio. kr.

12.2. Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 0,89 pct. af den fritvalgsberettigede løn. Bidraget er ikke pensionsgivende.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 0,92 pct. af den pensionsgivende løn. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Ovenstående omfatter også områdeledere, som omfattes af overenskomsten pr. 1. april 2027, jf. punkt 12.3.

Merudgift: 2,02 mio. kr.

12.3. Områdeledere på ambulanceområdet

Parterne er enige om, at områdeledere med 1) en uddannelsesmæssig baggrund jf. § 1, stk. 1 i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for ambulanceuddannet personale (32.44.1) og 2) ansvar for den daglige drift af ambulancetjenesten, herunder materiel, personale og stationer, fremadrettet er omfattet af overenskomst for ledende service og plejepersonale.

Overenskomsten navn ændres i forbindelse med aftaleredigering til overenskomst for ledende service- og plejepersonale og områdeledere på ambulanceområdet.

Der indsættes følgende i overenskomstens § 1, stk. 1:

> Med virkning fra 1. april 2027:
> **"e) Områdeledere på ambulanceområdet med**
> **1) en uddannelsesmæssig baggrund jf. § 1, stk. 1 i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for ambulanceuddannet personale**
> **2) ansvar for den daglige drift af ambulancetjenesten, herunder materiel, personale og stationer**
>
> **FOA forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. e."**

Parterne er enige om, at e) omfatter områdeledere jf. overenskomst for ambulanceuddannet personale (32.44.1), og denne stilling fjernes derfor fra ambulanceoverenskomsten, som konsekvensrettes som følge heraf i forbindelse med redigeringen.
§ 5, stk. 2 ændres til:

> "Grundlønnen for oldfrueassistenter er løntrin 21.
> Der ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning, dog ikke afdelingsledere, jf. § 1, stk. 1, pkt. d **(**NYT**: Med virkning fra 1. april 2027: "og områdeledere på ambulanceområdet, jf. § 1, stk. 1, pkt. e")**, et årligt pensionsgivende tillæg på 8.458 kr. (31. marts 2018 niveau). Med virkning fra 1. april 2025: 16.723 kr. (31. marts 2018 niveau)."

I § 5 indsættes nyt stk. 4 og nuværende stk. 4 bliver stk. 5:

**"Grundlønsintervallet for områdeledere på ambulanceområdet begynder ved løntrin 32.
Der ydes til alle områdeledere på ambulanceområdet et pensionsgivende tillæg på 2.016 kr. (31. marts 2018-niveau).
Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn inden for det nævnte interval."**

I § 7 indsættes som nyt stk. 2 og nuværende stk. 2 og 3 bliver herefter stk. 3 og 4.

**"Områdeledere på ambulanceområdet, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for område, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.
Områdeledere på ambulanceområdet, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse inden for området, ydes 8 løntrin oven i grundlønnen."**

I § 9, stk. 1 indsættes som sidste afsnit:

"For ansatte omfattet af § 1, stk. 1e indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv. Pension ydes i henhold til forsikringsselskabets vedtægter."

Eksisterende områdeledere på ambulanceområdet:
Overflyttes pr. 1. april 2027 til overenskomst for ledende service- og plejepersonale.

12.4. Pension områdeledere på ambulanceområdet

Parterne er enige om at pensionsprocenten for områdeledere på ambulanceområdet med virkning fra 1. april 2027 ændres fra 14 procent til 15 procent.

Merudgift: 0,12 mio. kr.
Udgiften afholdes af FOA Fælles.

13. Overenskomst for sygehusportører

13.1. Dækningsområde

Med virkning fra 1. april 2026 omfattes portørelever, der ansættes som led i gennemførelsen af erhvervsuddannelsen til portør efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 961 af 16. august 2024, af portøroverenskomstens dækningsområde (32.16.1)

Områdebestemmelsen opdateres, og følgende indsættes i § 1, stk. 1 efter første pkt:

1. Aspirant
2. Portør
3. Erhvervsuddannet portør
4. Portørelever, der ansættes som led i gennemførelsen af portøruddannelsen og efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 961 af 16. august 2024.

I forbindelse med udvidelsen af overenskomstens dækningsområde til også at omfatte erhvervsuddannede portører er parterne enige om, at overenskomsten både skal rumme en ufaglært og

faglært indgang til arbejdsområdet. Ved valg af ansættelsesform kan regionen tage den ansattes uddannelsesmæssige ønsker og ambitioner i betragtning.

Parterne er enige om at reservere midler i den Regionale kompetencefond til at understøtte den nye erhvervsuddannelse til Portør. Parterne drøfter både økonomi og tilskudsmuligheder i 2. halvår af 2026

13.2. Merit

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne er enige om at indføre et ret til en uddannelsessamtale for portører, som har mere end 4 års anciennitet på arbejdspladsen, og som ønsker at uddanne sig til erhvervsuddannet portør. Uddannelsessamtale sker med henblik på at afklare uddannelsesmulighederne og eventuelt udarbejde en uddannelsesplan for den ansatte med det mål at blive erhvervsuddannet portør.

Allerede ansatte AMU-uddannede portører, som ønsker at uddanne sig til erhvervsuddannede portører, og som opfylder kvalifikationskravene, har fortrinsret til ledige stillinger som portørelev, idet omfang det ikke strider mod regionens bemandingsbehov i forhold til driften.

Allerede ansatte, som påbegynder en erhvervsuddannelse ansættes efter bestemmelserne i kapitel 5. Regionen og medarbejderen kan aftale, at medarbejderen helt eller delvist fortsætter med sin hidtidige løn under elevtiden i det omfang merudgiften kan dækkes af Kompetencefonden og/eller fra puljen Ufaglært til Faglært. Under og efter færdiggjort uddannelse beregnes anciennitet efter tidspunktet for ansættelse på overenskomsten.

13.3. Uddannelseskravet

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne er enige om, at uddannelseskravet i portøroverenskomstens § 1, stk. 2 ikke finder anvendelse for ansatte der udfører lagerarbejde og som i øvrigt ikke udfører andre portøropgaver. Efter 8 måneders aspiranttid overgår portørerne til almindelig portørløn.

Der indsættes følgende i § 1, stk. 1 efter 2. pkt. i overenskomst for sygehusportører (32.16.1):

"Kravet om grundkursus gælder dog ikke for ansatte der udfører lagerarbejde og som i øvrigt ikke udfører andre portøropgaver."

13.4. Grundløn for erhvervsuddannede portører

§ 5, stk. 2 i overenskomst for portører ændres med virkning fra 1. april 2027:

Der indsættes følgende i skemaet:

Erhvervsuddannede portører indplaceres på løntrin 20

Erhvervsuddannede portører, knyttet til lukkede sikrede afdelinger og assistenter ved røntgen- operation og dialyseafdelinger indplaceres på løntrin 21

Erhvervsuddannede portører, der er fuldtidsbeskæftigede ved sektionsarbejde indplaceres på løntrin 29.

13.5. Kvalifikationsløn for erhvervsuddannede portører

Med virkning fra 1. april 2027 indføres kvalifikationsløn for erhvervsuddannede portører.

I portøroverenskomstens § 7 indsættes nye bestemmelser, som nærmere aftales i redigeringsfasen. Der indsættes følgende:

Stk. x.
En erhvervsuddannet portør, som har 5 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 23 + 7.366 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

Stk. x.
En erhvervsuddannet portør, som har 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 27 + 4.700 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

Stk. x
En erhvervsuddannet portør, knyttet til lukkede sikrede afdelinger og assistenter ved røntgen- operation ogr dialyseafdelinger, som har 5 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 24 + 7.366 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

Stk. x
En erhvervsuddannet portør, knyttet til lukkede sikrede afdelinger og assistenter ved røntgen- operation ogr dialyseafdelinger, som har 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 28 + 4.700 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

Stk. x
En erhvervsuddannet portør, der er fuldtidsbeskæftigede med sektionsarbejde, som har 5 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 32 + 7.366 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

Stk. x
En erhvervsuddannet portør, der er fuldtidsbeskæftigede med sektionsarbejde, som har 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område (ekskl. elevtid) indplaceres på løntrin 36 + 4.700 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018)

13.6. Løn til portørelever

Parterne er enige om, at for portørelever, omfattet af lovbekendtgørelse nr. 961 af 16. august 2024, udgør lønnen følgende beløb pr. måned:

Med virkning fra 1. april 2026:

Elevlønnen fra 1.-12 måned udgør 10.645,32 kr. (31. marts 2018)
Elevlønnen fra 13. og efterfølgende måned udgør 11.316,56 kr. (31. marts 2018)

Med virkning fra 1. april 2027:

Elevlønnen fra 1.-12. måned hæves fra 10.645,32 kr. (31. marts 2018) til 12.144,93 (31. marts 2018)

Elevlønnen fra 13. og følgende måneder hæves fra 11.316,56 kr. (31. marts 2018) til 12.696,97 kr. (31. marts 2018)

For elever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse (uddannelsens starttidspunkt) er fyldt 25 år, er lønnen fastsat til løntrin 13 + 14.300 (31. marts 2018)

De nærmere tekstmæssige bestemmelser aftales i redigeringsfasen.

13.7. Pension til portørelever

Med virkning fra 1. april 2027 er elever, som ansættes som led i gennemførelsen af portøruddannelsen efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 961 af 16. august 2024, berettiget til et pensionsbidrag på 6 procent.

I overenskomst for portører indsættes følgende bestemmelser for elever:

Stk. 1.
Der indbetales pension til Pensam.

Stk. 2.
Det samlede pensionsbidrag udgør 6 procent af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

For portørelever, som ikke er omfattet af § XX (voksenelever) og § XX (merit-elever) ydes pension, når eleven:

- Er fyldt 18 år
- Og har mindst 6 måneders sammenlagt beskæftigelse som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter, at alle betingelserne er opfyldt.

Konsekvensrettelser i overenskomstens øvrige bestemmelser foretages i redigeringsfasen.

13.8. Løn portører (AMU)

Med virkning fra 1. april 2027 foretages følgende ændringer:

Funktionstillægget efter § 6, stk. 2 hæves fra 13.090 kr. til 14.300 kr.

13.9. Pension til portører og erhvervsuddannet portører

Med virkninger fra 1. april 2027 hæves pensionsbidraget i § 9, stk. 2 fra 13,40% til 14,78%

Samlet merudgift for punkt 13: 17,35 mio. kr.

13.10. Redigering

Portøroverenskomsten redigeres i overensstemmelse med det af parterne udarbejdet udkast til ny portøroverenskomst af 18. marts 2026.

14. Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem

14.1. Løn

I overenskomsten § 7, stk. 2 hæves kvalifikationslønnen efter 10 års ansættelse fra løntrin 22 til løntrin 22 + 5.800 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ændringen har virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,05 mio. kr.

14.2. Pension

I overenskomstens § 9, stk. 4 ændres pensionsprocenten fra 14,0 procent til 16,2 procent.

Ændringerne har virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,18 mio. kr.

14.3. Drøftelser i perioden

Som led i et generelt ønske om at forenkle og harmonisere er parterne enige om i overenskomstperioden at drøfte overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem. Undersøgelsen indebærer ikke i sig selv ændringer i gældende ansættelsesvilkår. Eventuelle ændringer forudsætter særskilt aftale mellem parterne.

15. Overenskomst for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever

15.1. Løn

I overenskomsten § 7, stk. 2 hæves kvalifikationslønnen efter 10 års ansættelse fra løntrin 29 + 7.761 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 29 + 15.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ændringerne har virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,59 mio. kr.

15.2. Pension

I overenskomstens § 9, stk. 2 ændres pensionsprocenten fra 16,1 procent til 17 procent.

Ændringerne har virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,38 mio. kr.

15.3. Drøftelser i perioden

Parterne er enige om at drøfte udviklingsmuligheder for neurofysiologiteknikkere i perioden.

16. Overenskomst for piccoloer og piccoliner

16.1. Drøftelser i perioden

Parterne er enige om, at overenskomsten for piccoloer og piccoliner omfatter et meget begrænset antal medarbejdere.

Parterne er derfor enige om i overenskomstperioden i fællesskab at undersøge, om overenskomstområderne kan overføres til andre relevante overenskomster på det regionale område.

Undersøgelsen indebærer ikke i sig selv ændringer i gældende ansættelsesvilkår. Eventuelle ændringer forudsætter særskilt aftale mellem parterne.

Kapitel III Service, Kost, Teknik og Beredskab

17. Overenskomst for ambulanceuddannet personale

17.1. Løn

I overenskomstens § 5, stk. 2 ændres med virkning fra 01.04.2027:

Ambulancebehandlere:
Grundløn til Ambulancebehandlere hæves fra løntrin 24 + 7.250 kr. (31. marts 2018) til løntrin 25 + 7.250 kr. (31. marts 2018).

Paramedicinere:
Grundløn til Paramedicinere hæves fra løntrin 24 + 22.000 kr. (31. marts 2018) til løntrin 25 + 22.000 kr. (31. marts 2018).

ST-reddere:
Grundløn til ST-reddere hæves fra løntrin 20 til løntrin 21.

Grundlønsforbedringer gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 14,89 mio. kr.

17.2. Elever

Parterne er enige om nedenstående ændringer med virkning fra 1. april 2027.

I overenskomsten § 27, stk. 1 hæves lønnen for elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, fra løntrin 20 til løntrin 21.

I overenskomsten § 27, stk. 2 hæves lønnen for elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, fra løntrin 6 til løntrin 7. Elever, som har gennemført 2 års uddannelsesforløb, hæves fra løntrin 8 til løntrin 9. Elever ansat efter bestemmelsen, som er fyldt 25 år, hæves fra løntrin 12 til løntrin 13.

I overenskomstens § 27, stk. 3 hæves lønnen for øvrige elever fra "følgende procentsatser af løntrin 4" til "følgende procentsatser af løntrin 5"

Merudgift: 2,27 mio. kr.

17.3. Pension

I overenskomstens § 9, stk. 2 ændres pensionsprocenten med virkning fra 1. april 2027 fra 14,0 procent til 15 procent med virkning fra den 1. april 2027.

Merudgift: 8,01 mio. kr.

17.4. Arbejdstid

I overenskomstens bilag 1 ændres § 6, stk. 3 med virkning fra den 1. april 2027:

- Forskudttidstillægget ændres fra 35,49 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) til 39,49 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).
- Weekendtillægget ændres fra 60,32 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) til 63,73 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 7,34 mio. kr.

17.5. Tilpasning af normaltjenesten i forbindelse med lokale indsatser mod psykisk belastning

Der er i de enkelte regioner iværksat forskellige indsatser for at forebygge og behandle psykiske belastningsreaktioner, herunder forebyggelse og behandling af PTSD blandt ambulanceuddannet personale. Disse indsatser tager afsæt i lokale forhold og behov og udgør et vigtigt element i arbejdsmiljøarbejdet.

Med henblik på at understøtte og give bedre rammer for det arbejde, som allerede foregår lokalt med psykiske belastninger, herunder forebyggelse og behandling af PTSD, aftales det, at den daglige normaltjeneste kan udgøre ned til 1 time i forbindelse med lokale indsatser herom.

Nedenstående tekst indsættes i overenskomsten § 11, samt i § 3, stk. 4 i arbejdstidsaftalen for ambulanceuddannet personale i overenskomstens bilag 1:

"I forbindelse med lokale indsatser mod psykiske belastninger kan den daglige normaltjeneste udgøre ned til 1 time."

17.6. Områdeledere

Der henvises til punkt 12.3.

17.7. Områdebestemmelse

Parterne er enige om, at overenskomstens § 1, stk. 1 opdateres således:

"Stk. 1
Overenskomsten omfatter personer som:

a) Ansættes i stillinger, der forudsætter en uddannelse som ambulanceassistent, ambulancebehandler eller paramediciner og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelsen af en af de nævnte uddannelser.

b) Personer, som beskæftiges med liggende sygetransport eller dertilhørende funktioner.

BEMÆRKNINGER:
Overenskomstens virkefelt er bredt og lader sig ikke begrænse til arbejdsopgaver kun relateret til kørsel og assistance i ambulancer og akutbiler. Regionerne kan således også anvende personalet i andre sammenhænge og til opgaver inden for f.eks. de præhospitale, akutte og sub akutte områder, samt ved modtagelsen af patienter. Det afgørende er, at regionen ønsker den nævnte uddannelsesbaggrund til stillingen.

Medarbejdere som beskæftiges med liggende sygetransport benævnes ST-reddere. ST-reddere kan dog også beskæftiges med andre opgaver i tilknytning til den liggende sygetransport."

18. Overenskomst for Regions- og Skolebetjente

18.1. Løn

Parterne er enige om nedenstående ændringer med virkning fra 1. april 2027.

I overenskomsten § 6, stk. 2 ændres grundlønnen for skolebetjentmedhjælpere fra LT 13 + 6.709 kr. (31. marts 2018 niveau) til LT 16.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

Parterne er enige om, at regionsbetjentformænd, Regionsbetjente, Ejendomsserviceteknikere, Skolebetjente, Stedfortrædende/assisterende skolebetjente og Pedeller ved ældreboliger, daghjem og

dagcentre, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes 1 løntrin oven i grundlønnen.

Merudgift: 0,42 mio. kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

18.2. Pension

I overenskomsten § 13, stk. 2 ændres pensionsprocenten fra 13,32 procent til 14,85 procent med virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 1,23 mio. kr.

18.3. Voksenelevbestemmelse ejendomsserviceteknikerelever

Med virkning fra den 1. april 2027 indsættes i overenskomstens § 33 et nyt stk. 4 og nuværende stk. 4 bliver til stk. 5:

> ”*Stk. 4.*
> Elever, som er fyldt 25 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin 16.

Merudgift: 0,40 mio. kr.

18.4. Holddriftsaftalen

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes pr. 1. april 2027 2,00 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

Kapitel IV Afslutning

19. Afslutning

1. Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLTN og Forhandlingsfælleskabet.

2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.

3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 18. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FOA:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale af 27. februar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører af 22. januar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af 15. januar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af 22. januar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner af 15. januar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for regions- og skolebetjente m. fl af 8. januar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ambulanceuddannet personale af 24. februar 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ledende service- og plejepersonale af 22. januar 2025
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 4. februar 2025
- Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA-Fag og Arbejde, HK-Kommunal og DL-Patient/Administration/Kommunikation af 20. februar 2025
- Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale af 17. januar 2019
- Aftale om lokal løndannelse for regions- og skolebetjente med flere samt vagtcentralpersonale af 15. oktober 2018
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 17. august 2016

Bilag 2: Puljer mv.

	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
Personalegrupper mv.	**Antal**	**Lønsum**	**Pct. af lønsum afsat**	**Sum**
Ambulanceuddannet personale	2.310,49	1.318,04	2,00	26,36
Social- og sundhedspersonale	8.279,84	4.820,31	2,00	96,41
Sygehusportører	2.032,20	959,42	2,00	19,19
Regions- og skolebetjente m.fl.	214,09	112,70	2,00	2,25
Neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever	104,52	53,01	2,00	1,06
Tilsynsførende assistenter	28,77	14,86	2,00	0,30
Piccoloer og piccoliner	3,63	0,70	2,00	0,01
Midler fra FF forlig				8,59
Total	**12.973,52**	**7.279,04**		**154,17**

	Puljeforbrug			
Udgifter	**Udmøntnings-tidspunkt**	**Mio. kr.**	**Pct. af pulje**	**Pct. af lønsum**
Løn- og pensionforbedringer	1. april 2027	132,44	85,91	1,82
Arbejdstidsbestemte forbedringer	1. april 2027	8,46	5,49	0,12
Honorering af over-/merarbejder deltidsansatte	1. april 2026	12,92	8,38	0,18
Reserveret områdeledere, ambulance	1. april 2027	0,32	0,21	0,00
Udgifter i alt		**154,15**	99,99	2,12
Overskud/underskud		**0,02**	0,01	0,00

Bilag 3: Projekt om selvbetalte spisepauser

Parterne har drøftet tilrettelæggelsen af den selvbetalte spisepause, herunder om planlægningen af den selvbetalte spisepause kan give udfordringer i forhold til driften, hvis spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.
Parterne har en fælles interesse i, at arbejdet kan tilrettelægges med størst mulig effektivitet, sikkerhed og fleksibilitet til gavn for både arbejdsplads og medarbejdere.
Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre et projekt med henblik på afklaring af eventuelle udfordringer i arbejdstilrettelæggelsen på overenskomster uden betalt spisepause herunder:

- Afbalancering af behovet for fleksibilitet i driften og faste aftalte rammer i arbejdstilrettelæggelsen
- Særlige udfordringer på arbejdspladser/institutioner, hvor tilstedeværelse er påkrævet (sygehuse, døgninstitutioner mv.)
- Honoreringsmodeller ved forstyrrelse af selvbetalt spisepause
- Planlægningsmodeller for spisepauser på arbejdspladser med kontinuerlig drift.

Den indsamlede viden drøftes mellem parterne.
Projektet gennemføres i overenskomstperioden med henblik på, at det kan indgå i forberedelserne af OK29.
Parterne er enige om at afdækningen udelukkende har til formål at bibringe den nødvendige viden for at kunne forholde sig til problemstillingen og bør således ikke danne grundlag for fagretlige forfølgning eller indskrænkninger i det lokale aftalerum.

Bilag 4: Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv.

Planlægning og ændringer i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen er en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i regionerne hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patient-/borgersammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid. Parterne opfordrer derfor til, at der er en lokal dialog om:

- Personalesammensætning, faggrupper og kompetencer på arbejdspladsen

- Vagtbelastningens indflydelse på arbejdsplanlægningen

- Indflydelse på valg mellem udbetaling og afspadsering.
    - *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på om honorering skal udbetales eller afspadseres. For nogle er den ekstra indtjening en vigtig del af deres økonomi, for andre vægtes friheden højere. Det kan medvirke til at medarbejderen også bliver mere fleksible i forhold til dækning af vagter osv.*

- Indflydelse på planlægning af vagter og frihed (fx ferie, afspadsering, søgnehelligdage og særlige fridage)
    - *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttyper og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgndækket område, hvor der arbejdes på alle dage og alle tider, er det endvidere vigtigt, at der er en dialog om placeringen af frihedsperioder. Det kan sikre, at der er en bedre balance imellem arbejdsliv og privatliv.*

- Indflydelse på mulighed for at bytte vagter
    - *At der er en åben dialog om tilrettelæggelse af arbejde, muligheder for at få fri, f.eks. ved internt bytte af vagter. Nogle gange opstår der akut behov for fri, som ikke altid kan tilgodeses i tjenesteplanen, men som et vagtbytte evt. kan løse.*

- Behovet for ændringer af varslet tjenesteplan

Bilag 5: Aftale om Hviletid og fridøgn

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet
Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

> Bemærkning:
> Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten
Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet
Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet
Stk. 1
Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

> Bemærkning:
> Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes om hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2
Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

> Bemærkning:
> I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode
Stk. 1
Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2
Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3
I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn
Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 7. Kompenserende hvileperiode
I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse
Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør
Stk. 1
Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2
Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For … For …

Bilag 6: Aftale om Hviletid og fridøgn vedrørende lange rådighedsvagter

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet
Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

> Bemærkning:
> Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten
Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste
Stk. 1
Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

> Bemærkning:
> I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådighedstjeneste på eller uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (døgnvagt).
>
> Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

Stk. 2
Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 4. Deltagelse i koloniophold mv.
Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.
Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgns varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.
Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgns varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

> Bemærkning:
> Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 5. Kompenserende hvileperiode
Stk. 1
I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2
Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 6. Aftalens ikrafttræden og ophør
Stk. 1
Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2
Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For … For …

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

Bilag 7 Ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter

For at synliggøre og understøtte udviklingsmuligheder og karriereveje for social- og sundhedsassistenter med henblik på rekruttering, fastholdelse og en hensigtsmæssig anvendelse af medarbejdernes kompetencer er parterne enge om at indføre en ny stillingskategori for social- og sundhedsassistenter. Formålet med stillingskategorien er at:

- At understøtte regionernes behov for medarbejdere, der kan varetage funktioner med øget kompleksitet, koordinering og fagligt ansvar
- At skabe og synliggøre udviklingsmuligheder for erfarne social- og sundhedsassistenter
- At bidrage til kvalitet og sammenhæng i patientforløb, herunder sikre det øget tværfaglige og tværsektorielle samarbejder

For at en stilling kan indplaceres i den nye stillingskategori, skal den adskille sig væsentligt fra en almindelig basisstilling for social- og sundhedsassistenter. Det patientrettede arbejde indgår fortsat som en central del af stillingen.

Det er den enkelte region, der vurderer, om en konkret stilling opfylder betingelserne for indplacering i stillingskategorien, og i hvilke situationer stillingskategorien anvendes.

Beslutning om indplacering i stillingskategorien kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling. Stillinger i den nye stillingskategori kan bl.a. omfatte:

- Stillinger med særlig tovholder- eller koordinerende opgaver uden ledelsesansvar
- Stillinger som særlig faglig nøglemedarbejder
- Stillinger med særlige lærings- og udviklingsfunktioner
- Stillinger med særligt ansvar for kvalitetssikring
- Stillinger med særligt ansvar for komplekse patientforløb, herunder overgange mellem sektorer

Oplistningen er vejledende og ikke udtømmende.