
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

HK KOMMUNAL

SAL (Danske Sundhedsadministrato-
rors Landsforening)

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2026
INDEN FOR
HK KOMMUNAL OG
SAL (DANSKE SUNDHEDSADMINISTRATORERS LANDSFORENING)
FORHANDLINGSOMRÅDE**

 INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Dækningsområde	3
2.1	Nye uddannelser	3
2.2	Overenskomst for grafisk personale integreres i overenskomst for adm. og IT.	4
3.	Løn	5
3.1	Overenskomst for sundhedsadministrativt personale	5
3.2	Tandklinikassistenter	5
3.3	Laborantpraktikanter under 25 år	6
4.	Pension	6
5.	Aftale om lokal løndannelse	6
6.	Fritvalgsordning	7
7.	Færdiguddannede elever under 21 år	7
8.	Arbejdstid og særydelser	7
8.1	Ændringer til arbejdstidsaftale 11.05.11.1	7
8.2	Deltid og overarbejde	9
8.3	Forskudt tid	11
9.	Professionsmaster	11
10.	Løft af digitale og teknologiske kompetencer	11
11.	Fra administrativ til sundhedsadministrativ medarbejder.....	12
12.	Fortsættelse af særlig indsats for lægesekretærer.....	12
13.	Den Regionale Kompetencefond.....	12
14.	Afslutning	13
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....	14
	Bilag 2: Puljer mv.....	15
	Bilag 3: Grafisk personale, der pr. 31. marts 2026 var omfattet af overenskomst for grafisk beskæftiget personale.	16
	Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn.....	17
	Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder	19

Bilag 6: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen21

Dato: 12. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Takstnævn og HK / SAL.

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 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

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

2. Dækningsområde

2.1 Nye uddannelser

Dækningsområdet i overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. udvides med:

- Erhvervsakademiuddannelse i operationel cybersikkerhed
- Professionsbachelor i cybersikkerhed
- Professionsbachelor i IT-arkitektur
- Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement

Erhvervsakademiuddannelser

I overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. aflønnes ansatte med en erhvervsakademiuddannelse i operationel cybersikkerhed på grundlønstrin 29 + 3.495 kr.

Gruppen indføres tillige i §7, stk. 2, pkt. 9 i overenskomsten.

Allerede ansatte med uddannelse i operationel cybersikkerhed bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

Ansatte med uddannelse i operationel cybersikkerhed er også omfattet af løn- og pensionsforbedringerne til øvrige erhvervsakademiuddannelser i forliget.

Professionsbacheloruddannelser

I Overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. aflønnes ansatte med en professionsbachelor i: Cybersikkerhed, IT arkitektur samt Katastrofe- og risikomanagement på grundløn 33.

Allerede ansatte med en af ovennævnte professionsbacheloruddannelser bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

Professionsbacheloruddannelserne er også omfattet af løn- og pensionsforbedringerne til øvrige professionsbachelorer i forliget.

Professionsbachelorer i katastrofe- og risikomanagement

Med virkning fra overenskomstens udsendelse omfattes professionsbachelorer i katastrofe- og risikomanagement, der er beskæftiget med administrative, IT-mæssige og /eller cybersikkerhedsmæssige opgaver af overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. (OK 32.01.1).

Med virkning fra overenskomstens udsendelse omfattes professionsbachelorer i katastrofe- og risikomanagement, der er beskæftiget med tekniske og/eller beredskabsmæssige opgaver af overenskomst med Teknisk Landsforbund (OK 33.11.1).

2.2 Overenskomst for grafisk personale integreres i overenskomst for adm. og IT.

Parterne er enige om, at overenskomst for grafisk beskæftiget personale nedlægges. Allerede ansatte på den grafiske overenskomst overgår til protokollat 7 i overenskomst for Administrations- og IT-personale m.fl. Fremadrettet indplaceres grafisk personale i regionerne i overenskomsten for Administrations og IT-personale m.fl., herunder på grundlønningerne i § 5 stk. 2.

På den baggrund foretages følgende ændringer i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl.:

Områdebestemmelsen §1 stk. 1:

Gældende afsnit lydende *"Grafiske teknikere, mediegrafikere og professionsbachelorer i grafisk kommunikation er i overenskomsten betegnet som administrationspersonale"* ændres til et nyt selvstændigt punkt 2):

"2) Grafisk personale, herunder grafisk beskæftiget personale.

Grafiske teknikere, mediegrafikere og professionsbachelorer i grafisk kommunikation er i overenskomsten betegnet som administrationspersonale. For så vidt angår grafisk personale der pr. 31. marts 2026 var omfattet af overenskomst for grafisk beskæftiget personale henvises til protokollat 7"

"Grafisk personale" indsættes endvidere i bemærkningen til §1.

I §5 stk. 2 første afsnit tilføjes: *"For administrationspersonale og grafisk personale (basisstillinger)"* ...

Nyt protokollat 7 indsættes i overenskomsten, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at ansatte der pr. 1. april 2026 overgår fra overenskomsten for grafisk personale til protokollat 7 bevarer deres hidtidige løn og pensionsvilkår, og overgangen må ikke medføre en lønnedgang.

3. Løn

3.1 Overenskomst for sundhedsadministrativt personale

Parterne er enige om følgende lønændringer for ansatte på Overenskomst for sundhedsadministrativt personale:

Lægesekretærer:

Lægesekretærer kan pr. 1. april 2027 indplaceres på grundlønstrin 24 + 1.602 kr. eller efter lokal aftale på grundlønstrin 30.

Lægesekretærer, der pr. 31. marts 2027 er indplaceret på grundlønstrin 32, bevarer dette grundlønstrin.

Der indføres et nyt kvalifikationstillæg pr. 1. april 2027 for lægesekretærer på grundlønstrin 30 således, at lægesekretærer, med 4 års sammenlagt beskæftigelse, på baggrund af grunduddannelsen, ydes 2 løntrin oveni grundlønnen. Tillægget indskrives som nyt punkt 6 i §7, stk. 2.

Lægesekretærer på grundlønstrin 24 + 1.602 kr. med 7 års anciennitet hæves pr. 1. april 2027 med 3.723 kr. med fuldt gennemslag. Teksten i §7, stk. 2, punkt 5 ændres til: *"Lægesekretærer på grundløn 24 + 1.602 kr. (31. marts 2018 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, tillægges 7 løntrin. Samtidigt bortfalder grundlønstillægget på 1.602 kr."*

Sundhedsadministrative koordinatore:

Den pensionsgivende grundløn for sundhedsadministrative koordinatore forhøjes pr. 1. april 2027 fra grundløn 29 til grundløn 30 med fuldt gennemslag.

Specialister

I §5, stk. 2 indsættes en anmærkning til skemaet over grundlønsindplaceringer. I anmærkningen skal der fremgå følgende tekst: *"Specialister kan fx være sundhedsadministrativt personale med særlige kvalifikationer eller funktioner"*.

Merudgift: 15,56 mio. kr.

3.2 Tandklinikassistenter

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes den pensionsgivende grundløn til tandklinikassistenter fra grundløn 24 til grundløn 24 + 3.960 kr. i årligt grundbeløb med fuldt gennemslag.

Den pensionsgivende grundløn for 1. tandklinikassistenter forhøjes 1. april 2027 fra grundløn 29 til grundløn 31 med fuldt gennemslag.

Stillingsbetegnelsen 1. tandklinikassistent ændres til tandklinikassistent. Lønmodellen ændres således, at tandklinikassistenter pr. 1. april 2027 kan, efter lokal aftale, indplaceres på grundløn 24 + 3.960 kr. eller grundløn 31.

Merudgift: 0,76 mio. kr.

3.3 Laborantpraktikanter under 25 år

For laborantpraktikanter under 25 år hæves grundlønningen pr. 1. april 2027 fra 57,37 pct. af løntrin 24 til 65,00 pct. af løntrin 24.

Merudgift: 0,03 mio. kr.

4. Pension

Parterne har aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget således at:

- Det på Overenskomst for administrations og IT-personale m.fl. forhøjes med 1,00 procentpoint
- Det på Overenskomst for sundhedsadministrativt personale forhøjes med 1,00 procentpoint
- Det på protokollat 7 for grafisk personale, jf. punkt 2.2 i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. forhøjes med 1,00 procentpoint.

Alle pensionsforbedringer træder i kraft den 1. april 2027.

Merudgift: 59,19 mio.kr.

5. Aftale om lokal løndannelse

RLTN og HK Kommunal er enige om, at den lokale løndannelse er en væsentlig del af løndannelsen på det regionale område. Med henblik på en endnu mere velfungerende lokal løndannelse er der aftalt en række fornyelser i Fællesaftalen om lokal løndannelse, jf. forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet. Fornyelserne indebærer bl.a. en række ændringer i aftalen, der skal skabe mere enkle og gennemsikkelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn. Parterne er på den baggrund enige om, at bestemmelser om resultatløn i fællesaftalen om lokal løndannelse overføres til følgende overenskomster:

- Overenskomst for administrations- og IT-personale mfl. (32.01.1)
- Overenskomst for sundhedsadministrativt personale (32.09.1)

Parterne er enige om at indsætte følgende bestemmelse i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. samt Overenskomst for Sundhedsadministrativt personale:

§X. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der

honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

6. Fritvalgsordning

Parterne er enige om følgende supplerende fritvalgsbidrag:

Supplerende fritvalgsbidrag - månedslønnede

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag med 1,03 pct. af den fritvalgsberettigede løn for grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 1,07 pct. af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Supplerende fritvalgsbidrag - timelønnede

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag med 1,03 pct. af den fritvalgsberettigede løn for timelønsgrupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 1,07 pct. af den pensionsgivende løn til timelønsgrupper omfattet af forliget. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Merudgift: 64,62 mio. kr.

7. Færdiguddannede elever under 21 år

Ved OK24 aftalte parterne, at alle elever og laborantpraktikanter på HK Kommunal's område har ret til pension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter eleven/praktikanten er fyldt 18 år.

Som supplement hertil er parterne enige om, at færdiguddannede elever under 21 år, der fortsætter i en ansættelse omfattet af overenskomsten, skal have pension indbetalt fra ansættelsens start.

Bestemmelsen har virkning fra 1. april 2027 og gælder færdiguddannede elever og laborantpraktikanter i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl.

Følgende tekst indsættes i overenskomstens §39:

"For ansatte med en regional elevuddannelse indbetales pension fra ansættelsens begyndelsestidspunkt."

Merudgift: 0,03 mio. kr.

8. Arbejdstid og særydelser

8.1 Ændringer til arbejdstidsaftale 11.05.11.1

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 muligt omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde"

Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Parterne er enige om, at bilag 6 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1. Bilaget erstatter nuværende bilag 4.

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1:

"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".

Forhøjelse af tillæg for inddraget fridøgn i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2027 at forhøje tillæggene for inddragelse af fridøgn i arbejdstidsaftale 11.05.11.1 jf. § 16, stk. 2 fra 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau) til 601,73 kr. (31. marts 2018 niveau) og fra 505,14 kr. (31. marts 2018 niveau) til 530,14 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,03 mio. kr.

Nyt tillæg for inddragelse af søgnehellidage i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2027 at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "Inddragelse af fridøgn" i arbejdstidsaftale 11.05.11.1 med følgende tekst:

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

Bestemmelsens overskrift ændres samtidig til "Inddragelse af fridøgn og søgnehellidage".

Merudgift: 0,05 mio. kr.

300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

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

I Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 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.

Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå 2 nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 4 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 5 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.13 og 11.10.11.

Parterne bemærker, at den nye Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 5) 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 overenskomster til eksisterende aftale(-r) om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

Normtidsopgørelser

Parterne er enige om, at der senest med virkning 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 døgnarbejdstidsaftalerne 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".

8.2 Deltid og overarbejde

Som følge af forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. forligets punkt 16, tilrettes overenskomster og arbejdstidsaftaler, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde.

Parterne er enige om følgende vedr. døgnarbejdstidsaftale 11.05.11.1:

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

Der indsættes et nyt stykke 1 i aftalens § 13 om overarbejde 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.

Parterne er enige om at følgende indsættes som ny §18 i Overenskomst for administrations og IT-personale m.fl.

§ 18. OVERARBEJDE

Stk. 1. Tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale, IT-personale, der ikke beklæder egentlige lederstillinger samt administrationspersonale med grundløntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 14 + 1.400 kr. (31. marts 2018 niveau) til 36 + 2.957 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 37 + 2.957 kr. (31. marts 2018 niveau)), er omfattet af stk. 2 -11. Andre ansatte er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. § 28, punkt 17 (OK 21.18.1).

Stk. 2. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids op hør. For manglende varsel om overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på kr. 35,70 i grundbeløb (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 3. Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 4. Etableres der overarbejde over flere dage, optages der mellem den lokale HK klub og den stedlige ledelse forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 5. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag – dog pr. måned for tandklinikassistenter.

Stk. 6. Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 9, nr. 2 og 3.

Stk. 7. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for HK Kommunal og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8. Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 9. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale HK-klub træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 9. Beordret og kontrollabelt overarbejde honoreres sådan:

- 1) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50 %.
- 2) For alle øvrige overarbejdstimer samt for overarbejdstimer på de i § 15, stk. 6, nævnte fridage betales timeløn med et tillæg på 100 %.
- 3) Ansatte med højere aflønning end løntrin 38 får overarbejdsbetaling efter løntrin 38. Stk. 10. Den timeløn, der er nævnt i stk. 9, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER: Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Aftalen konsekvensrettes i øvrigt i redigeringsfasen.

Merudgift: 4,47 mio. kr.

8.3 Forskudt tid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes pr. 1. april 2025 2,00 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,06 mio. kr.

9. Professionsmaster

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbacheloror.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde.

10. Løft af digitale og teknologiske kompetencer

Digitalisering og ny digital teknologi påvirker i stigende grad den sundhedsadministrative og administrative opgaveløsning og stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer. I 2025 indgik regeringen, KL og Danske Regioner en aftale om tre storskalaprojekter med AI i den offentlige sektor, som bl.a. omfatter regionale administrative funktioner.

Sundhedsadministrative og administrative medarbejdere spiller en væsentlig rolle i omsætningen af ny teknologi til effektive og ansvarlige arbejdsgange i praksis. For at understøtte implementeringen af AI og bidrage til, at regionerne har medarbejdere med de nødvendige digitale kompetencer, er der aftalt et nyt indsatsområde i regi af Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser under overskriften "Faglighed, udvikling og digital teknologi".

Som supplement til denne indsats aftales en særlig pulje på HK Kommunal's kar i Den Regionale Kompetencefond på 12 mio. kr. Formålet med puljen er at fremme kompetenceudvikling inden for digitalisering og AI for administrative og sundhedsadministrative medarbejdere.

Via puljen ydes tilskud til efter- og videreuddannelse, der styrker medarbejdernes kompetencer i anvendelsen af digitale teknologier i opgaveløsningen, herunder fx modulerne "Digital klinisk administration" målrettet sundhedsadministrative eller "Digitale teknologier i organisationens arbejdsprocesser" målrettet administrative bredt set. Derudover ydes der fra puljen tilskud til "Introduktionskursus i AI og informationssikkerhed for HK'ere" til og med udgangen af 2026.

Parterne følger brugen af puljen med henblik på at drøfte behovet for eventuelle yderligere tiltag.

Parterne er enige om at formidle puljens formål og anvendelsesmuligheder, herunder mulighederne for at knytte tilskud fra puljen til lokale initiativer i forbindelse med implementering af AI i regi af Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser. Der afsættes 0,1 mio. kr. til udvikling af fælles informations- og inspirationsmateriale, der kan understøtte brugen af kompetencefonden. Materialet kan fx bestå af

videobaserede cases fra regionale arbejdspladser, som har gennemført lokale kompetenceudviklingsforløb inden for AI og digitalisering for administrative og sundhedsadministrative medarbejdere.

Afsættelse af midler til fælles inspirations og inspirationsmateriale forudsætter godkendelse af, at de ved OK24 afsatte midler til AUA projekt vedr. fremtidens sundhedsadministration kan bruges til formålet.

11. Fra administrativ til sundhedsadministrativ medarbejder

Regionerne står over for rekrutteringsudfordringer på det sundhedsadministrative område. Samtidig er det administrative område påvirket af forandringer, herunder som følge af Sundhedsreformen. På den baggrund er parterne enige om, at det kan være relevant med lokale initiativer, der giver administrative medarbejdere mulighed for at efteruddanne sig ind i sundhedsadministrative funktioner, hvor deres kompetencer er relevante og efterspurgt, og hvor der er identificeret et behov.

Parterne er enige om at yde tilskud til kompetenceudvikling med henblik på at understøtte sådanne lokale initiativer via HK Kommunal's kar i Den Regionale Kompetencefond, hvor parterne vil drøfte eventuelle behov for en særlig pulje. Parterne vil ligeledes afsøge andre muligheder for særlige indsatser

12. Fortsættelse af særlig indsats for lægesekretærer

De sundhedsadministrative medarbejdere spiller en væsentlig rolle i et moderne og komplekst sundhedsvæsen. Politiske reformer og ny teknologi stiller samtidig løbende nye krav til medarbejdernes kompetencer og til den sundhedsadministrative faglighed.

For at imødekomme de stigende krav til den sundhedsadministrative opgaveløsning og i lyset af den nye sundhedsadministrative koordinatoruddannelse, er parterne enige om at videreføre den særlige indsats for lægesekretærer under HK Kommunal's kar i Den Regionale Kompetencefond.

13. Den Regionale Kompetencefond

Parterne har aftalt, at den særlige ordning med, at der for masteruddannelser kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden, fortsætter i overenskomstperioden 2026 – 2029.

14. 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 RLNT og Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer 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 2024, 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 12. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For HK KOMMUNAL:

For SAL (Danske Sundhedsadministratorers Landsforening)

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. af 13. december 2024.
- Overenskomst for lægesekretærer m.fl. af 13. december 2024.
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale af 13. december 2024.
- Arbejdstidsaftale (11.05.11.1) af 20. februar 2025 (lægesekretærer og telefonister ved sygehuse).

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Administrations og IT-personale m.fl.	6.549,00	3.705,55	2,00	74,11
Lægesekretærer m. fl	6.947,00	3.522,95	2,00	70,46
Grafisk beskæftiget personale	17,00	9,45	2,00	0,19
Total	13.513,00	7.237,95		144,76

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn	1. april 2027	16,35	11,30	0,23
Pension	1. april 2027	59,19	40,89	0,82
Fritvalg	1. april 2027	64,62	44,64	0,89
Arbejdstidsaftaler	1. april 2027	0,14	0,10	0,00
Deltidsafgørelse jf. FF-forlig	1. april 2026	4,47	3,09	0,06
Udgifter i alt		144,78	100,02	2,00
Overskud/underskud		-0,02	-0,02	0,00

Bilag 3: Grafisk personale, der pr. 31. marts 2026 var omfattet af overenskomst for grafisk beskæftiget personale.

§ 1. Hvem er omfattet

Bestemmelserne gælder alene for ansatte, der pr. 31. marts 2026 var omfattet af den tidligere overenskomst for grafisk beskæftiget personale. Bestemmelserne kan ikke anvendes i forbindelse med indplacering af nye ansættelser.

Grafisk personale ansat efter 31. marts 2026, der tidligere ville være omfattet af overenskomst for grafisk beskæftiget personale er fuldt og helt omfattet af overenskomsten for administration og IT-personale m.fl.

§ 2. Grundløn

Grundlønnen til grafisk beskæftiget personale udgør årligt:

(31. marts 2018 niveau)	Typografer og litografer	Bogbinder-svende	Bogbinderi-assistenten
Personale ansat inden for det tidligere Københavns og Århus amter	370.359 kr.	351.044 kr.	305.106 kr.
Personale ansat uden for det tidligere Københavns og Århus amter	352.814 kr.	333.499 kr.	287.562 kr.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomstens §5 stk.1 er gældende. Der kan aftales kvalifikations- og funktionsløn efter overenskomstens §§6-7.

§ 3. Pension

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Grafisk Pension A/S.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 20,46%. Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger bestemmelserne i overenskomsten, for så vidt angår § 15, stk. 4 og 5 dog alene i det omfang, at det gennem praksis eller på anden måde er fastsat lokalt.

Bilag 4: 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 som 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 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

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 rådigheds-tjeneste 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 døgn's 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.

§ 7. 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 6: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

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 medarbejderne 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.