

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER OG AFTALER
PR. 1. APRIL 2024
FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, TILSYNSFØRENDE ASSISTENTER VED FORSORGSJEM,
NEUROFYSIOLOGIASSISTENTER- OG ELEVER, PICCOLOER/PICCOLINER OG
OPERATIONSTEKNIKERELEVER**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Indledning</i>	3
2.	<i>Løn</i>	3
2.1	Løn – trepartsmidler	3
2.2	Grundlønsforhøjelser – organisationsmidler	5
2.3	Funktionsløn – organisationsmidler.....	6
3.	<i>Pension</i>	7
3.1	Pension.....	7
4.	<i>Elevs adgang til tillidsrepræsentant under lærepladsophold i regionerne</i>	7
5.	<i>Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår</i>	7
6.	<i>Overenskomstdækning af afdelingsledere</i>	7
7.	<i>Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever</i>	8
8.	<i>Protokollat vedrørende medarbejdere der ansættes på baggrund af patient- og brugererfaring</i>	8
9.	<i>Fokus på social- og sundhedsassistenteres kompetencer</i>	8
10.	<i>Afslutning</i>	8
	<i>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler</i>	10
	<i>Bilag 2: Puljer mv.</i>	11
	<i>Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - vagtarbejde</i>	12
	<i>Bilag 4: Fokus på social- og sundhedsassistenteres kompetencer</i>	17

Dato: 5. marts 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår, for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Løn

2.1 Løn – trepartsmidler

§ 6 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2024:

Grundløn til social- og sundhedsassistenter hæves fra løntrin 21 + 2.675 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 22**.

Grundløn til social- og sundhedshjælpere hæves fra løntrin 18 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 20**.

§ 8 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2024:

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 22 + 2.675 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 24**.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 26.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 29 + 4.316 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 30 + 2.879 kr. (31. marts 2018)**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 19 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 21 + 1.930 kr. (31. marts 2018)**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 23.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 26 + 3.254 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 27**.

Merudgift: 48,32 mio. kr.

§ 6 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.01.2025:

Grundløn til social- og sundhedsassistenter hæves fra løntrin 22 til **løntrin 24**.

Grundløn til social- og sundhedshjælpere hæves fra løntrin 20 til **løntrin 21**.

§ 8 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.01.2025:

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 24 til **løntrin 26 + 730 kr. (31. marts 2018)**.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 26 til løntrin 29.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 30 + 2.879 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 32**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 21+ 1.930 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 22**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 23 til løntrin 24.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 27 til **løntrin 29**.

Merudgift: 96,64 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.

2.2 Grundlønshøjelser – organisationsmidler

Overenskomst for social- og sundhedspersonale:

§ 6 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn til plejehjemsassistenter hæves fra løntrin 21 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + **10.368 kr. (31. marts 2018)**.

Grundløn til plejere hæves fra løntrin 21 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + **10.368 kr. (31. marts 2018)**.

Grundløn til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse hæves fra løntrin 12 til **løntrin 13**.

§ 8 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2025:

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 26 + 730 kr. (31. marts 2018) til **løntrin 28**.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 29 til løntrin 30.

Social- og sundhedsassistenter, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 32 til **løntrin 33**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 22 til **løntrin 23**.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, hæves fra løntrin 24 til løntrin 25.

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

§ 9 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn til sygehjælpere hæves fra løntrin 16-18, 20-26 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til løntrin 16-18, 20-26 + **10.368 kr. (31. marts 2018)**.

Grundløn til beskæftigelsesvejledere hæves fra løntrin 16-18, 20-26 + 4.268 kr. (31. marts 2018) til løntrin 16-18, 20-26 + **10.368 kr. (31. marts 2018)**.

Grundløn til sundhedsmedhjælpere hæves fra løntrin 21 + 2.675 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + **8.495 kr. (31. marts 2018)**.

Protokollat 3, stk. 2 for operationsteknikere ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn til operationsteknikere hæves fra løntrin 19 + 3.165 kr. (31. marts 2018) til løntrin 19 + **8.810 kr. (31. marts 2018)**.

Overenskomst for neurofysiologiassistenter- og elever:

§ 5 i overenskomst for neurofysiologiassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn til neurofysiologiassistenter hæves fra løntrin 24 + 2.675 (31. marts 2018) til **løntrin 24 + 9.056 kr. (31. marts 2018)**.

I § 23 i overenskomst for neurofysiologiassistenter- og elever ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundlønnen for neurofysiologiassistentelever hæves med **3.581 kr. (31. marts 2018)**.

Overenskomst for piccoloer og piccoliner:

§ 3 i overenskomst for piccoloer og piccoliner ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn til piccoloer og piccoliner hæves fra procentsatser af løntrin 11 til følgende:

15-årige: **46,25 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg**

16-årige: **50,05 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg**

17-årige: **61,45 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg**

18-årige og derover: **Løntrin 13 + 4.051 kr. (31. marts 2018)**.

Grundlønnsforbedringer 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: 56,82 mio. kr.

2.3 Funktionsløn – organisationsmidler

§ 6 i overenskomst for tilsynsførende assistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Pensionsgivende tillæg til tilsynsførende assistenter på 9.015 kr. (31. marts 2018) hæves til **13.036 kr. (31. marts 2018)**.

Merudgift: 0,15 mio. kr.

3. Pension

3.1 Pension

I § 11 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres pensionsprocenten for social- og sundhedsassistenter fra 12,6 procent til **13,2** procent med virkning fra 01.04.2025.

I § 11, stk. 1 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres pensionsprocenten for social- og sundhedshjælpere fra 12,6 procent til **13,2** procent med virkning fra 01.04.2025.

I § 9 i overenskomst for tilsynsførende assistenter ændres pensionsprocenten fra 13,50 procent til **14,0** procent med virkning fra 01.04.2025.

Merudgift i alt: 17,68 mio. kr.

4. Elevers adgang til tillidsrepræsentant under lærepladsophold i regionerne

Som led i implementering af praktikpladsaftale mellem Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA om uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent samt pædagogisk assistent af februar 2019 og aftalens permanentgørelse, er parterne enige om:

- At elever, der som følge af praktikaftalen er i lærepladsophold i en region, skal have adgang til den valgte relevante tillidsrepræsentant på den institution, hvor lærepladsopholdet foregår.

5. Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Vagtarbejde

Parterne er med aftalen enige om en model for implementering af tiltagene fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår vedr. bedre fordeling af vagtarbejdet, honorering af vagtarbejde og FEA samt flere på fuld tid i velfærden og overarbejde, jf. bilag 3.

6. Overenskomstdækning af afdelingsledere

Der henvises til punkt 4 i forhandlingsprotokol for Ledende servicepersonale og oldfrueassistenter.

7. Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever

Parterne er enige om at udtræde af aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever, da der ikke optages flere elever på uddannelsen. Der er aktuelt ingen ansatte på aftalen, og da der ikke vil komme flere, udgår aftalen.

8. Protokollat vedrørende medarbejdere der ansættes på baggrund af patient- og brugererfaring

I protokollat 5 om medarbejdere, der ansættes på baggrund af patient- og brugererfaring, ændres stk. 2 med virkning fra 01.04.2025:

*****Nyt** med virkning fra 01.04.2025***

Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på grundløn **15** eller grundløn **17**.

Allerede ansatte, der er individuelt indplaceret på løntrin 13 og 15 rykker ikke til de nye trin.

9. Fokus på social- og sundhedsassistenters kompetencer

Parterne er enige om, at der i perioden iværksættes et udviklingsarbejde, der har til formål at identificere nye områder, hvor det i særlig grad kunne give mening at udvikle regionalt forankrede muligheder for kompetenceudvikling og videreuddannelsestilbud til social- og sundhedsassistenter, som beskrevet i bilag 4.

10. 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 Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsplaner 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 5. marts 2024

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 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af 7. februar 2022
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner af 17. januar 2019
- Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever af 27. oktober 2015

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Social- og sundhedspersonale	8.997,00	4.341,57	2,00	86,83
Neurofysiologiassistenter- og elever	105,02	49,06	2,00	0,98
Tilsynsførende assistenter	24,86	10,84	2,00	0,22
Piccoloer og piccoliner	3,61	0,79	2,00	0,02
Total	9.130,50	4.402,26		88,05

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Tilsynsførende assistenter, pensionsstigning på 0,5 pct-point	01.04.2025	0,03	0,04	0,00
Tilsynsførende assistenter, funktionstillæg forhøjes med 4.021	01.04.2025	0,15	0,17	0,00
Reserveret til FOA-fælles	01.04.2025	13,21	15,00	0,30
Protokollat 5 personale, grundlønssstigning	01.04.2025	0,14	0,16	0,00
SOSU, ikke-udd., grundlønssstigning	01.04.2025	5,32	6,04	0,12
Lukkede grupper, grundlønstillæg	01.04.2025	1,12	1,27	0,03
Sundhedsmedhjælper, grundlønstillæg	01.04.2025	0,06	0,07	0,00
Operationsteknikere, grundlønstillæg	01.04.2025	0,04	0,05	0,00
Piccoloer, grundlønstillæg, + 3.500 kr., 1,35 pct.point	01.04.2025	0,01	0,02	0,00
Neurofysiologiassistenter, elever, grundlønstillæg	01.04.2025	0,05	0,05	0,00
Neurofysiologiassistenter, grundlønstillæg	01.04.2025	0,79	0,89	0,02
Lønforbedringer SOSU-assistenter	01.04.2025	48,49	55,07	1,10
Lønforbedringer SOSU-hjælpere	01.04.2025	0,80	0,91	0,02
Overført til kompetencefonden	01.04.2025	0,19	0,22	0,00
Pensionsforbedringer SOSU-assistenter	01.04.2025	17,07	19,39	0,39
Pensionsforbedringer SOSU-hjælpere	01.04.2025	0,57	0,65	0,01
Udgifter i alt		88,04	100,00	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - vagtarbejde

Mellem RLTN

Og

FOA

HK KOMMUNAL

DL – PATIENT | ADMINISTRATION | KOMMUNIKATION

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget for de respektive organisationer og derfor indarbejdes i de enkelte forlig i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

Om vagtarbejde:

Ny tekst indsættes i arbejdstidsaftalen som ny § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg":

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024*

§ 10

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på

- kr. 6.077 kroner i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
- kr. 11.167 kroner fra 1.1.2026

opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder for allerede ansatte, at der udbetales vagttillæg første gang for maj 2024 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2023 jf. stk. 2. Ved

ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønsteret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter beslattes det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
- c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*
- d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

-
- e. På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
 - f. Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".
 - g. En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagttillæg" skal anvendes".

Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:

Ændringerne træder i kraft per 1. 4 2024.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste om natten hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste i weekenden hæves med 5 procentpoint.

Ny bemærkning til arbejdstidsaftalen:

Ændringen træder i kraft per 1. 4 2024.

Følgende bemærkning tilføjes arbejdstidsaftalen § 12 i slutningen:

"Medmindre andet aftales, er det efter de almindelige regler arbejdsgiver, der vælger, om honorering skal ske i form af udbetaling eller afspadsring. I arbejdsgivers vurdering indgår, om der er arbejdskraftsmangel indenfor området".

Om FEA:

Bestemmelsen om FEA i arbejdstidsaftalen erstattes med virkning fra 1.4.2025 af nedenstående bestemmelse:

”§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Stk. 1. Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Timeløn:

Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 221,21 kr.

Hverdage, aften, nat 287,06 kr.

Weekend, dag 309,44 kr.

Weekend aften, nat 375,30 kr.

Søgnhelligdage 441,79 kr.

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 249,34 kr.

Hverdage, aften, nat 324,14 kr.

Weekend, dag 349,08 kr.

Weekend aften, nat 423,89 kr.

Søgnhelligdage 498,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med indgåelse af lokale aftaler, jf. stk. 1, samt ved anvendelse af ovenstående satser, jf. stk. 2, henledes opmærksomheden på forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

Om overarbejde:

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og sundhedsassistenter og hjælpere og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.

Bilag 4: Fokus på social- og sundhedsassistenterens kompetencer

”Social- og Sundhedsassistenter er meget efterspurgt i det regionale sundhedsvæsen og løfter en bred vifte af vigtige og komplicerede pleje- og kliniske opgaver helt tæt på patienten. Ny viden peger eksempelvis på, at social og sundhedsassistenterne har meget relevante kompetencer på sengeafdelinger i kraft af erfaring inden for grundlæggende pleje og hygiejne, sårpleje, ernæring mv. Det er dog opfattelsen, hvilket endvidere også fremgik af rapporten ”Social- og Sundhedsassistenter på hospitaler”, at assistenternes kompetencer kan komme endnu mere i spil med tværgående tiltag til kompetenceudvikling og mere tidssvarende efter- og videreuddannelsestilbud.

Det foreslås på den baggrund, at der igangsættes et tværregionalt udviklingsarbejde med deltagelse af relevante repræsentanter fra FOA, der har til formål at identificere nye områder, hvor det i særlig grad kunne give mening at udvikle regionalt eller nationalt forankrede muligheder for kompetenceudvikling og videreuddannelsestilbud til social- og sundhedsassistenter.

Forslag til nye initiativer og uddannelser skal bidrage til, at social- og sundhedsassistenter, inden for udvalgte områder, kan løse flere og mere komplicerede patientnære opgaver, der understøtter social- og sundhedsassistenternes i forvejen stærke kliniske kompetencer. Tilbuddene kan være med til at skabe yderligere motivation og pege på attraktive karriereveje for social- og sundhedsassistenter”.

Baggrund

Social- og sundhedsassistenter er en vigtig faggruppe i det regionale sundhedsvæsen, og i 2023 var der historisk mange assistenter ansat i regionerne. Deres brede pleje- og kliniske kompetencer betyder, at de arbejder i mange forskellige funktioner og inden for langt de fleste specialer. Deres opgaveportefølje er bred og varierer assistenterne i mellem, men de løser alt fra pleje- og kliniske opgaver i sengeafsnit, varetager selvstændigt ambulatoriefunktioner, udfører en bred vifte af prøver og målinger, bistår ved fødsler for blot at nævne nogle eksempler. Assistenterne udmærker sig ved hovedsageligt at indgå i det patientnære arbejde, og der findes derfor ikke mange administrative funktioner inden for faget.

Assistenterne har de senere år fået mange flere og mere komplekse opgaver, hvilket er dokumenteret i rapporten ”Social- og sundhedsassistenter på hospitaler”, som er udarbejdet af Sidsel Vinge. Udviklingen skyldes bl.a., at regionerne har været gode til at bruge assistenter i nye funktioner og flere steder har haft et løbende fokus på at tilbyde efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling. Dette har sat assistenterne i stand til at løse nye og mere komplicerede opgaver. Regionerne har fx på egen hånd udarbejdet videreuddannelsestilbud målrettet psykiatrien og uddannelsen mammografiassistent, sådan så assistenter kan indgå i opgaveløsningen på det billeddiagnostiske område.

Selvom regionerne har et stort fokus på at bruge assistenternes kompetencer på nye måder, og ofte er de første til at se et behov og udarbejde tilsvarende initiativer til kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelsestilbud, så er opfattelsen, at assistenternes kompetencer kan komme endnu mere i spil med mere tidssvarende videreuddannelsestilbud.

Der iværksættes således i perioden et udviklingsarbejde, der har til formål at identificere nye områder, hvor det i særlig grad kunne give mening at udvikle regionalt eller nationalt forankrede muligheder for kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelsestilbud til social- og sundhedsassistenter.