
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN FOA

**FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER
PR. 1. APRIL 2024
FOR
FOA FÆLLES**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Løn	3
2.1 Grundlønsforhøjelser	3
3. Pension	4
4. Arbejdstid og plustid.....	4
5. Kompetencefond	5
5.1 Fokus på social- og sundhedsassistenteres kompetencer	5
5.2 Udvikling af portørers kompetencer inden for patientservice	5
6. Afslutning.....	6
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	7
Bilag 2: Puljer mv.	8
Bilag 3: Plustidsaftale	9
Bilag 4: Fokus på social- og sundhedsassistenteres kompetencer	10
Bilag 5: Udvikling af portørers kompetencer inden for patientservice	12

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 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 Grundlønsforhøjelser

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

Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse hæves fra løntrin 11 til **løntrin 12**.

Protokollat 5, stk. 2 i overenskomst for social- og sundhedspersonale ændres med virkning fra 01.04.2025:

Medarbejdere, der ansættes på baggrund af patient- og brugererfaring hæves fra løntrin 11 til **løntrin 12**.

Grundlønsforbedringer gennemføres uden 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: 4,99 mio. kr.

3. Pension

Med virkning fra 01.04.2025 forhøjes pensionsprocent for afdelingsledere (Overenskomst 32.12.1) fra 12,6 % til **15%**.

Merudgift: 0,21

4. Arbejdstid og plustid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i regionerne. Parterne samarbejder i den fælles indsats "Sammen om fuldtid i regionerne" på at gøre det både attraktivt for medarbejderne og muligt ift. driften, at flere kommer på fuldtid. At udvikle en udpræget fuldtidskultur på det regionale arbejdsmarked er en stor ændring, der kræver vedholdenhed og tager tid. Derfor har parterne også valgt at videreføre og videreudvikle den fælles indsats, jf. forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024. Ligeledes er der i trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 skrevet, at Danske Regioners bestyrelse tidligere har besluttet, at alle regionale stillinger opslås på fuldtid, samt at alle ansatte har ret til at blive ansat på fuldtid.

Et vigtigt element i arbejdet med at få flere op i tid eller på fuldtid er arbejdet med arbejdstilrettelæggelsen i regionen og på den enkelte arbejdsplads. Det kræver fleksibilitet fra både arbejdsgiver og arbejdstager at ændre den praksis og adfærd, som gør sig gældende, og som fastholder en relativt høj grad af deltid som det normale. Det kræver dialog mellem lederen, medarbejderne og tillidsrepræsentanten i forhold til at sikre den gode arbejdstilrettelæggelse.

På den baggrund ser parterne frem til udmøntningen af kommissoriet for det fælles projekt "Sammen om fuldtid i regionerne".

Der aftales som forsøgsordning mulighed for, at der kan indgås frivillig, individuel aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimalt 42 timer, jf. bilag 3.

Aftalen bortfalder ved udgangen af marts 2026 medmindre parterne aftaler andet. Aftaler indgået i perioden fortsættes indtil de opsiges efter reglerne i aftalen.

5. Kompetencefond

Parterne er enige om, at kompetencefonden videreføres.

Parterne er enige om, at de varige midler, som tidligere er afsat til kompetencefonden, som minimum genanvendes i kompetencefonden.

Der afsættes yderligere pr. 01.04.2025: 8,39 mio. kr.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Midler til genanvendelse pr. 1. april 2024, årligt: 7,68 mio. kr.

Heraf fra initiativet "Fra ufaglært til faglært": 3,86 mio. kr.

I perioden tilføres samlet Den Regionale Kompetencefond 23,75 mio. kr.

Til genanvendelse ved overenskomstforhandlingerne 2026 er der 16,07 mio. kr.

Merudgift: 8,39 mio. kr.

6. Fokus på social- og sundhedsassistenter 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.

7. Udvikling af portørers kompetencer inden for patientservice

Parterne er enige om at gennemføre et pilotprojekt i overenskomstperioden. Pilotprojektet har til formål at identificere og udfolde, hvordan de ville kunne indgå i en brede vifte af sundhedsfaglige opgaver, som beskrevet i bilag 5.

8. 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 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 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 den 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ambulanceuddannet personale af den 2. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører af den 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af den 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af den 7. februar 2022
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner af den 17. januar 2019
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter af den 7. februar 2022

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Social- og sundhedspersonale	9.013,82	4.341,57	0,3	13,02
Ambulanceuddannet personale	1.810,69	978,44	0,3	2,94
Sygehusportører	2.068,92	877,06	0,3	2,63
Neurofysiologiassistenter- og elever	105,02	49,06	0,3	0,15
Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem	24,86	10,84	0,3	0,03
Piccoloer og piccoliner	3,61	0,79	0,3	0,00
Regions- og skolebetjente	153,34	65,70	0,3	0,20
Overført til kompetencefond fra SOSU		0,19	100,0	0,19
Total	13.180,27	6.323,46		19,16

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Afsat til ambulance	01.04.2025	5,57	29,05	0,09
Kompetencefonden	01.04.2025	8,39	43,79	0,13
Indsats mod lavløn, trin 11 til trin 12	01.04.2025	4,99	26,06	0,08
Pension til afdelingsledere	01.04.2025	0,21	1,11	0,00
Udgifter i alt		19,16	100,00	0,30
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Plustidsaftale

Stk. 1. Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER: Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2. Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5. Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER: Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

Bilag 4: Fokus på social- og sundhedsassistenters 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.

Bilag 5: Udvikling af portørers kompetencer inden for patientservice

Portører spiller en vigtig rolle i det regionale sundhedsvæsen fx i forhold til *patientservice*, hvor portører løfter en bred vifte af opgaver tæt på patienten. Portørerne er her særlige i den forstand, at de følger patienten på tværs af afdelinger og er dermed en del af patientforløbet. Desuden løser portørerne helt akutte behov fx ved hjertestop, yder assistance i forbindelse med operationer mv.

Med fordel kan det afklares, om der er grundlag for at styrke portørernes *sundhedsfaglige kompetencer* yderligere, så de inden for *patientservice* kan tage del i en stadig større personalemæssig integration. Dvs. deres kompetencer vil dels kunne indgå i mere smidige overgange mellem det præhospitale område og de relevante hospitalsafdelinger. Dels vil de kunne indgå i en bredere vifte af sundhedsfaglige opgaver til gavn for patienterne og portørernes faglige udvikling.

Det foreslås på den baggrund, at der igangsættes et regionalt pilotprojekt med deltagelse af relevante repræsentanter fra FOA, fra regionerne og fra Danske Regioner. Pilotprojektet har til formål at folde ud og identificere inden for *patientservice*, hvilke sundhedsfaglige kompetencer og på hvilke nye områder, det i særlig grad kunne give mening af udvikle portørers kompetencer i fremtidens sundhedsvæsen, så det matcher patienternes behov og samtidig understøtter ønsket om, at regionerne også fremadrettet er en attraktiv arbejdsplads for portørgruppen.

Efter forhandlingerne skal parterne designe og beskrive et projekt.