

PROTOKOLL

Den 27. og 28. januar 2026 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter på den ene siden og SAN på den annen side. Til behandling forelå spørsmål om revisjon av Hovedavtalen.

Til stede:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Marte Båtstrand
Svein Tore Valsø
Therese B Rønningen
Beate Nøkland
Hanna Uleberg
Jan Fredrik Tinlund
Fride Halmøy
Merete L. Lindland
Ole Daniel Virkesdal
Kristin B Watndal
Tone Torske
Lise Olsen
Ida Kinn
Elin Dalen
Astrid Jahr Smørdal
Thomas Knutsen
Stein Gjerding

Fra SAN:

Birgithe Hellerud
Hans Christian Apenes
Jon Ole Bjørklund Whist
Mette Sevaldson
Pia Gabrielsen
Geir Waage Aurdal
Camilla Fosse
Inger Lise Mørch

I HOVEDAVTALEN

Etter møter og særmøter er partene enige om å prolongere Hovedavtale inngått 11. november 2021 med følgende endringer:

AKB
BH

Første kulepunkt i Innledning endres slik:

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsytere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling, **sikkerhet og beredskap** og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.

§ 3 Varighet endres til **1. januar 2026 – 31. desember 2029**.

§ 27 Henvisningen til kommunelovens § 40 nr 1 endres redaksjonelt til riktig paragraf, **§ 8-2**.

§ 30 Første setning endres slik:

Virksomhetens ledelse skal **blant annet** drøfte med de tillitsvalgte:

Ny første setning i § 37 punkt 2 Kontrolltiltak:

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

I siste setning endres personopplysningsloven til **personopplysningsregelverket**.

§ 53 nytt siste ledd:

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelse av tillitsvervet uten saklig grunn.

II PARTSSAMMENSATTE UTVALG

Samarbeid, integrering og kompetanse

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte utvalget med følgende mandat:

Det partssammensatte utvalget skal gjennom samarbeidet bidra til økt felles forståelse om utfordringer og muligheter på følgende fokusområder:

- utvikling av samarbeidskultur i virksomhetene
- rekruttering og integrering i arbeidslivet
- kompetanse

Det er ønskelig at utvalget arbeider med disse fokusområder på bred basis, blant annet sett i sammenheng med temaer som likestilling, miljø, og inkludering.

Partene ser det som viktig å videreføre den utviklingsrettede arbeidsformen som det er høstet gode erfaringer med i dette samarbeidet så langt. Det er derfor naturlig at utvalget behandler de utvalgte temaområdene med utgangspunkt i en arbeidsform som vektlegger:

- Utforming av aktivitetsplan
- Dokumentasjon av erfaringer fra konkrete eksempler og piloter
- Erfaringsseminarer med presentasjon av eksempler og erfaringer



- Utforming av materiell på de aktuelle områdene som kan brukes til å stimulere arbeidet og samarbeidet lokalt
- Implementering av utvalgets anbefalte tiltak
- Evaluering av effekter av utvalgets arbeid
- Plan for videre arbeid

Partene ser viktigheten av felles opplæringstiltak knyttet til Hovedavtalen. Utvalget bes derfor om å vurdere og foreslå egnede opplæringstiltak tilpasset de behov virksomhetene til enhver tid har.

III FELLES PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Partene konstaterer at det i en del virksomheter ikke er avsluttet forhandlinger om særavtaler knyttet til hovedavtalens del II og III. Så lenge disse forhandlingene ikke er avsluttet, skal den ordningen som gjaldt i virksomheten før avtalerevisjon praktiseres.
2. I tilknytning til §§ 42 og 43 er partene enige om at så lenge de rammevilkår og eierforhold helseforetakene har pr 28.01.2026 står ved lag, skal et regionalt helseforetak med underliggende helseforetak, anses som et konsern.
3. Partene understreker behovet for at det lokalt legges til rette for at møter i henhold til Hovedavtalen § 51 kun unntaksvis legges til tillitsvalgtes fritid. Dersom møter likevel legges til fritid, kan det etter avtale, som alternativ til timelønn etter § 51, 2. ledd, gis fritid.
4. Partene vil bidra til nødvendig omstilling av samfunnet i mer klima- og miljøvennlig retning. På virksomhetsnivå bør man jevnlig drøfte virksomhetens påvirkning på ytre miljø. Slike drøftinger føres i de avtalte samarbeidsfora som er egnet for dette.
5. Helseforetaksloven gir de regionale helseforetakene vide fullmakter til å opprette felles foretak/selskaper og endre selskapsstrukturer. Hovedavtalen er ikke til hinder for at hovedorganisasjonene/SAN kan inngå avtaler som gir tilgang til informasjon og rett til drøftinger når nevnte fullmakter tas i bruk.
6. I de virksomheter der dette er aktuelt, er partene enige om at det jevnlig bør tas en gjennomgang av effekten av det totale omfanget av kontrolltiltak.
7. Partene viser til protokoll fra A-delsforhandlingene 9. og 10. april 2024. Protokollen adresserer utfordringer knyttet til innføring av kunstig intelligens (KI) og avtalt partsarbeid i Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse. Utvalget skal utarbeide et notat som viser hvordan partssamarbeidet lokalt, gjennom hovedavtalenes bestemmelser, er et verktøy knyttet til innføring og bruk av digitale løsninger, herunder kunstig intelligens.
8. Partene er enige om å fremheve viktigheten av et godt lokalt partssamarbeid. Sentralt i dette samarbeidet står etableringen av lokale samarbeidsavtaler (tilpassingsavtaler). Partene vil derfor rette en felles oppfordring til de lokale parter om å etablere lokale samarbeidsavtaler der dette ikke allerede er gjort. Avtalene skal blant annet ta hensyn til hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Lokale parter oppfordres også til jevnlig å evaluere det eksisterende samarbeidet.




9. I tilknytning til hovedavtalen §§ 30 – 33 er partene enige om at det med drøfting menes en gjensidig informasjons- og meningsutveksling mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, der saken belyses før arbeidsgiver treffer beslutning.

IV Felleserklæring om sikkerhet og beredskap

Den usikre verdenssituasjonen og klimaendringer stiller nå økte krav til sikkerhet og beredskap i virksomhetene og på arbeidsplassene, både for å forebygge uønskede hendelser og for å håndtere kriser og uforutsette situasjoner når de oppstår.

Virksomhetene har en sentral rolle i samfunnets samlede beredskap (totalberedskapen) ved kriser, alvorlige hendelser og ekstraordinære situasjoner som kan true liv, helse, miljø, demokratiet eller grunnleggende samfunnsfunksjoner.

Partene fremhever at den norske modellen og et tillitsbasert partssamarbeid på den enkelte arbeidsplass skal bidra til å styrke totalberedskapen. Partene understreker viktigheten av at de lokale parter samarbeider om beredskapsarbeidet gjennom medvirkningsordningene som er etablert i hovedavtalen. Formålet med dette er å opprettholde kritiske tjenester og funksjoner ved eventuelle krisesituasjoner, men også å sikre tillit, samarbeid, medvirkning og andre grunnleggende verdier ved den norske arbeidslivsmodellen.

Til protokollen:

Partene viser til protokolltilførsel 8, og til enigheten om at samarbeidsavtaler blant annet skal ta hensyn til hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan kan tilpasses tillitsvervet.

Partene er enige om at det er behov for å kartlegge arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan. Partene skal undersøke om disse tillitsvalgte i praksis har like muligheter som tillitsvalgte i dagarbeid til å utføre sitt verv. Arbeidet skal særlig kartlegge muligheten til å delta i nødvendig opplæring, gjennomføre tillitsvalgtarbeid innenfor arbeidstid og ivareta nødvendige friperioder.

Kartleggingen skal primært omfatte sykehusene, men partene kan ved enighet også vurdere andre grupper.

Det skal utarbeides en rapport fra arbeidet. Funnene i kartleggingen skal danne grunnlag for videre drøftinger mellom partene om eventuelle tiltak og justeringer i avtaleverk og praksis. Partene er enige om at arbeidet skal fullføres innen 1.1.27.

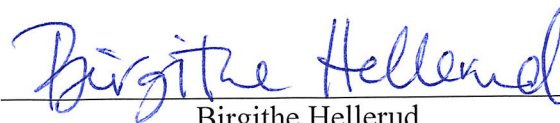


For Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten

For SAN



Birgithe Hellerud