

PROTOKOLL

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

Til stede:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Marte Båtstrand
Dag Bjørnar Johnsrud
Arnt Tore Valsvik
Karina Birkeland
Elise Hannestad
Egil Linge Andersen
Cathrine C. Hennig
Nikolai W Rindedal
Hedda Ferrington
Lars Kåre Smith
Linda Kayser
Trude Rostad
Hilde Christiansen
Kathrine S Sætremyr
Lise Olsen
Åsmund Lang
Ingvild Dahl Dørnes
Tonje Sagstuen
Roar Olsen Johannesen
Mette Skare
Astrid Driva Rødsand
Siri Bergh
Stein Gjerding

Fra YS Spekter:

Trond Ellefsen
Ola Yttre
Eirik Bornø
Monica Deildok
Merete Norheim Morken
Malin Lindstrøm
Astrid Maria Bergés Wettre
Malin Endresen Rogne



Frank Christensen
Kristine Martinsen
Björg Anne Rynning
Thomas Lilloe
Anders Fredheim
Berta Regine Lilleås
Bodil Røkke
Bjørn-Are Sæther
Harald Hilsen

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.**

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 understreker behovet for at de lokale parter i den enkelte virksomhet finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart, og oppfordrer i den forbindelse til at det inngås samarbeidsavtaler (**tilpasningsavtaler**) i henhold til bestemmelsene i §§ 29 og 45. **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.**



8. 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.

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

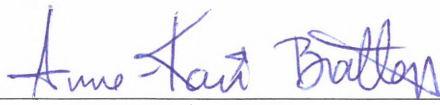
Partene er enige om at det er behov for å kartlegge arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan. Partene skal undersøke om disse tillitsvalgte i praksis har like muligheter som tillitsvalgte i dagarbeid til å utføre sitt verv. Arbeidet skal særlig kartlegge muligheten til å delta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

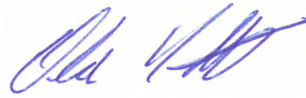


For Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten

For YS Spekter



Ola Yttre

**AVTALE OM FORHANDLINGSSYSTEM I OVERENSKOMSTOMRÅDE
HELSEFORETAK MED SYKEHUSDRIFT
Unntak fra hovedreglene i Hovedavtalen**

Den 28. januar 2026 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS-Spekter vedrørende unntak fra hovedavtalens §§ 4 og 7.

Tilstede

For Spekter
Anne-Kari Bratten

For YS-Spekter
Ola Yttre

Partene er for hovedavtaleperioden 2026-2029 enige om å fravike hovedavtalens bestemmelser om avtalestruktur (§ 4) og forhandling om revisjon av overenskomst (§ 7) for de virksomhetene som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som går inn i overenskomstområde Helseforetak med sykehusdrift.

Overenskomst for medlemmer av Delta og Parat forhandles i 5 forhandlingstrinn.

- Trinn 1: Spekter og YS-Spekter forhandler om overenskomstenes del A. Spekter og YS-Spekter fastsetter deretter prinsipper og premisser for forhandlingene i trinn 2 – 4.
- Trinn 2: Spekter Helse og de forbund/foreninger tilsluttet YS-Spekter som har forhandlingsrett i virksomheter i området forhandler om ”de sosiale bestemmelsene” som skal være felles for alle arbeidstakere i overenskomstområdet (del A 1). *Merknad: Forhandlingsresultatet gjøres gjeldende også for overenskomstområde Øvrige helseforetak.*
- Trinn 3: Spekter Helse og Delta og Parat forhandler om den nasjonale forbundsvisen delen av overenskomsten (del A 2). Partene tar stilling til om det skal gjennomføres lokale forhandlinger i henhold til trinn 4.
- Trinn 4: Det føres eventuelle lokale forhandlinger i henhold til hovedavtalens bestemmelser for de forbund/foreninger tilsluttet YS Spekter som har forhandlingsrett i virksomhetene. Før eventuelle lokale forhandlingene starter, skal Spekter og YS-Spekter fastsette frister for gjennomføring av forhandlingene og for å be om bistand, jf hovedavtalens § 7.
- Trinn 5: Spekter og YS-Spekter avslutter forhandlingene i overensstemmelse med hovedavtalens § 7 femte ledd.

Øvrige forbund/foreninger tilsluttet YS Spekter gjennomfører forhandlinger på trinn 2 og 4.

Spekter/Spekter Helse og YS-Spekter/det enkelte forbund/forening, kan på ethvert forhandlingstrinn definere uløste tvistepunkter som utestående spørsmål og henvise dem til behandling på et senere trinn i forhandlingsprosessen.

Det skal settes opp protokoll fra hvert forhandlingstrinn. Disse protokollene binder partene i selve forhandlingsprosessen, men er ikke selvstendige eller endelige tariffavtaler. Det er først når protokollene til slutt settes sammen til en enhet og er vedtatt (jf. hovedavtalen § 8) at det skapes en overenskomst. Det er denne overenskomsten som skaper fredsplikt i neste periode. Dette er ikke til

hinder for at partene i overenskomsten på ordinær måte kan avtale en mellomårsklausul uten fredsplikt.

Forhandlingsresultatet vedtas eller forkastes som en helhet i henhold til reglene i hovedavtalens § 8.

Dersom det ikke oppnås enighet under et av trinnene i forhandlingsforløpet skal Spekter og YS-Spekter ta stilling til hvordan forhandlingene kan videreføres, eventuelt at en av partene velger å avslutte forhandlingene og si opp plassene.

Denne avtale har samme varighet og oppsigelsesfrist som hovedavtalen.

Partene er enige om følgende:

- Uorganiserte arbeidstakere følger den mest relevante overenskomst for stillingen, og lønnsreguleringer, inkl. virkningstidspunkt, gis tilsvarende det som er avtalt.

Med den mest relevante overenskomst menes den overenskomsten som omfatter flest organiserte arbeidstakere i helseforetaket for den stillingen den uorganiserte har.

Partene vil i fellesskap og hver for seg arbeide for at ovenstående blir fulgt av de lokale parter.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For YS-Spekter



Anne-Kari Bratten



Ola Yttre