

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
Diakonistiftelsen Røysum
OG
Norsk Sykepleierforbund

Gjeldende fra 19. mars 2024 til og med 31. mars 2026.

Denne avtale kommer i tillegg til [Hovedavtalen](#) og [A-delen](#) mellom Spekter og Unio.

Innhold

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG	4
2. ARBEIDSTID.....	4
2.1 Definisjon.....	4
2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer.....	4
2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer.....	4
2.4 Gjennomsnittsberegning	4
2.5 Overtid.....	5
2.6 Forskjøvet arbeidstid	5
2.7 Vaktordninger	5
2.7.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.....	5
2.7.2 Gjeldende satser for beredskapsvakt	5
3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG.....	6
3.1 Definisjoner	6
3.2 Lønnssystem	6
3.3 Lønnsmessige tillegg.....	7
3.3.1 Lørdags- og søndagstillegg	7
3.3.2 Kvelds- og nattillegg.....	7
3.3.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener	7
3.4 Overtid.....	8
3.4.1 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	8
3.4.1.1 50 % tillegg	8
3.4.1.2 100 % tillegg	8
3.4.1.3 133 1/3 % tillegg.....	8
3.4.2. Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid	8
3.4.2.1 50% tillegg	8
3.4.2.2 100 % tillegg	9
3.5 Forskjøvet arbeidstid	9

3.6 Vakt på vaktrom.....	10
3.7 Erstatning av fridag.....	10
3.8 Helgeaftener o.l.	11
3.9 Drøftingsmøte.....	11
4. SOSIALE BESTEMMELSER.....	11
4.1 Utbetaling av lønn	11
4.2 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere	11
4.3 Stedfortredertjeneste/konstituering	12
4.4 Omplussing.....	12
4.5 Likestilling, mangfold og livsfaseorientert personalpolitikk	12
4.6 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger	13
4.7 Barn og barnepassers sykdom.....	13
4.8 Velferdspermisjoner	13
4.9 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskedeforsikring	13
4.10 Arbeidstøy	13
4.11 Feriepenger	13
5. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE	14
6. SÆRSKILTE FORHANDLINGER.....	15

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund som er ansatt ved Diakonistiftelsen Røysum. Overenskomsten gjelder ikke for øverste leder, dennes ledergruppe samt stillinger med kontrakt etter arbeidsmiljøloven § 10-12 når det gjelder lønn- og arbeidstidsbestemmelser.

2. ARBEIDSTID

2.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-4.

2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

1. Døgnskiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid
2. Arbeid på to skift som regelmessig drives på søndager og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søndager og helgedager,
3. Arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag
4. Arbeid som hovedsakelig drives om natten

2.4 Gjennomsnittsberegning

Partene lokalt kan avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd.

2.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. For øvrig vises til punkt 3.5.

2.6 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enig om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

For øvrig vises til punkt 3.6.

2.7 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordninger skal innarbeides i en plan, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

2.7.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt (også kalt bakvakt) forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsels på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser. Lokale parter kan inngå avtale om at beredskapsvakt legges utenfor arbeidstiden mot en avtalt godtgjørelse.

2.7.2 Gjeldende satser for beredskapsvakt

For tiden gjeldende satser for beredskapsvakt (også kalt bakvakt).

Fast beløp per vakt.

Bakvakt Dag: 500,-

Bakvakt Kveld: 650,-

Bakvakt Natt: 850,-

Bakvakt Helg dag: 600,- (lørdag, søndag og helligdag)

Bakvakt Helg kveld: 750,- (lørdag, søndag og helligdag)

Bakvakt Helg natt: 1000,- (natt til lørdag, natt til søndag og natt til helligdag)

3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

3.1 Definisjoner

Divisor for timelønn og overtid:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

3.2 Lønssystem

Partene er enige om at dette er et minstelønssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, og kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Det kan gis lønnsmessig uttelling dersom arbeidstakeren tar etter- og/eller videreutdanning i samsvar med stiftelsens behov. Det er en forutsetning at utdanningen på forhånd er godkjent med leder og gjøres i tråd med de til enhver tid gjeldende interne retningslinjer.

Med virkning fra 01.04.2023 er minstelønssatsene som følger:

Stillingskategori	Beskrivelse	0 år	3 år	6 år	9 år	12 år	15 år
B	Studenter i relevant grunnutdanning lønnes etter bestått eksamen halvtid (90 stp) tilsvarende kategori B	401 200	410 000	416 600	453 900	480 800	490 300
C	Stillinger der det kreves bachelor eller 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning	467 400	484 600	501 600	541 500	570 800	575 700
D	Stillinger der det kreves universitets- eller høyskoleutdanning etter C samt ytterligere 1 års spesialutdanning	513 000	530 200	547 200	581 300	594 700	604 100
D1	Stillinger der det kreves ytterligere 1 års spesialutdanning (til sammen 2 år spesialutdanning)	526 000	543 200	560 200	594 300	619 600	657 600
E	Stillinger som krever mastergrad	586 500	601 100	610 600	632 900	659 600	710 400

Alle årslønninger i 100 % stilling

- D og E gjelder for stillinger med krav om hhv. spesialutdanning eller master.
- For stilling som krever mastergrad, kompenseres en mastergrad med kr. 25 000,- fra stillingsgruppe D.
- Mindre omfattende videreutdanning kompenseres forholdsmessig.

Individuelle tillegg flyter på generelle tillegg.

Beregning av måneds-, uke- og timelønn:

- Månedslønn: årslønn dividert med 12
- Ukelønn: årslønn dividert med 52/årslønn dividert med 4,33
- Daglønn: årslønn dividert med 260
- Timelønn: årslønn dividert med
 - o 1950 for 37,5 timers uke
 - o 1846 for 35,5 timers uke
 - o 1872 for 36 timers uke

3.3 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 3.4 betales ikke under overtidarbeid.

3.3.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og kl. 24:00 søndag utbetales et tillegg på kr. 60,- per time.

3.3.2 Kvelds- og nattillegg

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 17:00 og kl. 06:00 utbetales et tillegg på kr. 76,- per time.

3.3.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på:

133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

- Helligdager og høytidsdager: kl. 00:00 – 24:00
- Høytidsaftener og onsdag før skjærtorsdag kl. 12:00 – 24:00

Helligdager og høytidsdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

3.4 Overtid

Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

3.4.1 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.4.1.1 50 % tillegg

- *For overtidsarbeid fra kl. 06:00 frem til kl. 21:00*

3.4.1.2 100 % tillegg

a) For overtidsarbeid etter kl. 21:00 frem til kl. 06:00

c) For lørdager og søndager

3.4.1.3 133 1/3 % tillegg

For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager, påskeaften samt høytidsaftener og onsdag før skjærtorsdag etter kl 12:00

3.4.2. Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

3.4.2.1 50% tillegg

a) For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner

b) For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter

3.4.2.2 100 % tillegg

a) For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift

b) For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager, påskeaften samt høytidsaftener og onsdag før skjærtorsdag etter kl 12.00: 133 1/3 %

c) For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.5.2.1 bokstav a og b.

3.5 Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende sin ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i punkt 2.5. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom gjort etter godkjenning av arbeidsgiver.

Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelse når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.

Partene er enige om følgende presiseringer:

1. Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
2. Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvet) arbeidstid.
3. Dersom den utførte (forskjøvet) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
4. Dersom den utførte (forskjøvet) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
5. Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvet arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

6. Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
7. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

1. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 2.5, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
2. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
3. Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

3.6 Vakt på vaktrom

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt.

Det betales timelønn pluss 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager nevnt i 3.5.2.

3.7 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag ukentlig fridag jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-8 (2) og (4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.

Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan.

3.8 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

3.9 Drøftingsmøte

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver hvert år foran lokale forhandlinger gjennomføre et eller flere drøftingsmøter hvor partene bl.a. skal diskutere de prinsipper og de retningslinjer partene mener lønnsfastsettelse skal foretas etter, med sikte på å oppnå en mest mulig objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Drøftingsmøtene skal samlet omfatte alle lønnsbestemmelsene.

4. SOSIALE BESTEMMELSER

4.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler full lønn under sykdom, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes av tariffavtalen, hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter dette punkt opphører når tilsettingsforholdet opphører.

4.2 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har medforelder rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

4.3 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales passende godtgjøring. Ved konstituering skal man ikke gå ned i samlet lønngodtgjørelse.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

4.4 Omplassering

Ved omplassering innen Diakonistiftelsen Røysum pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste årslønn. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

Ved omplassering på grunn av yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til et minimum av den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

4.5 Likestilling, mangfold og livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og ulike livsfasebehov. Dette skjer gjennom samarbeid og drøftinger med de tillitsvalgte.

Med bakgrunn i stigende andel eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som fremmer dette.

4.6 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Ytelser etter A-del III, pkt. 2 a) tilstås fra første fraværsdag såfremt stillingen er tiltrådt og uten hensyn til kravet i Lov om folketrygd om 4 ukers opptjeningsstid.

4.7 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljøloven § 12-9 (1 og 2) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag, jfr. folketrygdlovens § 9-2.

4.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Dette vil til enhver tid finnes i Personalthåndboken og drøftes mellom partene.

4.9 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskedeforsikring

Informasjon om pensjon, gruppeliv- og yrkesskedeforsikring vil være tilgjengelig for ansatte.

4.10 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av arbeidsforholdet.

4.11 Feriepenger

Partene er enige om, jfr. Ferielovens § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger utbetales samlet i juni og i ferieåret, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid. Viser for øvrig til A-delen IV pkt. 2.

5. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Ansettelser skal skje skriftlig, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-5.

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet.

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Partene skal ha en god dialog før utlysning av nye stillinger der den tillitsvalgte kan komme med innspill til utlysningstekst, ha innsyn i søkerliste og uttale seg i forbindelse med tilsetting.

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

6. SÆRSKILTE FORHANDLINGER

De lokale tillitsvalgte kan ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring der:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Oppnås det ikke enighet, er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.