

# Overenskomst for social- og sundhedspersonale – nye grupper

Løn- og Personalenyt

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[ww.kl.dk](http://ww.kl.dk)

Side 1/5

## Indholdsfortegnelse

Resumé .....	1
Indhold .....	2
Praksisnær udviklingsstilling .....	2
Plejemedhjælper .....	3
Pædagogisk assistent.....	3
Elever.....	3
§ 9 er redaktionelt flyttet til Protokollat 1 .....	4
Budgetvejledning .....	4
Hvis du vil vide mere.....	5
Kontaktperson i KL.....	5

## Resumé

Den 1. marts 2021 blev der indgået forlig mellem KL og FOA om Overenskomst for social- og sundhedspersonale.

Det har været et væsentligt krav fra KL's side, at der ved disse overenskomstforhandlinger blev prioriteret ekstra midler til rekrutteringsudfordringen på ældre- og sundhedsområdet. Som led i det generelle forlig er der derfor aftalt en rekrutteringspulje på i alt 140 mio. kr. ekstra målrettet det kommunale social- og sundhedspersonale. Der er i alt aftalt udmøntning af 320 mio. kr. i dette forlig.

Foruden bl.a. løn og pensionsforbedringer er parterne også blevet enige om tre nye stillingskategorier i overenskomsten. Det drejer sig om praksisnær

udviklingsstilling, plejemedhjælper og pædagogisk assistent på ældre- og sundhedsområdet.

## **Indhold**

### **Praksisnær udviklingsstilling**

Pr. 1. april 2022 vil det være muligt at indplacere på en ny stillingskategori i Overenskomst for social- og sundhedspersonale. Stillingen betegnes praksisnær udviklingsstilling. Formålet er at skabe og synliggøre udviklingsmuligheder og karriereveje for social- og sundhedspersonale med henblik på at fastholde medarbejdere i faget, samt en målrettet anvendelse af medarbejders kompetencer.

### **Hvem kan blive praksisnær udviklingsstilling?**

Det er stillingsindholdet, der efter kommunens vurdering afgør, om en medarbejder skal være ansat i en praksisnær udviklingsstilling. En praksisnær udviklingsstilling dækker en bred vifte af funktioner, som samlet set kan karakteriseres som en udviklingsstilling, en specialstilling eller stillinger med et bredere eller særligt ansvarsområde – se også Bilag E i overenskomsten. For at en stilling kan betragtes som en praksisnær udviklingsstilling skal den adskille sig væsentligt fra en almindelig basisstilling i overenskomsten. Det borgerrettede arbejde indgår dog fortsat som hovedfunktion i stillingen.

### **Ændring af lønsammensætningen for allerede ansatte**

Allerede ansatte, der ansættes i en praksisnær udviklingsstilling lønindplaceres på ny. Kommunen udarbejder et oplæg til ny lønsammensætning for den ansatte.

Ændringen af lønsammensætningen sker inden for rammerne af overenskomstens § 4, § 5 stk. 1 og 4, og § 6 stk. 1 og 5, § 7 og § 11 stk. 7, og i henhold til Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale §§ 11-14.

Ændringen i lønsammensætningen kan ikke føre til en ny sammensætning af lønnen, hvor den samlede løn på tidspunktet for ændringerne bliver lavere end den hidtidige løn. Eksisterende tillæg videreføres ikke ved ny lønindplacering, med mindre andet aftales lokalt.

I forbindelse med ændringen af lønsammensætningen bør der lokalt blandt andet tages stilling til følgende:

- Lokale tillæg og begrundelser (varige eller midlertidige)
- Eventuel sammenhæng til lokale aftaler / forhåndsftaler.

Opstår der uenighed ved den lokale forhandling, fx om løntillæggenes sammensætning eller størrelse, håndteres uenigheden i henhold til Aftale om lokal løndannelse § 16, stk. 1-3.

### **Plejemedhjælper**

Det er aftalt at opdele kategorien social- og sundhedshjælper op på følgende måde: Kun medarbejdere, der har en uddannelse som social- og sundhedshjælper kan fremadrettet indplaceres som sådan. Dette er nærmere beskrevet i Bilag A, punkt 1 i overenskomsten.

Frem til overenskomstens udsendelse har det været muligt at indplacere øvrige medarbejdere som social- og sundhedshjælpere, hvis de efter en konkret vurdering på baggrund af anden særlig relevant uddannelse og tidligere beskæftigelse, blev anset for kvalificeret til at løse opgaver svarende til social- og sundhedshjælperopgaver. Fremadrettet skal sådanne medarbejdere ansættes som plejemedhjælpere, jf. Bilag A, pkt 9.

Der er ikke tiltænkt en materiel ændring i forhold til hvem der i øvrigt i dag bliver vurderet til at kunne ansættes som social- og sundhedshjælper.

Indplacering sker fra overenskomstens udsendelse for nyansættelser. Allerede ansatte kan forblive på deres nuværende indplacering.

### **Pædagogisk assistent**

Der bliver fremadrettet mulighed for at ansætte pædagogiske assistenter på et særligt protokollat, såfremt der er tale om en stilling, der af ledelsen vurderes til at være en fuldt ud defineret pædagogisk stilling. Dette er således en forudsætning for ansættelsen i henhold til protokollat 7 til overenskomsten. Det er ikke uddannelsen i sig selv, der begrunder ansættelse på protokollatet, men selve stillingens karakter kombineret med uddannelsen til pædagogisk assistent.

### **Fastsættelse af anciennitet**

Den ansatte optjener anciennitet i henhold til § 1 i protokollatet. Der overføres ikke anciennitet fra ansættelser på dag, døgn eller dagplejeområdet til en stilling som pædagogisk assistent på ældre- og sundhedsområdet iht. overenskomstens Protokollat 7.

### **Elever**

Der er sket en redaktionel forenkling og harmonisering af FOA's elevbestemmelser på tværs, så de fremstår mere ens.

### **Arbejdstid**

Der er sket en tilpasning af arbejdstidsreglerne, således at begrænsningen på elevers arbejde i weekender tilpasses den nye uddannelsesstruktur pr. januar 2017, hvor uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og

sundhedsassistent blev splittet op. Tilpasningen betyder, at der gælder samme regler for weekendarbejde for social- og sundhedshjælperelver og social og sundhedsassistentelever, når de er tidsmæssigt lige langt i uddannelsen.

Eksempelvis kan en social- og sundhedsassistentelev arbejde hver 4. weekend inden for de første 7 måneder af elevforholdet på lige fod med en social- og sundhedshjælperelev.

### **Forsøgsordning for vokselevløen for rengøringspersonale på ældreområdet**

I perioden 1. april 2022 – 31. marts 2024 indføres en forsøgsordning, hvor følgende to punkter tilføjes under opstillingen i § 27, stk. 2 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale:

- Som husassistenter inden for ældreområdet
- Som ikke-faglært ansat beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. inden for ældreområdet

Forsøgsordningen skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af forsøgsperioden, medmindre andet aftales

### **§ 9 er redaktionelt flyttet til Protokollat 1**

§ 9 er redaktionelt flyttet til et nyt Protokollat 1. Der er ikke tiltænkt en materiel ændring ved flytningen.

### **Budgetvejledning**

Rekrutteringspuljen medfører, at der bør differentieres i lønfremskrivningen, så midlerne også tilfalder ældre- og sundhedsområdet i budgetlægningen.

For rekrutteringspuljen er omkostningsberegningerne baseret på landsgennemsnit, hvormed der kan være forskel på gennemslaget i den enkelte kommune og på de enkelte budgetområder/institutioner (ligesom for organisationsforhandlingerne i øvrigt). Kommunens konkrete udgift vil derfor bl.a. afhænge af fordelingen mellem social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Endvidere vil udgiften afhænge af ældre- og sundhedsområdets størrelse.

I den enkelte kommune bør det således overvejes, om der gælder særlige forhold på ældre- og sundhedsområdet i kommunen, som der skal tages højde for i budgetlægningen.

Det bemærkes, at der kan være en merudgift som følge af

rekrutteringspuljen på andre områder end ældre- og sundhedsområdet. Eksempelvis kan der være social- og sundhedspersonale, herunder social- og sundhedsassistenter, på fx det sociale område og psykiatriområdet, hvilket ikke nødvendigvis indgår som en del af ældre- og sundhedsområdet rent budgetmæssigt.

Læs mere om rekrutteringspuljens betydning i forhold til budgetlægningen i Budgetvejledningen 2022, skrivelse G. 1-1.

### **Hvis du vil vide mere**

Se forliget på kl.dk på siden ”OK21 – Indgående forlig”.

### **Kontaktperson i KL**

Eventuelle spørgsmål om ovenstående kan rettes til:

Maria Lærke Hansen

Tlf.: 3370 3084

E-mail: [mlha@kl.dk](mailto:mlha@kl.dk)

Isabel Bjørg Carlander

Tlf. 3370 3631

E-mail: [isca@kl.dk](mailto:isca@kl.dk)