

Tid: Den 10. marts 2026, kl. 23:45

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Sundhedskartellet og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Forliget vedrører følgende overenskomster med tilhørende protokollater og aftaler:

- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01)
- Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – Sundhedskartellets grupper (79.03)
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04)
- Hovedaftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen (92.12)

1. FORHANDLINGSRET

Parterne er enige om, at Danske Psykomotoriske Terapeuter indtræder som part i følgende aftaler med virkning fra den 1. april 2026:

- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01)
- Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01)
- Hovedaftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen (92.12)

2. DÆKNINGSOMRÅDE

Parterne er enige om, at der pr. 1. april 2027 oprettes en ny stillingskategori, som ”ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler”. De omfattes af Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01) på følgende vilkår:

Løn:

Grundløn:

Indtil 5 år	Løntrin 3 + 15.000 (06 niveau)
Efter 5 år	Løntrin 3 + 22.000(06 niveau)

Pension

Pr. 1. april 2027	15,00%
-------------------	--------

Arbejdstidsregler

Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler følger Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11).

Personlig løngaranti

Ernæringsassistenter, ernæringshjælpere, kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, kliniske diætister og ernæringsteknologer, som den 31. marts 2027 er ansat i et dagtilbud eller en skole, indplaceres den 1. april 2027 som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler.

Den ansatte bevarer i forbindelse med overgangen til stillingen som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler den hidtidige faste løn, inklusiv centrale og lokalt aftalte tillæg, medmindre andet aftales lokalt (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe den ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler er ansat i samme stilling.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Udgift: 18,516 mio. kr.

Jf. bilag A.

3. LØN

3.1 Basisoverenskomsten

3.1.1 Lønforbedring til specialuddannede sygeplejersker

Erfaringstillægget til specialuddannede sygeplejersker, herunder sundhedsplejersker, med 10 års erfaring på baggrund af grunduddannelsen, hæves med fuld gennemslag pr. 1. april 2027 med 10.356 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at tillægget hæves fra 22.785 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 33.141 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 36,358 mio. kr.

3.1.2 Lønforbedring til sygeplejersker

Erfaringstillægget til sygeplejersker uden en specialuddannelse, med 10 års erfaring på baggrund af grunduddannelsen, hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 4.106 årligt (1/1 2006-niveau), således at tillægget hæves fra 14.035 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 18.141 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 47,831 mio. kr.

3.1.3 Afkortning af erfaringstillæg

Erfaringstillægget til ernæringsassistenter, kostfaglige eneansvarlige og ernæringshjælpere efter 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, fremrykkes således, at ernæringsassistenter, kostfaglig eneansvarlige og ernæringshjælpere ydes et tillæg efter 5 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

3.1.4 Lønforbedring til ernæringsassistenter

Grundlønstillægget for ernæringsassistenter hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 4.200 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at grundlønstillægget hæves fra 11.800 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 16.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Erfaringstillægget efter 7 år hæves fra 7.800 til 12.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift 20,377 mio. kr.

3.1.5 Lønforbedring til kostfaglige eneansvarlige

Erfaringstillægget for kostfaglige eneansvarlige med mindst 7 års sammenlagt beskæftigelse hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 2.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at erfaringstillægget hæves fra 13.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 16.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift

0,718 mio. kr.

3.1.6 Kvalifikationsløn - Kostfaglige eneansvarlig

Kostfaglige eneansvarlig får pr. 1. april 2027 medregnet anciennitet for beskæftigelse som ernæringsassistent, ernæringshjælper og økonoma indenfor overenskomstens dækningsområde. I overenskomsten indsættes under § X om kvalifikationsløn:

Stk. x Kostfaglige eneansvarlige

1. Til kostfaglige eneansvarlige med mindre end 5 års sammenlagt beskæftigelse som kostfaglig eneansvarlig, ernæringsassistent, ernæringshjælper og ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 10.900 kr. (1/1 2006-niveau).
Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.
2. Til kostfaglige eneansvarlige med mindst 5 års sammenlagt beskæftigelse som kostfaglig eneansvarlig, ernæringsassistent, ernæringshjælper og ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 13.900 kr. (1/1 2006-niveau) [O.26] Pr. 1. april 2027: 16.000 kr. (1/1 2006-niveau)[O.26].
Lønseddeltekst: Erfaring 5 år

Bemærkning til stk. 6:

Det årlige tillæg efter stk. x, pkt. 1, bortfalder, når den kostfaglige eneansvarlige har opnået 5 års sammenlagt beskæftigelse.

Medarbejderen har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.

Udgift:

0,814 mio. kr.

3.1.7 Lønforbedring til ernæringshjælpere

Grundlønnen for ernæringshjælpere omlægges pr. 1. april 2027, således at grundlønnen hæves fra 97% af løntrin 1 + 7.800 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til løntrin 1 + 1.765 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

3.1.8 Lønforbedringer til kliniske diætister

Grundlønstillægget for kliniske diætister hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 7.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at grundlønstillægget hæves fra løntrin 4 + 3.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til løntrin 4 + 10.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Til kliniske diætister med 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes et erfaringstillæg på 7.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 2,958 mio. kr.

3.1.9 Lønforbedring til professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Grundlønstillægget for professionsbachelorer i ernæring og sundhed hæves pr. 1. april 2027 uden fuldt gennemslag med 4.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at grundlønstillægget hæves fra 3.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 8.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Erfaringstillægget til professionsbachelorer i ernæring og sundhed med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, hæves pr. 1. april 2027 med 3.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at erfaringstillægget hæves fra 1.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 5.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 1,642 mio. kr.

3.1.10 Lønforbedringer til økonomaer

Erfaringstillægget for økonomaer med mere end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 10.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at tillægget hæves fra 3.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 13.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion

som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

2,112 mio. kr.

3.1.11 Lønforbedringer til ernæringsteknologer

Erfaringstillægget for ernæringsteknologer med mere end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 5.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau), således at tillægget hæves fra 6.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 12.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

0,097 mio. kr.

3.1.12 Lønforbedringer til ernæringsassistentelever

Månedslønnen for ernæringsassistentelever hæves pr. 1. april 2027.

	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. april 2027
1.-12. måned	8.966,67 kr.	10.000 kr.
13.- flg. måneder	9.950,67 kr.	11.500 kr.

Beløbene er angivet i (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

1,251 mio. kr.

3.1.13 Lønforbedring til psykomotoriske terapeuter

For psykomotoriske terapeuter med mindst 12 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen hæves fra løntrin 6 til løntrin 7.

Erfaringstillægget for psykomotoriske terapeuter med mindst 12 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 5.350 kr. (1/1 2006-niveau) fra 4.600 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 9.950 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

1,570 mio. kr.

3.1.14 Lønforbedring til farmakonomerne

Erfaringstillægget for farmakonomer med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 10.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 16.240 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 6.340 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,951 mio. kr.

3.2 Lederoverenskomsten

3.2.1 Syge- og sundhedsplejerske ledere

Grundlønstillægget for syge- og sundhedsplejerske ledere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 10.968 kr. fra 11.560 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 22.528kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 42,323 mio. kr.

3.2.2 Psykomotoriske ledere

Grundlønstillægget for psykomotoriske ledere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 9.483 kr. (1/1 2006-niveau) fra 8.350 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 17.833 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,132 mio. kr.

3.2.3 Et lederliv i balance

Parterne noterer sig, at der som en del af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026, er aftalt et projekt om god ledelse og et lederliv i balance for at understøtte rekruttering og fastholdelse af ledere. Indsatsen i projektet skal skabe grundlag for lokale dialoger om god ledelse, og hvordan man i fællesskab sikrer et lederliv i balance.

Parterne er enige om, at det i den sammenhæng også er relevant at have fokus på sundhedsområdet, som blandt andet kan omhandle, hvordan

opmærksomhed på og dialog om ledelsesopgaver og ansvar samt forventninger til den enkelte leder kan understøtte et lederliv i balance.

Efter projektets resultater foreligger, er de centrale parter enige om at drøfte, hvilken betydning disse har for leder på sundhedsområdet, fx med henblik på at udarbejde inspirationsmateriale.

4. LOKAL LØNDANNELSE

4.1 Aftale om lokal løndannelse

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og Sundhedskartellet enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04), jf. punkt 2.8 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Tilpasning af basis- og lederoverenskomsten sker i redigeringsfasen.

4.2 Drøftelse i perioden

Parterne er enige om i perioden at drøfte bilag 3 i lederoverenskomsten og bilag C i Aftale om lokal løndannelse med henblik på at undersøge, om bilagene har behov for en opdatering.

4.3 Årlige lønforhandlinger for ledere

Parterne er enige om at følgende tilføjes til bemærkningen til § 7, stk. 2 i lederoverenskomsten:

”Ansættelsesmyndigheden orienterer om tidspunkt for de årlige lønforhandlinger, jf. § 3, stk. 1 i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.”

5. PENSION

5.1 Basisoverenskomsten

5.1.1 Sygeplejersker

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede sygeplejersker forhøjes pr. 1. april 2027 med 1%-point fra 15% til 16%.

Udgift: 65,837 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

5.1.2 Kostfaglige grupper

Pensionsbidraget for de kostfaglige grupper, med undtagelse af professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. reglerne om eget valg i Protokol 3 forhøjes pr. 1. april 2027:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	Pr. 1. april 2025	Hæves med (%-point)	Pr. 1. april 2027
Kliniske diætister	14,36%	0,64	15,00%
PB'er i ernæring og sundhed	14,36%	0,64	15,00%
Økonomaer	14,37%	0,63	15,00%

<i>Stillingsbetegnelse</i>	Pr. 1. april 2025	Hæves med (%-point)	Pr. 1. april 2027
Ernæringsassistenter	13,93%	1,07	15,00%
Kostfaglige eneansvar- lige	14,01%	0,99	15,00%
Ernæringshjælpere	13,93%	1,07	15,00%
Ernæringsteknologer	14,37%	0,63	15,00%
Ernæringsassistentele- verne	10%	5,00	15,00%

Udgift: 14,933 mio. kr.

5.1.3 Tandplejere

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede tandplejere forhøjes pr. 1. april 2027 med 2,18 %-point fra 15,01% til 17,19%.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 4,353 mio. kr.

5.1.4 Psykomotoriske terapeuter

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede psykomotoriske terapeuter forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,78 %-point fra 17,22 % til 18,00 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,829 mio. kr.

5.2 Lederoverenskomsten

5.2.1 Ledere, der er sygeplejerskeuddannet

Pensionsbidraget for ledere, der er sygeplejerskeuddannet, forhøjes pr. 1. april 2027 med 1,49 %-point fra 18,51% til 20%.

Pensionsbidraget for ledere, der er sygeplejerskeuddannet, som er indplaceret på L15 eller L16 forhøjes pr. 1. april 2027 med 2,43 %-point fra 18,51% til 20,94%.

Parterne er enige om, at det ikke er hensigten, med implementering af forskellige pensionsbidrag i overenskomsten, at der skal ske en ændring i vurderingen af grundlønssindplacering, jf. § 4, stk. 2.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 22,232 mio. kr.

5.2.2 Kostfaglige ledere

Pensionsbidraget for kostfaglige ledere, bortset fra ledere på personlig ordning, forhøjes pr. 1. april 2027 med 3,36 %-point fra 14,64 % til

18,00 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 4,628 mio. kr.

5.2.3 Ledere, der er tandplejeruddannet

Pensionsbidraget for ledere, der er tandplejeruddannet, forhøjes pr. 1. april 2027 med 4,53%-point fra 18,71% til 23,24%.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,093 mio. kr.

5.2.4 Ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet

Pensionsbidraget for ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet, forhøjes pr. 1. april 2027 med 1,88 %-point fra 18,12% til 20,00%.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,099 mio. kr.

5.3 Ændring af tilbagefald for fritvalg mellem pension og løn

Parterne er enige om, at hvor der i overenskomsterne er aftalt mulighed for fritvalg for en del af pensionsbidraget, ændres reglen om tilbagefald således, at beløbet indbetales til pension. Ændringerne sker med virkning fra 1. april 2027, således at medarbejdere senest 1. oktober 2026 skal give arbejdsgiver besked, hvis der fortsat ønskes udbetaling af løn.

Med virkning fra 1. april 2027 ændres ordlyden i de respektive overenskomsters afsnit om fritvalg som følger:

"Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget."

Parterne er ligeledes enige om, at der i forbindelse med overenskomstens udsendelse kommunikeres om ændringen i forhold til allerede ansatte.

Jf. **bilag B**.

6. FRITVALGSORDNING

Ansatte omfattet af Sundhedskartellets basis- og lederoverenskomst omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028. Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag C**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 11 Frit valg i begge overenskomster med virkningen fra 1. januar 2028.

6.1 Supplerende fritvalgsbidrag, kandidater

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for kandidater omfattet af Protokollat 5 med 2,33%-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

6.2 Midlertidigt løntillæg

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,44 %-point af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

Udgift pkt. 6.1 og 6.2: 2,025 mio. kr.

7. FAGLIGHED OG KOMPETENCEUDVIKLING

Det aftales, at Dansk Sygeplejeråd, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen pr. 1. april 2026 indtræder i Den Kommunale Kompetencefond som en forsøgsordning.

Dansk Sygeplejeråd, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningens indtræden i Den Kommunale Kompetencefond sker på vilkår under aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32). Dansk Sygeplejeråd, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningens indtræden sker i fondsområde VI, hvor Kost og Ernæringsforbundet og Danske Psykomotoriske Terapeuter indgår.

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond fondsområde VI:

1. års engangs ATP-midler OK26:

Udgift: 3,291 mio. kr.

1. års engangs ATP-midler OK24:

Udgift: 0,534 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26:

Udgift: 4,420 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24:

Udgift: 1,074 mio. kr.

Jf. bilag D.

8. ARBEJDSTID

8.1. Døgnarbejdstid

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F og SL om fornyelse af de tre arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder af 3. marts 2026.

Udgift: 19,367 mio. kr.

8.2. Deltidsansatte tandplejernes overarbejde

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes Protokollat 6 pr. 1. april 2026 således, at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde.

Jf. bilag E.

8.3. Højere individuel arbejdstid

Parterne er enige om, at § 13 om højere individuel arbejdstid, permanentgøres.

Jf. bilag F.

9. LØNNET PRAKTIK FOR SYGEPLEJERSKESTUDERENDE

Under forudsætning af en ny bekendtgørelse om lønnet praktik for studerende træder i kraft, er parterne enige om løn og ansættelsesvilkår for sygeplejerskestuderende i lønnet praktik i kommunerne.

Parterne er enige om, at aftalen tilrettes i overensstemmelse med en ny bekendtgørelse om sygeplejerskeuddannelse.

Parterne er enige om, at den lønnede praktik skal gennemføres således, at det læringsmæssige udbytte af praktikperioden ikke forringes, og at de studerende understøttes bedst muligt i overgangen fra uddannelse til praktik.

Jf. bilag K.

10. FOKUS PÅ SUNDHEDSVÆSENET

Parterne er enige om at undersøge muligheden for indgåelse af en rammeaftale om kombinationsansættelser mellem Sundhedskartellet, RLTN og KL.

11. NY AFTALE OM KOMBINATIONANSÆTTELSE

KL, Kost og Ernæringsforbundet og FOA er enige om ny Aftale om kombinationsbeskæftigelse.

Aftalen muliggør, at de lokale parter kan aftale at kombinere beskæftigelse ved kommunale daginstitutioner som månedslønnet pædagogmedhjælper efter Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01) og som månedslønnet ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler efter Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01) til en samlet beskæftigelse.

Jf. bilag G.

12. DRØFTELSE AF FARMAKONOMERNES KOMPETENCER

Parterne er enige om, at der i perioden skal ske en drøftelse af farmakonomernes kompetencer og arbejdsopgaver i kommunerne. Drøftelserne kan blandt andet tage udgangspunkt i farmakonomer der arbejder på tværs af matrikler i en kommune.

På baggrund af drøftelserne kan parterne udarbejde anbefalinger, om hvordan farmakonomernes kompetencer anvendes bedst muligt, samt hvordan man lokalt understøtter rekruttering og fastholdelse af farmakonomer.

13. FORENKLING AF PROTOKOLLATER OG BILAG

Parterne er enige om, at udvalgte bestemmelser i overenskomsternes protokollater og udvalgte bilag bortfalder.

I Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01) bortfalder:

- Protokollat 1 i sin helhed
- §§ 3-14 i protokollat 7
- Bilag D i sin helhed

I Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01) bortfalder:

- § 3 i protokollat 2
- Protokollat 3 i sin helhed
- Protokollat 5 i sin helhed

For overgangsbestemmelserne om personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg er parterne enige om, at såfremt der måtte være ansatte, der pr. 31. marts 2026 ydes trin/tillæg i henhold til en af bestemmelserne, så bevarer den enkelte ansatte denne ydelse som en personlig ordning uden modregningsadgang frem til ansættelsesforholdets ophør i lighed med bestemmelsens hidtidige indhold.

Jf. bilag H og I.

14. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Tydelige karriereveje og tilknyttede efter- og videreuddannelsesmuligheder for sygeplejersker i kommunerne
- Projekt om introduktionsforløb for sygeplejersker
- Projekt om rekruttering og fastholdelse af ernæringsassistent elever
- Projekt om synliggørelse af psykomotoriske terapeuter på det specialiserede socialområde

Budgetforslag: Kr. 4,8 mio.

Jf. bilag J.

15. TRANSPORTBESTEMMELSER

FOA, Sundhedskartellet, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen, Ergoterapeutforeningen og KL er enige om i perioden at drøfte modernisering af bestemmelser om transport i følgende overenskomster:

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)
- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01)
- Overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (70.21)

16. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 255,018 mio. kr. svarende til 2,00 % af lønsummen, 16,692 mio. kr. fra puljen målrettet rekruttering, samt 35,725 mio. kr. fra puljen målrettet kommunale ledere, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag L**.

17. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2%.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

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 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nu gældende overenskomster og aftaler.

København d. 10. marts 2026

For

For

KL

Sundhedskartellet

For
Dansk Sygeplejeråd

For
Kost og Ernæringsforbundet

For
Danske Tandplejere

For
Farmakonomforeningen

Ny stillingskategori - Ernæringsfaglige på dagtilbud og skoler

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser tilføjes i overenskomsten:

§ 1, stk. 2:

Overenskomsten omfatter tillige personer, der ansættes som:

2. Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler

§ 4, stk. 3:

Løntrin	Gruppe
3	Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler

§ 5, stk. 7, nr. 1

Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler

Til ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler med mindre end 5 års sammenlagt beskæftigelse som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglig eneansvarlig ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 15.000 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

§ 5, stk. 7, nr. 2

Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler

Til ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler med mere end 5 års sammenlagt beskæftigelse som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglig eneansvarlig ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 22.000 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg erfaring 5 år

Bemærkning til stk. 7:

Det årlige tillæg efter stk. 7, nr. 1 bortfalder, når den ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler har opnået 5 sammenlagt beskæftigelse som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglig eneansvarlig.

Dokumenterede ansættelsesperioder som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglig eneansvarlig medregnes ved opgørelsen af anciennitet. Medarbejderen har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.

§ 12, stk. 6

For ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler er § 12F gældende.

§ 12F. Arbejdstid for ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) gælder.

Protokollat 3 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01) gælder for ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler beskæftiget ved kommunale institutioner i Københavns Kommune.

Protokollat 7, § 15

Personlig løngaranti

Ernæringsassistenter, ernæringshjælpere, kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, kliniske diætister og ernæringsteknologer, som den 31. marts 2027 er ansat i et dagtilbud eller en skole, indplaceres den 1. april 2027 som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler.

Den ansatte bevarer i forbindelse med overgangen til stillingen som ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler den hidtidige faste løn, inklusiv centrale og lokalt aftalte tillæg, medmindre andet aftales lokalt (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe den ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler er ansat i samme stilling.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Bilag A:

9. Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler:

Herved forstås kostfaglige uddannede grupper, fx ernæringsassistent, professionsbachelor i ernæring og sundhed og økonoma, som ansættes i et køkken i et dagtilbud eller i en folkeskole.

Bemærkning:

Ved dagtilbud forstås kommunale og selvejende daginstitutioner oprettet efter bekendtgørelse nr. 1038 af 11. august 2025 (dagtilbudsloven) eller tidligere bekendtgørelser og efter §§ 82 og 83 i bekendtgørelse nr. 282 af 17. marts 2025 (barnets lov) eller tidligere bekendtgørelser.

Ved folkeskoler forstås kommunale folkeskoler oprettet efter bekendtgørelse nr. 1100 af 5. september 2025 (folkeskoleloven) eller tidligere bekendtgørelser.

10. Kostfaglig eneansvarlige:

Herved forstås personer, der:

- Er ansat i et køkken på en døgninstitution, i et leve-bo-miljø eller lignende enhed,
- Har direkte kontakt til borgerne,
- Har ansvar og opgaver i relation til planlægning, indkøb, produktion og økonomi, fx budget og regnskab og
- Er eneste kostfaglig uddannet, ernæringsassistent, profession bachelor i ernæring og sundhed og økonoma og ikke referer til en kostfaglig leder

VALGFRIHED MELLEM LØN OG PENSION

Med virkning fra 1. april 2027 indtil 31. december 2027, indsættes følgende bestemmelse i § 11 om frit valg i Overenskomsten for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv:

Stk. 1

Den enkelte leder kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15,00 %, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.

Bemærkning:

Det er en forudsætning for indbetaling, at der er oprettet en opsparingsordning i pensionskassen.

Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende lønde – dog ikke særydelser. Udbetalingen er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af eventuelt merarbejde.

Valget foretages for ét år ad gangen.

Stk. 2

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

For allerede ansatte vil udgangspunktet for fritvalg fra d. 1. januar 2027 være, at der ydes forhøjelse af pensionsbidraget, dog således, at lederen inden d. 1. oktober 2026 kan give besked om, at der ønskes kontantudbetaling.

Fritvalgsordning

Basisoverenskomsten (70.01):

§ 9. Pension

Stk. 1 Gældende fra 1. januar 2028

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

<i>Gruppe</i>	<i>Pensionsbidrag</i>	<i>Pensionskasse</i>
Sygeplejersker Specialuddannede sygeplejersker, herunder sundhedsplejersker	16,00 %	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Psykomotoriske terapeuter	19,00 %	PFA Pension
Fodterapeuter	17,22%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Økonomaer	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kliniske diætister	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. reglerne om eget valg i Protokollat 3	17,87%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsassistenter	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringshjælpere	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsfaglige i dagtilbud og skoler	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kostfaglige eneansvarlige	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsteknologer	15,00%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Farmakonomer	18,00%	Pensionskassen for Farmakonomer
Tandplejere	17,19%	PFA Pension
Kandidater efter protokollat 5	21,00%	I henhold til adgangsgivende prof. Bac.

Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 11 Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

§ 11 Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,77 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,35 %	2,77 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 2a – Midlertidigt løntillæg for kandidater efter protokollat 5 fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg til kandidater efter protokollat 5, svarende til 2,44 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget eller særlig feriegodtgørelse. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af overarbejde.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2b Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for kandidater efter protokollat 5, der holder ferie med løn

For kandidater efter protokollat 5 hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 4,75 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	2,33 %	4,75 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

§ 24 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. X

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

31. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

§ 11., stk. 2 Fritvalgsbidrag

Lederoverenskomsten (70.01):

§ 9. Pension

Stk. 1 Gældende fra 1. januar 2028

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

<i>Gruppe</i>	<i>Pensionsbidrag</i>	<i>Pensionskasse</i>
Ledere, der er sygeplejerskeuddannet	20,00%	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Ledere, der er sygeplejerskeuddannet og indplaceret på L15 og L16	20,94%	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Kostfaglige ledere, der er økonoma, ernæringsteknolog-, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, køkkenleder- eller ernæringsassistentuddannet Ledere på personlig ordning, der pr. 1. januar 2006 var indplaceret på L5, og som havde en pensionsordning på 15,79 %	18,00 %	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ledere, der er tandplejeruddannet	23,24 %	PFA Pension
Ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet	20,00%	PFA Pension

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 11. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

§ 11. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,77 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,35 %	2,77 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 4 Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 9, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Aftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Farmakonomforeningen og Danske Tandplejere om Den Kommunale Kompetencefond

Dansk Sygeplejeråd

Gode muligheder for løbende faglig udvikling og kompetenceudvikling er en væsentlig forudsætning for, at sygeplejersker i kommunerne kan udvikle deres faglighed gennem hele arbejdslivet. Det er samtidig væsentligt, at nyuddannede sygeplejersker får en god start i arbejdet i kommunerne og får kendskab til de faglige udviklings- og karrieremuligheder, der findes.

I takt med udviklingen af det nære sundhedsvæsen, varetager sygeplejersker i kommunerne i stigende grad komplekse sygeplejefaglige opgaver tæt på borgerne. Det stiller øgede krav til de sygeplejefaglige kompetencer og skaber samtidig behov for faglig udvikling. Parterne er derfor enige om vigtigheden af at styrke sygeplejerskernes muligheder for kompetenceudvikling og faglig udvikling.

Parterne lægger i den forbindelse vægt på, at der skabes synlighed om muligheder for karriereudvikling, så sygeplejerskerne kan udvikle og anvende deres kompetencer i forskellige funktioner og roller gennem arbejdslivet. Styrkede udviklings- og karrieremuligheder bidrager både til at understøtte sygeplejerskernes faglige udvikling og til at gøre det kommunale sundhedsvæsen til et attraktivt område at arbejde og udvikle sig i.

Farmakonomforeningen

For farmakonomer i kommunerne er løbende målrettet faglig udvikling vigtig, bl.a. med henblik på at kunne understøtte tværfaglige samarbejder, sikre korrekt medicin håndtering og bidrage til trygge borgerforløb på tværs af sektorer. Kompetenceudviklingen skal bl.a. understøtte opdateret medicinfaglig viden, styrke arbejdet med medicinsikkerhed og medicingennemgange samt bidrage til kvalificeret formidling til borgere.

Derudover er der behov for kompetencer i anvendelsen af digitale løsninger, dokumentation og databeskyttelse samt i kvalitetsudvikling og videndeling. Kompetenceudviklingen skal samtidig understøtte farmakonomers rolle i det tværfaglige samarbejde i det nære sundhedsvæsen og i håndteringen af stadigt mere komplekse medicinske behandlinger.

Danske Tandplejere

Tandplejere har tilsvarende brug for kontinuerlig kompetenceudvikling for at kunne udvikle deres faglighed gennem hele arbejdslivet. Kompetenceudviklingen skal medvirke til at kvalificere specialiserede forebyggende indsatser og tværfagligt samarbejde med henblik på at imødekomme kommunernes stigende fokus på tidlig indsats og ulighed i sundhed.

Parterne er derfor enige om, at Dansk Sygeplejeråd, Farmakonomforeningen, og Danske Tandplejere som en forsøgsordning med virkning fra 1. april 2026 bliver omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond, jf. forhandlingsprotokollat om Den Kommunale Kompetencefond. Aftalen evalueres frem mod OK29 ift. eventuel fortsættelse af de 3 organisationers deltagelse i fonden.

Formålet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre ansatte et øget kompetenceniveau til gavn for de ansattes arbejdsliv og den kommunale opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats og de midler, som i øvrigt finder sted og anvendes i kommunerne.

Aftalen omfatter:

- 70.01 Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl.
- 71.01 Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds-og handicapområde, kostproduktion mv.

Ansatte under Sundhedskartellet vil udgøre ét samlet fondskar under fondsområde VI.

Følgende midler afsættes til Den Kommunale Kompetencefond:

1. års engangs-ATP-midler OK24 534.424 kr.

Varige ATP-midler OK24 1.074.397 kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26 3.290.691 kr.

Varige ATP-midler OK26 4.419.637 kr.

Bilag til Aftale om kompetenceudvikling

Fondsområde VI i bilag 1 til Aftale om Den Kommunale Kompetencefond

I bilag 1 til Aftale om Den Kommunale Kompetencefond tilføjes Dansk Sygeplejeråd, Farmakonomforeningen og Danske Tandplejere under Sundhedskartellet til fondsområde VI:

Fondsområde VI: [oplistning af organisationer]

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond § 3, stk. 1: ”Midlerne i Den Kommunale Kompetencefond skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere”.

Aftalen omfatter alle ansatte under Sundhedskartellets forhandlingsområde på følgende overenskomster:

- 70.01 Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl.
- 71.01 Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Midlerne i fondsområde VI anvendes i overensstemmelse med ovenstående til:

Kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter.

Dansk Sygeplejeråd:

Der kan gives støtte til særligt prioriteret kompetenceudvikling på udvalgte områder, eller inden for specifikke temaer, der aftales mellem parterne inden opstart af forsøgsordningen i fonden.

- Der kan endvidere gives støtte til andre end ovenfor nævnte kompetenceudviklingsaktiviteter, såfremt disse ligger inden for fondens formål og parterne er enige.

Øvrige organisationer:

Der kan ydes støtte til følgende aktiviteter:

- Akademiuddannelser (eller - moduler)
- Diplomuuddannelser (eller - moduler)
- Kandidatuddannelser (eller – moduler)
- Masteruddannelser (eller – moduler)
- Øvrige ansøgninger behandles konkret af parterne.

- Der kan endvidere gives støtte til andre end ovenfor nævnte kompetenceudviklingsaktiviteter, såfremt disse ligger inden for fondens formål og parterne er enige

Deltidsansattes tandplejernes overarbejde

§ 2 Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 27,76 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Lønseddeltekst: Varsel overarb.

Stk. 2

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde. For overarbejde gives erstatningsfrihed med tillæg af 50%, jf. stk. 4, nr. 2 og 3.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Beordret og kontrollabelt overarbejde honoreres således, at der for overarbejde efter normal arbejdstids ophør, overarbejde på arbejdsfri lørdage samt alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 5

Den timeløn, som er nævnt i stk. 4, beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4 – 7 i overenskomsten.

[O.26]§ X. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten /den lokale repræsentant orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85). **[O.26]**

Aftale om kombinationsbeskæftigelse mellem KL, FOA og Kost og Ernæringsforbundet

Formål

Aftalens formål er at give deltidsansatte ved kommunale daginstitutioner mulighed for at få en samlet ansættelse, der ellers ville være flere ansættelser på forskellige overenskomster. Aftalen muliggør, at ansatte kan blive tilbudt et højere timetal ved at kombinere forskellige arbejdsområder i en ansættelse og dermed opnå ensartede ansættelsesvilkår med hensyn til arbejdstid, pension og opsigelse mv. Samtidig forenkles administrationen af ansættelserne.

Ved stillingsledighed i kombinationsstillinger kan disse, efter lokal aftale, genopslås som kombinationsstillinger, idet genopslag dog først kan ske efter iagttagelse af Aftale om deltidsbeskæftigedes adgang til et højere timetal.

Aftaleindgåelsen

Ansættelsesmyndigheden og de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer indgår aftale om den enkelte kombinationsbeskæftigelse, der fastlægger vilkårene for ansættelsen.

Ansættelsen kombinerer beskæftigelse ved kommunale daginstitutioner som månedslønnet pædagogmedhjælper efter Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01) og som månedslønnet ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler efter Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01).

Overenskomsttilhørsforhold

Ved etableringen af en kombinationsbeskæftigelse foretages en opgørelse af timetallet på det enkelte arbejdsområde. Ansættelsen henføres til den overenskomst med flest timer, således at samtlige bestemmelser med hensyn til

- Lokal løndannelse
- Arbejdstid
- Særlig feriegodtgørelse
- Pension
- Opsigelse

følger denne overenskomst.

Det samlede timetal i ansættelsen må ikke overstige gennemsnitligt 37 timer pr. uge, medmindre der lokalt indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter overenskomsten bestemmelser herom.

Omfatter kombinationsbeskæftigelsen det samme timeantal indenfor de to overenskomstområder, vælger den ansatte ved etableringen af kombinationsbeskæftigelsen selv, hvilken af de to overenskomster, som skal gælde, og dermed om Kost og Ernæringsforbundet eller FOA er den aftale- og forhandlingsberettigede organisation. Der kan alene ske omvalg ved ansættelse i en ny stilling. Sker der ændringer i den ansattes beskæftigelsesgrad, således at der ikke længere er samme timeantal indenfor de to overenskomstområder, henføres den ansatte til den overenskomst med flest timer ud fra principperne i denne aftale. Det gælder dog ikke i forbindelse med midlertidige ændringer af timetallet.

Løn

Ved indgåelsen af kombinationsbeskæftigelsesaftalen aftales en samlet månedsløn.

Det vil sige, at lønnen for timerne henførende til Overenskomst for pædagogmedhjælpere lægges sammen med lønnen for timerne henførende til Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl.

Med lønnen menes grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn i overenskomsterne. Se også bilag A med eksempler.

Bemærkning

Ansættelsesmyndigheden skal være opmærksomme på, at der i de to overenskomster er forskellige lønniveauer og grundløn- og kvalifikationslønsstigninger.

Der tages særskilt stilling til, om evt. forhåndsaftaler er gældende for stillingen.

Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag for den samlede løn, jf. ovenfor om løn, efter pensionsbestemmelsen i den overenskomst, som den ansatte er henført til i kombinationsbeskæftigelsen. Pensionsindbetalingen forudsætter, at eventuelle karensbetingelser i overenskomsten i øvrigt er opfyldt.

Pensionsindbetaling foretages til den pensionskasse, overenskomsten foreskriver.

Prøvetid

Der kan aftales prøvetid i henhold til funktionærlovens bestemmelser herom ved udvidelse med nye arbejdsområder for det nye arbejdsområde.

Opsigelse

Kombinationsbeskæftigelsen kan opsiges i sin heltid. Ved opsigelse i sin heltid beregnes opsigelsesvarslet ud fra beskæftigelsesancienniteten i den tidsmæssigt længste ansættelse. Dog kan den ansatte ikke stilles ringere end det hidtidige opsigelsesvarsel.

Kombinationsbeskæftigelsen kan opsiges delvist. Ved opsigelse af dele af kombinationsbeskæftigelsen beregnes opsigelsesvarslet ud fra beskæftigelsesancienniteten i den konkrete del af kombinationsbeskæftigelsen.

Hel eller delvis opsigelse af kombinationsbeskæftigelsen følger reglerne om opsigelse i den overenskomst, som følges for ansættelsen.

Ikrafttræden og opsigelse

Rammeaftalen gælder fra 1. april 2027.

Rammeaftalen kan opsiges af aftalens parter med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Bilag A

Eksempel 1

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	25 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	8 timer ugentligt

Kombinationsbeskæftigelse efter Sundhedskartellets overenskomst i sin helhed med en beskæftigelsesgrad på 33 timer ugentligt.

Eksempel 2

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	15 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	15 timer ugentligt

De to ansættelser har samme timetal, og den ansatte skal derfor selv vælge, hvilken overenskomst vedkommende vil omfattes af.

Eksempel 3

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	17 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	20 timer ugentligt

Kombinationsbeskæftigelse efter FOA's overenskomst i sin helhed med en beskæftigelsesgrad på 37 timer ugentligt.

Forenkling af protokollater og bilag (70.01)

Protokollat 7 - Særlige bestemmelser for syge- og sundhedsplejersker og overgangsbestemmelser

§ 1. Tjenestefrihed

Efter ansøgning kan der inden for hver 2-årig ansættelsesperiode gives tjenestefrihed med løn i 2 uger til en af overenskomstens parter anerkendt faglig dygtiggørelse i form af planlagt studieophold inden for syge- og sundhedspleje og til kursus. Kursus-afgift og rejseudgift afholdes af kommunen.

Bemærkning:

Det anbefales at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse for syge- og sundhedsplejersker (uddannelsesplanlægning) med henblik på afdækning af behovet for at udbygge deres kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at syge- og sundhedsplejersker gennem videre- og efteruddannelse o.lign. efter kommunernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

§ 2. Tjenestedragt

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Overtøj

Bemærkning:

Overenskomstparterne forudsætter, at der ved tjeneste i distriktet normalt er behov for benyttelse af overtøj, uanset om transporten i distriktet foregår ved benyttelse af bil, cykel el.lign.

Forenkling af protokollater og bilag (71.01)

Protokollat 2 - Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Københavns Kommune eller Frederiksberg Kommune

Protokollatet gælder alene for ledere, der er uddannede sygeplejersker. Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

§ 1. Tillæg for ledere ansat i Københavns Kommune

Særregel, der supplerer overenskomstens § 5.

Stk. 1

Til sygeplejersker, der ansættes som bestyrer/forstander, ydes et tillæg på 25.600 kr. årligt (1/1 2006-niveau), for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid og for forekom-mende deltagelse i rådighedstjeneste.

Lønseddeltekst: Tillæg best/forst.

Stk. 2

Såfremt bestyreren/forstanderen bestrider rådighedstjenesten alene, udgør tillægget 44.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg råd.tj. alene

Stk. 3

Tillæg efter stk. 1 eller stk. 2 ydes ikke, såfremt der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Særligt tillæg

Bemærkning:

Der kan ydes bestyrere/forstandere kompensation for merarbejde i henhold til aftale mellem Københavns Kommune og Københavnske Tjenestemænds Fællesudvalg.

Parterne er enige om, at såfremt en bestyrer/forstander - på grund af sygdom eller fravær af anden årsag hos andet personale, der har normaltjeneste om aftenen og natten - lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften- og natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester er forudsat dækket af dispositions- og rådighedstillægget.

Ovenstående gælder også for bestyrere/forstandere, som ikke oppebærer dispositions- og rådighedstillæg, men hvor der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Særligt tillæg ydes til bestyrere/forstandere ved psykiatriske plejehjem.

Ledere er ikke omfattet af § 1, stk. 2, i Protokollat 5.

§ 2. Tillæg for ledere ansat i Frederiksberg Kommune

Særregel, der supplerer overenskomstens § 5.

Dispositions- og rådighedstillæg til bestyrer/forstandere ved plejehjem og rekreative hjem.

Som godtgørelse for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid ydes der til bestyrere/forstandere ved plejehjem og rekreative hjem, et dispositionstillæg på 6.400 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

Bemærkning:

Såfremt en bestyrer/forstander – på grund af sygdom eller andet fravær hos personalet, der har normaltjeneste om aftenen eller natten – lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften- og/eller natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester forudsættes dækket af dispositionstillæg.

Såfremt en sådan ekstratjeneste strækker sig udover, hvad der må betegnes som lejlighedsvis, vil den af bestyreren/forstanderen udførte mertjeneste være at opgøre efter principperne for merarbejde til tjenestemænd, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid.

For deltagelse i rådighedstjeneste (vagt) ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem og rekreative hjem nedenstående årlige tillæg, som også dækker eventuelle opkald samt overarbejde under rådighedstjeneste.

A.	Hvor bestyrere/forstandere alene bestrider rådigheds-vagten:	(1/1 2006-niveau)
1.	Ved institutioner med 30 pladser	43.200
2.	Ved institutioner med færre end 30 pladser	33.400

Lønseddeltekst: Rådighedstillæg

B.	Hvor bestyrere/forstandere og andet sygeplejerskepersonale deler rådighedstjenesten, gælder følgende:	(1/1 2006-niveau)
1.	Ved institutioner med 30 pladser og derover:	
a)	Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	33.400
b)	Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	29.100
c)	Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	22.400
2.	Ved institutioner med færre end 30 pladser:	
a)	Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	29.100
b)	Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	22.400
c)	Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	17.600

Lønseddeltekst: Rådighedstillæg

Hvor andet personale (sygeplejersker og ”plejehjemsassistenter”) er pålagt normaltjeneste under bestyrerens/forstanderens rådighedstjeneste (vagt) nedsættes de under A. anførte tillæg til henholdsvis 22.400 kr. (1/1 2006-niveau).

Tillæg ydes ikke bestyrere/forstandere ved institutioner, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften/nat- og/eller nattevagt.

Bemærkning:

Ledere er ikke omfattet af § 1, stk. 2, i Protokollat 5.

Udviklingsprojekter

Projekt om rekruttering og fastholdelse af ernæringsassistentelever

Ernæringsassistenter besidder stor viden om ernæringsrigtig mad samt kompetencer til at planlægge og tilberede måltider baseret på individuelle behov. Ernæringsassistenter bidrager væsentligt til understøttelse af ernæringsbehov hos børn såvel som ældre.

Ifølge Finansministeriets fremskrivninger forventes manglen på ernæringsassistenter at stige frem mod 2035. Parterne er derfor enige om at etablere et projekt, der skal understøtte rekrutteringen af ernæringsassistentelever. Projektet skal bl.a. gennem en kommunikationsindsats sætte fokus på uddannelsens muligheder, herunder eksempler på variationen i jobmulighederne i kommunerne; daginstitutioner, plejehjem, fælleskøkkener samt opgaveløsningens betydning for en række borgere, hvor kost har et særligt fokus for understøttelse af deres trivsel.

For at sikre at ernæringsassistenter løbende har de nødvendige faglige kompetencer til at imødekomme borgernes og de kommunale køkkeners behov samt for at understøtte fastholdelsen i kommunerne, er parterne enige om, at afdække behovet for efter- og videreuddannelse.

Som led i projektet er parterne enige om at etablere særlige støttemuligheder for oplæringsvejledere for ernæringsassistentelever i Den Kommunale Kompetencefond. Formålet er at understøtte og styrke elevernes tilknytning til de kommunale arbejdspladser og gennemførelse af uddannelsen. Projektet skal i perioden undersøge, hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter og særlige støttemuligheder, der kan understøtte dette formål.

Projektets kommunikationsindsats kan evt. koordineres med rekrutteringsaktiviteter i det faglige udvalg for ernæringsassistentuddannelsen.

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 1 mio. kr.

Projekt om synliggørelse af psykomotoriske terapeuter på det specialiserede socialområde

Psykomotoriske terapeuter løser sundhedspsykologiske og sundhedspædagogiske opgaver med fokus bl.a. på sundhedsfremme og rehabilitering. Psykomotoriske terapeuter kan arbejde med forebyggende indsatser og i tværfaglige teams omkring borgerne på det specialiserede socialområde for både børn, unge og voksne.

Udsigterne til rekrutteringsudfordringer på området betyder, at det vil være relevant at tænke opgaveløsningen på andre og nye måder, bl.a. ved at inddrage nye faggrupper i samspillet med andre fagligheder.

Parterne er enige om at iværksætte et projekt, der skal øge kendskabet til de psykomotoriske terapeuters kompetencer, og hvordan de kan indgå og bidrage i opgaveløsningen på det specialiserede socialområde. Projektet kan fx inddrage erfaringer fra kommuner, der i dag har ansatte psykomotoriske terapeuter på det specialiserede socialområde, der udfører psykomotoriske terapeutopgaver.

Budgetforslag: Kr. 0,8 mio.

Endelig forhandlingsprotokol SHKi kommunerne.

Baggrund

Den 1. juli 2025 trådte ældreloven i kraft. Den introducerer blandt andet helhedspleje, som skal tilbyde borgerne et sammenhængende pleje- og omsorgsforløb. Herudover er kommuner og regioner i gang med at forberede sig på, at sundhedsreformen træder i kraft den 1. januar 2027. Det kommer til at betyde forandringer i forhold til hvilke opgaver, som henholdsvis kommunerne og regionerne har ansvaret for.

Stærke sygeplejefaglige kompetencer og udvikling af faglighed for sygeplejerskerne, der matcher de krav og opgaver, som udspringer af de to reformer, er afgørende for at lykkedes godt med reformerne og udviklingen af det nære sundhedsvæsen, men også afgørende for rekruttering og fastholdelse af dygtige sygeplejersker i kommunerne.

På den baggrund har KL og Dansk Sygeplejeråd aftalt et projekt om at synliggøre karriereveje og efter- og videreuddannelsesmuligheder for sygeplejersker i kommunerne.

Formålet

Projektets formål er at afdække karriereveje og tilknyttede kompetencebehov og muligheder for efter- og videreuddannelser for sygeplejersker målrettet de kommunale sygeplejefaglige opgaver, herunder bl.a. i forhold til helhedsplejen, sammenhængende borgerforløb, borger med komplekse problemstillinger.

Projektet skal indhente viden om sygeplejerskernes og arbejdspladsernes behov, ønsker og muligheder for karriereudvikling og efter- og videreuddannelse/kompetenceudvikling. Herudover skal projektet afdække, om der er behov for andre nye kompetenceudviklingsmuligheder for sygeplejerskerne, der kan bidrage til understøttelse af opgaveløsningen, samt afdække behovet for forskning i den kommunale sygepleje.

Parterne aftaler og samarbejder om afdækning og indhentning af viden.

Med afsæt i ovenstående udvikler KL og Dansk Sygeplejeråd bl.a. inspirationsmateriale, som de lokale arbejdspladser anvender i arbejdet med synliggøre karriereveje og den tilknyttede kompetenceudvikling.

Økonomi

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelsen, er der enighed om at iværksætte et projekt.

Budgetforslag: 1,5 mio. kr.

Projekt om introduktionsforløb

En god introduktion til arbejdspladsen og opgaverne er afgørende for, at den nyuddannede får en tryk start på arbejdslivet, at den nyansatte sygeplejerske med begrænset kendskab til det kommunale sundhedsområde får en god start i den kommunale sygepleje og for, at borgerne kan modtage den sygepleje, de har behov for.

Et struktureret og velfungerende introduktionsforløb understøtter kvaliteten i opgaveløsningen og den fortsatte faglige udvikling på de kommunale arbejdspladser. Samtidig kan gode introduktionsforløb og mentorordninger bidrage til øget arbejdsglæde og bedre fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker i kommunerne.

Mange kommuner arbejder allerede i dag målrettet med at udvikle og understøtte gode introduktionsforløb, blandt andet gennem arbejdsmiljøpuljen aftalt i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra 2023.

Parterne er enige om, at udgangspunktet for et introduktionsforløb er en ansættelse på 37 timer om ugen.

For at understøtte det lokale arbejde med gode introduktionsforløb er parterne enige om at igangsætte et fælles projekt, der inviterer kommunerne til at arbejde med videndeling om udvikling, etablering og implementering af gode introduktionsforløb for sygeplejersker i kommunerne.

Projektet skal understøtte erfaringsudveksling og skabe inspiration på tværs af kommuner. Projektet kan blandt andet:

- indsamle og formidle erfaringer fra kommunerne med introduktionsforløb og mentorordninger for sygeplejersker
- udvikle inspirationsmateriale fx principper for god introduktion, som de lokale parter kan anvende i arbejdet med at styrke introduktionsforløb
- facilitere netværk, workshops eller lignende fora, hvor kommuner kan udveksle erfaringer og gode løsninger

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA, afsættes 1,5 mio. kr. til projektet.

Protokollat X Sygeplejerskestuderende i lønnet praktik

§ 1 Ansatte omfattet af protokollatet

Stk. 1

Protokollatet omfatter sygeplejerskestuderende i de perioder, hvor de under uddannelsen til sygeplejerske deltager i den lønede praktik, jf. bekendtgørelse X, og som er omfattet af overenskomstens dækningsområde, jf. § 1.

Stk. 2

Det er en forudsætning for praktikaftalen, at den sygeplejerskestuderende er optaget på uddannelsen ved en professionshøjskole.

§ 2 Løn

Stk. 1

Månedslønnen for studerende under uddannelse til sygeplejersker er 11.301 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddelttekst: Månedsløn

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Bemærkning:

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 3, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. mdr. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned)

Antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § X.

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer. Derudover 7 timer til teoretiske aktiviteter.

Bemærkning:

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoretiske studiedage, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Under en praktikperiode på X måneder skal der således præsteres i alt X arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på sønehelligdage.

Stk. 2

Hvis den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal efter stk. 1.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation som er givet i henhold til bekendtgørelse X.

Stk. 3

Ved tilrettelæggelse af den sygeplejerskestuderendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse, samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i teoretiske studiedage i praktikperioden.

Bemærkning:

Deltagelse i teoretiske studiedage finder sted efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og professionshøjskolen.

Stk. 4.

De for sygeplejersker på praktikstedet gældende regler om opgørelsesperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for sygeplejerskestuderende ansat efter dette protokollat.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Der ydes for overarbejde samme afspadsering/betaling som til en nyuddannet sygeplejerske på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for sygeplejersker gældende bestemmelser i Arbejdstidsaftale 79.03.

§ 5 Sygdom og barns sygedage

De for sygeplejersker på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns sygedage finder tilsvarende anvendelse for sygeplejestuderende.

§ 6 Opsigelse

Stk. 1

Sygeplejestuderende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af

praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Den sygeplejestuderende kan opsige sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 8 Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder:

Ansættelsesbreve (04.11)

Lønninger (04.30)

Gruppeliv (23.11)

Tilrettelæggelse af arbejdstid (07.81)

Decentrale arbejdstidsaftaler (07.82)

Ferie (05.12)

Trivsel og sundhed (05.35)

Kontrolforanstaltninger (05.65)

Befordringsgodtgørelse (05.71)

Retstvistaftalen (05.61)

SU og tillidsrepræsentanter (08.80)

MED og tillidsrepræsentanter (05.86)

Ferie (05.12)

Stk. 2 Fravær

Før fødslen har en kvindelig studerende ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen (graviditetsorlov), jf. aftale om fravær af familiemæssige årsager § 8, stk. 1. Den studerende er herefter omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), hvilket betyder, at den studerende under orlov alene har ret til fravær og dagpenge efter barselsloven og således ikke til løn. Endvidere er den studerende omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager (kap. 7 og 8) i aftale om fravær af familiemæssige årsager og tilhørende protokollat.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	255,018
Provenu ved ændring af arbejdstidsregler for ernæringsfaglige på dagområdet	4,648
Midler fra puljen målrettet rekruttering, jf. pkt. 2.2 i FF forliget	16,692
Midler fra puljen målrettet kommunale ledere, jf. pkt. 2.3 i FF forliget	35,725
Varige ATP-midler	5,494
Midler til anvendelse i alt:	317,577
Engangs ATP-midler	3,825

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Løn og pensionsforbedringer	292,679
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond (forsøgsordning)	5,494
Udgift jf. pkt. 14 i FF forliget (Deltidsdom)	19,066
Døgnarbejdstid	0,302
Midler anvendt i alt:	317,541
Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond (forsøgsordning)	3,825