

Tid: Den 14. marts 2026, kl. 03.30

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder samt Aftale vedrørende tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder.

Deltagere: Repræsentanter for Socialpædagogerne, FOA, Dansk Metal, Lederne 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.

- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder af 25. februar 2025
- Aftale vedrørende tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder af 25. februar 2025

1. LØN

1.1 Forhøjelse af grundlønstillæg for institutionsledere, værkstedsledere, souschefer og stedfortrædere

Grundlønstillæg for institutionsledere, værkstedsledere, souschefer og stedfortrædere hæves pr. 1. april 2027 med 800 kr. årligt (31/3 2000-niveau) således, at grundlønstillæggene hæves hhv. fra 3.500 til 4.300 kr. og fra 4.465 kr. til 5.265 kr.

Indplacering på ny grundløn 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:

0,043 mio. kr.

1.2 Nyt kvalifikationslønstillæg for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, med 15 års erfaring

Til værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse med 15 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse ydes pr. 1. april 2027 et kvalifikationstillæg på 4.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Ændringen 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: 1,926 mio. kr.

1.3 Nyt kvalifikationslønstillæg for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, med 10 års erfaring

Til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse med 10 års sammenlagt beskæftigelse indenfor værkstedsområdet ydes pr. 1. april 2027 et kvalifikationstillæg på 7.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Ændringen 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: 0,949 mio. kr.

1.4 Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for ansatte under overenskomsten med 0,50 %. Bidraget er ikke pensionsgivende.

Vedr. perioden 1. april 2027 – 31. december 2027

I perioden fra 1. april 2027 - 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 0,52 % af den pensionsgivende løn til ansatte under overenskomsten. Bidraget er ikke pensionsgivende

Udgift: 1,297 mio. kr.

2. PENSION

2.1 Værkstedsassistenter med og uden faglige relevant uddannelse

Pensionsbidrag forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,7 %-point fra 17,00 % til 17,70 % for værkstedsassistenter med og uden

relevant faglig uddannelse.

Udgift: 1,637 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den eksisterende fritvalgsordning.

Parterne er samtidig enige om at ændre fritvalgsandelen af pensionsbidraget for værkstedsassistenter således, at der fra 1. april 2027 kan vælges mellem pensionsforhøjelse og fritvalgstillæg for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %.

2.2 Institutionsledere, souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere

Pensionsbidrag forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,7 %-point fra 17,00 % til 17,70 % for institutionsledere.

Pensionsbidrag forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,7 %-point fra 17,00 % til 17,70 % for souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere.

Udgift: 0,099 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den eksisterende fritvalgsordning.

Parterne er samtidig enige om, at der fra 1. april 2027 kan vælges mellem pensionsforhøjelse og fritvalgstillæg for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %.

3. FÆLLESAFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE FOR PÆDAGOGISK OMRÅDE (09.06)

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og Dansk Metal, FOA, Lederne og Socialpædagogerne enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06), jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

4. FRITVALG

Ansatte under overenskomsten omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028.

Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag A**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 12 Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

5. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID

Parterne er enige om, at § 14 om højere individuel arbejdstid permanentgøres.

Jf. bilag B.

6. ARBEJDSTID

6.1 Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomstens:

- § 10, stk. 4
- § 10, stk. 8, litra C
- § 12, stk. 2, litra C
- § 13, stk. 4

Jf. bilag C.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under et blive betegnet som overarbejde.

Udgift: 0,093 mio. kr.

6.2 Døgnarbejdstid

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig om fornyelse af de tre døgnarbejdstidsaftaler på det kommunale område af 3. marts 2026.

Udgift: 0,015 mio. kr.

7. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

Værkstedassistenter uden faglig uddannelse omfattes af rammeaftale om kombinationsansættelse for ikke- uddannede i kommunerne (41.11).

8. INTRODUKTION FOR NYANSATTE

Parterne er enige om, at en god introduktion er vigtigt for at give nyuddannede og nyansatte på det pædagogiske område med begrænset branchekendskab en god start på arbejdslivet og understøtte arbejdsglæde, rekruttering og fastholdelse. God modtagelse af nyuddannede og nyansatte bidrager samtidig til kvaliteten i det pædagogiske arbejde og udviklingen af de pædagogiske arbejdspladser.

God introduktion kan medvirke til at:

- understøtte rekruttering og fastholdelse i faget
- bidrage til høj kvalitet i det pædagogiske arbejde og øget arbejdsglæde
- styrke nyuddannedes professionelle identitet og faglige dømmekraft
- støtte en god start i arbejdslivet og skabe tryghed i opgaveløsningen
- blive en del af arbejdsfællesskabet

opnå faglig forankring samt få en god begyndelse på det pædagogiske virke.

9. UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne er enige om at indsætte protokollat om Uddannelse og kompetenceudvikling.

Jf. **bilag E**.

Samtidig udgår følgende bestemmelser i overenskomsten:

- § 21, stk. 4
- § 21, stk. 5
- Protokollat 3

10. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond:

Varige midler:

Udgift: 0,003 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 0,015 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 0,095 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24:

Udgift: 0,031 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26:

Udgift: 0,127 mio. kr.

11. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

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

Samlet udgift udgør 6,021 mio. kr. svarende til 2,00 % af lønsummen samt 43.798 kr. fra puljen målrettet kommunale ledere, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 26. februar 2026.

Puljeopgørelse og pulje anvendelse fremgår af **bilag D**.

12. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2,00 %.

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 nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

For
Socialpædagogerne

For
FOA

For
Dansk Metal

For
Lederne

Fritvalgsordning

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 10, stk. 1 og § 12

§ 11. Pension:

Stk. 1 - Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for:

1. ansatte i basisstillinger, som er fyldt 21 år
2. institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, samt værkstedsledere, som er fyldt 21 år.
3. ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amstlig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Stk. 2 - Gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 17,7 % for værkstedsassistenter med og uden relevant faglig uddannelse
- 17,7% for institutionsleder
- 17,7 % souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere

af de pensionsgivende løndele, hvoraf en 1/3 anses 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. § 12 Fritvalgslønkonto.

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

Bemærkning

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 13 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 fritvalgsordning henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 0,52 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (44.01)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,5 %	2,92 %

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. § 10, stk. 2., 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.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

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

Højere individuel arbejdstid

Aftaletekst til 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. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.'

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]

DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

§ 10, stk. 4

Bortfalder

§ 10, stk. 8, litra C

Ændres til:

”Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling”

§ 12, stk. 2, litra C

Ændres til:

”Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling”

§ 13, stk. 4

Ændres til:

Stk. 4

”For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der udover en fuld kalendermåned aftales fast arbejde udover den aftalte beskæftigelsesgrad.”

Protokollat om Uddannelse og kompetenceudvikling

Henvisning fra overenskomsten til uddannelsesprotokollatet:

§ [X] Uddannelse og kompetenceudvikling. Indsættes som selvstændig § inden ”Øvrige ansættelsesvilkår” (månedslønnede).

Stk. 1: Protokollat om uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af protokollat X: Uddannelse og kompetenceudvikling.

Bemærkning (indsættes ved fællesoverenskomster): De enkelte aftaler og indsatser i uddannelsesprotokollatet, følger hvad der er aftalt mellem KL og den faglige organisation, der er part i denne overenskomst.

Indledning

Dette protokollat har til hensigt at styrke indsatsen omkring medarbejdernes faglige udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes kompetencebehov.

Protokollatet samler centrale aftaler og initiativer om uddannelse og kompetenceudvikling. Det giver et samlet overblik over de overenskomstaftalte muligheder, der eksisterer og skal kunne fungere som et redskab for den lokale dialog.

Målet er at gøre det enkelt og gennemskueligt at drøfte, aftale og planlægge uddannelse og kompetenceudvikling.

Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

For at gøre arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling relevant for medarbejderne og arbejdspladserne er det hensigtsmæssigt, at indsatserne tager udgangspunkt i et overordnet sigte på aktuelle og fremtidige kompetencebehov på arbejdspladserne og til arbejdslivet. I arbejdet med at skabe retning med udgangspunkt i udviklingsbehovene, er den lokale dialog et væsentligt element.

Den lokale dialog kan både foregå blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og i MED-udvalg. Hvis de lokale parter oplever det relevant, kan den lokale faglige organisation inddrages i dialogen.

Det lokale arbejde med at styrke mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling skal ses som et af flere elementer, i udviklingen af opgaveløsningen og kvaliteten i den kommunale velfærd.

En god dialog om udviklingsbehov kan eksempelvis tage afsæt i, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads eller kommune har brug for, både på kort og lang sigt, samt hvordan faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale er et godt udgangspunkt for den individuelle dialog om medarbejderens ønsker og behov for faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling.

I samtalen kan lederen og medarbejderen helt konkret aftale, hvilke udviklingsaktiviteter der igangsættes, herunder uddannelse og kompetenceudvikling. For at understøtte dette kan samtalen evt. følges op af en skriftlig udviklingsplan.

Medarbejderudviklingssamtalen er også et godt udgangspunkt for lederen til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens faglige udviklingsbehov og medarbejdernes ønsker til faglig udvikling.

Til understøttelse af det lokale arbejde med udviklingsmål, uddannelse og kompetenceudvikling er nedenfor angivet overenskomstens gældende bestemmelser og aftaler vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

1. Aftale om Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Aftale om Kompetenceudvikling fastlægger rammer for, hvordan kompetenceudvikling drøftes på arbejdspladsen, herunder medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Aftalen har fokus på, at kompetenceudvikling både understøtter opgaveløsningen og bidrager til medarbejdernes faglige udvikling.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder, blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver eller praksisnære læringsforløb på arbejdspladsen.

2. Den Kommunale Kompetencefond

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte løbende kompetenceudvikling har parterne etableret Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond giver mulighed for at opnå økonomisk støtte til kurser og uddannelser, så medarbejdere kan udvikle sine kompetencer. Samtidig er målet at styrke kvaliteten i den kommunale opgaveløsning og skabe gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdsmarkedet.

Medarbejderen kan søge støtte til både grundlæggende kompetencer, efteruddannelse, videreuddannelse og specialisering. Den enkelte medarbejder kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder, primært til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. løbende måneder. Der ansøges via www.denkommunalekompetencefond.dk, og ansøgningen skal underskrives af medarbejderen, dennes leder og tillidsrepræsentant.

KL og FOA har samtidig aftalt, at en række faglige temaer, som er særligt relevante, i perioden støttes med et særskilt tilskud, hvor der også kan opnås tilskud til vikardækning.

Læs mere om mulighederne, øvrige regler og hvordan der ansøges, her:

www.denkommunalekompetencefond.dk

3. Uddannelsesløft fra Ufaglært til faglært

Aftale om Uddannelsesløft fra Ufaglært til Faglært, aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte, at flere ufaglærte tager en uddannelse til faglært niveau, har parterne etableret Ufaglært til Faglært-puljen.

Puljen giver mulighed for økonomisk støtte til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og skal gøre det lettere at komme i gang med en uddannelse. Puljens formål er at fjerne økonomiske barrierer, så flere medarbejdere får mulighed for at tage en faglig uddannelse.

Tager medarbejderen en fuld erhvervsuddannelse, giver puljen et tilskud svarende til differencen mellem elevlønnen og den ordinære løn og pension.

Tager medarbejderen et meritgivende forløb på-vej-mod faglært niveau modtager arbejdspladsen tilskud til vikardækning ud fra en fast takst.

Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte og faglærte, som endnu ikke har opnået højeste faglærte niveau inden for faget.

Læs mere om puljen her: Læs mere om puljen her: [Ufaglært til faglært pulje | VPT.](#)]

4. Bedre til ord, tal og IT

Indsatsen Bedre til ord, tal og IT er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT har parterne etableret indsatsen Bedre til ord, tal og IT. Formålet med indsatsen er at tilbyde Forberedende Voksenundervisningsforløb til medarbejdere, der kan styrke deres kompetencer inden for dansk/ordblindeundervisning, matematik og IT.

Indsatsen yder tilskud til vikardækning eller lønrefusion i forbindelse med screening og efterfølgende kurser. En styrkelse af medarbejderens basale færdigheder er ofte en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

5. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, aftalt mellem KL, FOA, 3F og HK er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at sikre udbredelse af relevant information og vejledning omkring muligheder og de økonomiske vilkår ifm. uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling understøtter de lokale parter, herunder ledere og medarbejdere, i at planlægge og gennemføre relevante uddannelsesindsatser. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling inddrager desuden andre relevante aktører, herunder de lokale faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Læs mere eller rekvirer et oplæg fra Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling her: [Den opsøgende indsats for kommunal uddannelse og kompetenceudvikling](#).

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	6,021
Midler fra puljen målrettet kommunale ledere jf. (pkt. 2.3 i FF forliget)	0,044
ATP varige midler	0,158
Midler til anvendelse i alt:	6,223
ATP engangsmidler	0,110

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Forhøjelse af grundlønstillæg for institutionsledere, souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere jf. pkt. 1.1	0,043
Kvalifikationstillæg for værkstedledere med faglig uddannelse med 15 års erfaring jf. pkt. 1.2	1,926
Kvalifikationstillæg for værkstedledere uden faglig uddannelse med 10 års erfaring jf. pkt. 1.3	0,949
Supplerende fritvalgsbidrag	1,297
Pensionsforbedring jf. pkt. 2.1	1,637
Pensionsforbedring jf. pkt. 2.2	0,099
Forlig om døgnarbejdstid, jf. pkt.	0,015
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond, jf. pkt. 6.2	0,161
Udgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget (deltidsdom)	0,093
Midler anvendt i alt:	6,223
Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond	0,110