Virksomhedsoverenskomst

mellem
Den Erhvervsdrivende Fond Væksthuset
inkl. eventuelle underselskaber

og

Dansk Socialrådgiverforening
HK Privat
3F - BJMF
Lærernes Centralorganisation (LC)
Akademikerorganisationerne

17. juni 2025

Indhold

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område 4
Stk. 1 Dækningsområde 4
Stk. 2 Elever 4
Stk. 3 Akademiske studentermedhjælpere 4
Stk. 4 Udvidelse af overenskomsten 4
§ 2 Arbejdstiden 4
Stk. 1 Arbejdstid 4
Stk. 2 Planlagt frivilligt ekstra arbejde 5
Stk. 3 Pålagt overarbejde 5
Stk. 4 Afspadsering 5
Stk. 5 Fridage med løn 5
§ 3 Løn 6
Stk. 1. Medarbejdere med ansvar for borgerrettede aktiviteter (f.eks. konsulenter og værkstedsledere) 6
Stk. 2. Staben 7
Stk. 3. Forskningscenter 9
Stk. 4. Kompetencecenter: 10
Stk. 5. Servicefunktioner: 12
Stk. 6. Studentermedhjælpere 13
Stk. 7. Særlig opsparing 13
Stk. 8. Overgangstillæg 13
Stk. 9. Funktionstillæg 13
Stk. 10. Lønudvalg 14
Stk. 11. Deltidsbeskæftigelse 14
§ 4 Pension 14
§ 5 Ferie og feriefridage 15
Stk. 1 Ferie 15
Stk. 2 Feriefridage 15
§ 6 Medarbejderuddannelse 16
§ 7 Egen og barns sygdom 16
§ 8 Barsel, adoption og øvrige omsorgsordninger 17
§ 9 Seniorordning 17
§ 10 Borgere i virksomhedspraktik mv. 18

Stk. 1. Fastholdelse og ansættelse af medarbejdere med forringet arbejdsevne 18
Stk. 2. Borgere i virksomhedspraktik 18
§ 11 Opsigelsesbestemmelser 19
§ 12 Regler for tillidsrepræsentanter 19
§ 13 Samarbejdsudvalg 20
§ 14 Tryghedsbestemmelser 20
§ 15 Hovedaftale 21
§ 16 Varighed og opsigelse 21
Bilag 1 - Efteruddannelse(supervision) for uautoriserede psykologer med henblik på at blive autoriseret af Psykolognævnet: 22
Bilag 2 – Hovedaftale: 22
§ 1 Fredspligt 22
§ 2 Arbejdsstandsning m.v. 22
§ 3 Fagretlig behandling 23
§ 4 Opsigelse 23

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1 Dækningsområde

Virksomhedsoverenskomsten omfatter alle ansatte i Væksthuset med følgende undtagelser:

- Chefer og ledere, med ansættelses- og afskedigelsesansvar

Stk. 2 Elever

Elever følger bestemmelserne i Uddannelsesbekendtgørelsen og følger den til enhver tid gældende overenskomst på det pågældende fagområde.

- Elever er omfattet af bestemmelserne i § 2 vedrørende betalt frokostpause

Stk. 3 Akademiske studentermedhjælpere

Akademiske studentermedhjælpere er omfattet af overenskomsten, men undtaget følgende bestemmelser:

- § 5 stk. 2 Feriefridage
- § 6 Medarbejderuddannelse

Stk. 4 Udvidelse af overenskomsten

Såfremt der som del af Væksthusets virke opstår behov for ansættelse af nye faggrupper, hvis funktion ikke er dækket af funktionsbeskrivelserne i § 3, skal der optages forhandling med overenskomstens parter og relevant fagforbund for indplacering i overenskomsten.

§ 2 Arbejdstiden

Stk. 1 Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer inkl. frokostpause. Frokostpausen har en varighed af op til ½ time. Såfremt arbejdsdagen har en varighed af under 4 timer, holdes der ikke betalt frokost.

Den ugentlige arbejdstid tilrettelægges på hverdage indenfor tidsrummet kl. 07.00 – 17.00, efter aftale med nærmeste leder. Såfremt arbejdstiden ønskes lagt på andre tidspunkter, skal dette aftales med nærmeste leder.

Arbejdsopgaverne og arbejdsmængden tilrettelægges således, at arbejdet kan udføres indenfor den aftalte ugentlige arbejdstid. Der ydes kun særskilt betaling for arbejdstimer udover den aftalte arbejdstid, hvis der foreligger en skriftlig aftale med ledelsen.

Når en medarbejder skal arbejde på et andet sted end det arbejdssted, som fremgår af ansættelseskontrakten, indgår transporttiden mellem de to steder i arbejdstiden.

Stk. 2 Planlagt frivilligt ekstra arbejde

Der kan indgås en skriftlig aftale om honorering af frivilligt ekstra arbejde. Perioden skal altid være tidsbegrænset. Aflønningen svarer til medarbejderens arbejdsfortjeneste udregnet som timeløn med et tillæg på 50%. Aftalen sendes til TR til orientering efter indgåelse.

Stk. 3 Pålagt overarbejde

Pålagt overarbejde afregnes de første to timer med medarbejderens arbejdsfortjeneste udregnet som timeløn med et tillæg på 50%. Arbejde derudover, samt arbejde på søn- og helligdage og fridage, afregnes med et tillæg på 100%. Pålagt overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Der er også tale om pålagt overarbejde, hvis en medarbejder ikke kan forlade arbejdsstedet, og en leder er forsøgt truffet for bekræftelse pr. tlf., sms eller mail, men uden svar.

Såfremt overarbejde placeres på en medarbejders fridag, afregnes alle timer med tillæg af 100%. Der afregnes for minimum 4 timer.

Stk. 4 Afspadsering

Der kan træffes aftale om afspadsering af overarbejde. Såfremt det sker, afspadseres de timer, der ellers ville blive udbetalt, med aftalte tillæg.

Sygdom betragtes som hindring både for optjening af overarbejde og for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dage til afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelt efterfølgende dage.

Stk. 5 Fridage med løn

Lovgivningsmæssigt fastlagte søgnehelligdage er fridage med løn. Det drejer sig om:

- Nytårsdag
- Skærtorsdag
- Langfredag
- Anden påskedag
- Kristelig Himmelfartsdag
- 2. pinsedag
- Juledag
- 2. Anden juledag

Derudover er 24. december og 31. december hele fridage med løn.

§ 3 Løn

Der er seks løngrupper i nærværende overenskomst:

- Medarbejdere med ansvar for borgerettede aktiviteter (f.eks. konsulenter og værkstedsledere)
- Staben
- Væksthuset Forskning Væksthuset Kompetence Servicefunktioner
- Akademiske studentermedhjælpere

Stk. 1. Medarbejdere med ansvar for borgerrettede aktiviteter (f.eks. konsulenter og værkstedsledere)

Medarbejdere indplaceres ved ansættelsens start på følgende grundløn:

Pr. 1. april 2024: Kr. 32.723,60

Pr. 1. marts 2025: Kr. 33.476,24

Pr. 1. marts 2026: Kr. 34.212,72

Pr. 1. marts 2027: Kr. 34.931,19

Når medarbejderen opnår 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, forhøjes grundlønnen til:

Pr. 1. april 2024: Kr. 33.725,64

Pr. 1. marts 2025: Kr. 34.501,33

Pr. 1. marts 2026: Kr. 35.260,36

Pr. 1. marts 2027: Kr. 36.000,83

Når medarbejderen opnår 2 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, forhøjes grundlønnen til:

Pr. 1. april 2024: Kr. 36.418,20

Pr. 1. marts 2025: Kr. 37.255,82

Pr. 1. marts 2026: Kr. 38.075,45

Pr. 1. marts 2027: Kr. 38.875,03

Når medarbejderen opnår 3 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, forhøjes grundlønnen til:

Pr. 1. april 2024: Kr. 37.666,95

Pr. 1. marts 2025: Kr. 38.533,29

Pr. 1. marts 2026: Kr. 39.381,02

Pr. 1. marts 2027: Kr. 40.208,02

Når medarbejderen opnår 4 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, forhøjes grundlønnen til:

Pr. 1. april 2024: Kr. 40.429,48

Pr. 1. marts 2025: Kr. 41.359,36

Pr. 1. marts 2026: Kr. 42.269,26

Pr. 1. marts 2027: Kr. 43.156,92

Medarbejdere, der ved ansættelsen vurderes at have relevant beskæftigelsesfaglig erfaring, kan efter en konkret og individuel vurdering indplaceres på et højere anciennitetstrin.

Stk. 2. Staben

Medarbejdere i Staben og ledelsesunderstøttende funktioner indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:

Varetagelse af lettere administrative opgaver og rutinepræget opgaver.

Pr. 1. april 2024: Kr. 32.723,60

Pr. 1. marts 2025: Kr. 33.476,24

Pr. 1. marts 2026: Kr. 34.212,72

Pr. 1. marts 2027: Kr. 34.931,19

Trin 2:

Varetagelse af administrative opgaver med ansvar for selv at tage initiativ, opsøge nødvendig information og løse opgaven med kvalitet og effektivitet.

Pr. 1. april 2024: Kr. 34.993,14

Pr. 1. marts 2025: Kr. 35.797,98

Pr. 1. marts 2026: Kr. 36.585,54

Pr. 1. marts 2027: Kr. 37.353,83

Trin 3:

Medarbejdere med selvstændigt ansvar for administrative opgaver af en vis kompleksitet, som indbefatter:

- Ansvar for at holde sig opdateret om love, regler og almindelige praksisser på området
- Ansvar for procesoptimering
- Ansvar for vedligeholdelse af vejledninger og arbejdsbeskrivelser

Pr. 1. april 2024: Kr. 38.951,64

Pr. 1. marts 2025: Kr. 39.847,53

Pr. 1. marts 2026: Kr. 40.724,17

Pr. 1. marts 2027: Kr. 41.579,38

Trin 4:

Medarbejdere med akademisk baggrund og medarbejdere med selvstændigt ansvar for ledelsesunderstøttende opgaver i forbindelse med virksomhedens drift og udvikling på tværs af afdelingerne

Pr. 1. april 2024: Kr. 40.429,48

Pr. 1. marts 2025: Kr. 41.359,36

Pr. 1. marts 2026: Kr. 42.269,26

Pr. 1. marts 2027: Kr. 43.156,92

Trin 5:

Medarbejdere med selvstændigt ansvar for administrative og akademiske opgaver med stor kompleksitet, som kræver specialiserede faglige kompetencer samt projektledelse af komplekse drifts- og udviklingsopgaver på tværs af afdelingerne.

Pr. 1. april 2024: Kr. 44.512,54

Pr. 1. marts 2025: Kr. 45.536,33

Pr. 1. marts 2026: Kr. 46.538,13

Pr. 1. marts 2027: Kr. 47.515,43

Stk. 3. Forskningscenter

Kriterier for lønindplacering af medarbejdere i Forskningscenteret
Medarbejderen indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:
Nyuddannede, med begrænset eller ingen relevant erhvervserfaring:

Pr. 1. april 2024: Kr. 32.723,60

Pr. 1. marts 2025: Kr. 33.476,24

Pr. 1. marts 2026: Kr. 34.212,72

Pr. 1. marts 2027: Kr. 34.931,19

Trin 2:
Varetagelse af dele af projekt- og forskningsopgaver under vejledning og instruktion:

Pr. 1. april 2024: Kr. 36.418,20

Pr. 1. marts 2025: Kr. 37.255,82

Pr. 1. marts 2026: Kr. 38.075,45

Pr. 1. marts 2027: Kr. 38.875,03

For hver to år med uafbrudt anciennitet – på trinene 1 og 2 – stiger medarbejdere ét trin.

Trin 3:
Varetagelse af projekt- og forskningsopgaver under vejledning og instruktion:

Pr. 1. april 2024: Kr. 40.429,48

Pr. 1. marts 2025: Kr. 41.359,36

Pr. 1. marts 2026: Kr. 42.269,26

Pr. 1. marts 2027: Kr. 43.156,92

Medarbejdere, indplaceret på trin 1, 2 og 3 i denne løngruppe, har ret til en årlig forhandling om lønindplacering.

Trin 4:
Varetagelse af projekt- og forskningsopgaver selvstændigt; herunder projektledelsesopgaver ift. små og mellemstore forskningsprojekter/analyser:

Pr. 1. april 2024: Kr. 44.335,20

Pr. 1. marts 2025: Kr. 45.354,91

Pr. 1. marts 2026: Kr. 46.352,72

Pr. 1. marts 2027: Kr. 47.326,12

Trin 5:
Varetagelse af selvstændig projektledelse af større og komplekse forsknings- og analyseopgaver, herunder kvalitetssikring, faglig sparring, tilbudsskrivning og fondsansøgninger:

Pr. 1. april 2024: Kr. 47.692,01

Pr. 1. marts 2025: Kr. 48.788,92

Pr. 1. marts 2026: Kr. 49.862,28

Pr. 1. marts 2027: Kr. 50.909,39

Trin 6:

Ansvar for at skrive og publicere videnskabelige artikler, herudover selvstændig projektledelse, faglig sparring og kvalitetssikring af komplekse projekter, samt ansvar for hjemtagning af eksterne midler til forskning:

Pr. 1. april 2024: Kr. 50.871,48

Pr. 1. marts 2025: Kr. 52.041,52

Pr. 1. marts 2026: Kr. 53.186,43

Pr. 1. marts 2027: Kr. 54.303,35

Arbejdstiden i Forskningscenteret er som udgangspunkt 37 timer ugentligt. For medarbejdere indplaceret på løntrin 3-6 må der i perioder, i mindre omfang, og uden yderligere kompensation, forventes over-/merarbejde. Merarbejdet kan ikke overstige 20 timer pr. kvartal. Omfanget behandles årligt i Lønudvalget jf. stk. 10.

Stk. 4. Kompetencecenter:

Medarbejdere i gruppen Væksthuset Kompetence, indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:
Nyuddannede, med begrænset eller ingen relevant erhvervserfaring.

Pr. 1. april 2024: Kr. 32.723,60

Pr. 1. marts 2025: Kr. 33.476,24

Pr. 1. marts 2026: Kr. 34.212,72

Pr. 1. marts 2027: Kr. 34.931,19

Trin 2:
Varetagelse af dele af undervisnings- og formidlingsopgaver under vejledning og instruktion.

Pr. 1. april 2024: Kr. 36.418,20

Pr. 1. marts 2025: Kr. 37.255,82

Pr. 1. marts 2026: Kr. 38.075,45

Pr. 1. marts 2027: Kr. 38.875,03

Trin 3:
Varetagelse af undervisnings- og formidlingsopgaver under tæt supervision og opfølgning

Pr. 1. april 2024: Kr. 40.429,48

Pr. 1. marts 2025: Kr. 41.359,36

Pr. 1. marts 2026: Kr. 42.269,26

Pr. 1. marts 2027: Kr. 43.156,92

Trin 4:
Varetagelse af undervisnings- og formidlingsopgaver, internt i Væksthuset såvel som for eksterne kunder.

Pr. 1. april 2024: Kr. 44.512,54

Pr. 1. marts 2025: Kr. 45.536,33

Pr. 1. marts 2026: Kr. 46.538,13

Pr. 1. marts 2027: Kr. 47.515,43

Medarbejdere, indplaceret på trin 1, 2, 3 og 4 i denne løngruppe, har ret til en årlig forhandling om lønindplacering.

Trin 5:
Selvstændig varetagelse og planlægning af undervisnings- og formidlingsopgaver, internt i Væksthuset såvel som for eksterne kunder, løsning af konsulentopgaver for kunder, samt selvstændigt kundeansvar.

Pr. 1. april 2024: Kr. 47.692,01

Pr. 1. marts 2025: Kr. 48.788,92

Pr. 1. marts 2026: Kr. 49.862,28

Pr. 1. marts 2027: Kr. 50.909,39

Arbejdstiden i Kompetencecentret er som udgangspunkt 37 timer ugentligt. For medarbejdere indplaceret på løntrin 4 og 5 må der i perioder, i mindre omfang, og uden yderligere kompensation, forventes over-/merarbejde. Merarbejdet kan ikke overstige 20 timer pr. kvartal. Omfanget behandles årligt i Løn- og efteruddannelsesudvalgt jf. stk. 6.

Stk. 5. Servicefunktioner:

Servicemedarbejdere indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:
Varetagelse af simple serviceopgaver eksempelvis piccoline- og rengøringsopgaver:

Pr. 1. april 2024: Kr. 25.334,40

Pr. 1. marts 2025: Kr. 25.917,09

Pr. 1. marts 2026: Kr. 26.487,27

Pr. 1. marts 2027: Kr. 27.043,50

Medarbejdere, indplaceret på trin 1 i denne løngruppe, har ret til en årlig forhandling om lønindplacering.

Trin 2:
Varetagelse af serviceopgaver med selvstændigt ansvar for mindre opgaver, eksempelvis køkken- og kontormedhjælpere med ansvar for mindre indkøb:

Pr. 1. april 2024: Kr. 27.445,60

Pr. 1. marts 2025: Kr. 28.076,85

Pr. 1. marts 2026: Kr. 28.694,54

Pr. 1. marts 2027: Kr. 29.297,12

Trin 3:
Varetagelse af serviceopgaver med selvstændigt ansvar, eksempelvis medarbejdere i Intern Service:
Pr. 1. april 2024: Kr. 31.668,00

Pr. 1. marts 2025: Kr. 32.396,36

Pr. 1. marts 2026: Kr. 33.109,08

Pr. 1. marts 2027: Kr. 33.804,37

Stk. 6. Studentermedhjælpere

Der er i overenskomsten mulighed for at ansætte studerende. Det er et kriterium, at de studerende er indskrevet på en relevant uddannelse. Er den studerende ikke studieaktiv eller har orlov fra studiet, kan ansættelsen højst ske i 6 måneder.

Studentermedhjælperes opgaver skal hovedsageligt bestå af opgaver, som er relevante for den uddannelse, som pågældende aktuelt er indskrevet på. Med henblik på at skabe gennemsigtighed ved ansættelsen af studentermedhjælpere, skal der forinden ansættelsen ske inddragelse af TR.

Timelønnen er 80 % af grundlønnen for en fuldtidsansat på trin 1 i henhold til Forskningscentrets løntabel, i forholdet 1/160,33.

Studenterstillinger er tidsbegrænset til udgangen af 1. måned efter endt studie. Endt studie defineres som datoen for afgivelse af den sidste karakter eller opnået grad.

Stk. 7. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. april 2025 0,5 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 1,5 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing og pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 2,5 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden, opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Hvis den enkelte medarbejder ikke ønsker at anvende særlig opsparing til frihed i henhold til overenskomstens bestemmelser herom, kan den enkelte medarbejder og virksomheden aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing, udbetales løbende sammen med lønnen, eller indgå anden aftale om udbetaling.

Stk. 8. Overgangstillæg

Der er enighed om, at medarbejdere, hvis løn er højere end lønnen på det løntrin, de indtræder på ved overenskomstens indgåelse, tildeles et personligt overgangstillæg, svarende til forskellen mellem løntrinnet og deres nuværende løn.

Stk. 9. Funktionstillæg

Der gives funktionstillæg til ansatte, som varetager funktioner udenfor det normale stillingsområde. Når funktionen bortfalder, bortfalder funktionstillægget også automatisk og uden varsel. Kriterierne for, og størrelserne af, funktionstillæg forhandles med tillidsrepræsentanter før indgåelsen. Der arbejdes så vidt muligt ud fra en på forhånd

defineret liste af funktionstillæg der er godkendt i lønudvalget (se stk. 6). Listen fastsætter størrelsen af og kriterierne for de enkelte tillæg,

Såfremt funktionstillægget ikke er tidsbegrænset ved tildelingen, gælder et opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Stk. 10. Lønudvalg

Parterne har aftalt et løn- og efteruddannelsesudvalg, bestående af 3 TR og 2 repræsentanter for ledelsen som mødes én gang årligt i november måned. Lønudvalgets opgave er at indgå forhåndsaftaler om funktionstillæg og at gennemgå og vurdere omfanget af frivilligt ekstraarbejde og pålagt overarbejde.

I udvalget sker der derudover en drøftelse af, hvilke objektive kriterier der bør lægges til grund for virksomhedens tildeling af varige personlige tillæg samt retten til at benytte titlen specialkonsulent. Efter drøftelsen fastsætter ledelsen de endelige kriterier for det pågældende år, og træffer den endelige beslutning om tildeling af titlen som specialkonsulent og af personlige tillæg, der efterfølgende udmøntes med lønudbetalingen i januar.

Det personlige tillæg er tiltænkt medarbejdere, der i særlig grad har udmærket sig i forbindelse med opgavevaretagelsen. Der kan ved tildeling bl.a. lægges vægt på varetagelse af ekstraopgaver med fortsat høj kvalitet for borgere og kunder, fagligt specialiseret opkvalificering af kollegaer, salg til kunder mv.

I udvalget sker der endvidere en drøftelse af, hvilke procedurer, der bør følges i forbindelse med tildeling af midler til ekstern efteruddannelse fra uddannelsespuljen i overenskomstens § 6. Efter drøftelsen træffer ledelsen den endelige beslutning på baggrund af indkomne ønsker om ekstern efteruddannelse under den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Stk. 11. Deltidsbeskæftigelse

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og 37 timer.

§ 4 Pension

Pensionsbidraget udgør 12,5 % af den månedlige bruttoløn inklusive eventuelle tillæg.

Pr. 1. maj 2025 udgør bidraget 13,5 % af den månedlige bruttoløn inklusive eventuelle tillæg.

Det samlede bidrag betales af Væksthuset.

Pensionsbidraget indbetales til en af arbejdsgiver valgt arbejdsmarkedspension. Pensionsselskabet skal som minimum tilbyde mulighed for livslang pensionsordning,

livsforsikring, dækning ved kritisk sygdom samt invaliditetsdækning. Retningslinjer for valg af pensionsselskab drøftes i samarbejdsudvalget.

Det er muligt for den ansatte at aftale en yderligere egenindbetaling til pension.

§ 5 Ferie og feriefridage

Stk. 1 Ferie

Ansættelsesforholdet er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5%.

Der udbetales ferietillæg i henhold til ferieloven. Ferietillægget er aftalt til 1,5 % af den ferieberettigede løn og udbetales sammen med lønnen for maj og august.

Stk. 2 Feriefridage

Hver d. 1. september i et kalenderår tildeles den ansatte med over 12 måneders anciennitet 8 feriefridage. Feriefridagene afholdes – i lighed med feriedage - i perioden 1. september til 31. december året efter.

For nyansatte, der pr. 1. september i et kalenderår ikke har opnået 12 måneders anciennitet i Væksthuset, tildeles de 8 feriefridage forholdsvis efter beregningen:

$$\frac{\text{(antal ansættelsesmåneder i perioden 1. september – 31. august) x 8 feriefridage}}{\text{12 kalendermåneder}}$$

Feriefridage placeres efter de samme regler, som er gældende for restferie i ferieloven og aftales afviklet med nærmeste leder. Feriefridagene holdes i hele dage, og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Arbejdsfrie dage og arbejdsdage med færre timer indgår i afholdelsen af feriefridagene med et forholdsmæssigt antal.

Feriefridage, som ikke er afholdt i et afholdelsesår fra 1. september – 31. december året efter, kan ikke overføres til næste ferieperiode eller konverteres til løn medmindre der laves en særlig skriftlig aftale herom.

Ved fratræden udbetales tildelte men ikke-afholdte feriefridage, såfremt dagene kunne have været afholdt i perioden fra fratræden og indtil 31. december. Parterne medvirker loyalt til at feriefridage i størst muligt omfang kan afholdes i en opsigelsesperiode.

Feriefridage, der er optjent, men endnu ikke tildelt, udbetales forholdsmæssigt ved fratræden. Der kan dog maximalt udbetales op til 5 optjente, men ikke tildelte, feriefridage ved fratræden.

§ 6 Medarbejderuddannelse

Væksthuset ønsker at sikre, at medarbejderne opdaterer og udvikler deres faglige og personlige kvalifikationer gennem en kombination af interne og eksterne uddannelsestilbud.

For alle medarbejdere, hvor det er relevant, tilbydes der deltagelse i Væksthusets interne metodeuddannelse.

Herudover har medarbejderne, efter aftale med nærmeste leder, ret og pligt til relevant efter- og videreuddannelse, der kan styrke såvel de faglige som de personlige kvalifikationer. Aftale om frihed til individuel uddannelse efter eget valg træffes mellem nærmeste leder og den enkelte medarbejder.

Efter- og videreuddannelsen tilrettelægges gennem systematisk uddannelsesplanlægning, hvori indgår en årlig medarbejderudviklingssamtale med den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at der årligt afsættes en uddannelsespulje svarende til 0,20 % af lønsummen til de overenskomstdækkede medarbejdere. Lønsummen opgøres på baggrund af den budgetterede lønsum for det kommende år.

Uddannelse indgår normalt i arbejdstiden på linje med andre arbejdsopgaver. Dog kan der for individuelt aftalt efter- og videreuddannelse aftales andre arbejdstidsregler.

Transport til og fra kursusstedet indgår i arbejdstiden (bemærk at det kun er arbejdstid, der overstiger den normale transport fra bopæl til tjenestested, der medregnes i arbejdstiden).

Når deltagelse i uddannelse medfører længere arbejdsdage, kan der med nærmeste leder træffes aftale om afspadsering 1:1, af den ekstra erlagte arbejdstid. Det betragtes således som en omlægning af arbejdstiden – ikke overarbejde/ frivilligt ekstra arbejde, hvilket også betyder, at afspadseringen skal ske i rimelig tidsmæssig forbindelse med optjeningen. Timerne kan ikke spares sammen over tid, og ej heller konverteres til løn.

§ 7 Egen og barns sygdom

Der ydes løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

Stk. 2 Barns sygdom

Medarbejderen har fri med løn på barnets 1. og 2. sygedag dog med følgende betingelser:

- at barnet er under 14 år og har ophold hos medarbejderen
- at fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet

Friheden gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres.

Der gives sammenlagt 1 uges frihed med løn ved barns indlæggelse på hospitalet eller indlæggelse i eget hjem.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

§ 8 Barsel, adoption og øvrige omsorgsordninger

Til gravide ansatte i organisationen ydes der i forbindelse med graviditetsorlov fuld løn fra 4 uger før forventet fødsel. Efter fødslen ydes der fuld løn i barselsorlov i op til 14 uger efter fødslen til den forældre, der har født barnet.

Medforældre har ret til 2 ugers orlov med løn i forbindelse med fødslen eller modtagelsen i hjemmet.

For børn født eller modtaget før 1. juni 2025:
I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder Væksthuset endvidere fuld løn i indtil 10 uger til den ene af forældrene (forældreorlov). Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen. Retten til forældreorlov er betinget af, at Væksthuset modtager fuld barselsdagpengerefusion. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

For børn født eller modtaget pr. 1. juni 2025:
I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder Væksthuset endvidere fuld løn i indtil 12 uger til den ene af forældrene (forældreorlov). Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen. Retten til forældreorlov er betinget af, at Væksthuset modtager fuld barselsdagpengerefusion. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Adoptanter har samme ret til orlov ved adoption.

Der henvises endvidere til den til enhver tid gældende funktionærlov og lov om barsel.

§ 9 Seniorordning

Som ansat indtræder man i seniorordningen fra det kalenderår, hvor der vil være 10 år til at man kan gå på folkepension. Antallet af seniorfridage med sædvanlig løn øges hvert år indtil man har opnået 5 årlige seniorfridage.

1. år	1 seniorfridag pr. år
2. år	2 seniorfridage pr. år
3. år	3 seniorfridage pr. år
4. år	4 seniorfridage pr. år
5. år	5 seniorfridage pr. år
Herefter	5 seniorfridage pr. år

Ex.: Har medarbejderen ret til folkepension når vedkommende fylder 68, træder seniorordningen således i kraft det kalenderår vedkommende fylder 58 og man erhverver sig dermed sin første seniordag.

Seniorfridagene afvikles indenfor kalenderåret og kan ikke udbetales eller overføres. Ikke-afholdte seniorfridage udbetales ikke ved fratræden.

Som senior har man derudover mulighed for arbejdstidsreduktion med op til 25% af en fuldtidsstilling, såfremt dette er foreneligt med virksomhedens tarv. Ved deltidsaftaler under seniorordningen videreføres medarbejderens pensionsbidrag på baggrund af pågældendes hidtidige beskæftigelsesgrad. Lønnen reduceres forholdsmæssigt i forhold til aftalt arbejdstid.

§ 10 Borgere i virksomhedspraktik mv.

Stk. 1. Fastholdelse og ansættelse af medarbejdere med forringet arbejdsevne

Væksthuset ønsker som virksomhed at være socialt ansvarlig og påtager sig derfor også fortsat beskæftigelse af medarbejdere, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til Væksthuset.

Fastholdelse af allerede ansatte kan feks ske gennem ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller løntilskud til førtidspensionister (skånejob).

Herudover ønsker Væksthuset også at kunne tilbyde beskæftigelse til udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Det kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskud til førtidspensionister (skånejob) eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem Væksthuset og relevant tillidsrepræsentant.

Hvis medarbejderens arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis Væksthuset, medarbejderen eller relevant tillidsrepræsentant ønsker det.

Stk. 2. Borgere i virksomhedspraktik

Væksthuset har også løbende borgere i virksomhedspraktik, jf. Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, kapitel 11, og kan i forbindelse hermed aflønne borgeren for de timer, hvor borgere udfører opgaver på ordinære vilkår. Virksomhedspraktik er primært for personer, der har vanskeligt ved at opnå eller fastholde job på normale vilkår eller med løntilskud.

Forud for etableringen aftales et præcist formål med virksomhedspraktikken. Så vidt muligt skal det aftales, at praktikken kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen får løn. Disse ordinære løntimer foregår samtidigt med praktikken.

§ 11 Opsigelsesbestemmelser

Der henvises til den til enhver tid gældende funktionærlov, dog gælder bestemmelser i §5 stk. 2 ikke (120 dages reglen).

Der aftales prøvetid for alle ansatte i de første 3 måneder af ansættelsen.

§ 12 Regler for tillidsrepræsentanter

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst kan vælge 4 tillidsrepræsentanter blandt de anerkendte og dygtige medarbejdere, der er medlem af en af de overenskomstbærende organisationer og har været ansat i mindst 9 måneder.

Det tilstræbes, at de valgte tillidsrepræsentanter afspejler medarbejdernes faglige og geografiske fordeling. Der kan aftales en geografisk og/eller fagmæssig opdeling af opgaverne mellem de valgte tillidsrepræsentanter.

Den samlede TR-opgave vil normalt skulle varetages af de 4 valgte tillidsrepræsentanter, men hvis der i særlige tilfælde er en faggruppe bestående af minimum 5 medarbejdere fra en af de overenskomstbærende organisationer i et team, som ønsker at vælge en yderligere tillidsrepræsentant, har de mulighed for det.

Antallet af tillidsrepræsentanter tages op ved hver overenskomstfornyelse for at kunne tage højde for væsentlige ændringer i virksomhedens forhold.

Tillidsrepræsentanterne supplerer hinanden ved forfald. Ved længere fraværsperioder kan vælges en midlertidig tillidsrepræsentant, der varetager hvervet på TR-vilkår, indtil den først valgte tillidsrepræsentant er tilbage på arbejdspladsen

Valget gælder for 2 år.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanterne indtræder, når valget er kommet til Væksthusets ledelses kundskab. Valget af tillidsrepræsentanter er dog først gyldigt, når det er godkendt af den relevante faglige organisation og meddelt ledelsen. Eventuel indsigelse fra Væksthusets side mod det foretagne valg skal være den relevante faglige organisation i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget. Uoverensstemmelser om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling jf. overenskomstens §14.

Det er tillidsrepræsentanternes pligt såvel overfor de ansatte de repræsenterer, som overfor arbejdsgiveren at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme gode og rolige arbejdsforhold, og for at sikre dette skal TR have mulighed for at mødes fysisk med medarbejdere og ledere.

Tillidsrepræsentanterne fungerer som kollegaernes talsperson og kan bære forslag, opfordringer og klager frem til ledelsen, samt deltage i forhandlinger om lokale forhold.

Tillidsrepræsentanterne skal have mulighed for at deltage som bisidder ved tjenstlige samtaler mv., hvis den ansatte ønsker det.

Tillidsrepræsentanterne skal ved forestående ansættelse og afskedigelse blandt de ansatte holdes bedst muligt orienteret.

Tillidsrepræsentanterne må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage deres tillidshverv. TR vurderer løbende, om arbejdet udføres bedst via telefon/mail, videomøder eller ved fysisk fremmøde. I det omfang TR-arbejdet kræver fravær fra arbejdspladsen aftaler TR det med nærmeste leder. TR har mulighed for – to gange årligt – at samle medarbejderne til klubmøder i arbejdstiden.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter har snarest muligt efter valget ret til frihed for at gennemgå en relevant tillidsrepræsentantuddannelse.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at tillidsrepræsentanten afskediges, eller at tillidsrepræsentantens stilling forringes.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal der afholdes forhandling med den relevante faglige organisation. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter begæringen er fremsat. Kan der ikke opnås enighed om afskedigelsens saglighed kan sagen forfølges ved fagretlig behandling jf. overenskomstens §14. Den fagretslige behandling har ikke opsættende virkning.

Afskediges en tillidsrepræsentant forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med minimum 3 måneder.

§ 13 Samarbejdsudvalg

Der oprettes et samarbejdsudvalg med henblik på at skabe et forum for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i hele virksomheden.
Reglerne for samarbejdsudvalget beskrives nærmere i særlig aftale.

§ 14 Tryghedsbestemmelser

Parterne i overenskomsten er enige om, at hvis der opstår uenighed, tvist eller uoverensstemmelser om forståelsen, fortolkning eller rækkevidden af vilkårene for ansættelsen, kan hver af parterne søge uoverensstemmelse bilagt efter reglerne i de til enhver tid gældende Hovedaftaler for Kooperationen indgået med AC og FH.

§ 15 Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende for forbund, der er medlemmer af FH.

For forbund, der ikke er medlemmer af FH, gælder det i Bilag 2 aftalte.

§ 16 Varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. april. 2024 og kan af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør 29. februar 2028.

Martin Bak

DM

Leif Tøfting Kongsgaard

Den Erhvervsdrivende fond Væksthuset

HK Privat

Isabel Carlander

Dansk Socialrådgiverforening

Dansk Psykolog Forening

3F København

Uddannelsesforbundet

René W Rasmusse

Djøf

Bilag 1 - Efteruddannelse(supervision) for uautoriserede psykologer med henblik på at blive autoriseret af Psykolognævnet:

I det omfang ledelsen vurderer det relevant, tilbydes uautoriserede psykologer efteruddannelse (supervisionen), enten i forbindelse med ansættelsen eller senere i ansættelsesforløbet, så psykologen kan blive autoriseret af Psykolognævnet.

Efteruddannelsen tilrettelægges således, at psykologen kan blive autoriseret inden for en periode på 3 år.

Supervisionen tilrettelægges således, at den følger de til enhver tid gældende retningslinjer for autorisation, udarbejdet af Psykolognævnet. Der udarbejdes en uddannelsesplan mellem ledelsen og den enkelte psykolog. Den løbende indhentning af dokumentation i forbindelse med autorisationsprocessen påhviler den enkelte psykolog.

Supervisionen betales af Væksthuset, og betragtes som arbejdstid.

Bilag 2 – Hovedaftale:

§ 1 Fredspligt

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der ikke, så længe denne er gældende, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel hertil i "Norm for regler for behandling af faglig strid". Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

§ 2 Arbejdsstandsning m.v.

Stk. 1.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget i henhold til forbundenes og Dansk Arbejdsgiverforenings/Dansk Erhverv Arbejdsgivers vedtægter.

Stk. 2.

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den vedkommende parts hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3.

Parterne og hovedorganisationerne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridige arbejdsstandsning finder sted at søge at få bragt den til ophør.

Stk. 4.

I forbindelse med afslutningen af en eventuel konflikt, aftaler parterne nærmere om arbejdets genoptagelse, herunder at der ikke bør finde fortrædigelse sted.

Stk. 5.

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med nærværende bestemmelse.

§ 3 Fagretlig behandling

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne aftales forståelse samt brud på virksomhedsoverenskomsten og denne aftale behandles efter reglerne i Normen/Arbejdsretsloven.

Stk. 2.

Vedrører det påståede brud arbejdsstandsninger, skal der afholdes fællesmøde i henhold til Arbejdsretsloven senest dagen efter arbejdsstandsningen iværksættes, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3.

Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4.

På fællesmødet skal de omstændigheder, som ligger til grund for uoverensstemmelsen, klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 4 Opsigelse

Stk. 1.

Dette protokollat træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2030. Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i nærværende protokollat skal 6 måneder forud for opsigelsen skriftligt underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse.

Stk. 2.

Er forhandlinger om en fornyelse af protokollatet efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. marts, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides,

indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og aftalen bortfalder da ved den nye kollektive overenskomst ikrafttræden.

København, den 21. marts 2025