

Virksomhedsoverenskomst

mellem

**Den Erhvervsdrivende Fond Væksthuset
inkl. eventuelle underselskaber**

og

**Dansk Socialrådgiverforening
HK Privat
3F - BJMF
Uddannelsesforbundet
Akademikerorganisationerne**

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område

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

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
- Store bededag
- 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 borgerrettede aktiviteter (f.eks. konsulenter og værkstedsledere)
- Staben
- Forskningscenter
- Kompetencecenter
- Servicefunktioner
- Akademiske studentermedhjælpere

Medarbejdere med ansvar for borgerrettede aktiviteter indplaceres på følgende løntrin:

Trin 1	Trin 2	Trin 3
Kr. 31.000	Kr. 34.500	Kr. 38.300

For hvert to år med uafbrudt anciennitet i Væksthuset stiger medarbejdere på trin 1 og 2 et trin. Medarbejdere, indplaceret på trin 1 og 2 i denne løngruppe, har ret til én årlig forhandling om lønindplacering, jf. §3, stk. 6.

Kriterier for lønindplacering af medarbejdere med ansvar for borgerrettede aktiviteter

Trin 1:

Nyuddannede, med begrænset eller ingen relevant erhvervs erfaring.

- Skal opbygge forståelse for feltet, opgaven og målgrupperne
- Skal opbygge fortrolighed med de for opgaven relevante metoder og indsatser

- Skal opbygge evne til selvstændigt at planlægge og varetage borgerrettede aktiviteter
- Skal opbygge evne til at dokumentere og beskrive indsats og effekt

Trin 2:

Medarbejdere med relevante kompetencer og erfaring.

- Udviser fortrolighed med de for opgaven relevante beskæftigelsesfaglige metoder og indsatser
- Udviser evne til selvstændigt at planlægge og varetage borgerrettede aktiviteter
- Bidrager med relevante idéer og erfaringer i den kollegiale sparring og i det kollegiale samarbejde

Trin 3:

Medarbejdere med relevante kompetencer og erfaring samt med særlig viden og erfaring, f.eks. med beskæftigelsesfaglige metoder og indsatser.

- Udviser fortrolighed med-, anvender og veksler effektivt mellem de for opgaven relevante beskæftigelsesfaglige metoder og indsatser
- Planlægger og varetager borgerrettede aktiviteter med udpræget selvstændighed
- Overskuer komplekse faglige problemstillinger og kan iværksætte relevante handlinger i forhold hertil
- Evner at inspirere, motivere og oplære kolleger, eksempelvis i brugen af beskæftigelsesfaglige metoder og tilgange

Medarbejdere, der ved ansættelsen vurderes at have relevant beskæftigelsesfaglig erfaring, der svarer til minimum 2 års uafbrudt anciennitet, indplaceres på trin 2 eller 3 efter konkret og individuel vurdering.

Medarbejdere i *Staben* indplaceres på følgende løntrin:

Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Kr. 31.000	Kr.33.150	Kr. 36.900	Kr. 38.300	Kr. 42.168

For hver to år med uafbrudt anciennitet – på trinene 1 og 2 – stiger medarbejdere ét trin. Medarbejdere, indplaceret på trin 1 og 2 i denne løngruppe, har ret til én årlig forhandling om lønindplacering, jf. §3, stk. 6.

Kriterier for lønindplacering af medarbejdere i staben

Medarbejderen indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:

Varetagelse af lettere administrative opgaver og rutinepræget opgaver.

Trin 2:

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

Trin 3:

Selvstændig varetagelse af administrative opgaver med høj kvalitet og stor effektivitet.

Trin 4:

Selvstændig varetagelse af komplekse opgaver i forbindelse med virksomhedens drift og udvikling på tværs af afdelinger.

Trin 5:

Selvstændig varetagelse af administrative og akademiske opgaver med stor kompleksitet samt projektledelse af drift- og udviklingsprojekter på tværs af afdelinger i virksomheden.

Medarbejdere i gruppen *Forskningscenter* indplaceres på følgende løntrin

Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5	Trin 6
Kr. 31.000	Kr. 34.500	Kr. 38.300	Kr. 42.000	Kr. 45.180	48.192

For hver to år med uafbrudt anciennitet – på trinene 1 og 2 – stiger medarbejdere ét trin. Medarbejdere, indplaceret på trin 1, 2 og 3 i denne løngruppe, har ret til én årlig forhandling om lønindplacering, jf. §3, stk. 6.

Kriterier for lønindplacering af medarbejdere i Forskningscenteret

Medarbejderen indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:

Nyuddannede, med begrænset eller ingen relevant erhvervs erfaring.

Trin 2:

Varetagelse af dele af projekt- og forskningsopgaver under vejledning og instruktion

Trin 3:

Varetagelse af projekt- og forskningsopgaver under vejledning og instruktion

Trin 4:

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

Trin 5:

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

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

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. 6.

Medarbejdere i gruppen *Kompetencecentret* indplaceres på følgende løntrin:

Trin 1	Trin 2	Trin 3
Kr. 38.300	Kr. 42.168	Kr. 45.180

Medarbejdere, indplaceret på trin 1 og 2 i denne løngruppe, har ret til én årlig forhandling om lønindplacering, jf. §3, stk. 6.

Kriterier for lønindplacering af medarbejdere i Kompetencecentret

Medarbejderen indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:

Varetagelse af undervisnings- og formidlingsopgaver under tæt supervision og opfølgning.

Trin 2:

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

Trin 3:

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

Arbejdstiden i Kompetencecentret er som udgangspunkt 37 timer ugentligt. For medarbejdere indplaceret på løntrin 2 og 3 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. 6.

Servicemedarbejdere indplaceres på følgende løntrin:

Trin 1	Trin 2	Trin 3
Kr. 24.000	Kr. 26.000	Kr. 30.000

Medarbejdere, indplaceret på trin 1 i denne løngruppe, har ret til én årlig forhandling om lønindplacering, jf. §3, stk. 6.

Kriterier for lønindplacering af servicemedarbejdere

Medarbejderen indplaceres i forhold til vedkommendes ansvar og funktion:

Trin 1:

Varetagelse af simple serviceopgaver eksempelvis piccoline- og rengøringsopgaver.

Trin 2:

Varetagelse af serviceopgaver med selvstændigt ansvar for mindre opgaver, eksempelvis køkken- og kontormedhjælper med ansvar for mindre indkøb.

Trin 3:

Varetagelse af serviceopgaver med selvstændigt ansvar, eksempelvis medarbejdere i Intern Service.

Stk. 2 Akademiske 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.

Timelønnen er 80% af grundlønnen for en fuldtidsansat på trin 1 i Forskningscentret, 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. 3. Generelle lønstigninger

I løbet af overenskomstperioden udløses følgende generelle lønstigninger:

- April 2023: 2,0%

Der indføres forsøg med en fritvalgsordning. Som følge heraf kan medarbejderen vælge den fulde lønstigning på 2% eller:

- 1,5% i lønstigning og 0,5% ekstra pensionsindbetaling
- 1,5% i lønstigning og én ekstra fridag

Medarbejdere skal seneste 31. januar træffe valg ift. fritvalgsordningen og meddele dette til HR. Såfremt HR ikke har modtaget besked senest 31. januar, udbetales den fulde lønstigning på 2,0% sammen med den almindelige løn.

Overgangstillæg jf. stk. 4 reguleres ikke på baggrund af de generelle lønstigninger.

Parterne er enige om at arbejde videre hen mod at fritvalgsordning og pensionsprocent (både egen- og virksomhedsbidrag) tilsammen bliver 17% over de kommende overenskomstperioder.

Stk. 4. 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. 5. 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. 6. Lønudvalg

I forbindelse med indgåelse af nærværende overenskomst aftales det at etablere et lønudvalg. Lønudvalget består af 3 TR og 2 repræsentanter for ledelsen. Lønudvalget mødes én gang årligt i oktober måned med tre formål:

- At behandle indstillinger om lønstigning uden for de aftalte anciennitetstrin
- At indgå forhåndsaftaler vedrørende funktionstillæg
- At gennemgå og vurdere omfanget af frivilligt ekstraarbejde og pålagt overarbejde

Medarbejdere omfattet af overenskomstens løngrupper har, hvis det specifikt fremgår, på visse trin, mulighed for at stige i løn uden for de aftalte anciennitetstrin. Hvert år i september måned har medarbejdere, omfattet af ovenstående, mulighed for at indstille sig selv til lønstigning uden for de aftalte anciennitetstrin. Medarbejderen afleverer selv sin indstilling til nærmeste leder, som vurderer denne og, såfremt nærmeste leder ønsker at fremme indstillingen, bærer den videre til lønudvalget.

Lønudvalget orienteres om alle lønindstillinger.

Lønudvalget drøfter de indkomne indstillinger, hvorefter ledelsen træffer beslutning om tildeling af lønstigninger ud fra de beskrevne kriterier.

Der er enighed om at modellen med et lønudvalg (og dets funktion) skal evalueres i forbindelse med næste overenskomstindgåelse.

Stk. 7. 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. 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

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:

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

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 feriefridage 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 maksimalt udbetales op til 5 optjente, men ikke tildelte, feriefridage ved fratræden.

Overgangsordning for tildeling af feriefridage

For medarbejdere ansat før 1. februar 2022 træder § 5, stk. 2 først i kraft pr. 1. september 2023.

For medarbejdere ansat efter 1. februar 2022 træder §5, stk. 2 i kraft ved overenskomstens indgåelse.

Som overgangsordning for feriefridage og bonusdage for medarbejdere ansat før 1. februar 2022 er der aftalt følgende:

1. maj 2022 tildeles medarbejdere ansat før 1. februar 2022 5 feriefridage og 1. september 2022 tildeles medarbejdere ansat før 1. februar 2022 yderligere 5 feriefridage.

§ 6 Medarbejderuddannelse

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

For alle medarbejdere, hvor det er relevant, tilbydes der deltagelse i Væksthusets interne metodeuddannelse. Den består af en række obligatoriske moduler, som normalt afsluttes i løbet af de første 2 års ansættelse. Derefter fortsættes der med kollegial sparring i grupper på tværs af Væksthuset afdelinger.

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.

Uddannelse og transport til uddannelse indgår normalt i arbejdstiden på linje med andre arbejdsopgaver, dog kan der for individuelt aftalt efter- og videreuddannelse aftales andre arbejdstidsregler.

I samarbejdsudvalget kan der i begrænset omfang aftales interne efteruddannelsesaktiviteter for større personalegrupper, hvor aktiviteten delvist foregår uden for den aftalte arbejdstid uden at det udløser betaling for overarbejde.

§ 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.

Overgangsordning ift. reduktion af graviditetsorlov

Gravide ansatte i organisationen med forventet fødsel senest 31. oktober 2022, er omfattet af de hidtil gældende regler for graviditetsorlov. Det vil sige, at de har ret til graviditetsorlov med fuld løn fra 8 uger før forventet fødsel.

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

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.

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 Social ansvarlighed

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 f.eks. 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 Retsforhold

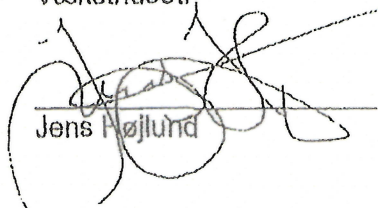
Parterne er enige om at uoverensstemmelser mellem overenskomstens aftaleparter behandles efter Hovedaftale indgået mellem Kooperationen og AC af 1. januar 2021, henholdsvis Hovedaftale mellem Kooperationen og LO af 8. april 2015.

§ 16 Varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. april. 2022 og kan af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør 1. april, dog tidligst 1. april 2024.

København den 30. juni.2022

For Den Erhvervsdrivende Fond
Væksthuset;

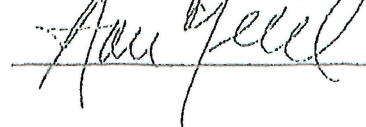

Jens Højlund

For Uddannelsesforbundet / LC



For Akademiker organisationerne:

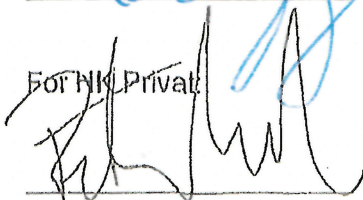
Dansk Magisterforening:



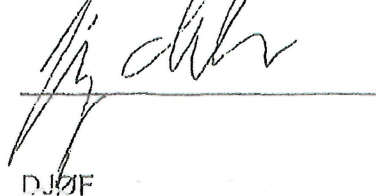
For Dansk Socialrådgiverforening:



For NKL Privat



Dansk Psykolog Forening:



DJØF

For 3F – BJMF

