

Tid: Den 19. februar 2021, kl. 02.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for HK Kommunal's forhandlingsområde eksklusiv lokalbaneområdet.

Deltagere: Repræsentanter for HK Kommunal 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 med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

Aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for administration og IT mv. af 3. juli 2018
- Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale af 3. juli 2018
- Overenskomst for tandklinikassistenter af 3. juli 2018
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale af 3. juli 2018
- Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune af 3. juli 2018
- Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune af 3. juli 2018
- Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunal's forhandlingsområde af 3. juli 2018

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Dækningsområdet i overenskomst for administration og IT mv. og overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune udvides med:

- Sundhedsadministrative koordinatore
- Professionsbachelorer i grafisk kommunikation

2. SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER

Overenskomsten for administrative medarbejdere i København; Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (5.30.11) sammenskrives med den landsdækkende overenskomst for administrative medarbejdere; Overenskomst for administration og IT mv. (30.11) i overenskomstperioden.

5.30.11 videreføres frem til 31. marts 2022, hvorefter den bortfalder.

Parterne er enige om, at særlige lokalt aftalte arbejdsmønstre og ordninger for arbejdstidens tilrettelæggelse i Københavns Kommune kan fortsætte uændret.

Lokale aftaler og kutymen om arbejdstid i Københavns Kommune fortsætter uændret, indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

Der henvises til særskilt forhandlingsprotokol for Københavns Kommune, som behandler sammenskrivningen.

3. LØN

Grundlønninger og andre vilkår til nye uddannelser

3.1 Sundhedsadministrative koordinatore

I overenskomst for administration og IT mv. aflønnes ansatte med akademiuddannelse som sundhedsadministrative koordinatore på grundløn 28. Gruppen indføres tillige i § 6, stk. 3, pkt. 4 i 30.11.

3.2 Professionsbachelorer i grafisk kommunikation

I overenskomst for administration og IT mv. samt overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune aflønnes ansatte med en professionsbacheloruddannelse i grafisk kommunikation på grundløn 32.

Allerede ansatte med en uddannelse i grafisk kommunikation bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

3.3 Grundløn- og pensionsforbedringer

(Aftalte løn- og pensionsforbedringer er markeret med grønt)

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2021	Grundløn 1. april 2022	Pension 1. april 2021	Pension 1. april 2022
<i>Overenskomst for administration og IT mv.</i>				
Kontorpersonale				
Kontorassistenter, kontorfunktionærer (lukket gruppe), studerende	12 + 1.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Voksenelever	12 + 1.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede	20	20	15,95 %	16,68 %
Assistenter	22	22	15,95 %	16,68 %
Assistenter	31	31	15,95 %	16,68 %
Eventkoordinator	22	22	15,95 %	16,68 %
Eventkoordinator	31	31	15,95 %	16,68 %
Grafisk tekniker, mediegrafiker	22	22	15,95 %	16,68 %
Grafisk tekniker, mediegrafiker	31	31	15,95 %	16,68 %
Overassistent (lukket gruppe)	28	28	15,95 %	16,68 %
Erhvervsproglig korrespondent,	22	22	15,95 %	16,68 %
Multimediedesigner	28	28	15,95 %	16,68 %
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller, serviceøkonom	28	28	15,95 %	16,68 %
Professionsbachelor	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	41 + 3.900 kr.	41 + 5.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %
IT-personale				
Edb-assistent	20	20	15,95 %	16,68 %
IT-medarbejder	22	22	15,95 %	16,68 %
IT-medarbejder	31	31	15,95 %	16,68 %
Informatikassistent	22	22	15,95 %	16,68 %
Datamatiker, datanom, AU i informationsteknologi	29	29	15,95 %	16,68 %
Professionsbachelor	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	41 + 3.900 kr.	41 + 5.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.				
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	32	32	16,31 %	16,68 %

Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	41 + 3.900 kr.	41 + 5.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre m.v.				
Leder	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,51 %	18,88 %
Leder	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,51 %	18,88 %
Souschef	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,51 %	18,88 %
Souschef	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,51 %	18,88 %
Grafisk beskæftiget personale				
Bogbinderiassistent	24	24	17,96 %	18,33 %
Bogbinderisvend	33	33	17,96 %	18,33 %
Typografer	36 + 2.300 kr.	36 + 2.300 kr.	17,96 %	18,33 %
Litografer	36 + 2.300 kr.	36 + 2.300 kr.	17,96 %	18,33 %
<i>Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune</i>				
Kontorpersonale				
Kontorfunktionær, skolesekretær, studerende	12 + 2.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Voksenelever	12 + 2.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Kontorfunktionær og skolesekretær med kontorfaglig uddannelse	22	22	15,95 %	16,68 %
Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede	20	20	15,95 %	16,68 %
Lægeseekretær	23	23	15,95 %	16,68 %
Kontorleder ved selvejende plejehjem	24	24	15,95 %	16,68 %
Assistent	24	24	15,95 %	16,68 %
Assistent	28	28	15,95 %	16,68 %
Eventkoordinator	22	22	15,95 %	16,68 %
Eventkoordinator	31	31	15,95 %	16,68 %
Grafisk tekniker, mediegrafiker	22	22	15,95 %	16,68 %
Grafisk tekniker, mediegrafiker	31	31	15,95 %	16,68 %
Multimediedesigner	28	28	15,95 %	16,68 %
Fast overassistent	32	32	16,31 %	16,68 %
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller og serviceøkonom	28	28	15,95 %	16,68 %
Professionsbachelor	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialist	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialist	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialist	42 + 3.900 kr.	42 + 4.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialist	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Specialist	49 + 8.500 kr.	49 + 10.500 kr.	18,51 %	18,51 %
Revisor	42 + 3.900 kr.	42 + 4.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Leder	43 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Leder	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %

Leder	49 + 8.500 kr.	49 + 10.500 kr.	18,51 %	18,51 %
IT-personale				
IT-medarbejder	22	22	15,95 %	16,68 %
IT-medarbejder	31	31	15,95 %	16,68 %
IT-koordinator	31	31	15,95 %	16,68 %
Professionsbachelor	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	42 + 3.900 kr.	42 + 4.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	43 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Edb-medarbejder (lukket gruppe)				
Edb-medarbejder II	27	27	17,24 %	17,61 %
Edb-medarbejder III	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	17,6 %	17,97 %
Ledende edb-medarbejder	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	17,6 %	17,97 %
Vejleder m.fl. ved UU				
Vejleder	32	32	16,31 %	16,68 %
Vejleder	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Vejleder	42 + 3.900 kr.	42 + 4.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Vejleder	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Leder	43 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,51 %
Leder	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,51 %
Leder og souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.				
Leder	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,51 %	18,88 %
Leder	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,51 %	18,88 %
Souschef	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,51 %	18,88 %
Souschef	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,51 %	18,88 %
<i>Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune</i>				
Vejledere og undervisere	30	30	15,95 %	16,68 %
Vejledere og undervisere	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
<i>Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunal's forhandlingsområde</i>				
Kontorfunktionær og skolesekretær	12 + 2.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Studerende	12 + 2.600 kr.	13	15,95 %	16,68 %
Kontorfunktionær eller skolesekretær med kontorfaglig grunduddannelse	22	22	15,95 %	16,68 %
<i>Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale</i>				
Miljøassistenter	23	23	15,95 %	16,68 %
Laboranter	24	24	15,95 %	16,68 %
Laboratorteknikere og miljøteknikere	30	30	15,95 %	16,68 %
Professionsbachelor	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister, mellemledere, og ledere	32	32	16,31 %	16,68 %
Specialister, mellemledere, og ledere	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister, mellemledere, og ledere	41 + 3.900 kr.	41 + 5.900 kr.	16,31 %	16,68 %
Specialister, mellemledere, og ledere	46 + 12.700kr.	46 +	18,51 %	18,51 %

		14.700 kr.		
<i>Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere</i>				
Socialformidler	34 + 2.000 kr.	34 + 2.000 kr.	16,46 %	16,83 %
Socialformidler	34 + 2.000 kr.	34 + 2.000 kr.	16,46 %	16,83 %
Socialformidler	37	37	16,46 %	16,83 %
Socialformidler	41 + 3.900 kr.	41 + 5.900 kr.	16,46 %	16,83 %
Socialformidler	46 + 12.700 kr.	46 + 14.700 kr.	18,51 %	18,55 %
Leder (socialformidler)	42 + 3.900 kr.	43 + 5.900 kr.	18,51 %	18,55 %
Leder (socialformidler)	47 + 7.700 kr.	47 + 9.700 kr.	18,51 %	18,55 %
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,36 %	18,73 %
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,36 %	18,73 %
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,36 %	18,73 %
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,36 %	18,73 %
<i>Overenskomst for tandklinikassistenter</i>				
Voksenelever	12 + 1.600 kr.	13	15,95%	16,68 %
Tandklinikassistenter	22 + 1.600kr.	22 + 1.800 kr.	15,95 %	16,68 %
1. tandklinikassistenter	27 + 1.600kr.	27 + 1.600 kr.	15,95 %	16,68 %
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	31	31	15,95 %	16,68 %
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	16,31 %	16,68 %

Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

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.

Samlet udgift (lønforbedringer): 29,837 mio. kr.

3.4 Omlægning af lønmodel for vejledere m.fl. i UU i Københavns Kommune

1. april 2022 ændres lønmodellen for UU-vejledere m.fl. i Københavns Kommune, som er indplaceret på løntrin 32 pr. 31. marts 2022. Bestemmelsen i § 4, stk. 5 (5.30.11) overføres ikke til 30.11.

Som en særbestemmelse for UU-vejledere m.fl. ansat i Københavns Kommune indsættes:

”Vejledere m.fl. ansat i Københavns Kommune på grundløn 32, som opnår mindst 5 års relevant erhvervs erfaring pr. 1. april 2022 eller senere, ydes et kvalifikationstillæg på 5 løntrin. Tidligere ydet kvalifikationsløn for erfaring, jf. nr. 5 modregnes i de 5 løntrin, med mindre andet aftales.”

Vedledere m.fl. ved UU i Københavns Kommune kan fortsat indplaceres på trin 36 + 2.600 kr., og højere trin.

Udgift: 0,0004 mio. kr.

3.5 EDB-assistenter

EDB-assistenter gøres til en lukket gruppe pr. 1. april 2021. I overenskomstperioden overføres EDB-assistenter til grundløn som IT-medarbejder eller specialist efter lokal aftale med henblik på, at den lukkede gruppe kan bortfalde ved OK24.

4. PENSION

Først forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,36 % for grupper aflønnet på grundløn 13 - grundløn 31.

Efterfølgende forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,37 % for grupper på grundløn 13 - grundløn 41 + tillæg (dog til og med grundløn 42 + tillæg i Københavns Kommune).

Udover pensionsforbedringer i pkt. 3.3. hæves følgende grupper:

I 30.11 Overenskomst for administration og IT mv.

Ansatte jf. §13, stk. 2, bemærkning:

- Pensionsbidrag på 16,90 % forhøjes med 0,37 % til 17,27 %.
- Pensionsbidrag på 18,81 % forhøjes med 0,37 % til 19,18 %.

I 5.30.11 Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune

Ansatte jf. §11, stk. 2, bemærkning:

- Pensionsbidrag på 18,81 % forhøjes med 0,37 % til 19,18 %.

I 5.30.21 Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

Ansatte jf. §10, stk. 2, bemærkning:

- Pensionsbidrag på 16,90 % forhøjes med 0,37 % til 17,27 %.

Udgift: (pensionsforbedringer)

61,939 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i fritvalgsordningen, jf. protokollens pkt. 8.

5. ELEVER

Elevbestemmelserne er aftalt harmoniseret og forenklet i redigeringsfasen.

6. ARBEJ DSTID

Parterne er enige om at harmonisere en række særbestemmelser om arbejdstid for Københavns Kommune i følgende overenskomster. 5.30.21 Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

- 35.11 Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale
- 53.21 Overenskomst for tandklinikassistenter

Nye overenskomsttekster fremgår af **Bilag A**.

Parterne er enige om, at særlige lokalt aftalte arbejds mønstre og ordninger for arbejdstidens tilrettelæggelse i Københavns Kommune kan fortsætte uændret.

Lokale aftaler og kutymer om arbejdstid i Københavns Kommune fortsætter uændret, indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

Følgende materiale ændringer er aftalt:

6.1 Arbejdstid for tandklinikassistenter i Københavns Kommune

a) Spisepause

Pr. 1. april 2022 bortfalder særbestemmelsen om spisepause i Københavns Kommune, og fremadrettet inkluderer arbejdstiden 30 minutters spisepause, hvor den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer.

§ 16, stk. 1 tilføjes ”og Københavns kommune”, og særbestemmelsen i § 16, stk. 1 A bortfalder samtidig.

b) Overarbejde

Pr. 1. april 2022 bortfalder særbestemmelsen i § 20, stk. 8, nr. 3, og fremadrettet honoreres de første 3 overarbejdstimer på arbejdsfrie lørdage før kl. 12 med timeløn med et tillæg på 50%.

7. Højere individuel arbejdstid

Parterne er enige om, at tilpasse bestemmelsen, således at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen.

Bemærkningen i stk. 1 i overenskomsternes bestemmelse om højere individuel arbejdstid får følgende ordlyd:

Bemærkning

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Den resterende del af bestemmelsen er uændret.

8. FRITVALG

Alle grupper med frit valg

Med virkning fra 1. januar 2022 kan grupper med frit valgso-
rdning vælge, at den del af pensionsbidraget, som overstiger
15,00 %, i stedet for indbetaling til pensionsordningen, udbe-
tales som et kontant beløb.

Socialformidlere

Med virkning fra 1. januar 2022 kan månedslønnede social-
formidlere (basis og ledere) vælge, at den del af pensionsbi-
draget, som overstiger 15,00 %, i stedet for indbetaling til
pensionsordningen udbetales som et kontant beløb, jf. **bilag
B**.

Timelønnede er ikke omfattet af muligheden for at kunne vælge
mellem pension og løn.

Parterne er enige om, at overenskomsternes øvrige fritvalgsbe-
stemmelser harmoniseres med strukturen i bilag B.

9. LABORATORIE- OG MILJØPERSONALE

Parterne er enige om at gennemgå uddannelsesbestemmelser
mv. i overenskomstperioden med henblik på modernisering.

10. PERSONLIG LØNGARANTI OG OVERGANGSTRIN /-TILLÆG

Bestemmelsen om ”Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg” bortfalder i 53.21, 5.30.21 og 6.30.15.

Parterne er dog enige om, at såfremt der måtte være ansatte, der pr. 31. marts 2021 ydes trin/tillæg i henhold til bestemmelsen, så bevarer den enkelte ansatte denne ydelse som en personlig ordning uden modregningsadgang frem til ansættelsesforholdets ophør i lighed med bestemmelsens hidtidige indhold.

11. 30.11 § 11, stk. 2

Parterne er enige om at bestemmelsen bortfalder.

Parterne er dog enige om, at såfremt der måtte være ansatte, der pr. 31. marts 2021 ydes trin i henhold til bestemmelsen, så bevarer den enkelte ansatte denne ydelse som en personlig ordning uden modregningsadgang frem til ansættelsesforholdets ophør i lighed med bestemmelsens hidtidige indhold.

12. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

I Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) ændres det årlige tilskud fra fonden, jfr. § 3, stk. 2 til 30.000 kr. med virkning fra 1. maj 2021.

Endvidere kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser med virkning fra 1. maj 2021.

Parterne vil i forbindelse med OK24 drøfte, om ordningen skal gøres permanent.

13. SÆRLIGE INDSATSER

Socialformidlere

Parterne er enige om at fortsætte den særlige indsats for socialformidlere, som blev aftalt ved OK18. Formålet med indsatsen er at flere HK'ere får mulighed for at tage en socialformidleruddannelse med særlig støtte fra Den Kommunale Kompetencefond.

Den særlige støtte til uddannelsen af socialformidlere baserer sig på samme principper som aftalt for OK18 perioden.

Den særlige indsats fortsættes i overenskomstperioden. Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond.

Særlig indsats for tandklinikassistenter

Parterne er enige om, at der iværksættes en særlig indsats med henblik på, at flere tandklinikassistenter får mulighed for at tage en Akademiuddannelse i Odontologisk Praksis med særlig støtte fra Den Kommunale Kompetencefond, jf. **bilag C**.

Der særlige indsats løber i overenskomstperioden frem til 2024 og tilrettelægges og administreres af parterne i Den Kommunale Kompetencefond.

Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres 7 mio. kr.

Understøttende AUA-projekt

Som led i den særlige indsats aftales et projekt, som skal understøtte en øget kompetenceudvikling for tandklinikassistenter, herunder formidle viden om Akademiuddannelsen i Odontologisk Praksis, og hvordan de kompetencer, der erhverves på uddannelsen, kan tænkes ind og anvendes i den kommunale tandpleje.

Projektet finansieres via uforbrugte AUA-midler.

IT-certificeringer

Parterne er enige om, at der i perioden kan søges tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til IT-certificeringer indenfor beløbsgrænsen på 30.000 kr. årligt.

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:

- **Øget kendskab til administrationsbachelorer**
Finansiering foreligger.
- **Uddannelse af fremtidens administrative arbejdskraft**
Budgetforslag: 1,0 mio. kr.
- **Kommunale kompetencer i en digital fremtid**

Budgetforslag: 0,7 mio. kr.

- **Kompetenceudvikling – hvordan får vi de sidste med**

Budgetforslag: 0,8 mio. kr.

- **Særlig indsats for tandklinikassistenter**
Finansiering foreligger.

jf. **bilag C**.

15. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Administrativt personale og laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182121.

Tandklinikassistenter er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182131.

Der indgår

- nr. 182121: 82,763 mio. kr.
- nr. 182131: 4,661 mio. kr.

I alt 87,424 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien.

jf. **bilag D**.

16. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 85,743 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen samt 6.051 mio. kr. fra puljen til særlige formål, som er aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

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

17. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

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.

Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne, jf. **bilag F**.

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 2021, 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 såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

For
HK Kommunal

Gitte Lyngskjold
Emil Rosenlund Andersen

Lene Roed
Susanne Fagerlund

Harmonisering af særbestemmelser om arbejdstid i Københavns Kommune

Parterne er enige om at indføre nedenstående justeringer af arbejdstidsbestemmelserne i følgende overenskomster fsva. Københavns Kommune:

- 5.30.21 Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune
- 35.11 Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale
- 53.21 Overenskomst for tandklinikassistenter

5.30.21 Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

Ændres fra:

§ 15. Særlige fridage

Der tilkommer de ansatte fridage efter de for Københavns kommunes tjenestemænd gældende regler.

Til:

§ 15. Særlige fridage

I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.

Der indføres:

§ X. Spisepause

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Ændres fra:

Fra 1. april 2021 – 31. marts 2022:

§ 17. Overarbejde, arbejde i forskudt tid mv.

Stk. 1

De for Københavns kommunes tjenestemænd gældende regler finder anvendelse.

Stk. 2

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Til:

[OK21] Fra 1. april 2022:

§ 17a. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn 30 – 36 + 2.600 kr. er omfattet af stk. 3-12.

Stk. 2

Ansatte med grundløn 41 + 3.900 kr. eller højere er ikke omfattet af stk. 3-12, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 4

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 5

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 10, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 6

Overarbejde/merarbejde 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. 7

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 10. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 9

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde betales således:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
4. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 10

Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-8.

Bemærkning:

Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 11

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i denne paragraf. **[OK21]**

[OK21] Fra 1. april 2022:

§ 17b. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Stk. 1

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for ansatte med grundløn 30 – 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag. **[OK21]**

35.11 Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale

Ændres fra:

§ 19. Særlige fridage

Stk. 1

For laboratorie- og miljøpersonale i KL's forhandlingsområde er

1. juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage.
2. Grundlovsdag og 1. maj fridage fra kl. 12.00.
3. Grundlovsdag og 1. maj hele fridage i det tidligere FKKA-område.

Bemærkning:

Det tidligere FKKA-område består af kommunernes i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

Stk. 2

For laboratorie- og miljøpersonale i Københavns og Frederiksberg kommuner er juleaftensdag og nytårsaftensdag normale tjenstedage. Dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag betaling for arbejde i forskudt tid fra kl. 16.00 i stedet for normalt fra kl. 17.00. Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00. 1. maj betragtes som sønehelligdag i Københavns Kommune.

Bemærkning:

Bestemmelser vedrørende Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i Protokollat 1.

Til:

§ 19. Særlige fridage

Stk. 1

For laboratorie- og miljøpersonale i KL's forhandlingsområde er

1. juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage.
2. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.
3. I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.
4. Grundlovsdag og 1. maj hele fridage i det tidligere FKKA-område.

Bemærkning:

Det tidligere FKKA-område består af kommunernes i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

Stk. 2

For laboratorie- og miljøpersonale i Frederiksberg Kommune er juleaftensdag og nytårsaftensdag normale tjenstedage. Dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag be-

taling for arbejde i forskudt tid fra kl. 16.00 i stedet for normalt fra kl. 17.00. Grundlovsdag betragtes som søgnehelldag fra kl. 12.00.

Bemærkning:

Bestemmelser vedrørende Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i Protokollat 1.

Ændres fra:

§ 22. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsaftale forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for laboratorie- og miljøpersonale.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3

Laboratorie- og miljøpersonale i Københavns og Frederiksberg kommuner er for arbejde i tiden mellem kl. 17 og 6 samt på søn- og helligdage omfattet af de regler og satser, der gælder for kommunernes tjenestemænd.

Til:

§ 22. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsaftale forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for laboratorie- og miljøpersonale.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3 Fra 1. april 2021 – 31. marts 2022:

Laboratorie- og miljøpersonale i Københavns og Frederiksberg kommuner er for arbejde i tiden mellem kl. 17 og 6 samt på søn- og helligdage omfattet af de regler og satser, der gælder for kommunernes tjenestemænd.

[OK21] *Fra 1. april 2022:*

Laboratorie- og miljøpersonale i Frederiksberg kommuner er for arbejde i tiden mellem kl. 17 og 6 samt på søn- og helligdage omfattet af de regler og satser, der gælder for kommunernes tjenestemænd.

Københavns Kommune følger § 22, stk. 1 og 2. **[OK21]**

53.21 Overenskomst for tandklinikassistenter

Ændres fra:

§ 16. Spisepause

Stk. 1

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause, dog 30 minutter i det tidligere FKKA-område.

Stk. 1A Københavns Kommune

For ansatte i Københavns Kommune gælder, at hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden en spisepause af mindre end ½ times varighed, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv. Også under denne pause står den ansatte til rådighed og kan ikke forlade arbejdsstedet/institutionen. Andre pauser medregnes ikke.

Til:

§ 16. Spisepause

Fra 1. april 2021 – 31. marts 2022:

Stk. 1

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause, dog 30 minutter i det tidligere FKKA-område.

Stk. 1A Københavns Kommune

For ansatte i Københavns Kommune gælder, at hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden en spisepause af mindre end ½ times varighed, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv. Også under denne pause står den ansatte til rådighed og kan ikke forlade arbejdsstedet/institutionen. Andre pauser medregnes ikke.

[OK21] *Fra 1. april 2022:*

Stk. 1

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause, dog 30 minutter i det tidligere FKKA-område og i Københavns Kommune. **[OK21]**

Ændres fra:

§ 17. Særlige fridage

- a) Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.
- b) Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.
- c) Grundlovsdag og 1. maj er hele fridage i det tidligere FKKA-område.
- d) For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Bemærkning

Det tidligere FKKA-område består af kommunerne i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

Til:

§ 17. Særlige fridage

- e) Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.
- f) Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.
- g) Grundlovsdag og 1. maj er hele fridage i det tidligere FKKA-område.

Bemærkning

Det tidligere FKKA-område består af kommunerne i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

- h) I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.

Ændres fra:

§ 19. Omlægning af arbejdstid

Stk. 1

Tandklinikassistenter kan ansættes, så de ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage. Aflønning finder i disse situationer sted på grundlag af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Bemærkning:

Eksempler på omregning fra faktisk til gennemsnitlig og fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid samt retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdstiden findes i Bilag B.

For ansatte i Københavns Kommune henvises til Bilag B i Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (5.30.11).

Stk. 2

Løntræk i forbindelse med fravær sker for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet. Løntræk i forbindelse med ferie uden løn sker for det gennemsnitlige antal timer, medmindre der afholdes ferie på skoledage. Afholdes ferie uden løn på skoledage, sker løntrækket for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet.

Stk. 3

Ved ansættelse/fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til sit gennemsnitlige ugentlige timetal. Der foretages i forbindelse med ansættelse afregning af overskuds-/underskudstimer efter udløbet af det første skoleår. Ved fratræden foretages opgørelsen pr. fratrædelsesdatoen.

Bemærkning:

Eksempler på opgørelse af overskuds-/underskudstimer findes i Bilag B.

Til:

§ 19. Omlægning af arbejdstid

Stk. 1

Tandklinikassistenter kan ansættes, så de ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage. Aflønning finder i disse situationer sted på grundlag af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Bemærkning:

Eksempler på omregning fra faktisk til gennemsnitlig og fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid samt retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdstiden findes i Bilag B.

For ansatte i Københavns Kommune henvises til Bilag B i Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (5.30.11). Pr. 1. april 2022: Bilag B i Overenskomst for administration og IT mv.

Stk. 2

Løntræk i forbindelse med fravær sker for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet. Løntræk i forbindelse med ferie uden løn sker for det gennemsnitlige antal timer, medmindre der afholdes ferie på skoledage. Afholdes ferie uden løn på skoledage, sker løntrækket for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet.

Stk. 3

Ved ansættelse/fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til sit gennemsnitlige ugentlige timetal. Der foretages i forbindelse med ansættelse afregning af overskuds-/underskudstimer efter udløbet af det første skoleår. Ved fratræden foretages opgørelsen pr. fratrædelsesdatoen.

Bemærkning:

Eksempler på opgørelse af overskuds-/underskudstimer findes i Bilag B.

Ændres fra:

§ 20. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 8

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50%.
3. For ansatte i Københavns Kommune gælder, at for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
4. For ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.
5. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.

6. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Til:

§ 20. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 8

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50%.

Fra d. 1. april 2021 – 31. marts 2022:

3. For ansatte i Københavns Kommune gælder, at for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 betales med timeløn med et tillæg på 50%.

[OK21] *Fra d. 1. april 2022:*

Københavns Kommune følger § 20, stk. 8, pkt. 2. **[OK21]**

4. For ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.
5. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
6. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Ændres fra:

§ 21. Arbejde i forskudt tid

Stk. 1

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04..89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for tandklinikassistenter, der arbejder i forskudt tid på hverdage.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3

For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Til:

§ 21. Arbejde i forskudt tid

Stk. 1

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04..89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for tandklinikassistenter, der arbejder i forskudt tid på hverdage.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3 Fra d. 1. april 2021 til 31. marts 2022:

For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Fra d. 1. april 2022:

[OK21] Københavns Kommune følger § 21, stk. 1 og 2. **[OK21]**

[O.21] § 12. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra den 1. januar 2022 kan den enkelte medarbejder vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. oktober 2021. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før. **[O.21]**

Udviklingsprojekter

Øget kendskab blandt kommunerne til gode erfaringer med administrationsbachelor – og styrket viden til administrationsbachelorerne om kommunerne som relevante og attraktive arbejdspladser

Formålet med projektet er både at formidle viden og erfaringer til de kommunale ledere og HR-afdelinger om, hvordan administrationsbachelor kan bidrage positivt til udviklingen af de kommunale arbejdspladser samt at give studerende såvel som dimittender fra administrationsbacheloruddannelsen et dybere indblik i kommunerne som attraktive arbejdspladser.

Siden de første administrationsbachelor blev færdiguddannet i 2012 har omkring 2.000 studerende færdiggjort uddannelsen. Aktuelle tal viser, at det kun er omkring 12% af de færdiguddannede administrationsbachelor, der er ansat i landets kommuner. Der er derfor behov for at opsamle og dele erfaringerne med, hvor i kommunerne de færdiguddannede administrationsbachelor bliver ansat, hvilket indhold deres job har og hvilke kompetencer, der kendetegner dem.

Projektet kan f.eks. bestå af:

- en afdækningsdel ift. erfaringer og cases.
- en dialogbaseret del med involvering af dem det hele handler om, nemlig kommuner både med og uden erfaring med administrationsbachelor samt studerende på og dimittender fra uddannelsen til administrationsbachelor.
- en formidlingsdel, der både indeholder formidlingsmateriale og tilbud om formidling via fx regionale møder med HR-afdelingerne eller fagspecifikke møder med de kommunale ledere.

Formålet med at involvere kommuner og administrationsbachelor i en dialogbaseret del er både at øge deres kendskab til hinanden samt at få viden om, hvilke muligheder og barrierer der er for, at en større andel af administrationsbachelorerne kan finde fodfæste på det kommunale arbejdsmarked.

Budget: 0,5 mio uforbrugt fra OK18 projekt om samme

Uddannelse af fremtidens administrative arbejdskraft

Antallet af kontorelever i kommunerne er løbende faldet siden 2012. Hvis udviklingen fortsætter, kan det administrative område i kommunerne på sigt være udfordret på rekruttering af de rette kompetencer til at løfte de administrative opgaver og bidrage til udviklingen af en effektiv administration.

I rapporten ”Brug HK’erne” (resultatet af Dialogforum om administrativ faglighed og effektivitet, som parterne aftalte ved OK18), fremgår det blandt andet, at nogle kommuner ser kontorelever som en oplagt mulighed for at udvikle medarbejdere, der matcher organisationens behov, som kender en kommune indefra og ved, hvordan den fungerer. Kommunerne peger på, at det politiske og ledelsesmæssige fokus på vigtigheden af uddannelsesopgaven er afgørende for, at den bliver prioriteret.

Der er derfor brug for at indsamle og udbrede gode erfaringer med at uddanne elever til fremtidens administrative arbejdskraft, så det administrative område i kommunerne også fremadrettet drives af kompetente administrative medarbejdere.

Projektet kan fx bestå af:

- En afdækningsdel baseret på interviews med og/eller surveys til ledere, elev-/praktik-/uddannelsesansvarlige i kommunerne samt nuværende elever og nyligt uddannede. De vil kunne bidrage med forskellige perspektiver på, hvad der gør et godt elevforløb og hvad succeskriterierne for et godt elevforløb er. Eleverne og de nyuddannede vil desuden kunne bidrage med nyttig viden om, hvordan de oplever/har oplevet deres skoleophold og sammenhængen mellem skole- og praktikophold.
- En formidlingsdel, der på en let tilgængelig måde bringer viden fra projektet ud til de relevante politiske og administrative ledere i kommunerne samt kommende elever.

Budget: 1,0 mio. kr.

Kommunale kompetencer i en digital fremtid

Digitaliseringen er en vigtig komponent i udviklingen af velfærden og opgaveløsningen, og kommunerne tager hele tiden store og små digitale løsninger til sig.

KL og HK har i de seneste år arbejdet intensivt for at understøtte den digitale kompetenceudvikling af ansatte. HK har udbudt kurset *Fremtidens HK'er*, med særligt fokus på teknologiforståelse, herunder særligt hvad automatisering, kunstig intelligens og chatbots betyder for de administrative jobfunktioner. KL har siden den obligatoriske digitale selvbetjening stået for uddannelsen til digitale ambassadører og har senest lavet et udspil om 12 generiske digitale kompetencer, som går på tværs af faglighed og forvaltning.

Erfaringerne er, at teknologiforståelse helt forventeligt opleves relevant hos de faggrupper, som allerede nu kan se, at automatisering ændrer deres jobfunktion væsentligt – fx kan vi se, at de administrative økonomiske jobfunktioner ændrer sig markant i denne tid – med fokus på programmering af robotter til automatiseret administration. Men hvad med de andre jobfunktioner/profiler i HK Kommunal? Spørgsmålet er, om vi har alle fagprofiler med og om teknologiforståelse, dataetiske overvejelser og fagligt indspil til den accelererende digitalisering opleves relevant alle steder?

Formål:

Dette projekt foreslås iværksat med det formål, at:

- Få samlet op på de erfaringer KL og HK Kommunal allerede har med at understøtte digital kompetenceudvikling på de forskellige faggrupper inden for HK Kommunal
- Få afdækket, hvordan man lokalt i kommunerne arbejder med digital kompetenceudvikling
- Få udarbejdet digitale kompetenceprofiler for udvalgte faggrupper samt få udviklet redskaber til lokal dialog om eget behov for digital kompetenceudvikling samt at kunne få

omsat det til konkret handling hos den ansatte selv og i de omgivelser, man som ansat er en del af.

Empirien vil guide os i.f.t. konkrete målgrupper for projektet. Det er væsentligt, at projektet anviser konkrete handlinger, der tager udgangspunkt i faglighedernes forskellige virkeligheder: Det er langt fra sikkert, at det er de samme kompetencer brugt på samme måde, der gør sig gældende på tværs af forvaltninger og funktioner.

Budget: 0,7 mio. kr.

Kompetenceudvikling – Hvordan får vi de sidste med

Kompetenceudvikling er et prioriteret indsatsområde og er understøttet af parterne bl.a. gennem Den Kommunale Kompetencefond, hvorfra der er givet tilskud til efter/videreuddannelse til mange HK'ere.

Der er dog stadig behov for at sætte fokus på området, herunder kortlægge muligheder og barrierer for at deltage i kompetenceudvikling, herunder kompetencegivende uddannelse blandt HK'erne.

Gennemsnitsalderen for kommunale medarbejdere er 45,1 år, gennemsnitsalderen for administrations- og it-personale i kommunerne er 48,7 år, hvilket er den højeste gennemsnitsalder blandt ansatte på de 5 største personalegrupper. 13.700 af medarbejderne i gruppen er 54 år eller derover, hvilket svarer til mere end en 1/3 af gruppen.

En undersøgelse, som HK Kommunal har foretaget peger endvidere på, at 48 % af medarbejderne ikke har taget formel kompetencegivende uddannelse indenfor de seneste 10 år eller aldrig har gjort det. Hvis man kigger på aldersprofilen på 54 år og derover er det tilsvarende tal 61 %.

Formålet med projektet er at drøfte og analysere eventuelle barrierer for efter- videreuddannelse for herefter at iværksætte fælles centrale eller lokale initiativer til at få flere administration- og it-medarbejdere i gang med kompetenceudvikling herunder kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Initiativet bør indeholde forslag til, hvordan vi får denne gruppe prioriteret og motiveret i forhold til kompetenceudvikling. Der fokuseres i projektet også på at undersøge om, og i givet fald hvilke særlige indsatser, der skal til i forhold til at få prioriteret og motiveret medarbejdergruppen på 54 år og derover til at deltage i kompetenceudvikling, herunder at tage formel kompetencegivende efteruddannelse.

Budget: 0,8 mio. kr.

Særlig indsats for tandklinikassistenter

Den demografiske udvikling betyder, at vi i Danmark får markant flere småbørn i alderen 0-5 år frem mod 2025. Udviklingen indebærer, at der vil være flere med behov for kommunal tandpleje i de kommende år. Hertil kommer indførelsen af den vederlagsfri socialtandplejeordning, som forventeligt vil udvide antallet af patienter, som modtaget behandling i kommunalt regi. Et væsentligt element i at imødekomme dette behov er i endnu højere grad at arbejde med at tilrettelægge opgaveløsningen efter LEON-princippet, så tandplejens medarbejdere anvendes bedst muligt. Ved at ruste tandklinikassistenter til at løfte nye opgaver gennem målrettet kompetenceudvikling, kan vi bidrage til at sikre den nødvendige kapacitet i de kommunale tandplejeordninger.

Parterne er derfor enige om at iværksætte en særlig indsats med henblik på, at flere tandklinikassistenter får mulighed for at tage en Akademiuddannelse i Odontologisk Praksis.

Målene for indsatsen er, at:

- der skabes bedre muligheder for, at kommuner og tandklinikassistenter kan gøre brug af Akademiuddannelsen i Odontologisk Praksis
- sætte fokus på uddannelsen, og de kompetencer den giver med henblik på, at flere inden for målgruppen tager uddannelsen tidligt i deres karriere, så der skabes mest muligt udbytte af uddannelsen for både de enkelte tandklinikker og den enkelte medarbejder.

Den særlige indsats tilrettelægges i to spor. Det ene spor via en særlig indsats i Den Kommunale Kompetencefond. Det andet spor via et understøttende AUA-projekt.

Den Kommunale Kompetencefond

Der forhåndsreserveres 7 mio. kr., som øremærkes til den særlige indsats.

Den særlige støtte til Akademiuddannelsen i Odontologisk Praksis for tandklinikassistenter indebærer, at der sikres finansiering af hele uddannelsesudgiften, uanset hvor kort en periode, den tages over. Der ses således bort fra begrænsningen på 25.000 kr. pr år. Den særlige støtte gælder både individuelle og gruppeansøgninger. Som led heri gives også støtte til et eventuelt studieforberedende forløb, som ruster tandklinikassistenten til eksamen og læring.

Som en helt særlig ordning ses der i overenskomstperioden bort fra eventuel kommunal medfinansiering på 20% til ansøgninger til Akademiuddannelsen i Odontologisk Praksis.

Der ydes støtte til hele uddannelsesudgiften inkl. materialer og transportudgifter mv. Parterne aftaler de endelige rammer og vilkår hurtigst muligt med henblik på, at der kan godkendes ansøgninger til uddannelsesforløb, der starter efter sommerferien 2021.

Understøttende AUA-projekt

Formålet med AUA-projektet er at understøtte en øget kompetenceudvikling for tandklinikassistenter, herunder formidle viden om Akademiuddannelsen i Odontologisk Praksis, og hvordan de kompetencer, der erhverves på uddannelsen, kan tænkes ind og anvendes i den kommunale tandpleje.

Projektet kan fx tilrettelægges med blik for følgende tre spor:

- Kommunikationsindsats om Akademiuddannelse i Odontologisk Praksis og betydningen heraf for opgaveløsningen mv. i den kommunale tandpleje, målrettet de rette modtagere.
- Tandplejens ledelse opnår viden om uddannelsens betydning for den enkelte medarbejder og for tandplejen kombineret med støtten fra Den Kommunale Kompetencefond.
- Dialog med skolerne om øget geografisk udbud (evt. online) og evt. forslag om andre/nye eksamensformer.

Budget: Finansieres via projekt om socialformidlere som samtidig aflyses.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
Administrativt personale og laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182121.		82.762.666 kr.	
Tandklinikassistenter er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182131.		4.661.194 kr.	

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	85,743 mio. kr.
Midler fra ligelønspulje (FF)	6,051 mio. kr.
Midler til anvendelse i alt:	91,794 mio. kr

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	61,939 mio. kr.
Lønforbedringer	29,837 mio. kr.
Omlægning af lønmodel for vejledere m.fl. i UU i Københavns Kommune	0,0004 mio. kr.
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond	0,018 mio. kr.
Midler anvendt i alt:	91,794 mio kr.

Oversigt over redigeringsplan

Nis nr.	Overenskomstgruppe	Ansvarlig KL (mail/tlf)	Ansvarlig HK (mail/tlf)	Tekstudkast sendes til Su- sanne	HK sender bemærknin- ger til KL	Udsendel- sesfrist
		GLY	Susanne Fagerlund			