

Nuværende husaftale 2025.

HUSAFTALE – BeneFiT Nord ApS

For fysioterapeuter beskæftiget med fysioterapi arbejde

mellem

BeneFiT Frederikshavn

Knivholtvej 2B

9900 Frederikshavn

og

En flerhed af medarbejderne

Indhold

§ 1 – Husaftalens område	3
§ 3 – Pension	3
§ 4 – Arbejdstid	4
§ 5 – Ansættelsesbeviser	5
§ 6 – Børns sygdom	5
§ 7 – Barsel og adoption	6
§ 8 – Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager	7
§ 9 – Kompetenceudvikling	8
§ 10 – Ferie og Feriefridage	8
§ 13 – Talsperson	9
§ 14 – Samarbejde og arbejdsmiljø	9
§ 15 – Seniorordning	10
§ 16 – Fortolkning og tvist	10
§ 17 – Ikrafttræden og opsigelse	11
Bilag 1 - Aftale om lønfastsættelse	11

Hvorfor denne husaftale

Vi ønsker med denne husaftale at understøtte den ordentlighed vi driver virksomhed med, og hvor medarbejderens arbejdsliv ses i et længere tidsperspektiv, så der skabes læringsmiljøer og udviklingsmuligheder.

Sygesikringsoverenskomsten for almindelig fysioterapi og overenskomsten for vederlagsfri fysioterapi er det bærende element for vores fælles gøremål, og husaftalen skal derfor understøtte udlevelsen af disse - både i organisering af faglighed og udførelse, - og i den økonomiske ramme.

§ 1 – Husaftalens område

Denne husaftale omfatter – bortset fra ledere – autoriserede fysioterapeuter beskæftiget med fysioterapiarbejde arbejde.

§ 2 – Løn

Minimumsløn

Stk. 1.

Til alle fuldtidsansatte ydes en minimumsløn inkl. pension benævnt bruttoløn pr. måned på:

	1. oktober 2025	1.oktober 2026
0 – 6 mdr. anciennitet	32.670,00 kr.	33.487,30 kr.
6 mdr. – 2 år anciennitet	34.170,00 kr.	35.024,25 kr.
+ 2 år anciennitet	36.135,00 kr.	37.038,10 kr.

Stk. 2.

Løn, udover minimumslønnen, kan for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 3.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Der henvises ligeledes til bilag 1 – aftale om løndannelse

§ 3 – Pension

Stk. 1. Betingelser

Der oprettes en pensionsordning for ansatte efter denne husaftale.

A. Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Medarbejderen er en del af virksomhedens pensions- og forsikringsordning.

- B. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.
- C. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den pensionsgivende løn, jf. § 2, stk. 1, og udgør:

Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct og er en del af bruttolønnen nævnt i §2 stk. 1. Virksomhedens bidrag er 10 pct., og medarbejderens bidrag er 2 pct. Medarbejderens eget-bidrag fratrækkes lønudbetalingen.

Medarbejderen har individuel frihed til yderligere indbetaling til pensions- og forsikringsordningen. Medarbejderen kan frit anmode om at arbejdsgiverbidraget kan nedsættes indtil 4 pct., svarende til minimumsdækning af forsikringsordninger. Medarbejderens ønsker om ændringer i pensionsbidraget kan meddeles halvårligt. Værdien af det nedsatte arbejdsgiverbidrag udbetales i stedet med lønnen.

Stk. 2. Beregningsgrundlaget

A. Følgende elementer indgår i den pensionsgivende løn:

- Bruttoløn
- Ferietillæg
- Provision, der beror på en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen om grundlaget for provisionsordningen og provisionsudbetalingen
- Medarbejdere, der efter ferieloven kræver 12 pct. i feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og ferietillæg, har alene ret til pension af feriegodtgørelsen for den del af lønnen, som er betalt for den faste arbejdstid.

B. Følgende elementer indgår ikke i den pensionsgivende løn:

- Medarbejdergoder, uanset deres skattemæssige behandling
- Betaling for mer- og overarbejde
- Bonus
- Feriegodtgørelse, som udbetales ved jobskifte eller ved fratræden
- Vilkårige løntillæg, eksempelvis tantieme og gratiale – uanset hvor ofte og hvor regelmæssigt de har været udbetalt.

Stk. 3. Pensionskasse

Pensionsordningen skal etableres hos en af virksomheden bestemt pensionsleverandør.

Stk. 4. Genkøb af pensionsordningen

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler.

§ 4 – Arbejdstid

Arbejdstiden fastlægges lokalt under hensyn til medarbejderens tarv. Det kan således individuelt aftales at fravige stk. 1. – 4. omhandlende arbejdstid.

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør for en fuldtidsbeskæftiget 37 timer over en periode på 6 måneder, der følger kalenderåret. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Medarbejderen skal normalt kende sin arbejdsplan 4 uger i forvejen.

Stk. 2.

Der kan efter aftale udføres merarbejde.

Som merarbejde betragtes aftalt arbejde, der inden for et år overstiger den aftalte gennemsnitlige arbejdstidsnorm.

Medarbejdere, som ud over den aftalte faste arbejdstid, udfører tjeneste, honoreres med normal timeløn eller tilsvarende frihed. Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen)

Stk. 3.

Som overarbejde betragtes beordret arbejde, der inden for et år overstiger den aftalte gennemsnitlige arbejdstidsnorm for en fuldtidsansat. Overarbejde honoreres med sædvanlig timeløn eller tilsvarende frihed efter virksomhedens valg under størst mulig hensyntagen til medarbejderens ønsker. Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Stk. 4.

Medarbejdere ansat på månedsløn har ret til frihed med løn på søgnehelligdage.

Stk. 5.

Mellem virksomheden og medarbejderen kan der aftales frivilligt, ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Vilkårene for frivilligt, ekstra arbejde, herunder honoreringen, aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

§ 5 – Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren udfærdiger til medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbrevet skal gives medarbejderen senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

ANMÆRKNING

Såfremt paragrafhenvisningen i den kommende danske lov, der implementerer vilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), ændres forinden vedtagelsen, drøfter parterne eventuelle konsekvenser heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk eller lovmæssigt muligt.”

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen påkrav over for ledelsen.

Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse ved de almindelige domstole.

Parterne er enige om, at husaftalen sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

§ 6 – Børns sygdom

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dets første hele sygedag, hvis barnet er under 14 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene

på arbejdspladsen. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådan tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Det er en forudsætning for retten til løn på barns første sygedag sygdom, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. 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. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring.

I forhold til børn under 14 år gælder:

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har den ansatte med 9 måneders anciennitet ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

I forhold til børn under 14 år gælder yderligere:

Den ansatte med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Den ansatte, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

§ 7 – Barsel og adoption

Stk. 1.

Der henvises til gældende lovgivning.

Det er en forudsætning for retten til løn under orlov, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 2.

Virksomheden betaler løn under orlov, jf. stk. 3 og 4, svarende til den refusionssats, som virksomheden modtager fra DA Barsel, Udbetaling Danmark eller Barsel.dk.

Det er en forudsætning for betalingen af løn, at klinikken er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 3.

Der udbetales løn, jf., stk. 2, i følgende perioder:

a) Til mor:

- Orlov i 4 uger før forventet fødsel (tidligere benævnt graviditetsorlov).
- Orlov i 10 uger efter fødslen (tidligere benævnt barselorlov).

b) Til far/medmor:

- Orlov i 2 uger i løbet af de 10 første uger efter fødslen (tidligere benævnt fædreorlov).

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 3. betaler klinikken herudover løn under orlov i indtil 26 uger (før forældreorlov).

Af disse 26 uger har mor, der afholder orlov efter pkt. a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder, der afholder orlov efter pkt. b, har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Ovennævnte finder endvidere fuldt ud anvendelse i tilfælde af adoption, dog således at løn under de 4 uger før forventet modtagelse ydes, såfremt det er et krav fra adoptionsmyndighederne, at adoptivbarnet skal hentes i udlandet.

Stk. 6. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 3 (indtil 10 uger – tidl. barselorlov) og stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

§ 8 – Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Stk. 1. Ulykke og akut sygdom

Medarbejdere har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt. Medmindre andet følger af denne husaftale eller aftales mellem medarbejderen og virksomheden, er tjenestefrihed, jf. stk. 1., uden løn.

Stk. 2. Ret til frihed uden løn ved børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed uden løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 3. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Medarbejdere, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 4. Pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v.

Medarbejdere har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 5. Pasning af døende i hjemmet

Medarbejdere kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har medarbejderen ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som medarbejderen ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 9 – Kompetenceudvikling

Stk. 1. Årlig drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

§ 10 – Ferie og Feriefridage

Stk. 1. Ferietillæg

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Det særlige ferietillæg udgør 1 pct.

Stk. 2. Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

§ 13 – Talsperson

Der kan være en medarbejder, der fungerer som talsperson på de lokationer, der har mindst 7 ansatte uden ledelsesfunktion, og som er omfattet af denne husaftale, såfremt der er en, der ønsker at varetage opgaven.

Hvis klinikken af den størrelse er delt over flere matrikler, kan der vælges en person der er talsperson for hele klinikken. Talspersonshvervet er en beskyttet funktion. En talspersons afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som talsperson, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældende stilling forringes. I alle øvrige sammenhænge er almindelige vilkår gældende.

Det er talspersonens pligt såvel over for sine kollegaer og over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Udførelsen af talspersonens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt talspersonen for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Man skal have været ansat i klinikken i 1 år, for at være valgbar, og kan vælges blandt sine kollegaer for 2 år af gangen.

§ 14 – Samarbejde og arbejdsmiljø

Samarbejde og arbejdsmiljø

Dialog og samarbejde er essentiel i virksomhedens understøttelse af det gode arbejdsmiljø generelt og for den enkelte medarbejder. Virksomhedens ledelse lægger betydelig vægt på dialogen med den enkelte medarbejder gennem løbende samtaler om relevante emner.

Medarbejderen har frihed til at kunne vælge en dialog om et givent emne med relevans og med fokus på helheden i medarbejderens arbejdsliv. Virksomheden understøtter det gode arbejdsmiljø og dialogen mellem kolleger, mellem faggrupper og mellem medarbejdere og ledelse gennem et samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalget har en repræsentant fra hver faggruppe samt repræsentation fra ledelsen.

Hver faggruppe vælger en gang årligt sine repræsentanter til SU, således at SU har en helhedsorienteret tilgang til samvær og samarbejde. I forståelse af den viden dette arbejde giver i forhold til virksomhedens kultur og virkeformer, ønsker vi at give alle medarbejdere mulighed for at opleve denne position. Derfor er der stor respekt for betydningen af rotationen i repræsentationen. Ud over samarbejdsudvalget følger virksomheden de lovpligtige retningslinjer for arbejdsmiljøorganisering og udarbejdelse af APV.

Samtaler

Samtaler og dialog er essentielt i samarbejdet mellem medarbejderen og ledelsen. Virksomhedens ledelse værner om medarbejderens tryk gennem de individuelle samtaler.

Samtalerne danner rammen, indenfor hvilken medarbejderen har frihed til at kunne vælge og prioritere egne fleksible muligheder med fokus på helheden i medarbejderens arbejdsliv. På samme måde danner samtalen ramme om lederens mulighed for at understøtte medarbejderens udviklingsmuligheder.

Samtalerne kan f.eks. handle om:

- Medarbejderens faglige og personlige udvikling

- Frihed til fleksibilitet og grad af trivsel i forhold til life-work-balance
- Sygefravær; muligheder, opgaver, plan
- Graviditet og barsel; planlægning
- Bruttoløn størrelse sammen med medarbejderens egen prioritering af fordeling på fleksible muligheder

Det er individuelt i hvilket omfang der behov for, og gavn af, samtaler, dog afholdes der som minimum en årlig lønsamtale og en årlig MUS-samtale.

Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, få den nødvendige frihed til deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

§ 15 – Seniorordning

Medarbejderen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen.

I seniorordningen kan medarbejderen holde indtil 40 seniorfridage pr. kalenderår. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at arbejdstiden kan reduceres i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende kalenderår. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Finansieringen af det valgte antal seniorfridage eller arbejdstidsreduktion sker ved, at medarbejderen holder fri uden løn. Ved seniorfridage nedskrives løn og normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte.

§ 16 – Fortolkning og tvist

Parterne er enige om, at uenigheder om forståelsen af denne husaftale eller tvister som udgangspunkt bør løses i mindelighed mellem parterne. Hvis dette dog ikke er muligt, står det hver part frit at indbringe eventuel tvist ved de almindelige domstole.

§ 17 – Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne husaftale har virkning fra den 24. oktober 2025.

Stk. 2

Husaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til bortfald. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Frederikshavn, den

BeneFiT Frederikshavn

En flerhed af medarbejderne

Bilag 1 - Aftale om lønfastsættelse

Virksomhedens ledelse og medarbejderen har en årlig lønsamtale, hvor medarbejderens bruttoløn og prioritering af egne fleksible muligheder aftales.

Medarbejderens bruttoløn aftales på baggrund af medarbejderens ansvar, opgaver, indsats og bidrag det seneste år samt aftaler om ansvar og opgaver det kommende år.

Medarbejderens indsats og bidrag vurderes i forhold til mange parametre, herunder holdånd, engagement, arbejdsglæde, fleksibilitet, vidensdeling, faglighed, personlighed, omsætning. Vurdering af medarbejderens omsætning ses relativt i forhold til de aftalte opgaver det seneste år.

Medarbejderens bidrag til virksomheden kan f.eks. ligge højt på bidrag i form af arbejdsglæde, faglighed og vidensdeling gennem undervisning af kolleger og samtidig lavt bidrag på omsætning pga. prioritering af undervisningsopgaver. Medarbejderens bidrag til virksomheden kan f.eks. ligge højt på omsætning på grund af opgaver med mange hold eller ligge lavt på omsætning på grund af opgaver med tidskrævende patienter. Indeholdt i bruttolønnen er læringsmiljøet, hvor medarbejderen indgår i vidensdeling, sparring med kolleger og deltagelse i interne workshops, som vurderes at være grundlæggende for arbejdsglæden.

Understøttende løngraduering

Som nyuddannet medarbejder vil det være vanskeligt at indgå i produktionen på lige vilkår og omfang som den rutinerede kollega.

Samtidig er der brug for en stejl læringskurve i både den funktionelle faglighed og den relationelle patientkontakt. Det er en udvikling, man har krav på at blive understøttet i, og en progression der er organisatorisk bundet. Derfor er det afgørende vigtigt, at frisætte den nyuddannede for forventningen om erfaringsbaseret produktionsniveau, og se ind i læringsmiljøet som udviklingsafsæt.

Derfor starter den nyuddannede også på et lavere lønniveau og opbygger en højere løn efterhånden.

Det betyder, at den nyuddannede har mulighed for at skulle præstere i forhold til kompetenceniveau og samtidig udvikle sig ind i faget.

Da vi ved at progressionen er kontinuerlig, er lønudviklingen den første 2-årige periode sikret årligt.

Understøtning af løngradueringen

Den udvikling, der er beskrevet ovenfor, planlægges i samarbejde med den nyuddannede, samarbejdskolleger og ledelsen.

Der lægges vægt på, at læringen sker løbende og i hverdagen. I "Læringsmiljø og uddannelse" er beskrevet hvordan læringen er bundet op på den konkrete praksis og den nyuddannedes oplevelser.

Det betyder, at der laves en konkret med-følgning på den nyuddannedes forløb, hvori indgår jævnlig mentorsamtale/træningsopmærksomhed/sparring af kollega eller ledelse. Som udgangspunkt vil det over en periode være minimum en time om ugen i gennemsnit. I starten normalt væsentligt mere.