

Overenskomst

mellem
Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation
og
Dansk Sygeplejeråd

2025-2028

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Overenskomst omfatter journalistuddannede medarbejdere, der ansættes i Dansk Sygeplejeråd (DSR) til udførelse af kommunikationsvirksomhed, herunder bl.a. journalistisk virksomhed.

Stk. 2. Med journalistisk uddannede medarbejdere forstås medarbejdere, der er uddannet journalist fra Danmarks Medie og Journalisthøjskole, Syddansk Universitet (med journalistisk som speciale) eller har en journalistisk uddannelse fra Roskilde Universitet (inkl. 1-årig obligatorisk praktik).

Stk. 3. Efter forudgående drøftelse mellem overenskomstens parter, kan DSR godkende, at der til overenskomsten henføres medarbejdere, der ikke besidder én af ovenstående uddannelser, men som ansættes til arbejde, der af Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation anerkendes som kommunikationsvirksomhed/journalistisk virksomhed.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden er gennemsnitligt 37 timer pr. uge inkl. spisepause. Årsnormen er således 1.924 timer.

Stk. 2. Ansatte, der pr. 1. september 2016 valgte at bibeholde en fuldtidsnorm på 36 timer om ugen med tilsvarende løn, bevarer denne mulighed som et individuelt vilkår. Disse ansatte har mulighed for at indgå individuelle aftaler om at gå over på 37 timer ugentligt uden fortrydelsesret.

Stk. 3. De nærmere bestemmelser vedr. arbejdstid fremgår af bilag 1.

Stk. 4. Der kan indgås aftale om forhøjet arbejdstid- plustid. Aftalerne skal bygge på frivillighed og arbejdstiden kan maksimalt udgøre en norm på 45 timer ugentligt. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. De nærmere bestemmelser vedr. plustid fremgår af bilag 2.

§ 3. Lønforhold

Stk. 1. Aflønning sker i henhold til en lønmodel bestående af 3 trin. Lønninger i perioden vil fremgå af bilag 3 til overenskomsten.

Stk. 2. Indplacering sker som følger (beløb i 1.10.2025-niveau):

1.-4. år	Trin 1: 51.490,32 kr.
5.-7. år	Trin 2: 52.493,19 kr.
8. og følgende år	Trin 3: 54.482,23 kr.

Ved indplaceringen medregnes relevant erfaring inden for journalistik og kommunikationsvirksomhed.

Stk. 3. Ud over den i stk. 2 nævnte løn ydes der pensionsgivende funktionstillæg, som følger:

Presse- og SoMetillæg udgør 37.896 kr. ekskl. pension om året (kr. 3.158,00 pr. mdr. (1.10.2025-niveau)) til varetagelse af presse- og SoMefunktionen.

Presse- og SoMefunktionen har ansvar for at løse presse- og SoMEvagttopgaver på lørdage mellem kl. 9 og 16 og på søn- og helligdage mellem kl. 10 og 17.

Opstår der tvivlsspørgsmål under vagten hos presse- og SoMevagten, kan presse- og kommunikationschefen kontaktes.

Presse- og SoMefunktionen indebærer, at presse- og SoMevagten skal:

- være tilgængelig på pressetelefonen for direkte opkald fra pressen. Andre uopsættelige presseopgaver formidles til pressemedarbejderen gennem teamchef eller afdelingschef.
- overvåge den daglige medieovervågning, samt DSRs egne sociale mediekontis (aktuelt i 2025 – FB logo profil, DSR Instagram profil, aktiv i DSR, BlueSky, X), for vurdering af om der er sager, det vurderes relevant for DSR at agere hurtigt på. Gennemgang skal ske ved presse- og SoMevagtens opstart og 1 time før vagtens afslutning pr. dag. Vurderes det, at en sag i pressen eller en debat på de sociale medier kræver en hurtig reaktion fra DSR, der ikke kan vente til den førstkommande hverdag, kontaktes den ansvarlige politiker på området, mhp. at klæde denne på til at gå ind i debatten og/eller udtale sig til medierne. Presse- og SoMemedarbejderen sørger for et par korte citater og/eller talenoter.

Der er et ledelsesmæssigt fokus på at sikre, at presse- og SoMevagten har den faglige og opgavemæssige indsigt, der er nødvendig for at varetage opgaverne forbundet med vagtarbejdet.

Forbrugt tid til gennemgang af medieovervågning og sociale medier samt ved opkald, der medfører, at der skal udføres arbejde, indregnes i medarbejderens almindelige fleksible arbejdstid i hele timer. Den erlagte arbejdstid kan afvikles således, at arbejdstiden i den efterfølgende uge nedjusteres. Hvis driften muliggør det, kan medarbejderen som udgangspunkt afvikle den ekstra erlagte arbejdstid med hele dage.

Ved planlægningen af presse- og SoMefunktionen skal der behørigt tages hensyn til arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Af hensyn til medarbejderens mulighed for at planlægge sin fritid bør planlægningen ske og være sendt ud minimum 2 måneder før og dække mindst 3 måneder.

Redaktionssekretærtillæg udgør 35.903,88 kr. ekskl. pension om året (kr. 2.991,99 pr. måned (1.10.2025-niveau)) til redaktionssekretærer.

Lønninger og tillæg er anført i 01.10.2025 -niveau, og alle tillæg er pensionsgivende.

Pr. den 01.10.2025 reguleres løn og tillæg med 4,7 %

Pr. den 01.10.2026 reguleres løn og tillæg med 2,8 %

Pr. den 01.10.2027 reguleres løn og tillæg med 2,5 %

Stk. 4. Ud over den i stk. 2 og 3 nævnte løn og funktionstillæg kan den enkelte medarbejder efter forhandling og under hensyntagen til medarbejdernes kvalifikationer inden for journalistik og kommunikationsvirksomhed aftale et personligt tillæg. Personlige tillæg kan forhandles, hvis der opleves et begrundet behov herfor. Personlige tillæg forhandles mellem medarbejderen og HR-chefen.

Ved nyansættelser, kan der, efter drøftelse med ansøgeren, tages hensyn til relevant erfaring/kvalifikationer, således at indplacering på trin 2 kan ske tidligere end ovenfor anført, ligesom der kan drøftes personlige tillæg. Ved nyansættelser forhandles lønnen mellem den kommende medarbejder og HR-chefen.

Når der er afsat midler til lokal løndannelse fordeles midlerne efter en mellem overenskomstparterne (for Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation den stedlige tillidsrepræsentant) nærmere aftalt proces. Processen fremgår af bilag 4.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten oppebærer et pensionsgivende funktionstillæg på kr. 1.401,45 pr. måned (1.10.2025-niveau) for varetagelsen af tillidsrepræsentantfunktionen. Tillidsrepræsentanten oppebærer tillægget så længe funktionen som tillidsrepræsentant varetages, hvorefter tillægget bortfalder uden yderligere varsel.

Stk. 6. Tidsbestemte funktionstillæg bortfalder ved funktionens ophør. Tidsbestemte funktionstillæg kan opsiges med funktionærlovens varsel. I ganske særlige tilfælde kan ledelse og medarbejder/tillidsrepræsentant drøfte arbejdsfunktionerne og aftale bortfald af et funktionstillæg med et kortere varsel. I særlige tilfælde kan kvalifikationstillæg bortfalde efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

§ 4. Frit valg

Stk. 1. Der er etableret en fritvalgsordning.

Der afsættes 1 % af den enkelte medarbejders løn til en fritvalgsopsparing i henhold til bilag 5. Efter 1 års opsparing pr. oktober kan medarbejderen vælge mellem:

- Udbetaling som løn
- Indbetaling til pension
- 1 fridag og det resterende på løn eller pension
- 2 fridage og det resterende på løn eller pension
- Udbetaling som særlig feriegodtgørelse

§ 5. Pension

Stk. 1. Pensionsbidraget betales af DSR og udgør 16 % af den i § 3 nævnte løn og tillæg. Lønninger og pension i perioden fremgår af bilag 3.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales af DSR til Københavnske Journalisters Pensionsfond eller efter anvisning af pensionsfonden til et andet anerkendt forsikringsselskab, der giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag kan overføres til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet ordningen vedr. 3 % tillæg på pension/løn eller lignende ordning, bibeholder denne rettighed som et individuelt vilkår. Dette gælder også medarbejdere, der opnåede retten som led i overgangsordningen i perioden 2008-2011.

§ 6. Ferie

Stk. 1. Der er ret til 6 ugers ferie årligt, jf. stk. 3 og 4.

Der ydes ferie og feriegodtgørelse efter de gældende regler i Forhandlingsfællesskabets aftale af 2020 om om ferie for personale i regionerne, dog ydes der ved nedsættelse af tjenestetiden i ferieåret lønmæssig kompensation i henhold til den optjente ferieret. Bestemmelserne i § 6 supplerer Forhandlingsfællesskabets aftale om ferie for personale ansat i regionerne 2020.

Stk. 2. Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,0 %.

Den særlige feriegodtgørelse udbetales ultimo maj og august.

Stk. 3. Nyansatte medarbejdere, der ikke har optjent ferie i tidligere beskæftigelse og som den 1. juli har mindst 3 måneders anciennitet, har ret til afholdelse af 6. ferieuge med sædvanlig løn i perioden fra 1. juli til 30. april året efter.

Stk. 4. Nyansatte medarbejdere, der har optjent ferie i tidligere beskæftigelse og som den 1. juli har mindst 3 måneders anciennitet, har ret til afholdelse af 6. ferieuge med sædvanlig løn i perioden fra 1. juli til 30. april året efter. Der foretages fradrag i lønnen svarende til optjente feriepenge vedr. 6. ferieuge eller tilsvarende ordning fra den tidligere beskæftigelse.

Stk. 5. Ved fratræden indbetales feriegodtgørelsen (12,5 %) til feriekonto og 2,5 % udbetales direkte til medarbejderen.

Stk. 6. Ved fratræden i maj måned eller senere på året foretages der en forholdsmæssig modregning i feriegodtgørelsen af det ferietillæg på 2 %, der er udbetalt i april måned for det foregående kalenderår.

Stk. 7. Det er muligt for medarbejdere at holde ferie på forskud efter udløb af evt. prøvetid. Aftaler om afholdelse af ferie på forskud aftales med afdelingschefen/kredschefen. I Kvæsthuset skal aftaler om ferie på forskud ud over 5 dage desuden aftales med HR-chefen.

Ferieaftalen kan læses i sin helhed på DSR's intranet.

§ 7. Tjenestefrihed med løn

Stk. 1. 23. december, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, 2. januar, 1. maj, Grundlovsdag og fredagen efter Kr. Himmelfart er fridage. Derudover ydes der 2 fridage i forbindelse med eget bryllup og sølvbryllup.

DSR sikrer driften med den nødvendige bemanning på de to fridage, hhv, den 23. december og 2. januar. Skal en medarbejder derfor arbejde på en eller begge fridage, vil disse blive erstattet af en anden fridag, der skal aftales lokalt.

Stk. 2. Der ydes tjenestefrihed dagen før en eksamensdag (når denne er en arbejdsdag) og på eksamensdagen til en af DSR bevilget uddannelse.

§ 8. Barsel, adoption og omsorgsdage

Stk. 1. Forhandlingsfællesskabets aftale af 2024 om fravær af familiemæssige årsager er gældende.

Stk. 2. Denne aftale er forbedret yderligere for så vidt angår registrerede partnere. Således har en registreret partner i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2 ½ år. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager kan læses i sin helhed på DSR's intranet .

§ 9. Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En anmodning om tjenestefrihed til pasning af syge, mindreårige, hjemmeværende børn kan imødekommes, når hensynet til børnenes forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det. Ordningen er etableret således, at der på børns 1. og 2. sygedag i fornødent omfang kan gives delvis eller hel tjenestefrihed med løn.

Stk. 2. Medarbejdere har ret til ½ dags frihed med løn til deres børns 12 måneders og 5 års undersøgelse. Denne ret gælder ikke deltidsansatte.

§ 10. Efteruddannelse

Stk. 1. Ved ansættelsen gøres det til en betingelse, at man er villig til fortsat at uddanne sig.

Stk. 2. Det tilstræbes, at hver enkelt medarbejder får mulighed for en uges faglig efteruddannelse i hvert kalenderår. Når arbejdet tillader det, kan der træffes aftale om at opspare uddannelsestid, men maksimalt op til 2 ugers uddannelse i et kalenderår. Uddannelsen skal godkendes af ledelsen, i samarbejde med HR-afdelingen, efter indstilling af den ansvarshavende redaktør.

Aflønning i forbindelse med uddannelse er:

- a) Normal løn for uddannelsesdagene
- b) Kursusafgift og almindelige udgifter dækket efter gældende regler i DSR
- c) I særlige tilfælde kan der derudover ydes dækning efter regning.

Stk. 3. Medarbejderne kan søge uddannelser af længere varighed, og DSR vil i hvert enkelt tilfælde tage stilling til, om det er foreneligt med arbejdet i DSR, samt om der kan ydes nogen form for økonomisk støtte hertil.

§ 11. Opsigelse

Stk.1. De gensidige opsigelsesvarsler følger det i funktionærloven fastsatte, herunder prøvetid efter Funktionærlovens § 2, stk. 5.

Stk. 2. DSR's ledelse drøfter en påtænkt afskedigelse med tillidsrepræsentanten

Stk. 3. Såfremt tillidsrepræsentanten finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller i DSR's forhold, kan tillidsrepræsentanten inden for en frist på 14 dage efter drøftelsen kræve sagen behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift bestående af 2 repræsentanter fra hver af parterne samt en opmand, der udpeges af parterne i forening. Kan der ikke opnås enighed om udpegning af opmand, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 4. Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. For voldgiftsretten kan afhøres parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. Såfremt voldgiftsretten finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller i DSR's forhold, skal DSR betale en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af voldgiftsretten under hensyntagen til sagens omstændigheder og ansættelsesforholdets længde. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og kan ikke påklages til andre instanser.

§ 12. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Når der i DSR er ansat mindst 5 medarbejdere organiseret i Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation, vælges en tillidsrepræsentant fortrinsvis blandt de medlemmer af Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation, der har været ansat i DSR i mindst ½ år, dog undtages den ansvarshavende redaktør i optællingen af medarbejdere. Det er DSR's og tillidsrepræsentantens pligt at gøre deres bedste for at opretholde og fremme et godt samarbejde.

Stk. 2. Medarbejdernes forhandlingsret udøves gennem den valgte tillidsrepræsentant/suppleant.

Stk. 3. Når en foreliggende sag kun vedrører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggende, kan disse vælge selv direkte over for ledelsen at forelægge klager eller henstillinger til eventuel direkte afgørelse i det foreliggende tilfælde.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten er forpligtet til at forelægge klager eller henstillinger vedrørende medlemmernes løn- eller ansættelsesforhold for Kvæsthusets ledelse og ledelsen er forpligtet til at forhandle. Såfremt en afskedigelse er begrundet i forhold på arbejdspladsen, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at DSR og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. DSR skal til brug for undersøgelsen fremlægge det nødvendige materiale. Tillidsrepræsentanten kan på Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikations vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, når medarbejderen eller DSR ønsker det.

Stk. 5. Valget af tillidsrepræsentant skal skriftligt meddeles DSR. Eventuel motiveret indsigelse fra DSR's side mod de foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation i hænde senest 14 dage efter, at valget er meddelt DSR.

Stk. 6. For tillidsrepræsentanten kan vælges en stedfortræder, som anmeldes og godkendes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 5. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 7. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler herfor, og arbejdsforholdet kan normalt ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at afprøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 12 Faglige Fællesudvalg.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanten har ret til og sikres mulighed for at udføre fagligt arbejde i arbejdstiden.

Stk. 9. Tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel fra arbejdsgivers side er forlænget med 3 måneder ud over, hvad der følger af funktionærloven.

§ 13. Uoverensstemmelser

Alle uoverensstemmelser vedrørende forståelse af og brud på overenskomsten forelægges et Fagligt Fællesudvalg bestående af to repræsentanter for hver af overenskomstens parter. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om et udpege en opmand. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Møde i fællesudvalget skal så vidt muligt indkaldes senest syv dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver sine udgifter, mens opmandshonoraret deles lige.

§ 14. Tiltrædelsesaftale for praktikanter

DSR tiltræder den mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund Medier & Kommunikation gældende "Uddannelsesaftale".

§ 15. Overenskomstens varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2025 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. oktober, dog tidligst den 30. september 2028.

Stk. 2. Fra det tidspunkt at regne, hvor en opsigelse af overenskomsten får virkning, og indtil ny overenskomst indgås er overenskomsten stadig gældende. Det betyder, at parterne er forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

København, den 5. marts 2026

for Dansk Sygeplejeråd

for Dansk Journalistforbund Medier &
Kommunikation

