

## OVERENSKOMST FOR HOSPITALSKLOVNE

### § 1 Dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten finder anvendelse for hospitalsklovne ansat hos Danske Hospitalsklovne (DHK) for aktiviteter formidlet af DHK f.eks. hospitalsklovnearbejde på besøgssteder (hospitaller, institutioner mm.), events, foredrag, workshops, donationer, møder, kurser mm.

Stk. 2. Overenskomsten dækker ikke medarbejdere omfattet af funktionærloven eller medarbejdere på funktionærvilkår, som har administrativt arbejde, udviklingsarbejde, undervisning og/eller ledelsesarbejde og i et vist omfang har hospitalsklovnevagter (se hertil Protokollat 1).

### § 2 Arbejdssted

Stk. 1. Medarbejderen er som udgangspunkt tilknyttet en eller flere af DHK's samarbejdspartnere, men arbejdsstedet kan variere.

### § 3 Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede hospitalsklovne er 37 timer.

Stk. 2. Ved deltidsbeskæftigelse aftales en lavere norm. Normerne fremgår af bilag 1.

Stk. 3. Arbejdstiden består af to hovedkategorier af tid:

- Klovnetid
- Andet tid

Stk. 4. Fordelingen mellem klovnetid og andet tid fastsættes efter drøftelse med den enkelte medarbejder en gang om året. Herudover kan det drøftes, om medarbejderen ønsker at udføre særlige arbejdsopgaver omfattet af bilag 2, der løbende udbydes.

Stk. 5. Klovnetid består af forberedelsestid, tid med målgruppen og restitution. Klovnetid medtælles derfor i arbejdstiden som faktor 2. Klovnetid fastsættes ved den årlige drøftelse, jf. stk. 4. Ved fastsættelsen af klovnetiden kan afsættes tid til vikartimer, der som udgangspunkt er klovnetid.

Stk. 6. Klovnetid medtælles minimum med 3 timer pr. vagt. Dog således, at 2 vagter pr. dag af op til 2 timer udgør 4 timers klovnetid og 1 times pause, der samlet medtælles som 9 timer, og således at 1 vagt af op til 2 timer og 1 vagt af 3 timer pr. dag udgør 5 timers klovnetid og 1 times pause, der samlet medtælles som 11 timer.

Stk. 7. Klovnetid fastsættes i en vagtplan, der som udgangspunkt gælder for 12 måneder og minimum skal være planlagt 3 måneder forud. Efterfølgende faste ændringer i vagtplanen aftales med medarbejderen eller varsles med det individuelle opsigelsesvarsel. Anvendelse af vikartimer planlægges løbende med medarbejderen.

Stk. 8. Andet tid består af fælles tid, herunder bl.a. efteruddannelse, team-møder, fællesmøder, administration og koordination samt udviklings- og projektarbejde.

Stk. 9. Omfanget af fællestid er fastsat i forhold til de enkelte normer, og fællestidsaktiviteterne planlægges i årshjulet, der som udgangspunkt planlægges for 12 måneder og minimum skal være planlagt 3 måneder forud. Herudover vil der være afsat tid til administration og koordination, som medarbejderen selv disponerer over.

Stk. 10. Udviklings- og projektarbejde fastsættes under den årlige drøftelse, jf. stk. 4, og planlægges løbende med medarbejderen.

Stk. 11. Ved samarbejdspartneres aflysning af klovnetid lægges timerne ind en anden dag efter nærmere aftale med medarbejderen. Medarbejderen har pligt til at foreslå et nyt tidspunkt.

Stk. 12. Klovnetid placeres i tidsrummet mandag til fredag mellem kl. 07 og kl. 19.

Stk. 13. Ugentlig arbejdstid udover 37 timer eller den aftalte norm kan afvikles som afspadsering eller udbetales efter aftale med nærmeste leder. Et eventuelt tidspunkt for afspadsering aftales med nærmeste leder. Afspadsering kan som udgangspunkt ikke ske i klovnetid.

#### **§ 4 Løn**

Stk. 1. Medarbejderen aflønnes med en fast månedsløn ud fra anciennitet samt den aftalte norm. Lønnen følger af bilag 1.

Stk. 2. Lønanciennitet regnes fra tidspunktet for ansættelsen eller fra den dato, hospitalsklovnearbejdet er påbegyndt. Lønancienniteten er bestemmende for, hvornår medarbejderen rykker op på næste løntrin.

Stk. 3. Ved nyansættelser kan der ved indplacering lægges vægt på medarbejderens anciennitet som hospitalsklovn.

Stk. 4. Medarbejderens løn afregnes månedsvis bagud og udbetales den sidste bankdag i måneden.

Stk. 5. Den faste månedsløn suppleres af et månedligt funktionstillæg, hvis medarbejderen udpeges som mester eller tillægges en anden særlig funktion. De på forhånd fastsatte satser for funktionstillæg fremgår af bilag 1.

Stk. 6. Hvis medarbejderen accepterer en vagtplan, hvor der fast er indlagt klovnevagter efter kl. 19 eller i weekenden, suppleres den faste månedsløn af et månedligt ulempetillæg, der fastsættes på baggrund af den konkrete vagtplan jf. bilag 1.

## § 5 Kørsel

Stk. 1. I forbindelse med kørsel i egen bil ydes kørselsgodtgørelse i overensstemmelse med SKAT's regler. Godtgørelse, der ikke opfylder SKAT's betingelser for skattefrihed, udbetales som løndel.

Kørselsgodtgørelse kommer kun til udbetaling ved faktisk kørsel.

Kørsel i forbindelse med klovnevagter pr. vagtdag:

Indtil 24 km	Ingen godtgørelse
Udover 24 km	Statens høje takst

Stk. 2. Ved offentlig transport udover 24 km refunderer DHK medarbejderens udgifter hertil.

Stk. 3. Ved foreningskørsel forstås kørsel i forbindelse med alle andre aktiviteter end klovnevagter. Ved foreningskørsel i egen bil ydes kørselsgodtgørelse efter statens lave takst. Ved foreningskørsel udover 24 km, som ikke er i egen bil, refunderer DHK medarbejderens udgifter til offentlig transport.

## § 6 Pension

Stk. 1. DHK opretter en pensionsordning for medarbejderen med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2. Fra 1. august 2024 indbetaler DHK 8 % af medarbejderens pensionsgivende løn (månedslønnen inkl. evt. funktions- eller ulempetillæg) til pensionsordningen. Fra 1. august 2025 øges dette til 10 %.

Stk. 3. DHK's andel til pensionsordningen indbetales også under barsels- og forældreorlov.

Stk. 4. Medarbejdere, der allerede er fritaget for at være omfattet af pensionsordning, fortsætter deres senioropsparing med samme procenter, som gælder for pensionsordningen.

Stk. 5. Det opsparede beløb på senioropsparing skal fremgå af lønsedlen og udbetales en gang årligt med udgangen af august måned. Senioropsparing opgøres og afregnes altid i forbindelse med ansættelsesophør.

## § 7 Seniorordning

Stk. 1. Fra det år, hvor medarbejderen fylder 60 år, ydes seniordage med sædvanlig løn. En medarbejder har ret til fravær med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 62 år

- 4 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 64 år
- 5 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 66 år

Stk. 2. Placering af seniordage aftales med nærmeste leder. Seniordage kan ikke overføres eller udbetales. Det gælder både under ansættelsen og i forbindelse med fratrædelse.

Stk. 3. En medarbejder, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om at drøfte en individuel seniorordning, der kan sikre fastholdelse.

Stk. 4. 3 måneder før medarbejderens gældende folkepensionsalder indkalder DHK til en samtale om mulighederne for videreførelse af ansættelsesforholdet.

### **§ 8 Ferie**

Stk. 1. Medarbejderen optjener og afholder ferie med løn i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2. Ferietillæg udbetales med lønnen for maj og august.

Stk. 3. Herudover tildeles medarbejderen 5 feriefridage pr. ferieår den 1. september. Feriefridage kan ikke overføres eller udbetales. Det gælder både under ansættelsen og i forbindelse med fratrædelse. Tildeling af feriefridage sker forholdsmæssigt ved nye medarbejders tiltrædelse i løbet af ferieåret. Der henvises til reglerne i personalehåndbogen.

### **§ 9 Sygdom**

Stk. 1. Medarbejderen oppebærer sin faste løn, jf. § 4, stk. 1, under sygdom.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til fri med sin faste løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning på grund af sygdom hos medarbejderens hjemmeværende barn under 15 år. Dette omfatter kun den ene af barnets forældre og ved barnets første og anden sygedag. Første dag er den dag, hvor medarbejderen eventuelt tilkaldes til at hente barnet.

### **§ 10 Graviditet, barsel og adoption**

Stk. 1. Den ansatte mor har ret til løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Herudover har mor ret til løn under fravær på grund af barsel i indtil 10 uger efter fødslen (barselorlov).

Stk. 2. Den ansatte far eller medmor har ret til løn under fravær i 2 uger i perioden mellem fødslen og 10 uger herefter (fædreorlov og medmødreorlov). Herudover betales løn, hvis der afholdes overført barselorlov. Stk. 3. Der betales løn under forældreorlov i indtil 17 uger.

Stk. 4. Til adoptanter betales løn under fravær i indtil 4 uger før modtagelsen af barnet. Herudover betales løn under fravær i indtil 10 uger i perioden fra barnets modtagelse og indtil 10 uger herefter samt løn under forældreorlov i indtil 17 uger.

Stk. 5. Til sociale forældre (fx en medfar) betales løn, hvis der afholdes overført barselsorlov. Herudover betales løn i indtil 17 uger, hvis der afholdes overført forældreorlov.

Stk. 6. Lønnen svarer til den faste løn, jf. § 4, stk. 1, som medarbejderen ville have oppebåret i perioden.

Stk. 7. Det er en forudsætning for betaling af løn, at DHK er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats efter den til enhver tid gældende barselslov. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

### **§ 11 Orlov**

Stk. 1. DHK kan bevillige orlov uden løn. Ved orlov forstås langtidsfravær mellem 1 og 12 måneder udover ferie.

Stk. 2. Medarbejderen kan ansøge om orlov med 2 måneders varsel. Orlov med kortere varsel kan bevilges ved anden artistisk beskæftigelse.

Stk. 3. DHK vil bestræbe sig på, at medarbejderen kan genoptage samme ansættelsesforhold, herunder jobindhold, dog afhængigt af orlovsperiodens længde.

Stk. 4. Orlov uden løn medregnes ikke i lønancienniteten.

### **§ 12 Anden beskæftigelse**

Stk. 1. Medarbejderen har ret til anden beskæftigelse uden DHK's samtykke, men må ikke påtage sig arbejde, som er egnet til at blive opfattet som upassende af DHK. Medarbejderen har pligt til at spørge DHK, hvis der kan opstå tvivl om, hvorvidt bibeskæftigelsen er egnet til at blive opfattet som upassende.

### **§ 13 Opsigelsesvarsel**

Stk. 1. Det første ansættelsesår er det gensidige opsigelsesvarsel en måned til udgangen af en måned. Herefter skal opsigelse fra DHK ske med tre måneders varsel til udgangen af en måned.

## **§ 14 Arbejdsmiljø**

Stk. 1. DHK og medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende lov om arbejdsmiljø, idet lov om arbejdsmiljø dog ikke udgør en del af overenskomsten.

## **§ 15 Efteruddannelse/kompetenceudvikling**

Stk. 1. Medarbejderen er forpligtet til at deltage i planlagt efteruddannelse, medmindre andet er aftalt med medarbejderen.

Stk. 2. Efteruddannelse i DHK-regi betales af DHK

## **§ 16 Rettigheder til klovnefigur**

Stk. 1. Ved udnyttelse af klovnefiguren er medarbejderen både under og efter ansættelsesforholdet forpligtet til at gøre dette i overensstemmelse med DHK's etiske retningslinjer og værdier, når udnyttelsen kan forbindes med virket som hospitalsklovner.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til at benytte klovnefiguren ved anden beskæftigelse, jf. § 12 i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige loyalitetsprincipper, for så vidt udnyttelsen ikke kan associeres med DHK's logo/brand og virksomhed i øvrigt herunder fundraising. Hospitalsklovnenavnet kan anvendes ved anden beskæftigelse, medmindre DHK har saglige indvendinger imod dette.

Stk. 3. I tvivlstilfælde er medarbejderen forpligtet til at høre DHK.

## **§ 17 Tillidsrepræsentanter**

Stk. 1. Hospitalsklovnene har ret til at vælge en tillidsrepræsentant og en stedfortræder pr. team.

Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant og stedfortræder foretages mindst hvert andet år blandt de hospitalsklovne, der på valgtidspunktet er en del af det pågældende team.

Stk. 3. DHK er berettiget til at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 2 uger fra modtagelse af meddelelse om valget.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanterne repræsenterer hospitalsklovnene og er berettigede til at fremlægge deres synspunkter over for DHK. Tillidsrepræsentanterne har pligt til at fremme det gode samarbejde.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanterne sikres den fornødne tid til at varetage faglige opgaver i arbejdstiden. Der afsættes månedligt 5 timer til dette, dog kan den fornødne tid være mere i helt særlige

situationer, ligesom nyvalgte tillidsrepræsentanter har ret til et endags kursus. Endvidere tilsikres tillidsrepræsentantens frihed til at deltage i møder, stævner og kurser for tillidsrepræsentanter, som afholdes af Dansk Artist Forbund.Stk.

6. Tillidsrepræsentanterne kan på Dansk Artist Forbunds vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller DHK måtte ønske det.

Stk. 7. DHK holder tillidsrepræsentanterne bedst muligt orienteret om alle forhold, der er relevante for, at disse kan varetage deres hverv.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanten ydes et månedligt funktionstillæg på kr. 500 for varetagelsen af funktionen som tillidsrepræsentant.

Stk. 9. Afskedigelsen af en tillidsrepræsentant i funktion skal begrundes i tvingende årsager. Såfremt DHK agter at afskedige en tillidsrepræsentant, skal sagen forhandles med Dansk Artist Forbund, inden afskedigelse finder sted.

Stk. 10. Parterne kan efter den i stk. 9, nævnte forhandling begære sagen behandlet af en voldgiftsret, der nedsættes efter reglerne i § 21. Finder voldgiftsretten det godtgjort, at afskedigelsen var uberettiget, er DHK pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, og som fastsættes af voldgiftsretten.

### **§ 18 Formidling i medier, radio og TV mv.**

Stk. 1. Korte optagelser af klovnearbejde eller brug af billeder kan med medarbejderens samtykke bruges til nyhedsreportager, DHK's egen og DHK's partners formidling af DHK's virke og lignende.

Stk. 2 Klovnene bevarer for sådanne optagelser retten til udnyttelser, som vederlægges gennem de til enhver tid værende Copydan-foreninger og tilsvarende kollektive forvaltningsselskaber; herunder i forbindelse med udnyttelser i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 16, 17, 30a, 35, 39 og 50, stk. 2, samt tilsvarende nationale, udenlandske eller internationale bestemmelser, herunder regler og vederlagsordninger, der senere måtte supplere eller afløse disse bestemmelser.

### **§ 19 Fundraising, reklame og øvrig aktivitet**

Stk. 1. DHK er en velgørende forening som indsamler midler til organisationens virke. Medarbejderne forventes at bidrage til indsamling af midler ved at deltage i fundraisingaktiviteter som f.eks. modtagelse af donationer, deltagelse i DHK's events og samarbejdspartneres arrangementer mv., herunder i forbindelse med brug af fotooptagelser og video. Medarbejderen honoreres herfor efter satserne i Bilag 2.

DHK vil i videst muligt omfang tage hensyn til den enkelte medarbejders særlige ønske om ikke at deltage i en given aktivitet. Efter ansættelsesforholdets ophør udfases brugen af billedmateriale mv., hvor medarbejderen indtager en fremtrædende rolle inden for rimelig tid.

Stk. 2. Overenskomst mellem Producentforeningen og Dansk Skuespillerforbund vedrørende produktion af reklamefilm finder anvendelse, når medarbejderen engageres af DHK eller en af DHK's partnere til reklamespots eller reklamefilm til promovning af 3. part.

Stk. 3. Afbildning på 3. parts produkt i kommercielt øjemed kan ske med medarbejderens samtykke og honoreres efter aftale med Dansk Artist Forbund.

Stk. 4. Anden brug af medarbejderens klovnefigur kan kun finde sted efter forudgående aftale med Dansk Artist Forbund.

## **§ 20 Særaftaler**

Stk. 1. Der kan indgås konkrete særaftaler mellem Dansk Artist Forbund og DHK, hvor dette måtte være fornødent. Sådanne aftaler kan indgås pr. e-mail af hensyn til en hurtig og smidig sagsbehandling.

## **§ 21 Tvister og fortolkning**

Stk. 1. Nærværende overenskomst skal i enhver henseende fortolkes og udfyldes i overensstemmelse med dansk ret.

Stk. 2 Uoverensstemmelser mellem medarbejderen og DHK om forhold, herunder kontrakter, indgået under denne overenskomst eller uoverensstemmelser om fortolkning af overenskomsten eller lignende kan af hver af aftalens parter kræves behandlet ved en faglig voldgift.

Voldgiftsretten består som udgangspunkt af to medlemmer – ét medlem udpeget af hver af parterne – og en opmand. Dog er der mulighed for andre løsninger, jf. § 25 i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgift, såfremt parterne kan blive enige.

Stk. 3 Inden begæringen om voldgiftsret fremsættes, skal der være afholdt et forhandlingsmøde, hvorunder tvisten søges bilagt.

Stk. 4 I det omfang tvisten ikke kan bilægges ved et forhandlingsmøde, kan parten, der ønsker en faglig voldgiftsret nedsat, fremsætte sit krav ved anbefalet brev til den modstående part. Denne voldgiftsbegæring skal indeholde en kort beskrivelse af det tema, der ønskes bragt for den faglige voldgiftsret, hvilket medlem parten ønsker skal deltage i voldgiftsretten.

Den modstående part skal senest fire (4) uger efter modtagelsen af voldgiftsbegæringen oplyse modparten, om sit medlem af den faglige voldgiftsret.

Stk. 5 Parterne anmoder Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.



Stk. 6 Voldgiftsrettens virke følger i øvrigt af Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

### § 21 Ikrafttræden, opsigelse og genforhandling

Stk. 1. Overenskomsten gælder fra 1. august 2024.

Stk. 2. Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. juli, dog tidligst til den 31. juli 2026.

Stk. 3. Senest en måned efter opsigelse af overenskomsten optages forhandlinger mellem parterne om fornyelse af overenskomsten.

Stk. 4 Er forhandling om ny overenskomst efter opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstidspunkt, gælder overenskomsten fortsat, indtil en ny overenskomst er aftalt, indtil en af parterne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), eller indtil parterne er enige om en ophævelse af overenskomsten.

København den 12/8 2024

Danske Hospitalskløvné:



Dansk Artist Forbund:



## **Protokollat 1**

Parterne er enige om, at § 1, stk. 2 er møntet på situationer hvor en hospitalsklovn er ansat som funktionær eller på funktionærvilkår hos DHK til primært at udføre andet arbejde end hospitalsklovnevagter, men samtidig vil opretholde et vist antal hospitalsklovnevagter. Parterne er enige om, at dette kun vil forekomme i begrænset omfang.

## Bilag 1: Løn

Pr. 1. august 2024 udgør månedslønnen:

Gamle normer

Anciennitet /norm	34	28	22	15
1. år	30.836	25.268	19.701	14.133
2-9 år	33.782	27.682	21.583	15.483
10-15 år	36.650	30.033	23.416	16.798
+ 15 år	38.086	31.210	24.333	17.456

Nye normer

Anciennitet /norm	37	30	25	17
1. år	34.262	27.624	23.020	15.653
2-9 år	37.535	30.263	25.219	17.149
10-15 år	40.723	32.833	27.361	18.605
+ 15 år	42.318	34.119	28.432	19.334

Pr. 1. august 2025 udgør månedslønnen:

Gamle normer

Anciennitet /norm	34	28	22	15
1. år	31.437	25.761	20.085	14.409
2-9 år	34.442	28.224	22.005	15.786
10-15 år	37.368	30.621	23.874	17.127
+ 15 år	38.833	31.821	24.810	17.798

## Nye normer

Anciennitet /norm	37	30	25	17
1. år	34.930	28.163	23.469	15.959
2-9 år	38.269	30.855	25.712	17.484
10-15 år	41.520	33.476	27.897	18.970
+ 15 år	43.148	34.788	28.909	19.713

## På forhånd fastsatte tillæg

<b>Funktionstillæg</b>	<b>Tillæg pr. måned funktionen varetages</b>
Primo mester	1800 kr.
Secondo mester	1600 kr.
Dolce mester	1400 kr.
Tillidsrepræsentant	500 kr.
<b>Ulempetillæg</b>	
Ved fastsættelsen af det månedlige ulempetillæg jf. § 4, stk. 6 medregnes for weekendarbejde tillæg på	50 % af timelønnen

## Bilag 2

<i>Alle bilag 2 aktiviteter defineres tidsmæssigt af den ansvarlige leder/ projektleder, før aktiviteterne udbydes til medarbejderne, der selv vurderer på den baggrund om de vil sige ja. Der er ikke forhandling efter at en aktivitet er udbudt.</i>				
<b>Aktivitet</b>	<b>Betaling kr. pr time</b>	<b>Specifikationer</b>	<b>Timer i alt</b>	<b>Løn i alt</b>
Foredrag	N/A	Et foredrag giver et samlet honorar	N/A	4080
Events	600	Variabelt timetal afhængigt af eventtype (Her er eksemplet Klovneløb, der giver 4 timer)	4	2400
Fagligt oplæg hos samarbejdspartnere	600	Min. 2 timer inkl. forberedelse	2	1200
Workshops/ undervisning	N/A	Lille op til 3 timer inkl. forberedelse	N/A	3000
		Stor op til 5 timer inkl. forberedelse	N/A	3600
Interview og presse	600	1 times forberedelse + medgået tid (her er eksemplet et interview på 30 min)	1	900

Kørsel i forbindelse med bilag 2 aktiviteter følger overenskomstens almindelige regler om kørsel

