



Delforlig med Sundhedskartellet om seniorinitiativer, kompetenceudvikling og øremærkning af barselsorlov til mænd.

KL og Sundhedskartellet har tirsdag d. 5. februar 2008 indgået et delforlig om seniorinitiativer, kompetenceudvikling og øremærkning af barselsorlov til mænd. Delforliget er indgået under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig. Delforliget indeholder de samme elementer, som det delforlig, som KL og KTO indgik den 25. januar 2008. Se hele delforliget: [Delforligsprotokollat](#), [protokollat om seniorinitiativer](#), [protokollat om kompetenceudvikling](#) og [protokollat om fravær af familiemæssige årsager](#).

Forliget sikrer en række forbedringer, der vil fastholde og udvikle kommunerne som attraktive arbejdspladser; både for de unge medarbejdere med små børn og for de lidt ældre medarbejdere. Og alle kommunale medarbejdere kan se frem til at få styrket deres kvalifikationer.

Seniorinitiativer

I trepartsaftalerne mellem regeringen, KL og de faglige organisationer blev der afsat 538 mio. til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

Midlerne udmøntes på følgende måde:

Senior dage

Der indføres i perioden 2009-2011 en ordning, hvorefter den enkelte seniormedarbejder kan vælge mellem et antal seniordage, bonus eller pension.

Udgangspunktet er, at en ansat får ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan seniordagene konverteres til enten en bonus eller et ekstraordinært pensionsbidrag.

Kommunepuljer

Der afsættes årligt i perioden 2009-2011 i alt 88,737 mio. – svarende til ca. halvdelen af trepartsmidlerne - til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne fordeles mellem kommunerne i overensstemmelse

med principperne i trepartsaftalerne og opdeles i tre puljer, en for hvert hovedorganisationsområde. Sundhedskartellet indgår i puljen på FTF-området.

Midlerne skal bidrage til fastholdelse af seniorer, som måtte have et særligt behov for seniorinitiativer, og kan bruges til de aktiviteter, som man lokalt skønner vil bidrage til fastholdelse af seniorer. Midlerne kan dog ikke finansiere:

- Generationsskifteaftaler.
- Aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked.
- Stillinger der oprettes som fleksjobs.

Midlerne administreres af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Varighed

Trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer er et engangsbeløb gældende for perioden 2009-2011. Det betyder, at de ovenfor beskrevne ordninger ophører ved udgangen af 2011. Parterne vil ved de næste overenskomstforhandlinger drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne. 0,01% af de årlige midler, som finansierer seniordage er dog allerede nu aftalt til at være varige og vil efter 2011 finansiere et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

Seniorsamtale

I henhold til trepartsaftalerne er parterne også blevet enige om, at ældre medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale. Tilbudspligten udmøntes – efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelses-

udvalg – lokalt i den enkelte kommune.

Kompetenceudvikling

I trepartsaftalerne mellem regeringen, KL og de faglige organisationer blev der afsat 388 mio. kr. til at fremme kompetenceudvikling i kommunerne. Midlerne fordeles mellem kommunerne efter lønsummen og opdeles i tre puljer, en for hvert hovedorganisationsområde. Sundhedskartellet indgår i puljen på FTF-området.

En gennemsnitskommune vil få i alt ca. 4 mio. kr., der skal fordeles i 3 hovedorganisationspuljer efter lønsum.

Puljerne administreres af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere, men midlerne kan også anvendes til andre relevante kurser hos anerkendte udbydere, som man lokalt bliver enige om. Der er tale om et engangsbeløb gældende for den kommende overenskomstperiode og aftalen opfører 30. juni 2011.

I henhold til trepartsaftalerne er parterne også blevet enige om, at alle medarbejdere har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale, samt at kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen.

Øremærkning af barselsorlov til mænd

Hidtil har den ansatte efter udløbet af den 14. uge haft ret til løn i indtil 10 uger. Disse 10 uger kunne forældrene fordele frit mellem sig, hvis de begge var omfattet af aftalen. Hvis kun den ene var omfattet af aftalen, kunne denne forælder afholde al fraværet med løn.

Parterne har nu i stedet aftalt en 6-6-6 model, der har betydning for løndækningen i forældreorlovsperioden på 32 uger efter udløbet af de første 14 uger. Forældreorlovsperioden kan deles frit mellem forældrene. 6-6-6 modellen har ikke betydning for fraværsretten eller retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden.

6-6-6 modellen betyder, at der i forældreorlovsperioden reserveres 6 uger med løn til faderen, 6 uger med løn til moderen og 6 uger til fri fordeling mellem forældrene.

Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes.

Aftalen betyder, at orloven kan placeres frit i dagpengeperioden.

6-6-6 modellen træder i kraft for de fødsler/modtagelser, der sker fra 1. april 2008.