



REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE MELLEM
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2021

20.februar 2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. LØN MV.....	4
1.1. GENERELLE LØNFORHØJELSER.....	4
1.2. REGULERINGSORDNINGEN	5
1.3. ORGANISATIONSMIDLER.....	5
1.4. STRATEGIPULJE.....	6
1.5. PRIORITEREDE GRUPPER OG SÆRLIGE FORMÅL	6
1.6. GENNEMSNITSLØNGARANTI	6
2. SENIORER – SENIORPOLITIK.....	6
3. ET GODT ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER.....	7
4. SORGORLOV	7
5. FULDTID, TIMELØNNEDE MM.	9
6. NEDSÆTTELSE AF PENSIONS KARENS	9
7. BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING	9
8. DET DIGITALE ARBEJDSLIV	10
9. UDDANNELSESLØFT FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT	10
10. ELEVER	11
10.1 PENSION TIL ELEVER	11
10.2 EGU-ELEVER	11
10.3 AFTALE FOR EGU-ELEVER MED REGIONAL PRAKTIKAFTALE	11
10.4 POLITISK DIALOG OM ELEVER	12
11. AKUT	12
12. OPLYSNINGER I FORBINDELSE MED ANSÆTTELSE MV.	12
13. TRYGHED	12
14. AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER	13
16. LØNFRIGIVELSE.....	14
17. OMKOSTNINGSBILAG	14
18. FORBEHOLDSKRAV	14
BILAG 1. REGULERINGSORDNINGEN	16
BILAG 2. PRIORITEREDE GRUPPER OG SÆRLIGE FORMÅL.....	20
BILAG 3. RAMMEAFTALE OM SENIORPOLITIK	21
BILAG 4. FÆLLES INITIATIVER VEDR. RAMMEAFTALE OM SENIORPOLITIK	31
BILAG 5. STYRKET INDSATS OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ	32
BILAG 6. BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING.....	36
BILAG 7. FÆLLES PROJEKT OM DET DIGITALE ARBEJDSLIV I REGIONERNE	37
BILAG 8. GENANVENDELSE AF MIDLER TIL UDDANNELSESLØFT FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT.....	38

BILAG 9. TRYGHEDSPULJE	39
BILAG 10. ÆNDRINGER I AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER	41

Dato: Den 20. februar 2021

Sted: København

Emne: Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021

Deltagere: Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornyes for perioden 1. april 2021 - 31. marts 2024 på nedennævnte vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2021.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2021.

1. Løn mv.

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 0,75 pct.

Pr. 1. oktober 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 1,37 pct.

Pr. 1. oktober 2022 ydes en generel lønforhøjelse på 1,35 pct.

Pr. 1. januar 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,77 pct.

Pr. 1. oktober 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,78 pct.

1.2. Reguleringsordningen

A.

Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2021, pr. 1. oktober 2022 og pr. 1. oktober 2023, jf. bilag 1.

B.

Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale/kommunale lønindeks.

C.

Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

D.

Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den regionale sektor i forhold til det private arbejdsmarked. Parterne er enige om i OK-21-perioden at udarbejde en økonomisk/statistisk og politologisk beskrivelse af "Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen" som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde beskrivelsen. Parternes fælles tekniske samarbejde om statistik og beregningsforudsætninger skal bidrage til udarbejdelsen. Beskrivelsen skal senest være udarbejdet maj 2022.

E.

RLTN, KL og Forhandlingsfællesskabet gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks.

RLTN og Forhandlingsfællesskabet vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for hhv. den regionale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

1.3. Organisationsmidler

A.

Der afsættes pr. 1. april 2022 organisationsmidler svarende til 0,45 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Der henvises endvidere til pkt. 1.4, 1.5, 1.6 og 15.

B.

I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte

særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra Reguleringsordningen).

1.4. Strategipulje

Parterne er enige om at der pr. 1. april 2022 afsættes 0,05 pct. af lønsummen svarende til 33,29 mio. kr. til implementering af strategiske tiltag. Midlerne er afsat til sygeplejersker.

Idet tiltagene konkret skal aftales med den faglige organisation, føres puljemidlerne ned til organisationsbordet. Hvis der ikke ved organisationsbordet kan opnås enighed om udmøntning, så udmøntes midlerne som generelle lønstigninger.

1.5. Prioriterede grupper og særlige formål

Parterne er enige om at afsætte 13,32 mio. kr. pr. 1. april 2022 til en kroneforhøjelse af trin 11-22 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-3 i Sundhedskartellet's lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-22 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 620 kr. årligt (31.03.2018-niveau) og trin 1-3 i Sundhedskartellet's lønskala forhøjes ligeledes med 620 kr. årligt (31.03.2018-niveau).

Parterne er endvidere enige om at afsætte 19,98 mio. kr. pr. 1. april 2022 til prioriterede grupper.

Fordelingen af midlerne fremgår af bilag 2 og forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne.

1.6. Gennemsnitsløngaranti

"Aftale om Gennemsnitsløngaranti" indgået mellem RLTN og organisationer i Forhandlingsfællesskabet videreføres i OK21-perioden efter hidtidige principper, dog med nødvendige tilpasninger for grupper som flyttes til Akademikerne.

Den realiserede gennemsnitsløngaranti for OK-18 perioden til Yngre Læger udgør 0,06 pct. af den regionale lønsum og frigøres pr. 1. april 2022 samtidig med midlerne til organisationsforhandlingerne.

2. Seniorer – seniorpolitik

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder.

På baggrund af ovenstående formål har parterne aftalt en fornyelse af Rammeaftale om seniorpolitik, jf. bilag 3 (Rammeaftale om seniorpolitik).

Med henblik på at understøtte implementeringen af den nye rammeaftale er der mellem aftalens parter aftalt en række indsatser, som er beskrevet i bilag 4 (fælles initiativer vedr. seniorrammeaftalen).

Parternes fælles indsatser finansieres indenfor rammerne af det projekt om seniorpolitik, som blev iværksat i forlængelse af OK-18.

3. Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at fortsætte det fælles arbejde om en styrket indsats om arbejdsmiljøet i regionerne. Formålet er at skabe attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere er motiverede og trives, og hvor arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven tænkes sammen. Både borgeren, de regionale arbejdspladser og medarbejderne vil kunne høste gevinster herved.

Parterne har aftalt en række initiativer, der skal supplere og understøtte regionernes arbejdsmiljøarbejde.

Det overordnede mål med parternes indsats er, at færre ansatte i den regionale sektor udsættes for belastende påvirkninger i arbejdsmiljøet og flere oplever trivsel og motivation. Det skal bl.a. ske ved, at parternes indsats bidrager med evidensbaseret, praksisnær og handlingsorienteret viden og rådgivning om konkrete, virksomme arbejdsmiljøindsatser samt uddannelser, der styrker lederes og medarbejderrepræsentanters arbejde for at styrke arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser.

For at understøtte et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser er parterne enige om at udvikle og videreføre følgende initiativer i perioden

- Ekspertrådgivning og forskning,
- Arbejdsmiljøforum,
- en lederuddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø,
- en fælles uddannelse for Leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø.

Parternes fælles indsats er beskrevet i bilag 5.

Parternes fælles indsats finansieres af AUA-midler.

4. Sorgorlov

I tilknytning til ændring af bl.a. barselsloven vedtaget af Folketinget den 17. december 2020 (lovforslag L20) er parterne enige om, at følgende bestemmelser i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager med virkning fra den 1. april 2022 ændres til følgende:

§ 10, stk. 6.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9. år.

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Nyt stk. 7.

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

§ 20, stk. 6.

Hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9. år.

Parterne er desuden enige om at følgende ændringer:

§ 12, stk. 8.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6 og stk. 7, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat der ønsker at overgå fra fravær efter § 10, stk. 6 og stk. 7 til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20.

§ 22, stk. 3.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18. år, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 20, stk. 6 til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin

arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20.

Omkostningen er opgjort til 0,0031 pct. af lønsummen, kr. 2.093.484, der finansieres af varige ATP-midler, jf. punkt 14.

5. Fuldtid, timelønnede mm.

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser skal omdannes til fuldtidsorganisationer, og at det skal være normen for medarbejderne at være ansat på fuld tid. Fremtidens regionale arbejdsmarked skal gå mod fuldtid, og parterne har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats, "Bedre mulighed for fuld tid", som skal bidrage til at nå den fælles målsætning. Den fælles målsætning kan ikke indfries på kort sigt, men kræver derimod et langt sejt træk. Parterne anerkender samtidig, at det regionale arbejdsmarked spænder bredt, og at der i en række situationer er behov for andre ansættelsesformer end faste fuldtidsstillinger, fx timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser og deltidansættelser.

Som led i den fælles fuldtidsindsats vil parterne kortlægge anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte regioner. Når resultaterne af analysen foreligger, vil RLTN og Forhandlingsfællesskabet i en politisk dialog drøfte udvikling og tendenser i brugen af disse ansættelsesformer.

Parterne vil derudover, i det af parterne nedsatte statistikudvalg om styrket samarbejde om statistik og beregningsforudsætninger, undersøge muligheder for at etablere et statistisk grundlag for så vidt angår tidsbegrænsede ansatte.

RLTN tilkendegiver endvidere, at man i organisationsforhandlingerne ved OK-21 er indstillet på at drøfte problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

6. Nedsættelse af pensionskarens

Parterne er enige om, at karensperioden for månedslønnede ordinært og ekstraordinært ansatte pr. 1. april 2022 er aftalt nedsat til 5 måneder. De relevante overenskomster justeres i overensstemmelse hermed.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 3.7 mio. kr., der finansieres af varige ATP-midler jf. pkt. 15

7. Bæredygtighed og grøn omstilling

I Danmark er der sat en ambitiøs klimadagsorden. Regionerne er en central aktør hvad angår bæredygtighed og grøn omstilling. Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte

vidensdeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer.

Der afsættes kr. 300.000, som finansieres af AUA-midler.

Initiativet er yderligere beskrevet i bilag 6

8. Det digitale arbejdsliv

Det regionale arbejdsmarked har altid fulgt med den digitale udvikling samt nye teknologier til gavn for patienter, pårørende og personale.

Parterne anerkender, at digitalisering og udviklingen af nye teknologiske løsninger fortsat vil fylde meget på det regionale arbejdsmarked med nye muligheder for at understøtte fagligheden og løfte kvaliteten i opgaveløsningen.

Parterne er derfor enige om at igangsætte et fælles projekt om, hvad digitaliseringen betyder for opgaveløsning, brugere og medarbejdere i regionerne. Projektet skal understøtte regionernes arbejde på det personalepolitiske område med at udvikle en konstruktiv, resultatorienteret og samtidig velovervejet tilgang til digitalisering og nye teknologier med udgangspunkt i opgaveløsningen.

Projektet skal bl.a. belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer.

Projektet er nærmere beskrevet i bilag 7.

Projektet finansieres via AUA-midlerne.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering: 'European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation' fra juni 2020

9. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært" aftalt ved OK-15 og videreført ved OK-18. Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer etc.

De varige midler afsat til formålet ved OK-15 genanvendes pr. 1. april 2021 og er fortsat øremærket ovennævnte formål.

De genanvendte varige midler udgør reguleret 6,57 mio. kr. pr. 1. april 2021.

Midlernes anvendelse inden for ovennævnte rammer aftales ved organisationsforhandlingerne og fordeling på organisationsområderne fremgår af bilag 8

10. Elever

10.1 Pension til elever

I treparts-aftale fra den 28. maj 2020 om "Ekstraordinær hjælp til elever og lærlinge samt virksomheder (håndtering af ubalance i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB))" er forudsat, at der kan ske refusion af pensionsudgifter til elever.

RLTN og forhandlingsfællesskabet er enige om at optage drøftelser om indførelse af pension til elever, under forudsætning af og i det omfang dette kan refunderes fuldt ud gennem AUB. Drøftelserne gennemføres, når refusionsmodellen er på plads.

10.2 EGU-elever

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter, jf. Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale, § 2, stk. 1, fra 8.467,86 kr. pr. måned (31.3.2018-niveau) til 8.874,75 kr. pr. måned (31.3.2018-niveau). Der kan efter lokal aftale ske modregning i lokalt aftalte tillæg

Parterne er samtidigt enige om at tilpasse Aftale om lønforholdene for visse elever (11.23.2). Tilpasningen indebærer, at grænsen for "udligningstillægget" for erhvervsfaglige elever pr. 1. april 2022 følger den forhøjede EGU-sats.)

Omkostningerne som følge heraf er opgjort til 0,00 pct. af lønsummen, der finansieres af varige ATP-midler, jf. bilag 15.

10.3 Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale

Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale "Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale" ajourføres redaktionelt til gældende lovgivning, og aftalens titel bliver fremadrettet "Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale".

10.4 Politisk dialog om elever

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at uddannelse af elever indenfor alle relevante erhvervsuddannelsesområder i den regionale sektor drøftes politisk.

11. AKUT

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Reguleringen betyder, at AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,2, pr. 1. april 2022 til 42,1 og pr. 1. april 2023 til 42,8.

12. Oplysninger i forbindelse med ansættelser mv.

Der indsættes som en præcisering følgende bestemmelse til §11, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Tilsvarende tekst indføres i organisationernes aftaler om lokal løndannelse.

”Bemærkning

Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysningerne.

Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.”

13. Tryghed

Puljen har til formål at finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse der følger af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelser af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer.

Parterne er enige om at, der i overenskomstperioden 2021-2024 afsættes midler til en tryghedspulje. Puljen har til formål at yde støtte til foranstaltninger/tryghedsskabende aktiviteter for afskedigede ansatte indenfor overenskomstgrupperne i de omfattede organisationer, som er OAO, Sundhedskartellet, FOA, Konstruktørforeningen og Forhandlingskartellet.

Støtte kan ydes til månedslønnede varigt regionalt ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser eller kapacitetsmæssige besparelser. Puljen omfatter alene ansatte, som endnu ikke er fratrukket og herunder afskedigede, der fritstilles i opsigelsesperioden.

De afsatte midler er midlertidige og skal finansiere et supplement til de tryghedsaktiviteter, som i øvrigt finder sted i regionerne.

Projektet er nærmere beskrevet i bilag 8.

Der afsættes i alt 6,03 mio. kr.

14. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om, at videreføre en række projekter fra OK-18.

Der er desuden aftalt nye projekter ved OK-21, jf. aftalens bilag D.

Parterne drøfter og iværksætter i perioden - evt. med inddragelse af ekstern bistand – en fælles formidling af parternes aktiviteter. Aktiviteterne finansieres af AUA-midler.

AUA aftalens bilag D udfyldes snarest muligt inden for den økonomiske ramme, hvorefter endelig aftale indgås.

Parterne er enige om at anvende AUA-restmidler fra OK-18 perioden til følgende formål:

Formål	Kr.
Kompetencefond for Akademiker	8,00 mio. kr.
Forsknings- og udviklingspulje SHK	8,00 mio. kr.
SoSu-assistent kompetenceudvikling	3,50 mio. kr.

15. ATP-provenu

Parterne er enige om:

ATP-provenuet ved OK-21 udgør samlet 16,025 mio. kr. i varige midler til rådighed pr. 1. april 2021. Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

ATP-provenuet anvendes pr. 1. april 2022 til følgende formål:

- Nedsættelse af pensionskarens 3,700 mio. kr., jf. punkt 6
- Udvidelse af ret til sorgorlov, 2,093 mio. kr. jf. punkt 4
- Forhøjelse af EGU-sats, 0,008 mio. kr. jf. pkt. 10.2
- Serviceområdet, 10,224 mio. kr.

Som følge af, at ATP-provenuet er til rådighed pr. 1. april 2021, men først anvendes pr. 1. april 2022 genereres et ATP-engangsprovenu pr. 1. april 2021 svarende til 16,025 mio. kr. Provenuet anvendes på følgende vis:

- Tryghedspuljen 6,030 mio. kr., jf. punkt 13
- AC 1,980 mio. kr.
- Lægeseekretærens kompetenceudvikling 8,015 mio. kr.

16. Lønfrigivelse

A.

De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og Forhandlingsfællesskabet har meddelt godkendelse af forliget, jf. den indledende tekst, og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

B.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

17. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 11.

18. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

-----oOo-----

Parterne er enige om, at samtlige krav ved det generelle forhandlingsbord hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



Bilag 1. Reguleringsordningen

Noter til Reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2021 - 31. marts 2024.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra Reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte regionale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning r før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige, "r" før korrektionen, nævnt under pkt. 3, anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra Reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2021

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2019 til maj 2020:	a pct.
August 2019 til august 2020:	b pct.
November 2019 til november 2020:	c pct.
Februar 2020 til februar 2021:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2019 til maj 2020:	e pct.
August 2019 til august 2020:	f pct.
November 2019 til november 2020:	g pct.
Februar 2020 til februar 2021:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	$(a + b + c + d) / 4$	i pct.
---	-----------------------	--------

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2019 til maj 2020:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2019) \text{ pct.}$	l pct.
August 2019 til august 2020:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2019) \text{ pct.}$	m pct.
November 2019 til november 2020:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2020) \text{ pct.}$	n pct.
Februar 2020 til februar 2021:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2020) \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	$(l + m + n + o) / 4$	j pct.
--	-----------------------	--------

Forskel i lønudvikling:	$i - j$	p pct.
-------------------------	---------	--------

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2020 til og med oktober 2021:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})2021k1 / \text{Indeks}(\text{reg.})2020k1 - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

Hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2021.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2021:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2022

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2020 til maj 2021:		a pct.
August 2020 til august 2021:		b pct.
November 2020 til november 2021:		c pct.
Februar 2021 til februar 2022:		d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2020 til maj 2021:		e pct.
August 2020 til august 2021:		f pct.
November 2020 til november 2021:		g pct.
Februar 2021 til februar 2022:		h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	$(a + b + c + d) / 4$	i pct.
---	-----------------------	--------

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2020 til maj 2021:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2020)$	l pct.
August 2020 til august 2021:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2020)$	m pct.
November 2020 til november 2021:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2021)$	n pct.
Februar 2021 til februar 2022:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2021)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	$(l + m + n + o) / 4$	j pct.
--	-----------------------	--------

Forskel i lønudvikling:	$i - j$	p pct.
-------------------------	---------	--------

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2021 til og med oktober 2022:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2022k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2021k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$:	q pct.
---	--------

Hvor s er de aftalte forbedringer² pr. 1. oktober 2022.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2022:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

² Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2023

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2021 til maj 2022:		a pct.
August 2021 til august 2022:		b pct.
November 2021 til november 2022:		c pct.
Februar 2022 til februar 2023:		d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2021 til maj 2022:		e pct.
August 2021 til august 2022:		f pct.
November 2021 til november 2022:		g pct.
Februar 2022 til februar 2023:		h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2021 til maj 2022:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2021)$	l pct.
August 2021 til august 2022:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2021)$	m pct.
November 2021 til november 2022:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2022)$	n pct.
Februar 2022 til februar 2023:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2022)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2022 til og med oktober 2023:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})2023k1 / \text{Indeks}(\text{reg.})2022k1 - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

Hvor s er de aftalte forbedringer³ pr. 1. oktober 2023.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2023: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

³ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2. Prioriterede grupper og særlige formål

Organisation	Midler pr. organisation
AC	3.138.673
Dansk Socialrådgiverforening	43.844
Fagligt Fælles Forbund - 3F	635.498
FOA - Fag og Arbejde	4.251.277
HK	3.994.406
SHK	5.413.667
Socialpædagogerne	2.408.407
Teknisk Landsforbund	90.885
Hovedtotal	19.976.657

Bilag 3. Rammaeftale om seniorpolitik

****NYT****

PRÆAMBEL

Aftalens parter har som fælles målsætning at fastholde seniorer i regional beskæftigelse, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv. Målet er at forbedre fastholdelsen af de seniormedarbejdere, som ellers ville forlade arbejdsmarkedet og få sat fokus på vilkårene for de seniorer, der kan have udfordringer ved at fortsætte i jobbet. Dette er til gavn for både den enkelte medarbejder, der får flere gode arbejdsår, og arbejdspladsen, der kan beholde medarbejderen i længere tid.

Særligt for seniormedarbejdere er, at de ofte har haft et længere arbejdsliv bag sig. Samtidig kan helbred, familiesituationer, økonomi mm. påvirke seniormedarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde. Parterne har for øje, at seniorernes tidligere arbejdsliv kan påvirke deres arbejdsevne senere i livet. Derfor er det også relevant at overveje tidligere i arbejdslivet, hvordan medarbejderne kan få bedre forudsætninger for at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er parternes ønske, at flest medarbejdere bliver på arbejdsmarkedet, og at det er et positivt tilvalg.

Denne aftale skal bidrage til at øge fastholdelsen af seniorer i regionerne. Seniorer forlader og bliver på arbejdsmarkedet af forskellige årsager, og har forskellige vilkår, ønsker og behov. Aftalen peger derfor på en række muligheder for aktivt at arbejde med at fastholde seniorer. Ikke alle seniorer har brug for, at der gøres noget specielt for, at de kan og har lyst til at fortsætte i deres aktive arbejdsliv. Og medarbejderne bliver seniormedarbejdere på forskellige tidspunkter af arbejdslivet – her spiller såvel individuelle forhold som den generelle udvikling i samfundet en rolle. Det indgår som vigtige element i den samlede indsats for at fastholde seniormedarbejdere.

Aftalen er målrettet alle seniorer på de regionale arbejdspladser. Alle seniormedarbejdere skal have mulighed for at drøfte overvejelser og ønsker til det fortsatte arbejdsliv med deres leder. Dialogen skal tage udgangspunkt i, hvilke muligheder, der kan tilbydes medarbejderen inden for arbejdspladsens rammer og som bidrager med en målrettet og individuel indsats til fastholdelse.

Intentionerne i denne rammeaftale skal løftes og realiseres gennem drøftelser og opfølgning i regionens MED-udvalg, det eksisterende samarbejde mellem leder og tillidsrepræsentant og ikke mindst gennem dialog og samtale mellem medarbejder og leder.

****NYT****

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Rammaaftalen om seniorpolitik har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser, herunder at fremme dialogen mellem leder og medarbejder med henblik på at understøtte et godt og langt seniorarbejdsliv.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

****NYT****

KAPITEL 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

§ 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

Stk. 1.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal leder og seniormedarbejder sammen afklare seniormedarbejderens overvejelser i forhold til at fortsætte med at arbejde, herunder hvilke barrierer medarbejderen har for at fortsætte. I den forbindelse kan det drøftes, hvilke muligheder der, inden for arbejdspladsens rammer, kan tilbydes medarbejderen, og som kan bidrage til fastholdelse.

BEMÆRKNINGER:

Et centralt element i realiseringen af indsatsen for at fastholde seniormedarbejdere på de regionale arbejdspladser er den løbende dialog mellem leder og medarbejder om medarbejderens tanker og ønsker for det fortsatte arbejdsliv.

Leder og medarbejder drøfter løbende udviklingsmuligheder, opgaver, trivsel m.m. i de årlige medarbejderudviklingssamtaler. For medarbejdere i den sidste del af arbejdslivet vil tanker om, hvorvidt medarbejderen kan og/eller vil fortsætte med at arbejde begynde at fylde mere.

Det kan variere fra medarbejder til medarbejder, hvornår sådanne drøftelser om fastholdelse og tilbagetrækning bliver relevant.

Lederen skal være opmærksom på, hvornår det er relevant at drøfte seniormedarbejderens overvejelser om det fortsatte arbejdsliv, og selv være aktiv i at inddrage spørgsmålet. Lederen bør i den forbindelse være opmærksom på, at der også kan være forhold på et tidligere tidspunkt i arbejdslivet som kan påvirke medarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde.

Det kan indgå i MED-udvalgenes drøftelser, jf. § 3, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Stk. 2.

Identificeres der et behov for en tilpasning i arbejdssituation/vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv og fastholde medarbejderen, drøfter leder og medarbejder hvilke tiltag, der kan være relevante og mulige på den pågældende arbejdsplads.

BEMÆRKNINGER:

Er leder og medarbejder enige om eventuelle konkrete tiltag indgår disse som et supplement til en del af de beskrevne udviklingsmål, jf. aftalen om kompetenceudvikling.

Stk. 3.

Såfremt det er relevant, drøfter og aftaler leder og medarbejder, hvilke konkrete tiltag, der kan medvirke til, at medarbejderen kan forblive i beskæftigelse. De konkrete tiltag kan være mangeartede, idet de vil være tilpasset den enkelte medarbejder.

Eksempler på konkrete initiativer og redskaber, der kan bringes i anvendelse, kan være kompetenceudvikling, hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, individuelle arbejdsmiljømæssige tiltag, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, job- og/eller opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

Der henvises i øvrigt til tiltagene beskrevet i kapitel 5, 6 og 7.

Leder og medarbejder skal i denne forbindelse være opmærksomme på, at der, udover ordninger efter kapitel 5, 6 og 7, kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

****NYT****

§ 3. MED-UDVALGENES ROLLE

Regionens MED-udvalg skal medvirke til at rammeaftalen anvendes efter hensigten, herunder i forhold til bredden i indsatsen, både i forhold til faggrupper og arbejdspladser.

Hovedudvalget drøfter politik og den overordnede vision på området i regionen samt drøfter, hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Øvrige MED-udvalg kan drøfte rammeaftalens anvendelse set i forhold til den enkelte arbejdsplads.

Hovedudvalgets og de øvrige MED-udvalgs opfølgning på rammeaftalen sker i det omfang som udvalgene finder, at der er behov for det, idet lokale forhold danner grundlag for, hvordan opfølgning finder sted.

BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget og de øvrige med-udvalg kan i drøftelserne inddrage tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om fx alderssammensætning, tilbagetrækningsalder og personaleomsætning samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

****NYT****

§ 4. TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

BEMÆRKNINGER:

Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse jf. § 2. efter behov.

Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. gennem at medvirke ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.

****NYT****

KAPITEL 3. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

§ 5. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

Stk. 1.

For seniorordninger, der indgås efter kapitel 5, 6 og 7 aftales vilkårene for de konkrete ordninger mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

BEMÆRKNINGER:

Formålet med rammeaftalens ordninger er fastholdelse af seniorer. Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for regional ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i regionen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i regionen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2

Seniorordninger kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

****NYT****

KAPITEL 4. SENIORBONUS

§ 6. SENIORBONUS

Parterne har aftalt en seniorbonus, som er reguleret i Protokollat vedrørende seniorbonus, jf. aftalens bilag 1.

KAPITEL 5. SENIORSTILLINGER

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for såvel ledere og medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 7. PERSONKREDS

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 8. UDLIGNINGSTILLÆG

Stk. 1.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 9. BEVARELSE AF PENSION

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 10. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillægelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillægelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 11. FASTHOLDELSBONUS

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

KAPITEL 6. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus og/eller
- pensionsforbedring.

§ 12. PERSONKREDS

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

BEMÆRKNINGER:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen. Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter RLTN's forudgående godkendelse.

§ 13. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus og/eller
- c) en pensionsforbedring.

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

BEMÆRKNINGER:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. *Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).*
2. *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Løntillægget på op til 15 % indgår i beregningen.*
3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i aftalens bilag 3.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

I aftalens bilag 2 er angivet konkrete eksempler på, hvorledes elementerne i generationsskifteordninger kan kombineres.

Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for RLTN.

Stk. 2.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag.

Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 4.

****NYT****

KAPITEL 7. FASTHOLDELSES- OG FRATRÆDELSESORDNINGER

For såvel ledere som medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således, at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne. Fratrædelsesordninger kan også anvendes i forbindelse med personale-tilpasninger.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 14. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 15. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtids- eller egenpension, som fx. svagelighed, eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 4.

Stk. 4.

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig.

§ 16. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN

****NYT****

§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april **2021**. Rammeaftalen erstatter rammeaftale om seniorpolitik af **14. april 2016 indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet**

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3.

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

BEMÆRKNINGER:

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og regionen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Statens Administration, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der er indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal regionen indbetale et kapitalbeløb til Statens Administration.

Stk. 4.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts **2024**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København,

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Bilag 4. Fælles initiativer vedr. rammeaftale om seniorpolitik

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2021 har parterne indgået en ny rammeaftale om seniorpolitik for ansatte i regionerne.

Med henblik på at understøtte implementeringen af den nye rammeaftale er der mellem aftalens parter aftalt følgende indsatser:

1. Parterne udarbejder i fællesskab en vejledning, som skal bidrage til at øge opmærksomheden på intentionerne i og kendskabet til den ny aftale.

Vejledningen kan opstille en række eksempler på forskellige indsatser på seniorområdet. Der kan f.eks. tages udgangspunkt i forskellige faggrupper, så bredden af anvendelsesområdet belyses.

2. Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet inviterer lokale repræsentanter fra regionerne til fælles drøftelser om den nye rammeaftale med henblik på at drøfte intentionerne i aftalen samt dele viden på tværs af regionerne om regionale initiativer i relation til den nye rammeaftale.

Regionale repræsentanter vil være HR-direktører i de fem regioner, næstformænd i Hovedudvalg samt yderlige repræsentanter herfra således, at der sikres en bredde blandt faggrupper.

Der afholdes endvidere et eller eventuelt flere opfølgende møder, hvor kredsen drøfter implementeringen af aftalen samt deler viden på tværs af regioner.

3. Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet drøfter en til to gange årligt status på den nye rammeaftale med henblik på at følge udviklingen samt i fællesskab vurdere, hvorvidt aftalen understøtter parternes ønske om at fastholde seniormedarbejdere.

Parternes vurdering og billede af udviklingen kan, hvis der findes behov for det, drøftes med de lokale repræsentanter nævnt under punkt 2.

Bilag 5. Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

Arbejds miljøforum

Arbejds miljøforum drøfter i perioden aktuelle arbejdsmiljødagsordener og andre relevante temaer, som har betydning for arbejdsmiljøet.

Arbejds miljøforum udarbejder en arbejdsplan for året, hvor der fremgår en bruttoliste af aktuelle emner, der skal drøftes i løbet af året. Planen kan yderligere suppleres med dagsaktuelle temaer.

Eksempler på emner til Arbejds miljøforums arbejdsplan kan være:

- AT-bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og 3-partsaftalen om nationale mål for arbejdsmiljø i en regional sammenhæng.
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne eller udvalgte elementer i aftalen.
- Nye metoder til forbedring af arbejdsmiljøet, fx arbejdsfællesskaber.
- Arbejds miljøbudget og -regnskab.

Endvidere skal arbejdsmiljøforum iværksætte, følge og drøfte de fælles initiativer, der er aftalt ved OK21.:

- Udvikling, fokusering og videreførelse af Ekspertrådgivning og forskningsprojekt
- Formidling
- Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- Udvikling af fælles uddannelse for ledere, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø

Udgangspunktet for dialogen er at have et løbende udviklingsperspektiv i forhold til fælles igangsatte aktiviteter.

Forummet består af sekretariatsmedarbejdere fra Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet/Forhandlingsfællesskabets organisationer. Endvidere kan der ad hoc inddrages regional/lokal repræsentation, eksempelvis arbejdsmiljøorganisationen i forummets arbejde.

Arbejds miljøforum skal understøtte formidling af den genererede viden og læring fra både forskningsprojektet og ekspertrådgivningen med henblik på, at det i regionerne kan omsættes til handlingsrettede indsatser.

Udviklingsprojektet: Ekspertrådgivning og forskningsprojekt

Udvikling af Ekspertrådgivning

Helt væsentligt for den fremtidige arbejdsmiljøindsats er, at den skal bidrage til, at arbejdsmiljøet på arbejdspladserne forbedres. Indsatsen skal få en påviselig effekt på det psykiske arbejdsmiljø og arbejdet med kerneopgaven. Viden og erfaringer skal ud i regionerne og på de regionale arbejdspladser så erfaringerne kan anvendes.

Et bærende element i indsatsen er, at den skal supplere det eksisterende arbejdsmiljøarbejde i regionerne herunder bibringe regionerne ny viden og understøtte regionernes løsninger.

Der vil i OK-21 perioden være tilbud om Ekspertrådgivning til arbejdspladser.

Parterne er enige om, at der i perioden igangsættes et arbejde, som har til formål i højere grad via formidling at målrette viden fra ekspertrådgivningen og fra forskningsprojektet til en bredere funderet kreds, fx det strategiske MED-niveau i regionen/hospitalet.

Regional/lokal repræsentation inddrages i arbejdet i videst muligt omfang.

Rekvirering af ekspertrådgivning

De lokale parter på arbejdspladsen/på tværs af arbejdspladser i MED-udvalg/i støttefunktioner/i regionen kan i fællesskab rekvirere Ekspertrådgivningens tilbud indenfor den afsatte pulje.

Endnu tættere konneks mellem ekspertrådgivning og forskning samt fortsættelse af forskningsindsats

Ændringen af parternes arbejdsmiljøindsats betyder, at Ekspertrådgivning og forskningsindsats i endnu højere grad end tidligere knyttes sammen.

Ekspertrådgivning og forskning skal være en sammenhængende indsats, hvor Ekspertrådgivningen udover at være arbejdspladsnær forskningsformidling også fungerer som led i indsamlingen af empiri til forskningsprojektet. Forskningsprojektet føder samtidig tilbage til ekspertrådgivningen med ny relevant viden, data mv.

Det betyder at såvel Ekspertrådgivningen som forskningsindsatsen fortsættes i hele perioden.

Projektets resultater skal være anvendelsesorienteret

Der vil i projektet ske en vekselvirkning mellem en praksisnær kvalitativ tilgang og kvantitativ tilgang.

Den kvantitative tilgang kan med fordel kobles tæt til den regionale arbejdsmiljøkohorte etableret i regi af Københavns Universitet. Via forskning i kohorten, kan der kortlægges interessante årsagssammenhænge. Disse årsagssammenhænge kan efterfølgende konkretiseres kvalitativt, således at arbejdspladserne kan iværksætte de mest relevante forebyggelsestiltag.

Den kvalitative tilgang skal belyse, hvad der styrker et godt arbejdsmiljø og arbejdsglæde, hvorfor det er tilfældet og under hvilke omstændigheder, det sker.

Ekspertrådgivnings- og forskningsindsatsen skal derigennem række tilbage til regionerne og de regionale arbejdspladser, så delresultater og resultater bliver anvendelsesorienterede. Det vigtigste med indsatsen er at forankre styrkede arbejdsmiljø- og evt. ledelsesfaglige kompetencer til at håndtere fremtidige udfordringer.

Parterne er enige om, at en væsentlig forudsætning for parternes arbejde/indsatser er, at indsatserne er efterspurgt og kan anvendes og bidrage til en styrket arbejdsmiljøindsats på de regionale arbejdspladser.

Forskningsindsatsen skal endvidere undersøge, hvorvidt den samlede indsats har en effekt. Med andre ord, hvad får arbejdspladserne ud af, at parterne igangsætter denne type tiltag.

Udbyderne skal være tilknyttet forskningsprojektet

Udbyderne af Ekspertrådgivningen skal have et forskningsmæssigt fundament og enten være tilknyttet forskningsprojektet eller have et tæt samarbejde med forskningsprojektet. Desuden skal udbyderne have forudsætninger for at bidrage til forskningsprojektet. De samlede kompetencer blandt udbyderne skal dække bredt. Udbyderne skal have afsæt i arbejdsmiljøforskningen og/eller i nabo-discipliner, som har et stærkt fundament i ledelse og organisation mv.

Formidling

Parterne formidler i perioden erfaringer, delresultater og resultater mv. af de igangsatte initiativer med henblik på at få resultaterne bredt ud til dem, der arbejder med arbejdsmiljø i regionerne, så alle regionale arbejdspladser potentielt kan få gavn af indsatserne. Parterne vil i perioden udvikle en fælles platform til formidling af parternes samarbejde om arbejdsmiljø mv. Endvidere kan der igangsættes yderligere formidlingsaktivitet.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne udbyder en frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet er at klæde lederne yderligere på til med udgangspunkt i opgaveløsningen at skabe et motiverende psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel på arbejdspladserne, herunder bidrage til:

- At lederen får håndgribelige værktøjer til at udvikle og fastholde et bedre psykisk arbejdsmiljø for de ansatte på arbejdspladsen, herunder lederens eget psykiske arbejdsmiljø, da forskningsresultater viser, at der kan være sammenhæng mellem lederes oplevelse af social kapital og arbejdspladsens samlede oplevelse af social kapital.
- En styrkelse af ledernes viden og handlekompetencer i forhold til identifikation, forebyggelse og håndtering af udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø,
- At lederen får en styrket forståelse for sammenhængen mellem den daglige opgaveløsning, psykisk arbejdsmiljø, en højere produktivitet hos både den ansatte og på den samlede arbejdsplads samt øget kvalitet i opgaveløsningen.

Uddannelsen skal være praksisnær og skal tage udgangspunkt i ledernes daglige ledelsesopgaver.

Udvikling af uddannelsen

Uddannelsen iværksættes og udvikles i OK-21 perioden. Arbejdsmiljøforum aftaler en overordnet ramme og retning for uddannelsen og entrerer med en ekstern leverandør herunder med eksperter i både ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Det foreslås, at parterne lader sig inspirere af allerede eksisterende uddannelser som virker, fremfor selv at anvende mange ressourcer på at udvikle en ny uddannelse. Uddannelsen justeres efter behov evt. på baggrund af evaluering af uddannelsen.

Undervisere på uddannelsen skal have stor viden indenfor ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Det kan betyde at flere undervisere kan være tilknyttet uddannelsen både som undervisere og i udviklingsfasen.

Uddannelsen hviler på og formidler den nyeste forskning på området. I lederuddannelsen kan indgå

viden og erfaringer fra forskningsprojektet og Ekspertrådgivningens indsatser på de regionale arbejdspladser.

Uddannelsen skal også kunne udbydes digitalt.

Rammer om uddannelsen

Uddannelsens varighed er 2-3 dage fordelt over en periode på omkring et halvt år, så lederne kan arbejde med det lærte i praksis imellem kursusdagene.

Den færdige uddannelse for så vidt angår tilmeldinger, gennemførelse, evaluering mv. varetages af eksterne. Arbejds miljøforum følger uddannelsen.

Det skal det være nemt at finde oplysninger om uddannelsen, herunder tilmelding, betaling mv. Uddannelsen kan fx markedsføres via www.lederweb.dk og via parternes egne kanaler.

Prisen for deltagelse skal være konkurrencedygtig i forhold til markedet. Der indføres fuld deltagerbetaling, når de første forløb i udviklingsfasen er gennemført.

Uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at søge indstillet til PUF's bestyrelse, at der i regi af PUF udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i opgaveløsningen.

Bilag 6. Bæredygtighed og grøn omstilling

I Danmark er der sat en ambitiøs klimadagsorden. Den danske målsætning om at reducere CO₂-udslippet med 70% frem mod 2030 kræver, at alle dele af samfundet bidrager til den grønne omstilling. De regionale arbejdspladser står på flere parametre centralt placeret heri, og parterne er enige om, at de regionale medarbejdere allerede bidrager og fortsat vil kunne bidrage i forhold til både konkret udførelse af initiativer i den grønne omstilling og med værdifulde input og ideer fra den daglige praksis.

Parterne er derfor enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte vidensdeling og erfaringsudveksling blandt ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de regionale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de regionale arbejdspladser.

Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser, omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de regionale arbejdspladser.

Bilag 7. Fælles projekt om det digitale arbejdsliv i regionerne

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at igangsætte et fælles arbejde om det digitale arbejdsliv og betydningen af nye teknologier for det regionale arbejdsmarked.

Projektet tager udgangspunkt i en fælles erkendelse af, at digitalisering og udviklingen af nye teknologiske løsninger altid har fyldt meget på det regionale arbejdsmarked. Parterne forventer, at den udvikling fortsat og måske i tiltagende hastighed vil give nye muligheder for at løfte kvaliteten i opgaveløsningen. Hvis man lykkes med at arbejde hensigtsmæssigt med digitalisering, kan udviklingen være med til at løfte fagligheden, øge innovationen og dermed bidrage til en højere kvalitet i opgaveløsningen.

Den hastige udvikling giver anledning til, at parterne forholder sig til, hvordan man på det personalepolitiske område kan understøtte, at man udnytter potentialerne i den digitale udvikling til glæde for patienter og personale.

Parterne er derfor enige om at igangsætte et projekt i to overordnede faser:

Fase 1: Undersøgelse af ny teknologi og digitalisering i regionerne:

Teknologiske løsninger bliver i højere grad en medspiller på det regionale arbejdsmarked. Nye teknologier og digitalisering har potentiale til at blive en aktiv 'medspiller' i form af eksempelvis kunstig intelligens.

Samtidig betyder telemedicinske løsninger, at nogle behandlingstilbud kan rykkes helt hjem til borgeren. Det betyder også, at de sundhedsprofessionelle kan varetage opgaven med øget geografisk fleksibilitet.

Fase 1 skal belyse forskellige perspektiver af den teknologiske og digitale udvikling på det samlede regionale arbejdsmarked indenfor bl.a.

- Arbejdstilrettelæggelse – herunder nye og bedre arbejdsgange og tværfagligt og -sektorielt samarbejde
- Behov for nye kompetencer – herunder målrettet kompetenceudvikling
- Bedre rammer og kultur for innovation
- Arbejds miljø

Samlet set skal denne del af projektet give et billede af nogle af de elementer og udfordringer, der er vigtige at håndtere på en hensigtsmæssig måde, når der skal udvikles en god kultur på de regionale arbejdspladser for at forholde sig konstruktivt og velovervejet til digitalisering og ny teknologi.

Fase 2: Opsamling og formidling af gode erfaringer

Med udgangspunkt i fase 1, vil parterne indsamle og formidle gode erfaringer fra regionerne med at skabe en konstruktiv tilgang og kultur for at arbejde velovervejet med digitalisering og nye teknologiske løsninger. Det kan bl.a. indebære konkrete initiativer mhp. at arbejde med de muligheder, dilemmaer og udfordringer, digitaliseringen giver anledning til.

Der afsættes xx kr. til det samlede projekt, som finansieres via AUA-midlerne.

Bilag 8. Genanvendelse af midler til uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Uddannelsesløft (mio. kr.)	OK-15 midler (mio. kr.)	Til genanvendelse pr. 1. april 2021 (mio. kr.)
Faglig fælles forbund – 3F	1,86	2,04
FOA – Fag og Arbejde	3,39	3,71
HK Kommunal	0,55	0,60
Socialpædagogerne	0,20	0,22
I alt RLTN	6,00	6,57

Bilag 9. Tryghedspulje

Formål

Parterne er enige om, at der er fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelser af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer. Når en ansat afskediges, skal regionen undersøge muligheden for at omplacere den pågældende til en anden stilling.

Baggrunden for Tryghedspuljen er at yde en ekstra indsats, når regionale medarbejdere indenfor overenskomstgrupperne i OAO (overenskomstgrupperne i OAO består af følgende: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK/Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne og Teknisk Landsforbund), Sundhedskartellet (organisationer i Sundhedskartellet på regionernes område: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, [Dansk Tandplejerforening, Danske Bioanalytikere, Farmakonomforeningen, Radiografrådet og Kost & Ernæringsforbundet), FOA, Konstruktørforeningen og Forhandlingskartellet (Maskinmestrenes Forening) afskediges, som følge af forhold der beror på regionen, jf. ovenfor.

Parterne er enige om, at Tryghedspuljen skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse. Parterne er enige om, at tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere, og aktiviteter finansieret af tryghedspuljen er derfor udover, hvad der sædvanligvis tilbydes medarbejdere i forbindelse med afskedigelse.

Tryghedspuljens fokus er den enkelte medarbejder som afskediges og derfor rettes indsatsen mod de enkelte arbejdspladser i regionen.

Puljemidler

I overenskomstperioden 2021-2024 afsættes der midler til tryghedsforanstaltninger for afskedigede ansatte indenfor overenskomstgrupperne i de omfattede organisationer. De afsatte midler er midlertidige, og skal finansiere et supplement til de tryghedsaktiviteter, som ellers finder sted i regionen.

Finansiering

Tryghedspuljen finansieres af engangsbeløb fra ATP-provenu. Der afsættes i alt 6,030 mio. kr. til formålet.

Midlernes anvendelsesområde samt anvendelse af midler

Aftalen gælder for ansatte indenfor de omfattede overenskomstgrupper.

Der kan søges midler til aktiviteter for månedslønnede varigt regionalt ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser, kapacitetsmæssige besparelser. Puljen omfatter alene ansatte, som endnu ikke er fratrukket og herunder afskedigede, der fritstilles i opsigelsesperioden.

Der kan søges midler fra Tryghedspuljen til finansiering af følgende eksterne aktiviteter:

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse,
- Karrieresparring og -afklaring, realkompetencevurdering,
- Individuel rådgivning ift. Personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Tilskuddet som kan ydes til den enkelte, er højst 10.000 kr. for så vidt angår individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Tilskuddet som kan ydes til den enkelte er højst 20.000 kr. for så vidt angår kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne. Tryghedspuljen kan ikke anvendes til vikarudgifter og lignende eller til finansiering af kriseberedskab.

Styring

Der etableres en styregruppe, som træffer beslutning om informationsaktiviteter i forhold til relevante interessenter, udvikling af administrationsmodel mv.

Ikrafttrædelsestidspunkt

Parterne er enige om, at aftalen træder i kraft 1. september 2021. Aftalen er midlertidig og ophører 31. marts 2024.

Bilag 10. Ændringer i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Bilag E: Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter ændres til:

Det årlige beløb til udviklingsmæssige aktiviteter udgør 20,64 mio. kr. (0,031 af lønsummen). Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb fordeler sig således:

	Årlig pulje (mio.)
§4: Aktiviteter	12,31
§5: Væksthus for ledelse	2,50
§6: Lederweb	0,37
§7: Råd og udvalg	3,30
§8: Centrale sekretariatsaktiviteter	2,16
I alt	20,64

Bilag 11 Omkostningsbilag**Omkostningsbilag for RLTN/Forhandlingsfælleskabets forlig pr. 1. april 2021 - 31. marts 2024**

Stigning i pct.	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.1.23	1.10.23	I alt
Generelle lønstigninger	0,75	1,37		1,35	0,77	0,78	5,02
Reguleringsordning, skønnet		-0,71		0,35		0,17	-0,19
Strategipulje			0,05				0,05
Prioriterede grupper og særlige formål			0,05				0,05
Organisationsmidler			0,45				0,45
Gennemsnitsløngaranti			0,06				0,06
I alt	0,75	0,66	0,61	1,70	0,77	0,95	5,44
	1,41		2,31		1,72		5,44