

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN FOA – FAG OG ARBEJDE
SOCIALPÆDAGOGERNE
3F

FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER
PR. 1. APRIL 2021
FOR OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE SAMT PÆDAGOGISKE ASSISTENTER

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1.	Omsorgs- og pædagogmedhjælper	3
2.2.	Pædagogiske assistenter	4
2.3.	Voksenelevløn	4
2.4.	Elever i øvrigt.....	4
3.	Pension	5
3.1.	Omsorgs- og pædagogmedhjælper	5
3.2.	Pædagogiske assistenter	5
4.	Arbejdstid	5
5.	Kompetencefond	5
6.	Projekt vedrørende arbejdstid	5
7.	Projekt om ansættelsesformer	5
9.	Afslutning	6
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....	8
	Bilag 2: Puljer mv.....	9
	Bilag 3. Lokal dialog om arbejdsplanlægning.....	10
	Bilag 4. Udkast til Kommissorium: Projekt vedrørende ansættelsesformer, omsorgs- og pædagogmedhjælper.....	13

Dato:	12. marts 2021
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde, Socialpædagogerne og 3F

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2021.

Denne forhandlingsprotokol erstatter forhandlingsprotokol af 8. marts 2021.

2. Løn

2.1. Omsorgs- og pædagogmedhjælper

Grundløn efter overenskomstens § 5, stk. 2, hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 1.121 kr. fra løntrin 15 + 1679 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 15 + 2.800 kr. (31. marts 2018-niveau)

Kvalifikationsløn til ansatte med 2 års beskæftigelse efter overenskomstens § 7, stk. 2, hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 200 kr. fra løntrin 18 + 3.225 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 18 + 3.425 kr. (31. marts 2018-niveau)

Kvalifikationsløn til ansatte med 4 års beskæftigelse efter overenskomstens § 7, stk. 2, hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 175 kr. fra løntrin 21 + 4.891 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 21 + 5.066 kr. (31. marts 2018-niveau)

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 2,50 mio. kr.

2.2. Pædagogiske assistenter

Grundløn efter overenskomstens § 5, stk. 2, hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 1.537 kr. fra løntrin 21 (31. marts 2018-niveau) til løntrin 21 + 1.537 kr. (31. marts 2018-niveau)

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 0,46 mio. kr.

2.3. Voksenelevløn

Voksenelevløn efter overenskomstens § 29, stk. 2, hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 1.121 kr. fra løntrin 15 + 1679 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 15 + 2.800 kr. (31. marts 2018-niveau)

Parterne er enige om, at overenskomstens § 29 stk. 2 1. afsnit med virkning fra d. 1. april 2022 ændres til: "Elev aflønnes i uddannelsesforløbet som vokselev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse."

Med virkning fra 1. april 2022 kan regionen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksenelevløn.

Merudgift: 0,015 mio. kr.

2.4. Elever i øvrigt

Overenskomstens § 29 stk. 1 ændres således, at elever under og over 18 år får samme månedsløn med virkning fra den 1. april 2022.

Månedslønnen for elever (1. – 12. måned) efter overenskomstens § 29, stk. 1 hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag fra 10.653,87 kr. (31. marts 2018 niveau) til 10.709,70 kr. (31. marts 2018-niveau)

Månedsløn for elever (13. og følgende måneder) efter overenskomstens § 29, stk. 1) hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag fra 11.327,49 kr. (31. marts 2018 niveau) til 11.383,32 kr. (31. marts 2018-niveau)

Merudgift: 0,005 mio. kr.

3. Pension

3.1. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

I § 9, stk. 3 hæves pensionsprocenten med virkning fra 1. april 2022 med 0,1 pct. fra 13,11 pct til 13,21 pct.

3.2. Pædagogiske assistenter

I § 9, stk. 4 hæves pensionsprocenten med virkning fra 1. april 2022 med 0,2 pct. fra 13,42 pct til 13,62 pct.

Merudgift: 0,58 mio. kr.

4. Arbejdstid

Parterne er enige om at sætte fokus på den lokale dialog om arbejdsplanlægning, jf. bilag 3.

Der etableres mellem parterne et dialogforum om arbejdstid, hvor parterne mødes løbende for at drøfte arbejdstidsregler mv. Der kan i dialogforum være deltagelse fra andre organisationer, der har samme eller lignende arbejdstidsregler.

Teksten i bilag 3 er rettet mod alle regionale arbejdspladser, men afspejler også, at sundhedsvæsenet fylder meget i den regionale opgavevaretagelse. Bilag 3 kan indsættes som bilag til arbejdstidsaftalen. Indsættes bilag 3 som bilag til arbejdstidsaftalen kan parterne drøfte en eventuel redaktionel tilretning i forhold til det sociale område.

5. Kompetencefond

Det er mellem RLTN og en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet aftalt, at kompetencefonden videreføres i overenskomstperioden.

6. Projekt vedrørende arbejdstid

Parterne er enige om, at der i perioden gennemføres et projekt om en eventuel modernisering af Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.04.01).

Resultatet af projektet inddrages ved overenskomstforhandlingerne 2024.

7. Projekt om ansættelsesformer

Parterne er enige om i perioden at gennemføre et projekt om anvendelse af forskellige ansættelsesformer inden for overenskomstens område.

Formålet med projektet er, indledningsvist at kortlægge sammensætningen af ansættelsesformer på de regionale døgninstitutioner, og herefter undersøge årsagerne til det nuværende billede.

Projektets gennemførelse forudsætter at der kan opnås enighed om en endelig projektbeskrivelse.

Udkast indsat som bilag 4.

Projektet forudsættes finansieret via AUA-midler.

8. Protokollat om GVU-elever

Parterne er enige om at udtage protokollat nr. 4 om GVU-elever af overenskomsten, idet muligheden for at gennemføre den pædagogiske assistentuddannelse som GVU er udfaset. Såfremt der fortsat er elever, der er under uddannelse iht. til reglerne om GVU, er parterne enige om, at disse som en personlig ordning fortsætter iht. til regler svarende til de i protokollatet indeholdte.

9. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2021, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 12. marts 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA – FAG OG ARBEJDE:



SOCIALPÆDAGOGERNE:



3F:

Michael Haas

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter af 19. marts 2019.
- Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner af 2. april 2019.
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloni og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 25. juni 2019.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere m.fl	1.964	767,69	0,45	3,45
Elever	16	4,84	0,45	0,02
Prioriterede grupper				0,10
Total	1.980	772,53		3,58
Puljeforbrug				
Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn omsorgs- og pædagogmedhjælper	1. april 2022	2,50	69,90	0,32361
løn pædagogiske assistenter	1. april 2022	0,46	12,86	0,06
Elever	1. april 2022	0,02	0,56	0,00
Pension	1. april 2022	0,58	16,22	0,08
Udgifter i alt		3,56	99,54	0,46
Overskud/underskud		0,02	0,46	0,00

Bilag 3. Lokal dialog om arbejdsplanlægning

Arbejdstidsreglerne regulerer, hvordan arbejdstiden planlægges på de regionale arbejdspladser. De centrale parter har i arbejdstidsreglerne aftalt rammer og betingelser for bl.a. arbejdstidens placering, vagtlængde og typer af vagter. Der er også regler for hviletid, fridøgn og for, hvornår medarbejderne skal kende deres tjenesteplan samt for de situationer, hvor der er behov for at ændre det planlagte.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Det gælder både i forhold til planlagte forløb, men også i situationer, hvor der er behov for at foretage ændringer med kort varsel. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv

Derfor er planlægning og ændringer i forhold til det planlagte en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Parterne er enige om, at det er vigtigt for trivlsen, at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdstid. Dette opnås bedst gennem en konstruktiv, åben og resultatorienteret dialog om arbejdsplanlægning på arbejdspladserne. Det bliver herigennem også muligt at tage hensyn til den enkelte medarbejders tilkendegivelser og på den måde sikre størst muligt præg af frivillighed ved ændringer.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i sundhedsvæsenet hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patientsammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid.

Inspiration til den gode dialog om arbejdsplanlægning på arbejdspladsen

Formålet med dialogen er at afdække de behov, der er på arbejdspladsen i forhold til at kunne balancere de beskrevne hensyn.

Parterne bag arbejdstidsaftalen vil gerne støtte op om det væsentlige i dialog om arbejdstid. Parterne har derfor udarbejdet en række emner/ spørgsmål, der kan indgå i den lokale dialog. Hensigten er, at dette kan inspirere i forhold til, hvordan man på den enkelte arbejdsplads får en god arbejdsplanlægning – ikke mindst i de situationer, hvor der er behov for at ændre det planlagte.

Fordi arbejdspladserne er forskellige, er det en god ide, at der på arbejdspladsen drøftes de særlige forhold, der gør sig gældende og som også vil have betydning for arbejdsplanlægningen:

- Er der tale om et ambulatorium, et sengeafsnit, serviceområdet eller en social institution? Hvor stort et område er der tale om?
- Patienternes behov i forhold til kompetencer og tilstedeværelse?
- Plejetyngden/opgavekompleksiteten?
- Er der sæsonudsving i forhold til opgaverne?

Personalesammensætningen på den enkelte arbejdsplads, kan også have betydning for arbejdsplanlægningen, derfor kan det også være relevant at tale om:

- Hvordan er personalesammensætningen er?
- Hvilke kompetencer der er på arbejdspladsen?
- Hvilken betydning det har i forhold til arbejdsplanlægningen?
- Hvilke andre faggrupper er der på afdelingen og hvilken betydning det kan have i forhold til arbejdsplanlægningen?

Hyppigheden af vagter og vagttyper, kan også have betydning for arbejdsplanlægningen:

- Hvordan er vagtbelastningen?
- Er vagtbelastningen altid den samme, eller er der perioder, hvor den er en anden?
- Hvilken betydning har vagtbelastningen i forhold til arbejdsplanlægningen?
- Kan det have betydning i forhold til, hvor mange vagter man har i træk? Og hvad kan lade sig gøre i forhold til patienternes behov?
- Er der mulighed for, at vagterne fordeles på en anden måde?
- Hvilken vagtfordeling er nødvendig og hvilken vagtfordeling ønsker medarbejderne?
- I hvilke situationer er der behov for at foretage ændringer i det planlagte? Hvordan løser man bedst de situationer?

Man bør i den løbende dialog også være opmærksom på:

- Er der sket ændringer (organisatorisk, opgavemæssigt, personalemæssigt m.v.), som skal indgå i dialogen?
- Er der behov for en dialog om, hvordan og hvornår medarbejderne evt. kan bytte vagter?
- Er der behov for en dialog om, i hvor høj grad, der skal tages individuelle hensyn? Og hvor ofte skal de hensyn ajourføres? Skal der tages hensyn til medarbejdernes aktuelle livssituation?

Vagterne skal også dækkes i ferier, på helligdage og særlige fridage m.v.:

- Hvilket behov for tilstedeværelse er der i afdelingen i forbindelse med ferie?
- Og hvordan kan medarbejdernes ønsker om ferie bedst tilgodeses?
- Hvad gør man i de situationer, hvor mange medarbejdere ønsker ferie på samme tidspunkt?
- Hvordan er behovet for bemanning på særlige fridage og helligdage?
- Er der behov for særlig opmærksomhed omkring planlægning af helligdage?

Det er vigtigt for trivslen, at medarbejderne får indflydelse på egen arbejdstid. Spørgsmålene kan hjælpe med at indkredse de situationer, hvor medarbejderne på den enkelte arbejdsplads kan få mulighed for indflydelse:

- Er der behov/mulighed for, at medarbejderne kan tilkendegive, at der er nogle dage/tidspunkter, hvor man helst ikke vil planlægges til, mens man på andre tidspunkter kan være mere fleksibel, hvis der skal ændres i tjenesteplanen?

-
- Kan det håndteres på en måde, så man fortsat har den rette tilstedeværelse og kompetencer på afdelingen?
 - Er der mulighed for, at der i arbejdsplanlægningen løbende tage hensyn til medarbejdernes individuelle livssituation?
 - Er det muligt at tage højde for, at man som medarbejder i nogle perioder er mere fleksibel end i andre?
 - Hvordan er det mest hensigtsmæssigt at kontakte medarbejderen, når der opstår situationer, hvor der med kort varsel er behov for at ændre i tjenesteplanen?
 - Medarbejderne kan i nogle perioder være meget/mindre fleksible. Giver planlægningen mulighed for at medarbejdere i perioder kan tilkendegive, hvis de har mulighed for mindre eller mere fleksibilitet?
 - Placering af og ændringer i fastlagte fridøgn, har stor betydning for den enkelte medarbejder, hvorfor dette emne kræver en ekstra opmærksomhed. Hvordan håndteres planlægning af og ændringer i fridøgn?

I forhold til særydelser kan arbejdsgiveren vælge, om honorering skal ske som afspadsring eller udbetaling:

- Giver de lokale forhold mulighed for, at medarbejderen kan få indflydelse på, om honoreringen skal ske på den ene eller anden måde?
- Hvordan kan arbejdspladsen sikre en god dialog vedrørende behovet for tilstedeværelse og et eventuelt ønske hos medarbejderne om afspadsring?

Bilag 4. Udkast til Kommissorium: Projekt vedrørende ansættelsesformer, omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Baggrund

I forbindelse med forhandlinger om fornyelse af overenskomster i 2018, blev Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), Socialpædagogerne (SL), Fag og Arbejde (FOA) og Faglig Fælles Forbund (3F) enige om, at der i perioden gennemføres et projekt om anvendelsen af forskellige ansættelsesformer inden for dækningsområdet for overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (34.06.1).

I forbindelse med forhandlinger om fornyelse af overenskomster i 2021 har parterne valgt at videreføre projektet.

Parterne konstaterer, at der indenfor overenskomstens område ses en tendens ift. anvendelsen af timelønnede ansatte, som ligger markant højere sammenlignet med andre fagområder på det regionale arbejdsmarked (KRL data).

Formål:

Formålet med projektet er at se på årsagerne til og begrundelser for anvendelse af forskellige ansættelsesformer inden for overenskomstens område.

Opgavebeskrivelse

Arbejdet deles op i to faser:

1. Afdækning
 - a. En kvantitativ analyse af nøgledata vedr. ansættelsesformer på området og
 - b. En kvalitativ analyse, hvor der laves interviews med HR-chefer, ledere og medarbejdere.

2. Afprøvning af redskabet og metoder
Et samarbejde med regionerne, hvor der afprøves redskaber og metoder på institutioner/arbejdspladser på området. Inspiration kan hentes fra de redskaber og metoder, der er anvendt i fuldtidsprojektet "Bedre mulighed for fuldtid. Arbejdet tilrettelægges med henblik på, at erfaringer og resultater kan spredes.

Metode

Den kvantitative analyse

- Her ønskes overordnet en analyse af:
- Andelen af fuldtid, deltid og timeløn på området
- Udviklingen i andel af fuldtid, deltid og timeløn på området
- En analyse af medarbejdergrupper på området og individkarakteristika om disse
- En analyse af, hvorvidt der er forskel på brugen af de timelønnede indenfor overenskomstens dækningsområde, jf. overenskomstens § 1.
- Sygefravær på området
- Individkarakteristikens indflydelse på beskæftigelsesgraden

- Forskelle i arbejdstid og ansættelsesform mellem de forskellige personalegrupper på området.

Den kvalitative analyse:

Den kvalitative analyse vil bestå af en række interviews, der målrettes hhv. HR-chefer, chefer på socialområdet, decentrale ledere, tillidsvalgte og medarbejdere i et antal af parterne udvalgte regioner. Spørgeguiden til interviewene vil være forskellige afhængigt af, hvilken målgruppe, der er tale om.

Spørgeguiden til interviews med HR-chefer og chefer på socialområdet vil overordnet omhandle rekrutteringssituationen på området, præferencer ift. ansættelsesformer på området, eventuelle konkrete initiativer ift. at hæve beskæftigelsesgraden eller nedbringe antallet af timelønnede samt eventuelle barrierer ift. at hæve beskæftigelsesgraden eller nedbringe antallet af timelønnede.

Spørgeguiden til interviews med de decentrale ledere vil i højere grad handle om brugen af ansættelsesformer på den konkrete institution eller arbejdsplads, samt årsager og begrundelser herfor samt lederens oplevelse af medarbejdernes præferencer ift. arbejdstid, ansættelsesform mv.

Spørgeguiden til interviews med medarbejdere vil handle om medarbejderens ansættelsesform, begrundelser/baggrund for den tilbudte/valgte ansættelsesform, medarbejderens holdning eller ønsker til arbejdstid samt en afsøgning af muligheden for at øge beskæftigelsesgraden.

Formålet med den kvalitative analyse er således at komme i dybden med de muligheder og begrænsninger, der ligger til grund for den anvendte ansættelsesform og arbejdstid. Der indgås et samarbejde med en ekstern part, der i tæt samarbejde med de centrale parter planlægger, udfører og bearbejder analyserne. Den eksterne part formidler løbende resultater og erfaringer fra interviewene til de centrale parter, så det sikres, at interviewene er på rette spor, og der opnås den viden, der er behov for.

Samarbejde med regionerne om afprøvning af redskaber

Med afsæt i analyserne iværksættes et samarbejde på frivillig basis med udvalgte regioner, der skal arbejde med at afprøve redskaber og metoder til at øge beskæftigelsesgraden og nedbringe antallet af timelønnede på området. Der kan hentes inspiration til redskaber og metoder fra fuldtidsprojekt "Bedre mulighed for fuldtid" tilpasset området. Resultater og erfaringer der opnås i samarbejdet med regionerne spredes så vidt muligt og i relevant omfang til de øvrige regioner.

Evaluering

Som en del af den afsluttende evaluering af projektet, vil der mellem de centrale parter være en opsamling af resultaterne af det samlede projekt, og de erfaringer der er opnået.

Målgruppe

Omsorgs- og pædagogmedhjælperne indenfor overenskomstens område.

HR-chefer, chefer på socialområdet, de centrale ledere og tillidsvalgte på området.

Formidling

Analysernes resultater og arbejdspladsernes erfaringer formidles løbende.

Styring og organisering

Projektleder fra RLTN og projektleder fra FOA/SL/3F.

Økonomi

Indsatsen finansieres af AUA-midler: XX

