

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

HK/KOMMUNAL
DL – PATIENT/ADMINISTRATION/
KOMMUNIKATION

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER
PR. 1. APRIL 2015
INDEN FOR HK/KOMMUNAL OG
DL - PATIENT/ADMINISTRATION/ KOMMUNIKATIONS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Lokal løndannelse.....	3
3. Dækningsområde.....	3
4. Løn.....	3
4.1. Grundlønsindplaceringer	3
5. Pension og ATP	4
5.1. Pension	4
5.2. ATP.....	4
5.3. ATP engangsprovenu.....	4
6. Arbejdstid og særydelser.....	5
6.1. Arbejdstid	5
6.2. Forskudt tid mv.....	5
7. Kompetencefond.....	5
8. Personalepolitiske projekter	6
9. Lov om offentlig digital post	7
9.1. Opsigelsesbestemmelser	7
9.2. Opsigelsesbestemmelser vedrørende tjenestemænd.....	8
9.3. Bilag	8
10. Andre ændringer	8
11. Afslutning	8
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	10
Bilag 2: Puljer mv.....	11
Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område.....	12
Bilag 4: Beskrivelse af samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i fremtidens sundhedsvæsen	14
Bilag 5: Kompetencefond.....	17

Dato: 4. marts 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL OG DL - patient/administration/kommunikation

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 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at fællesaftale om lokal løndannelse videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitslønngaranti.

3. Dækningsområde

Dækningsområdet i overenskomst for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele udvides med:

- Financial controller (erhvervsakademiuddannelse)
- Serviceøkonomi (erhvervsakademiuddannelse)

4. Løn

4.1. Grundlønsindplaceringer

A.

Financial controller og serviceøkonomi aflønnes på grundløntrin 27 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og optages i overenskomsten på samme vilkår som gældende for administrationsøkonomer. Eventuelt allerede ansatte financial controller eller serviceøkonomer bibeholder hidtidig indplacering, med mindre andet aftales, f.eks. hvis pågældende er indplaceret som ufaglært.

B.

Specialister (laboratorie- og miljøpersonale) kan indplaceres på yderligere to grundlønstrin svarende til 41 + 2.600 kr. (31. marts 2000 niveau) eller 46 + 7.800 kr. (31. marts 2000 niveau) på vilkår svarende til overenskomstens øvrige specialister på disse grundlønstrin.

5. Pension og ATP

5.1. Pension

A.

Pensionsbidragene forhøjes pr. 1. april 2016 i overenskomst for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandssat kontorpersonale på følgende vis:

- Pensionsbidrag på 15,20 % forhøjes til 15,64 %
- Pensionsbidrag på 15,30 % forhøjes til 15,64 %
- Pensionsbidrag på 15,50 % forhøjes til 15,84 %
- Pensionsbidrag på 17,70 % forhøjes til 18,04 %

B.

Pensionsbidragene forhøjes pr. 1. april 2016 i overenskomst for lægesekretærer på følgende vis:

- Pensionsbidrag på 15,20 % forhøjes til 15,54 % - dog ikke for ledende lægesekretærer på grundlønstrin 43 + 3.300 kr. (31. marts 2000 niveau).
- For ledende lægesekretærer på grundlønstrin 43 + 3.300 kr. (31. marts 2000 niveau) forhøjes pensionsbidraget fra 15,20 % til 16,20 %.

Samlet merudgift: 17,19 mio. kr.

5.2. ATP

ATP-satser forhøjes pr. 1. januar 2016, som følger:

- F-satsen (pr. 1. januar 2014 2.851,20 kr. pr. år) forhøjes til 3.408,00 kr. pr. år svarende til A-sats.

De anførte udgifter er 2/3 arbejdsgiverbidrag af forhøjelsen.

Udgiften til den generelle forhøjelse af ATP-satserne med 168,00 kr. pr. 1. januar 2016 indgår ikke i beregningen af merudgiften, men indgår ved de generelle forhandlinger med Forhandlingsfællesskabet.

Merudgift: 3,94 mio. kr.

5.3. ATP engangsprovenu

ATP engangsprovenuet udgør samlet 402.771 kr.

ATP engangsprovenuet overføres til kompetencefonden, jf. pkt. 7 og bilag 5.

6. Arbejdstid og særydelser

6.1. Arbejdstid

RLTN og Sundhedskartellet, HK/Kommunal og FOA er enige om, at der i perioden gennemføres et samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i fremtidens sundhedsvæsen.

Parterne ønsker i fællesskab at se på arbejdstidsreglerne, herunder om arbejdstidsreglerne kan udvikles, så de i højere grad imødekommer parternes fælles interesser i forhold til arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse samt understøtter den generelle udvikling i sundhedsvæsenet og på arbejdsmarkedet.

Gennemførelse af samarbejdet forudsætter, at der afsættes midler fra AUA-aftalen. Parterne er enige om, at 3F inviteres med i samarbejdet. Samarbejdet er beskrevet i bilag 4.

6.2. Forskudt tid mv.

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes pr. 1. april 2016 0,4 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,03 mio. kr.

7. Kompetencefond

Det er mellem RLTN og en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet, på LO/OAO-området, aftalt, at der i overenskomstperioden etableres en kompetencefond med udmøntning pr. 1. april 2016, jf. bilag 5.

Oversigten over overenskomster og organisationer i bilag 1 er foreløbig og færdiggøres efterfølgende.

Parterne er enige om at afsætte følgende midler til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2016: 9,20 mio. kr.

Heraf udgør:

- Midler til særlige kompetence- og udviklingsformål, jf. bilag 4 i forliget med Forhandlingsfællesskabet: 0,80 mio. kr.
- Uddannelsesløft: 0,55 mio. kr.
- Organisationsmidler: 2,57 mio. kr.
- Gruppeliv: 0,44 mio. kr.
- Overførte midler fra OK13: 4,84 mio. kr.

Engangsmidler pr. 1. april 2015: 7,20 mio. kr.

Heraf udgør:

- Genanvendte OK-13 kompetenceudviklingsmidler: 4,84 mio. kr.
- Gruppeliv engangsprovenu: 0,44 mio. kr.
- ATP engangsprovenu OK-15 og OK-13: 0,40 mio. kr.
- AUA restmidler: 1,49 mio. kr.
- Restmidler fra OK-13 kompetenceudviklingspulje: 0,03 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 25,6 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Varige midler svarende til 9,20 mio. kr. årligt genanvendes ved overenskomstforhandlingerne i 2018.

Parterne er enige om at søge midler udmøntet på HK/KOMMUNAL's område, så fonden kan støtte aktiviteter, der påbegyndes den 1. januar 2016 eller senere. Ansøgning kan ske pr. 1. oktober 2015.

8. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om, at søge følgende personalepolitiske projekter iværksat:

A.

Projekt om ledende lægesekretærer

Udviklingen i sundhedsvæsenet er præget af store forandringsprocesser, som også har betydning for ledende lægesekretærers jobfunktioner, ansvar og ledelsesområder. Projektet sætter fokus på, hvordan ledende lægesekretærer kan indgå på forskellige niveauer og i forskelligt omfang i både faglig, administrativ og strategisk ledelse. Projektets formål er at afdække udfordringer og muligheder i forhold til ledende lægesekretærer, som aktive medspillere i fremtidens sundhedsvæsen. Projektet tilrettelægges bl.a. med en undersøgelse, der inddrager ledende lægesekretærer selv, deres chefer og repræsentanter for det organisatoriske niveau i regionerne.

Projektets gennemførelse forudsætter finansiering via AUA-midler.

B.

Nye roller for IT-personale – fra tekniker til konsulent.

OK-13 projekt som gennemføres i OK-15 perioden.

Projektets gennemførelse forudsætter fortsat finansiering via AUA-midler.

9. Lov om offentlig digital post

9.1. Opsigelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses lov om offentlig digital post.

§ 27 i overenskomst for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele, § 18 i overenskomst for lægesekretærer m.fl. og § 15 i overenskomst for grafisk beskæftiget personale ændres til følgende:

”Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK/KOMMUNAL ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til HK/KOMMUNAL ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK/KOMMUNAL skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK/KOMMUNAL herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til HK/KOMMUNAL.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til HK/KOMMUNAL sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på HK/KOMMUNAL.

Underretningen til HK/KOMMUNAL indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i bilag 4.”

Resten af paragraffen er uændret i forhold til i dag.

9.2. Opsigelsesbestemmelser vedrørende tjenestemænd

Parterne er enige om, at overenskomsternes opsigelsesbestemmelser vedrørende tjenestemænd tilpasses lov om offentlig digital post.

Protokollat 5, § 5 i overenskomst for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele ændres til følgende:

"I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes til HK/KOMMUNAL.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til HK/KOMMUNAL sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på HK/KOMMUNAL.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i bilag 4."

9.3. Bilag

Parterne er enige om, at overenskomsternes relevante bilag tilpasses lov om offentlig digital post.

10. Andre ændringer

A.

Overenskomsten vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele skifter navn til "Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl."

B.

Det afklares i OK-15 perioden hvorledes og på hvilke vilkår grafisk beskæftiget personale i givet fald ved OK-18 vil kunne indskrives i overenskomst for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele

11. 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, kutyper og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, 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 4. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

 Jesper Tjørtveit-Thomsen

For HK/KOMMUNAL:



DL – PATIENT/ADMINISTRATION/ KOMMUNIKATION:





Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele af 19. november 2013.
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for lægesekretærer m.fl. af 19. november 2013.
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for grafisk beskæftiget personale af 19. november 2013.
- Arbejdstidsaftale af 8. august 2013 (lægesekretærer og telefonister ved sygehuse).

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Lægeseekretærer	8.846	3.355,29	0,40%	13,42
Kontor- og It-personale mv.	6.155	2.559,66	0,40%	10,24
Grafisk beskæftiget personale	43	17,90	0,40%	0,07
Særlige kompetence og udviklingsformål				0,80
Ufaglært til faglært				0,55
Genanvendte kompetencemidler fra OK-13				4,84
Total	15.044	5.932,85	0,40%	29,92

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
5. Pension og ATP				
5.1 Pensionsforbedring				
Forhøjelse af pensionsbidrag (32.01 og 32.09)	01-04-16	17,19	57,45%	0,29%
5.2 ATP forhøjelse				
ATP satsen hæves til A	01-04-16	3,94	13,17%	0,07%
6. Arbejdstid og særydelser				
6.2 Forskudt tid mv.				
Forbedringer af forskudttidsaftalen (11.05.1.1)	01-04-16	0,03	0,10%	0,00%
7. Kompetenceudvikling				
Kompetencefond	01-04-16	9,20	30,75%	0,16%
Provenu				
Gruppeliv	01-04-16	-0,44	-1,47%	-0,01%
Udgifter i alt		29,92	100,00%	0,50%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrundet af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitament, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge

- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parter arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

- Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

Bilag 4: Beskrivelse af samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i fremtidens sundhedsvæsen

Arbejdstidsreglerne skal understøtte og følge med udviklingen i sundhedsvæsenet samt følge med udviklingen på arbejdsmarkedet. Det betyder bl.a. at de skal understøtte den fælles opgave, der skal løses på tværs af faggrupperne omkring patienten. Samtidig er det vigtigt, at de er hensigtsmæssige og legitime i medarbejdernes og ledernes øjne. På den baggrund igangsættes et samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i fremtidens sundhedsvæsen.

Formålet med samarbejdet er at afdække, om der er behov for nye arbejdstidsregler, som sikrer en arbejdstilrettelæggelse med udgangspunkt i patientens behov, høj kvalitet og faglighed, høj arbejdsglæde hos medarbejderne, balance mellem arbejde og fritid og optimal ressourceanvendelse. Samtidig skal samarbejdet bidrage til at afdække den nuværende arbejdstilrettelæggelse og gode eksempler på arbejdstilrettelæggelse, som understøtter udviklingen i sundhedsvæsenet og et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdet indeholder tre faser. I første fase er der fokus på at afdække området med henblik på at skabe et fælles udgangspunkt for de videre drøftelser. I 2. fase analyseres behovet for nye arbejdstidsregler, mens fase 3 bruges til at foretage en afprøvning af eventuelle nye arbejdstidsregler.

1. FASE: Analyse

Analysefasen indeholder fire delelementer:

- Repræsentativ dataanalyse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
- Afdækning og analyse af medarbejderes og lederes oplevelse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
- De gode eksempler
- Udviklingstendenser i sundhedsvæsenet og på arbejdsmarkedet

Repræsentativ dataanalyse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse

Dataanalysen skal afdække fakta vedr. omfang og udvikling i planlægning af og ændringer i arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, herunder bl.a. tilkald, omlagt tjeneste, overarbejde, inddraget fridøgn mv. Analysen skal præsentere en bredde, og data kan for eksempel opdeles på faggrupper, regioner, afdelinger mv.

Med en fælles dataanalyse opnår parterne en fælles viden om, hvordan arbejdet rent faktisk tilrettelægges.

Afdækning og analyse af medarbejderes og lederes oplevelse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse

Der gennemføres en afdækning og analyse af medarbejderes og lederes oplevelse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse på udvalgte afdelinger.

Formålet er at identificere hvordan medarbejdere og ledere oplever arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, herunder ændringer i arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, og sammenholde medarbejdere og lederes oplevelse af forhold omkring arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse med de objektivt konstaterbare forhold (for eksempel mængden af overarbejde, omlægninger mv.).

De gode eksempler

I dette delelement identificeres eksempler på god arbejdstilrettelæggelse. De gode eksempler, herunder lokale aftaler, tager udgangspunkt i parternes fælles interesser vedrørende arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse og forudsætter derfor, at parterne får en fælles forståelse af, hvad god arbejdstilrettelæggelse er.

Formålet er at identificere "best practice" i forhold til at opnå en arbejdstilrettelæggelse, der lever op til parternes fælles interesser.

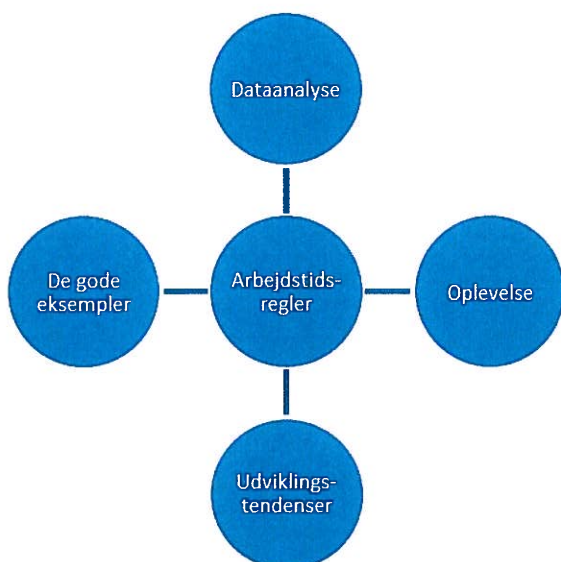
Udviklingstendenser i sundhedsvæsenet og på arbejdsmarkedet

For at sikre, at analysefasen tager højde for udviklingen i fremtidens sundhedsvæsen og på arbejdsmarkedet og ikke blot giver en retrospektiv analyse af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i 2015, gennemføres en analyse af udviklingstendenserne i sundhedsvæsenet samt de afledte konsekvenser og fremtidige rammer og behov i forhold til arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse. Det kan overvejes at inddrage relevante eksperter i drøftelserne.

2. FASE: Drøftelse af nye arbejdstidsregler

I 2. fase holdes de gældende arbejdstidsregler op mod resultaterne af de fire delanalyser i del 1 med henblik på at vurdere behovet for nye fælles arbejdstidsregler, jf. figuren nedenfor.

Såfremt parterne vurderer, at der er behov for nye arbejdstidsregler, udarbejder parterne i fælleskab forslag hertil.



3. FASE: Forsøg

På baggrund af parternes drøftelse i 2. fase tages der stilling til, om der på udvalgte regionale arbejdspladser skal foretages forsøg med ændrede arbejdstidsregler. Et forsøg kan også gennemføres med enkeltelementer i arbejdstidsreglerne. I fællesskab udvælger parterne arbejdspladserne og udstikker retningslinjerne for en eventuel afprøvning af de arbejdstidsregler, der blev udarbejdet i 2. fase.

Der aftales et økonomisk sikkerhedsnet for både arbejdsgivere og medarbejdere i forbindelse med eventuelle forsøg.

Tidsplan

2015/2016: Gennemførelse af 1. FASE: Analyse og 2. FASE: Drøftelse af nye arbejdsregler.

2016/2017: Eventuel gennemførelse af 3. FASE: Forsøg

Organisering

Samarbejdet gennemføres af repræsentanter fra Sundhedskartellet, HK Kommunal, FOA og Danske Regioner.

Parterne aftaler i fællesskab inddragelse af eksterne.

Finansiering

Samarbejdet finansieres af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område for OK-15. Der er afsat ca. 6 mio. kr. til samarbejdet.

Udgifter til ekstern bistand	2 mio. kr.
Andet	4 mio. kr.

Bilag 5: Kompetencefond

Aftale om Kompetencefonden mellem RLTN og HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, FOA - Fag og Arbejde, 3F - Fagligt Fællesforbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for de organisationers forhandlingsområde og indenfor de overenskomster, som er oplistet i bilag 1 og er:

1. personale i regional tjeneste
2. 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.

§ 2. Indledning og formål

Formålet med aftalen er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på det regionale arbejdsmarked, herunder den enkeltes kompetencer i forhold til en styrket, tværgående opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne for de medarbejdergrupper, der er omfattet af aftalen. Fonden er dermed et supplement til og kan anvendes i sammenhæng med den indsats, der foregår for at styrke den tværgående indsats med henblik på at sikre fokus på patientforløb mv.

§ 3. Midlernes anvendelse

Stk. 1

Midlerne i Kompetencefonden anvendes til kompetenceudvikling i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Listen over aktiviteter kan ændres ved enighed mellem parterne.

Stk. 2

Ansøgning til fonden foregår på følgende måde:

- Ansøgninger underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, der er part i denne aftale. Ansøgninger fra flere personer fra den samme arbejdsplads, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning.
- Der kan søges op til 25.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden.

Stk. 3

Såfremt der er midler til rådighed, sker tildeling umiddelbart på baggrund af den underskrevne ansøgning i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Parterne sikrer sig inden udbetaling, at den søgte aktivitet er i overensstemmelse med aftalen. Hvis en ansøgning skal undersøges nærmere, meddeler en af parterne den anden part dette indenfor 14 dage.

Stk. 4

Det er en forudsætning for tildelingen af midler fra fonden, at der er tale om aktiviteter, der ligger udover den indsats, der i øvrigt finder sted. Midlerne kan anvendes til deltagergebyrer, materialer samt transport og ophold mv.

Stk. 5

Medarbejderudviklingssamtaler og eventuelle udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der henvises i øvrigt til de enkelte overenskomster.

Stk. 6

Tildelte midler udbetales fra Kompetencefonden direkte til arbejdspladsen.

Stk. 7

Fondens midler kan ikke anvendes til at støtte ansøgninger om uddannelser, der er overenskomstmæssigt fastsat eller hvortil der er særskilt offentlig finansiering, fx i forbindelse med særlige lovgivningsmæssige indsatsområder eller trepartsaftaler.

§ 4. Styring og administration

Stk. 1

Kompetencefonden består af følgende fondsområder:

- Fondsområde 1: FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne
- Fondsområde 2: HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund og Dansk Socialrådgiverforening

Fordelingen af overenskomster på fondsområder fremgår af bilag 1.

Stk. 2

Driften af Kompetencefonden ledes af en styregruppe med repræsentanter fra RLTN og 2 repræsentanter fra hvert fondsområde og en fællesrepræsentant fra de deltagende organisationer. Styregruppen træffer beslutning i enighed.

Styregruppen:

- Træffer beslutning om administration og ansøgningsprocedure for begge fondsområder, så det sker billigt og effektivt
- Udarbejder statistik og regnskab for begge fondsområder og de enkelte organisationers finansieringsbidrag
- Træffer beslutning om informationsaktiviteter af generel karakter og kan forestå informationsaktiviteter, der er specifik for det enkelte fondsområde, i samarbejde med parterne på fondsområdet

- Sikrer en koordineret evaluering af Kompetencefonden.

Stk. 3

Udgifter til sekretariat, administration og IT-løsninger, evaluering, informationsaktiviteter generelt og på det enkelte fondsområde mv. finansieres indenfor Kompetencefondens økonomiske ramme fordelt forholdsmæssigt mellem fondsområderne.

§ 5. Økonomi

Stk. 1

Der afsættes midler til Kompetencefonden som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2

For organisationer i Fondsområde 1 afsættes mindst 0,05 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2016.

For organisationer i Fondsområde 2 afsættes mindst 0,08 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2016.

Stk. 3

Midlerne anvendes på fondsområderne efter de tilførsler, der er sket fra de enkelte organisationers overenskomstforhandlinger.

Der er afsat midler til fonden i henhold til bilag I for de enkelte fondsområder.

§ 6. Udmøntning af midler fra Kompetencefonden

Der kan ske udmøntning af midler fra Kompetencefonden fra 1. april 2016.

§ 7. Evaluering af Kompetencefonden

Der gennemføres inden udgangen af overenskomstperioden en evaluering af Kompetencefonden, herunder af det enkelte fondsområde, med henblik på drøftelse af en evt. videreførsel af fonden.

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015. Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af overenskomstperioden med mindre andet aftales som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2

Hvis Kompetencefonden ikke videreføres tilbageføres evt. uforbrugte midler til anvendelse for de bidragende overenskomstråder efter aftale mellem parterne som led i overenskomstforhandlingerne.

Bilag 1 - Fondsområder, organisationer, overenskomster og finansiering

Fondsområderne består af følgende organisationers overenskomster med tilførsel af midler som fastsat nedenfor:

Fondsområde 1

Organisationer:

- FOA – Fag og Arbejde
- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

Overenskomster:

- Ambulanceuddannet personale
- Erhvervsuddannede serv.ass. og elever
- Husassistenter
- Håndværkere m.fl.
- Neurofysiologiassistenter og –elever
- Regions- og skolebetjente
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere mv.
- Sygehusportører
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem

Tilførte midler:

Organisation	Varige midler pr. 1. april 2016	Engangsmidler
FOA – Fag og Arbejde		
3F Fagligt Fælles Forbund		
Dansk Metal/håndværker.org.		

Fondsområde 2

Organisationer:

- HK Kommunal
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- Dansk Socialrådgiverforening

Overenskomster:

HK Kommunal

- Lægeseekretærer
- Kontor- og IT-personale mv.
- Grafisk personale
- Vagtcentralpersonale

Socialpædagogerne

- Pæd.pers. og husholdn.led. døgninst.

Teknisk Landsforbund

- Tekniske designere m.fl..
- Audiologiassistenter og –elever

Dansk Socialrådgiverforening

- Socialrådgivere

Tilførte midler:

Organisation	Varige midler pr. 1. april 2016	Engangsmidler
HK Kommunal		
Socialpædagogerne		
Teknisk Landsforbund		
Dansk Socialrådgiverforening		

Overenskomster, der ikke er taget stilling til:

- *Led. værkst.pers. mv., klientv.*
- *Ledende servicepersonale*
- *Oms.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.*

Bilag 2 - Liste over aktiviteter, jf. § 3, stk. 1

Fondsområde 1

FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

Forberedende voksenundervisning (FVU)

Almen voksenuddannelse (AVU)

Højere forberedelseseksamen (HF)

Erhvervsuddannelse (EUD) taget som et GUV-forløb

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)

Videregående voksenuddannelse (VVU/akademiuddannelser) (moduler af eller hel uddannelse)

Diplomuddannelse (moduler af eller hel uddannelse)

Masteruddannelse (moduler af eller hel uddannelse)

Voksenunderviseruddannelse

Kompetenceudvikling, som udvikles og gennemføres internt i regionerne

Fondsområde 2

HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund og Dansk Socialrådgiverforening

Kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere:

Akademiuddannelser (eller -moduler)

Sundhedskommunom og anden kommunomuddannelse (eller -moduler) for de grupper, der ikke har tilbudspligt

Diplomuddannelser (eller -moduler)

Masteruddannelser (eller -moduler)

Kandidatuddannelser

Meritpædagoguddannelsen