

Delforlig på KL-området

- 25. januar 2008

- Seniorinitiativer
- Kompetenceudvikling
- Fravær af familie-
mæssige årsager



Seniorinitiativer - I

Der indføres centrale seniorrettigheder:

- Alle ansatte:

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
60	2
61	3
62 og derover	4

- Afvikling:

- Seniordage kan afholdes enten som hele eller halve dage. Eller afholdes i timer efter aftale
- Seniordage kan konverteres til en årlig bonus eller løbende pensionsindbetaling

Seniorinitiativer - II

- Tidligere indsats for udvalgte udsatte grupper:

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
58	2
59	3
60	4
61	4
62 og derover	4

- Grupperne:
 - Dagplejere, husassistenter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogisk pers. ved dag- og døgninstitutioner mv., pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter mv., social- og sundhedspersonale, specialarbejdere mv.

Seniorinitiativer - III

Der indføres lokale seniorpuljer:

- Puljer i den enkelte kommune til seniorpolitiske initiativer
- Midler fra 3-partsaftalerne i perioden 2009-2011
- Opdelt på AC-, FTF-K, og LO-området
- Midlerne skal efter lokal beslutning anvendes til aktiviteter, som bidrager til at fastholde seniorer
- Beslutning træffes i enighed af et udvalg bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter mv.

Seniorinitiativer - IV

Seniorpolitik:

- Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af kommunens personalepolitik
- Ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale
- Det afgøres lokalt i MED fra hvilken alder, tilbuddet skal gælde

Kompetenceudvikling - I

- Udmøntning af midler fra trepartsaftalerne:
 - 388 mio. kr. afsat til øget kompetenceudvikling i kommunerne
 - Midlerne anvendes efter ansøgning til kompetencegivende kurser / efter- og videreuddannelse
 - 3 bestyrelser i kommunen for henholdsvis AC-, FTF-K- og LO-området træffer beslutning om ansøgninger
 - Bestyrelserne består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter mv.
 - Procedure for ansøgninger afklares i koordinerende forum, som består af medlemmer fra de 3 bestyrelser

Kompetenceudvikling - II

- Ret til medarbejderudviklingssamtale (MUS):
 - Alle medarbejdere skal have en årlig MUS
 - MUS-samtalen er individuel
 - Det kan aftales lokalt, at MUS-samtalen holdes som gruppe- og teamsamtaler
 - Hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS-samtaler

Fravær af familiemæssige årsager - I

Forbedrede barselvilkår og øremærkning af orlov til mænd:

- Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes
- Herudover har de tilsammen ret til 6 ugers fravær med løn
- Fravær med løn kan placeres fleksibelt, dog skal lønnet orlov afholdes før ulønnet orlov
- De nye regler gælder for fødsler efter 31. marts 2008
- Identiske regler er aftalt for adoptanter

Fravær af familiemæssige årsager - II

- Hidtil gældende regler:
 - Efter barnets 14. uge har moderen og faderen tilsammen ret til 10 ugers fravær med sædvanlig løn
 - De 10 ugers fravær med løn skal afholdes i tilslutning til udløbet af barnets 14. uge
 - Herudover har faderen ret til 2 ugers ret til fravær med sædvanlig løn
 - Identiske regler for adoptanter

Fravær af familiemæssige årsager - III

3 eksempler efter barnets 14. uge:

2 eksempler	I dag	OK-08
Eksempel 1: Mor er kommunalt ansat Mor tager mest muligt	= 10 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 2: Far er kommunalt ansat Far tager mest muligt	= 10 + 2 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 3: Far og mor er kommunalt ansat Far og mor tager tilsammen mest muligt	= 10 + 2 uger	= 6 + 6 + 6 uger