



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til  
KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 1349.1  
JH/jb  
Direkte tlf.nr.: 3347 0611  
7. februar 2008

**Vedr.: Politisk forhandling mellem RLTN og KTO - delforlig**

Ved en politisk forhandling den 7. februar 2008 mellem forhandlingsdelegationerne på RLTN's område lykkedes det at indgå et delforlig vedrørende seniorpolitiske initiativer.

. / . I vedlagte materiale er der en nærmere beskrivelse af delforliget:

- En pressemeddelelse hvor KTO's formand kommenterer delforliget.
- En plancheserie der kort beskriver seniorrettighederne.
- Protokollatteksterne som vedrører seniorinitiativer.

Ved næste ordinære politiske forhandling den 8. februar 2008 vil temaet være trivsel mv.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Tid	Den 7. februar 2008
Sted	Danske Regioner
Emne	Delforlig vedr. seniorinitiativer
Deltagere	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

## PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem RLTN og KTO om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008, er parterne enige om følgende:

### **A) Udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer**

Parterne er enige om, at den regionale pulje på 140 mio. kr., der er afsat i perioden 2008 til 2011 til at fremme seniorpolitiske initiativer i regionerne, udmøntes som en årlig seniorbonus til alle medarbejdere over 58/60/62 år, jf. vedlagte protokollat.

Ordningen fremgår af vedlagte "Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer", der indsættes som bilag til Rammeaftale om seniorpolitik.

I 2010 evaluerer parterne erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Trepartsmidlernes virkning på reguleringsordningen forudsættes neutraliseret. Hvorledes dette skal ske, forhandles mellem parterne den 20-02-2008 i forbindelse med de generelle forhandlinger om reguleringsordningen.

De centrale parter er enige om, at der hermed er gjort op med trepartsmidlerne til seniorinitiativer samt organisationernes krav i relation til trepartsinitiativer på seniorområdet.

## **B) Seniorsamtale**

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 15, FTF pkt. 17) indsættes en ny bestemmelse i Rammeaftale om seniorpolitik:

”§ X

Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

### *Bemærkning*

*Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik indgås mellem regionsrådet og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 3 i Rammeaftale om seniorpolitik.*

Stk. 2

Tilbudspligten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte region.

### *Bemærkning*

*Efter drøftelse i regionens øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse (hovedudvalget) fastlægges, fra hvilken alder tilbudspligten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.”*

## **C) Seniorpolitik**

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 13, FTF pkt. 17) indledes Rammeaftale om seniorpolitik med følgende tekst:

”I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne har regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af regionens personalepolitik. Ledelsen skal i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor informere og drøfte regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i regionens øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse (hovedudvalg), f.eks. i forbindelse med drøftelse af regionens personalepolitik.”

#### **D) Redaktionel gennemgang af Rammeaftale om seniorpolitik**

Parterne er enige om at gennemgå Rammeaftale om seniorpolitik redaktionelt med henblik på at synliggøre rammeaftalens fastholdelsessigte. Der er ikke herved tilsigtet indholdsmæssige ændringer.

#### **E) Overenskomstprojekter vedrørende fastholdelse af seniorer**

Parterne er enige om at understøtte regionernes fastholdelse af seniorer ved at afsætte midler efter Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden til, at et antal regioner kan indgå i en forsøgsordning med senkarrieresamtaler til ældre ledere. Samtidig afsættes midler til oprettelse af en idébank indeholdende eksempler på fastholdelse af seniorer. Med eksempler på fastholdelse sigtes både til aftaler om seniorordninger i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik og til seniorordninger via almindelig arbejdstilrettelæggelse og ændret jobindhold.

#### **F) Omkostninger**

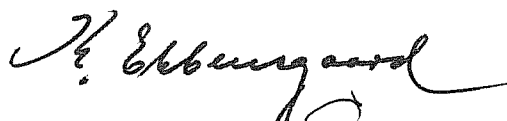
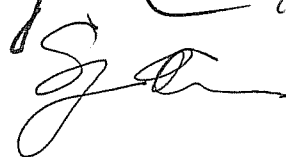
Dette protokollats omkostninger er opgjort til 1,15 mio. kr. Midlerne er til rådighed ved overenskomstperiodens udløb.

#### **G) Krav, der er forhandlet**

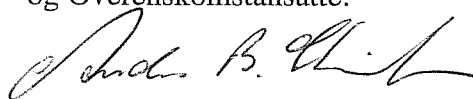
Parterne er enige om, at kravene 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 samt organisationernes krav i relation til trepartsinitiativerne på seniorområdet hermed er afhandlet.

København den 7. februar 2008

For Regionernes Lønnings-  
og Takstnævn:

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte:



## **PROTOKOLLAT VEDR. UDMØNTNING AF TREPARTS- MIDLERNE TIL SENIORINITIATIVER**

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem RLTN og KTO om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008 samt under forbehold for den konkrete udmøntning af trepartsaftalerne, er parterne enige om

### **Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer**

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 14, FTF pkt. 13) er RLTN og KTO enige om følgende:

1.

Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter *ikke* ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

2.

Der er ved trepartsaftalerne afsat midler til seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job. De afsatte midler er et engangsbeløb i den kommende overenskomstperiode, som skal finansiere et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne inden for Rameaftale om seniorpolitik.

3.

Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 4, ret til en seniorbonus.

4.

Med virkning fra den 1. januar 2009 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/62 år (gruppe1/gruppe 2/gruppe 3), jf. nedenfor.

#### *Bemærkning:*

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, får bonussen udbetalt første gang i januar 2009.*

*Medarbejdere, der fylder 58/60/62 år i 2009, får bonussen udbetalt første gang i januar 2010.*

*Medarbejdere, der fylder 58/60/62 år i 2010, får bonussen udbetalt i januar 2011.*

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder			Bonus i % af sædvanlig løn
Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	
58 år	60 år	62 år	0,8 %
59 år	61 år	63 år	1,2 %
60 år	62 år	64 år	1,6 %

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i enten gruppe 1 eller gruppe 3

Gruppe 3 består af:

- Læger (overlæger, lægelige chefer, afdelingslæger, reservelæger m.fl.)

Kun medarbejdere i ovenstående grupper, der er fyldt 58/60/62 år senest den 31-12-2010, omfattes af ordningen.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar måned i perioden 2009-2011.

5.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende

medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. bilag 1
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag 1

*Bemærkning:*

*Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.*

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

*Bemærkning:*

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, skal senest den 1. oktober 2008 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.*

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2009, skal senest den 1. oktober 2009 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.*

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2010, skal senest den 1. oktober 2010 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.*

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

6.

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

*Eksempler:*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2009, men fratræder inden januar 2010, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2009, den pågældende har været ansat.*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2008, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2008, den pågældende har været ansat.*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, men er fratrådt inden den 1. april 2008, er ikke omfattet af aftalen.*

7.

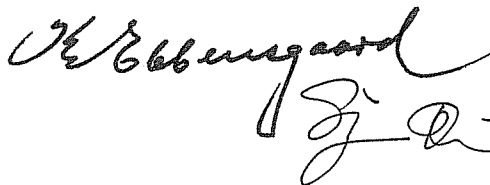
Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

8.

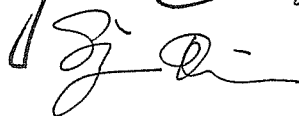
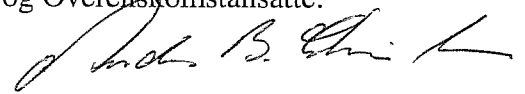
Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører med overenskomstperiodens udløb. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

København den 7. februar 2008

For Regionernes Lønnings-  
og Takstnævn:



For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte:





## Bilag 1. Konvertering af seniorbonus

### *Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb*

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

### *Konvertering til seniordage*

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 4 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde:

Alder			Antal seniordage
Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	
58 år	60 år	62 år	1-2 seniordage
59 år	61 år	63 år	1-3 seniordage
60 år	62 år	64 år	1-4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.



**KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE**  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 – FAX. 33 11 97 07  
[www.kto.dk](http://www.kto.dk) - E-mail: [kto@kto.dk](mailto:kto@kto.dk)

7. februar 2008

## **P R E S S E M E D D E L E L S E**

### **Også seniorrettigheder til de ansatte i regionerne**

RLTN og KTO har i dag holdt et politisk forhandlingsmøde om seniorrettigheder på det regionale arbejdsmarked.

Formanden for KTO, Anders Bondo Christensen udtaler:

*”Vi har i dag indgået et delforlig om seniorrettigheder for de ansatte i regionerne.*

*Med rettigheder til seniorerne i regionerne har KTO-fællesskabet – ligesom på det kommunale område - fået endnu et gennembrud på seniorområdet.*

*Delforliget betyder at:*

- *alle ansatte i kalenderåret efter det år, de fylder 60 år, har ret til en bonus, som kan veksles til 2 seniordage,*
- *alle ansatte i kalenderåret efter det år, de fylder 61 år, har ret til en større bonus, som kan veksles til 3 seniordage,*
- *alle ansatte i kalenderåret efter det år, de fylder 62 år eller derover, har ret til en yderligere forhøjet bonus, som kan veksles til 4 seniordage.*

*Lægerne opnår tilsvarende rettigheder 2 år senere, mens ansatte inden for særligt udsatte grupper opnår rettighederne allerede i kalenderåret efter den ansatte fylder 58 år. Sidstnævnte gruppe omfatter bl.a. social- og sundhedspersonale, rengøringsassistenter og servicemedarbejdere/-assistenter på sygehuse.*

*Vi har med aftalen taget hul på noget, vi har kæmpet for i flere år, og som vi givetvis vil forsøge at udbygge ved kommende overenskomstfornyelser. Seniorrettighederne er finansieret af midler afsat ved 3 partsaftalerne.”*

#### **Yderligere oplysninger:**

*KTO's formand, Anders Bondo Christensen, Tlf. 2164 6293*

# Delforlig på RLTN-området

---

- 7. februar 2008

- Seniorrettigheder



# Seniorinitiativer - I

Der indføres centrale seniorrettigheder 2009 - 2011:

- Alle ansatte:

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til en seniorbonus i januar, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
60	0,8%	2
61	1,2%	3
62 og derover	1,6%	4

- Afvikling:

- Seniordage afholdes som hele dage. Eller afholdes i timer eller halve dage efter aftale
- Seniordage tilrettelægges på samme måde som ferie
- Seniorbonus kan også konverteres til en løbende pensionsindbetaling eller til kombinationer af seniorbonus, seniordage og pensionsindbetaling

# Seniorinitiativer - II

- Tidligere indsats for udvalgte udsatte grupper:

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til seniorbonus i januar, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
58	0,8%	2
59	1,2%	3
60	1,6%	4
61	1,6%	4
62 og derover	1,6%	4

- Grupperne:
  - Husassistenter, pædagogisk pers. ved døgninstitutioner mv., rengøringsassistenter, social- og sundhedspersonale, specialarbejdere mv. og servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse

# Seniorinitiativer - III

- **Senere indsats for læger:**

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til seniorbonus i januar, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
62	0,8%	2
63	1,2%	3
64 og derover	1,6%	4

- **Lægegruppen omfatter:**

- Overlæger, lægelige chefer, afdelingslæger, reservelæger m.fl.

# Seniorinitiativer - IV

---

## Seniorpolitik:

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