



## Indholdsfortegnelse

<b>Forhandlingsfællesskabets beskrivelse af hovedelementerne i forliget.....</b>	<b>3</b>
<b>Forhandlingsfællesskabets slides om forliget.....</b>	<b>8</b>
<b>Forhandlingsfællesskabets pressemeddelelse .....</b>	<b>22</b>
<b>Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021 .....</b>	<b>23</b>
<b>Protokollat om forlig på KL's område 1. april 2021 – 31. marts 2024 .....</b>	<b>24</b>
<b>1. Løn generelt.....</b>	<b>24</b>
1.1. Generelle lønstigninger .....	24
1.2. Reguleringsordning .....	24
1.3. Organisationsmidler.....	25
1.4. Rekrutteringspulje.....	25
1.5. Lavt- og ligelønsprojekter .....	26
1.6. Gennemsnitsløngaranti .....	26
<b>2. Senior.....</b>	<b>26</b>
<b>3. Arbejdsmiljø .....</b>	<b>27</b>
<b>4. Sorgorlov .....</b>	<b>28</b>
<b>5. Fuld tid, timelønnede, mm.....</b>	<b>29</b>
<b>6. Nedsættelse af pensionskarens .....</b>	<b>30</b>
<b>7. Bæredygtighed og grøn omstilling.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Udvikling af det digitale arbejdsliv .....</b>	<b>31</b>
<b>9. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært .....</b>	<b>31</b>
<b>10. Elever .....</b>	<b>32</b>
10.1. Løn til erhvervsuddannelseselever .....	32
10.2. EGU-elever.....	32
10.3. Politisk dialog om elever.....	32
10.4. Pension til elever .....	32
10.5. Aftale for FGU-elever med kommunal praktikaftale .....	33
<b>11. Regulering af AKUT .....</b>	<b>33</b>
<b>12. Tryghedspuljen .....</b>	<b>33</b>
<b>13. Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter.....</b>	<b>34</b>
<b>14. Provenu ATP-lønsum.....</b>	<b>34</b>
<b>15. Lønfrigivelse.....</b>	<b>34</b>
<b>16. Omkostningsbilag.....</b>	<b>35</b>
<b>17. Forbeholdskrav .....</b>	<b>35</b>

## Bilagsfortegnelse

1.	Reguleringsordning .....	36
2.	Ligelønsprojekt.....	40
3.	Rammeaftale om seniorpolitik .....	41
4.	Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked .....	54
5.	SPARK videreføres, videreudvikles og fokuseres i perioden 2021 - 2024 .....	55
6.	Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø .....	57
7.	Leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant – uddannelse i psykisk arbejds miljø.....	59
8.	Ufaglært til faglært.....	60
9.	Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter .....	61
10.	Omkostningsbilag for KL/Forhandlingsfællesskabets forlig pr. 1. april 2021 – 31. marts 2024 .....	63

## Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 15. februar 2021 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

*Forliget indebærer bl.a.*

- *Generelle lønstigninger, som forbedrer reallønnen*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt*
- *Rekrutteringspulje*
- *Styrket seniorpolitisk indsats*
- *Udvikling af SPARK og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø*
- *Fælles fokus på fuldtid, timelønnede mm.*
- *Videreførelse af tryghedspuljen*
- *Videreførelse af uddannelsesløft fra ufaglært til faglært*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

### **Økonomi**

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 5,94 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 5,29 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen
- 0,075 % til lavtløns- og ligelønsprojektet
- 0,075 % til rekrutteringspulje
- 0,50 % til organisationsforbedringer.

## 1. Generelle lønstigninger

### **Forbedring af reallønnen**

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,02 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2021 stiger lønnen med 1,0 %
- Pr. 1. oktober 2021 stiger lønnen med 1,01 %
- Pr. 1. oktober 2022 stiger lønnen med 1,90 %
- Pr. 1. april 2023 stiger lønnen med 0,3 %
- Pr. 1. oktober 2023 stiger lønnen med 0,81 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle løninger med 5,29 %. Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling.

### **Reguleringsordning**

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.

Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den kommunale 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.

Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks. Parterne vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks for hhv. den kommunale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>År 2021</b>	<b>År 2022</b>	<b>År 2023</b>
Aftalte generelle lønstigninger	2,01 %	1,90 %	1,11 %
Reguleringsordningen - skøn	-0,21 %	0,30 %	0,18 %
<b>I alt</b>	<b>1,80 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>1,29 %</b>

### **Organisationspulje**

Der afsættes pr. 1. april 2022 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,50 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

## **Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt**

### *Lavtlønsprojekt*

Parterne er enige om at afsætte 84,053 mio. kr. pr. 1. april 2022 til en krone-forhøjelse af trin 11-21 i løntrinsystemet for kommunerne og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-21 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 653 kr. årligt (31. marts 2000-niveau), at trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 745 kr. årligt (1. januar 2006-niveau), samt at trin 3 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 601 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

### *Ligelønsprojekt*

Parterne er videre enige om at afsætte 56 mio. kr. pr. 1. april 2022 til et ligelønsprojekt, som skal bidrage til en udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder. Projektet omhandler særligt kvindedominerede grupper.

## **Rekrutteringspulje**

Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Derfor er parterne enige om at afsætte en rekrutteringspulje på 0,075% af den samlede lønsom (139,996 mio. kr.). Rekrutteringspuljen prioriteres til SOSU-området. Den konkrete udmøntning af puljen aftales med FOA ved organisationsforhandlingerne efter indgåelse af dette forlig. Såfremt der ikke opnås enighed, falder midlerne tilbage til generelle lønstigninger.

## **2. Andre aftaleelementer**

### **Styrket seniorpolitisk indsats**

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale 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. Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer. Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rameaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om et nyt partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.

### **Udvikling af SPARK og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø**

Parterne vil styrke indsatsen om det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre og udvikle SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) og ved at udvikle nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø.

Der igangsættes i perioden nye initiativer med øget fokus på spredning af SPARK's erfaringer, viden og værktøjer. SPARK udvikler i perioden blandt andet tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og om elementer i Aftale om trivsel og sundhed. Forløbet retter sig mod lokale MED-udvalg/

leder, TR, AMR i hele kommunen eller på tværs af kommuner mv. Fokus er blandt andet at styrke kommunens/MED's strategiske arbejdsmiljøarbejde. SPARK iværksætter desuden et arbejde med at undersøge, hvordan SPARK kan medvirke til, at deltagere i forløb i højere grad systematisk kan sprede erfaringer bredere end til egen arbejdsplads.

Parterne udvikler og tilbyder en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Formålet med uddannelsen er at bidrage til, at lederen i sin daglige ledelse får supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationer og for sig selv. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Desuden udvikler og tilbyder parterne en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

### ***Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser***

Parterne er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid og har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats; "En fremtid med fuldtid". I samarbejde med kommunerne udvikler parterne nye redskaber og løsninger, som skal bidrage til, at flere går op i tid eller ansættes på fuldtid. Som led i indsatsen kortlægges og analyseres anvendelsen af fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte kommuner. Når resultaterne af analysen foreligger, er parterne enige om politisk dialog om resultaterne. Parterne vil desuden undersøge muligheder for udvikling af et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte. I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

### ***Videreførelse af tryghedspuljen***

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskediggelse, videreføres i overenskomstperioden. Parterne er enige om, at der fortsat er behov for fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer. Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK, Forhandlingskartellet, Konstruktørforeningen og Lederne Søfart.

### ***Videreførelse af uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"***

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløftet "fra ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK-15 og som blev videreført ved OK-18. Uddannelsesløftet er fortsat målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer mv. Uddannelsesløftet omfatter følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK-Kommunal, Serviceforbundet, SL, TL og BUPL.

### **Inddragelse af medarbejderne i grøn omstilling og bæredygtighed**

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Det sker ved at ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne. Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Idéerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Desuden holdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger præsenteres.

### **Regulering af AKUT-bidraget**

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre, pr. 1. april 2022 til 42,5 øre og pr. 1. april 2023 til 43,0 øre.

### **Det digitale arbejdsliv**

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt de ansatte i kommunerne. Parterne vil bl.a. drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 samt drøfte eventuelt nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer med indførelse af nye digitale løsninger på de kommunale arbejdspladser.

### **Øvrigt**

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18 år.
- Månedslønnen for EGU-elever forhøjes 1. april 2022.
- Politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.

### **3. Økonomisk oversigt over forlig med KL**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>I alt</b>
<b>Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen</b>	<b>1,80 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>1,29 %</b>	<b>5,29 %</b>
<b>Organisationsmidler</b>		<b>0,50 %</b>		<b>0,50 %</b>
<b>Puljer og projekter</b>		<b>0,15 %</b>		<b>0,15 %</b>
<b>Forbedringer i alt</b>	<b>1,80 %</b>	<b>2,85 %</b>	<b>1,29 %</b>	<b>5,94 %</b>



# OK-21 Forlig - KL







# Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,29 % inkl. udmøntning fra reguleringsordningen.
- Prisudviklingen skønnes ifølge DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 %.



# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2021: 2,01 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2022: 1,90 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2023: 1,11 %

# Reguleringsordningen

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.
- 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.
- Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks og vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for hhv. den kommunale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

# Økonomisk oversigt over forliget

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	1,80 %	2,20 %	1,29 %	5,29 %
Organisationsmidler		0,50 %		0,50 %
Pulje og projekter		0,15 %		0,15 %
Forbedringer i alt	1,80 %	2,85 %	1,29 %	5,94 %



# Lavtløns- og ligelønsprojekt

- 84 mio. kr. anvendes til en kroneforhøjelse af trin 11-21 i løntrinssystemet for kommunerne og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala.
- 56 mio. kr. anvendes til ligelønsprojektet, som bidrager til udligning af ulige løn mellem mænd og kvinder for kvinde-dominerede grupper.



# Rekrutteringspulje

- Der afsættes en rekrutteringspulje på 0,075% af den samlede lønsum (140 mio. kr.).
- Rekrutteringspuljen prioriteres til SOSU-området.
- Den konkrete udmøntning af puljen aftales med FOA ved organisationsforhandlingerne.



# Styrket seniorpolitisk indsats

- Fornyset og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder.
- Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.
- Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer.
- Etablering af Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.



# Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen

- SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) styrker fokus på udvikling og spredning af erfaringer, viden og handlekompetencer for at forbedre arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- SPARK udvikler i perioden nye tilbud, fx netværksforløb med temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og elementer i Aftale om trivsels og sundhed på arbejdspladserne.
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar.
- Udvikling af uddannelse for leder, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø.





# Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser

- Parterne er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Parterne vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i perioden.
- Parternes vil undersøge muligheder for et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.
- I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.



# Tryghedspuljen videreføres

- Tryghedspuljen videreføres i overenskomstperioden.
- Tryghedspuljen finansierer tryghedsskabende aktiviteter for medarbejdere, der berøres af personalebudsninger.
- Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK, Forhandlingskartellet, Konstruktørforeningen og Lederne Søfart.



# Uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”

- Uddannelsesløftet fra ufaglært til faglært videreføres uændret.
- Fortsat supplement til øvrige kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationer i Forhandlingsfællesskabet (3F, FOA, HK-Kommunal, Serviceforbundet, SL, TL og BUPL).



# Medarbejdere og grøn omstilling

- Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.
- Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Ideerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet.
- Der afholdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger til at fremme grøn omstilling og bæredygtighed præsenteres.



# Øvrige elementer

- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år.
- AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomst-resultat.
- Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter.
- Politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.
- Politisk dialog om det digitale arbejdsliv.



## PRESSEMEDDELELSE

15. februar 2021

### **OK-forlig for 500.000 kommunalt ansatte er på plads**

**Forhandlingsfællesskabet har i dag indgået et 3-årigt forlig, der forbedrer reallønnen for de kommunalt ansatte.**

Formanden for Forhandlingsfællesskabet og forhandlingsleder på det kommunale område, Mona Striib, udtaler:

*”Vi har landet et 3-årigt forlig, hvor vi er lykkedes med ikke bare at sikre, men også forbedre reallønnen for kommunalt ansatte. Det er sket på trods af nogle meget svære betingelser med corona og usikkerhed omkring økonomien,”* siger Mona Striib.

Med aftalen følger generelle lønstigninger på 5,29 procent i perioden inklusiv reguleringsordningen for de kommunalt ansatte.

*”Samtidig er der aftalt solide organisationspuljer, som nu kan anvendes af de enkelte organisationer og KL til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Jeg er også tilfreds med, at vi har fundet en samlet balance med både en lavtløns- og ligelønspulje og en rekrutteringspulje”* siger Mona Striib.

Aftalen kommer efter langvarige og vanskelige forhandlinger. Mona Striib peger på, at forliget udover løn også rummer en række andre forbedringer.

*”Med aftalen styrker vi bl.a. arbejdsmiljøindsatsen med nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og vores arbejdsmiljørepræsentanter. Vi får en ny og styrket indsats for seniorer med det formål bl.a. at understøtte et langt og godt arbejdsliv. Samtidig har vi aftalt et fælles og tiltrængt fokus på fuldtid, timelønsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser på det kommunale arbejdsmarked, og endelig sætter vi fokus på værdien af at inddrage medarbejderne i den grønne omstilling på arbejdspladserne,”* slutter Mona Striib.

*Yderligere oplysninger:*

Forhandlingsfællesskabets formand Mona Striib, mobil 2341 4198.

Forhandlingsfællesskabets formål er at sikre de tilsluttede organisationer størst mulig indflydelse på løn- og arbejdsvilkår for ansatte i kommuner og regioner. Det sker blandt andet ved at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og arbejdsvilkår. Der er 51 medlemsorganisationer med i alt ca. 564.000 medlemmer.

**Forhandlingsfællesskabet**, Løngangstræde 25, 1., 1468 København K, tlf.: 3311 9700  
www.forhandlingsfællesskabet.dk - post@forhandlingsfaellesskabet.dk

KL

Forhandlingsfællesskabet

Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overens-  
komst- og aftalefornyelsen pr. 1 april 2021

15. februar 2021

---

Tid	Den 15. februar 2021
Sted	København
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2021
Delta- gere	Repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet og repræsentanter for KL

---

## PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler inden for det kommunale 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 generelt

#### 1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00 pct.

Pr. 1. oktober 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 1,01 pct.

Pr. 1. oktober 2022 ydes en generel lønforhøjelse på 1,90 pct.

Pr. 1. april 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,30 pct.

Pr. 1. oktober 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,81 pct.

Se omkostningsbilag 10.

#### 1.2. Reguleringsordning

- A. Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022, 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 de kommunale/regionale lønindeks.

- C. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personale goder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmark Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- D. Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmedesvis parallel lønudvikling i den kommunale 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. KL, Regionernes Lønnings- og Takstnavn og Forhandlingsfællesskabet gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks.

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

### **1.3. Organisationsmidler**

Der afsættes pr. 1. april 2022 organisationsmidler svarende til 0,50 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Der henvises endvidere til pkt. 1.4, 1.5 og 14.

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. Rekrutteringspulje**

Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Parterne er enige om pr. 1. april 2022 at afsætte en rekrutteringspulje på 0,075% af lønsummen (139,996 mio. kr.). Rekrutteringspuljen prioriteres til SOSU-området.

Den konkrete udmøntning af elementerne aftales med FOA ved organisationsforhandlingerne efter indgåelse af dette forlig. Såfremt der ikke opnås enighed, falder midlerne tilbage til generelle lønstigninger.

### **1.5. Lavt- og ligelønsprojekter**

#### *Lavtlønsprojekt*

Parterne er enige om at afsætte 84,053 mio. kr. pr. 1. april 2022 til en kroneforhøjelse af trin 11-21 i løntrinsystemet for kommunerne og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-21 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 653 kr. årligt (31. marts 2000-niveau), at trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 745 kr. årligt (1. januar 2006-niveau), samt at trin 3 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 601 kr. årligt (1. januar 2006-niveau). Puljen finansieres af lønsummen.

#### *Ligelønsprojekt*

Parterne er videre enige om at afsætte 55,998 mio. kr. pr. 1. april 2022 til ligelønsprojektet. Fordelingen af midlerne fremgår af bilag 2 og forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne. Der afsættes 0,03 pct. af lønsummen.

### **1.6. Gennemsnitsløngaranti**

”Aftale om Gennemsnitsløngaranti” indgået mellem KL og organisationer i Forhandlingsfællesskabet videreføres i OK21-perioden.

## **2. Senior**

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale 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 følgende initiativer:

#### *Fornyelse af Rammeaftale om Seniorpolitik*

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv, jf. bilag 3.

#### *Vejledning – Rammeaftale om Seniorpolitik*

Parterne er enige om at udarbejde en opdateret vejledning til Rammeaftalen som følge af ændringerne i selve Rammeaftalen. Vejledningen skal foreligge senest med udgangen af 2021 og finansieres af AUA-midler.

#### *Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv*

Parterne er enige om at etablere Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked. Partnerskabet aftales for den kommende overenskomstperiode og finansieres af AUA-midler. Partnerskabet er beskrevet i bilag 4.

Der afsættes i alt 3 mio. kr. til parternes seniorinitiativer i perioden, der finansieres af AUA.

### 3. Arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at indsatsen for at skabe og udvikle det gode arbejdsmiljø, fysisk såvel som psykisk, sker i den enkelte kommune og på de enkelte kommunale arbejdspladser i samarbejde mellem ledelse, medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Et godt samarbejde bidrager til det gode arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser, øget trivsel, effektivitet og kvalitet. Det sker gennem fokus på kerneopgaven.

Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samler den gældende lovgivning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ét sted. Dermed får de kommunale arbejdspladser et godt fundament for at fortsætte og udvikle samarbejdet om det gode psykiske arbejdsmiljø.

Med den politiske aftale om ”en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet” fra april 2019 er der iværksat en lang række initiativer med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen på danske arbejdspladser, herunder også kommunale arbejdspladser. Senest er der med ”Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen”, december 2020, sat retning og mål for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030 med den ambition, at arbejdspladserne arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, og at det bliver sundt og sikkert for alle at gå på arbejde.

KL og Forhandlingsfællesskabet deler denne ambition for de kommunale arbejdspladser og vil i perioden 2021-2024 understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats med følgende initiativer:

- Fokusering og udvikling af SPARK, jf. bilag 5
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø, jf. bilag 6
- Udvikling af uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab, jf. bilag 7

I henhold til § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter drøfter KL's Løn og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden arbejdsmiljø og de i dette protokollat aftalte initiativer.

Aktiviteter der igangsættes finansieres i overenskomstperioden af engangsbeløb på 25,5 mio. kr. fra ATP-provenu, jf. pkt. 14.

#### 4. Sorgorlov

I tilknytning til ændring af bl.a. barselloven 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 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.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 5,349 mio. kr., der finansieres af varige ATP-midler, jf. pkt. 14.

## 5. Fuld tid, timelønnede, mm.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Fremtidens kommunale arbejdsmarked skal gå mod fuldtid, og parterne har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats; ”En fremtid med fuldtid”. I samarbejde med kommunerne, herunder 26 nøglekommuner, udvikler parterne nye redskaber og løsninger, som skal bidrage til, at flere kommunale medarbejdere går op i tid eller ansættes på fuldtid. Den fælles målsætning kan ikke indfries på kort sigt, men kræver derimod et langt sejt træk. Parterne anerkender samtidig, at det kommunale arbejdsmarked spænder bredt, og at der i en række situationer er behov for andre ansættelsesformer end faste fuldtidsstillinger, fx time-lønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser og deltidsansættelser.

Som led i det fælles fuldtidsprojekt er parterne ved at kortlægge anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte kommuner. Når resulta-

terne af analysen foreligger, vil KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet drøfte udvikling og tendenser i brugen af disse ansættelsesformer, jf. § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter.

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.

KL tilkendegiver endvidere, at man i organisationsforhandlingerne er indstillet på at drøfte problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

## **6. Nedsættelse af pensionskarens**

Parterne er enige om, at karensperioden for månedslønnede 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 57,432 mio. kr., der finansieres af varige ATP-midler, jf. pkt. 14.

## **7. Bæredygtighed og grøn omstilling**

I Danmark er der sat en ambitiøs klimadagsorden. Den danske målsætning om at reducere CO<sub>2</sub>-udslippet med 70% frem mod 2030 kræver, at alle dele af samfundet bidrager til den grønne omstilling. De kommunale arbejdspladser står på flere parametre centralt placeret heri, og parterne er enige om, at de kommunale 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 understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de kommunale arbejdspladser.

### *Medarbejdernes grønne ideer*

Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode ideer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling. Det handler om at fremme og dele de gode hverdagsløsninger, som allerede eksisterer på de kommunale arbejdspladser. Det gælder alt fra affaldssortering i børnehaver til uddannelse af klimambassadører på skolerne.

Formålet med initiativet er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe viden og videnudveksling blandt kommuner og arbejdspladser, omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de kommunale arbejdspladser.

Ideerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Kampagnen understøttes desuden af VPT.dk, som løbende deler de gode fortællinger på deres hjemmeside og de sociale medieplatforme. Afslutningsvis afholdes en konference, hvor en række ideer udvalgt af parterne præsenteres og medarbejderne bag idéen inviteres til at fortælle nærmere om deres tiltag, sammen med en række videnspersoner indenfor grøn omstilling. Konferencen kan afsluttes med uddeling af bæredygtighedsprisen/prisen for grøn omstilling samt uddeling af en præmie til vinderne. Der arbejdes med forskellige kategorier/nomineringer indenfor fagområder.

Projektet finansieres af AUA-midler i alt 500.000 kr.

## **8. Udvikling af det digitale arbejdsliv**

Digitalisering og ny teknologi har medført store omstillinger i kommunerne gennem de senere år, og er løbende medvirkende til ændringer og nytænkning af opgaveløsningen på mange kommunale arbejdspladser. Digitale løsninger kan, når de bruges fornuftigt, bidrage til at understøtte kvalitet, faglighed og innovation.

Parterne er enige om i perioden at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgere og brugere samt de ansatte i kommunerne.

I henhold til § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige aktiviteter drøfter KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden erfaringer og udviklingsperspektiver angående det digitale arbejdsliv, herunder bl.a. velfærdsteknologi. Endvidere vil parterne drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at der i perioden kan drøftes nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer og "best practice" med indførelse af digitale løsninger og ny teknologi på de kommunale arbejdspladser. Det kan fx handle om gode eksempler på implementering af ny velfærdsteknologi, ledelse af digitale forandringsprocesser samt medarbejderinddragelse ved indførelse af nye digitale løsninger. Indsatser vil tage afsæt i de allerede eksisterende projekter og samarbejder mellem parterne, fx i regi af Fremfærd.

## **9. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært**

Parterne er enige om at videreføre det ved O.15 aftalte uddannelsesløft "Fra ufaglært til faglært", som blev videreført ved O.18. Uddannelsesløftet er uændret målrettet ikke-uddannede/ kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer etc.

Videreførelsen er finansieret af de ved O.15 afsatte varige midler. Midlerne tilføres varigt Den Kommunale Kompetencefond til anvendelse inden for de enkelte organisationers område og er særskilt øremærket ovennævnte formål. Den nærmere anvendelse af fondsmidlerne aftales inden for det enkelte område.

De omfattede organisationer fremgår af bilag 8.

## 10. Elever

### 10.1. Løn til erhvervsuddannelseselever

§ 7, stk. 3 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte udgår pr. 31. marts 2021. Lønnen for erhvervsuddannelseselever aftales herefter alene via forhandling af de relevante overenskomster.

### 10.2. EGU-elever

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter, jf. Aftale for EGU-elever med kommunal praktikaftale, § 2, stk. 1, fra 6.300 kr. pr. måned (31.3.2000-niveau) til 6.600 kr. pr. måned (31.3.2000-niveau).

Omkostningerne som følge heraf er opgjort til en årlig merudgift på 2,213 mio.kr., der finansieres af varige ATP-midler jf. pkt. 14.

### 10.3. Politisk dialog om elever

I henhold til § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter drøfter KL's Løn og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden uddannelse af elever indenfor alle erhvervsuddannelsesområder i den kommunale sektor.

### 10.4. 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.

KL 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.

#### **10.5. Aftale for FGU-elever med kommunal praktikaftale**

”Aftale for EGU-elever med kommunal praktikaftale” ajourføres redaktionelt til gældende lovgivning, og aftalens titel bliver fremadrettet ”Aftale for FGU-elever med kommunal praktikaftale”.

### **11. Regulering af AKUT**

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

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre, pr. 1. april 2022 til 42,5 øre og pr. 1. april 2023 til 43,0 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler m.v. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune i overensstemmelse hermed.

### **12. Tryghedspuljen**

Parterne er enige om at videreføre Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. Aftalen om Tryghedspuljen. Tryghedspuljen udløber 31. marts 2024.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra O.18 samt en tilførsel af 15,098 mio. kr. af engangsbeløb fra ATP- provenu, jf. pkt. 14.

Følgende organisationer er omfattet af Tryghedspuljen:

Overenskomstgrupperne i OAO (de forhandlingsberettigede organisationer på KL's område består af: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne og Teknisk Landsforbund), Sundhedskartellet (de forhandlingsberettigede organisationer i Sundhedskartellet på KL's område består af: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Danske Tandplejere, Farmakonomforeningen og Kost & Ernæringsforbundet), FOA – Fag og arbejde, BUPL, Konstruktørforeningen, Lederne Søfart samt Forhandlingskartellet (de forhandlingsberettigede organisationer på KL's område består af: Dansk Formands Forening, Dansk Musiker Forbund, DSL, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, HI

– Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren, Maskinmestrenes Forening, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening).

### 13. Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter (AUA), jf. bilag 9 (Bilag G1).

AUA's bilag G-2 udfyldes snarest muligt efter den 15. marts 2021 med periodens §6-projekter og økonomi. Foreløbigt bilag vedlægges som bilag 9.

Parterne er enige om at styrke VPT i perioden. Det indebærer blandt andet, at VPT modtager økonomisk bidrag fra SPARK ved større formidlings tiltag.

#### *Arbejdsfællesskaber*

Fremfærds bestyrelse drøfter begrebet, "arbejdsfællesskaber", i perioden.

### 14. Provenu ATP-lønsum

ATP-provenuet ved O.21 er opgjort til 62,220 mio. kr. i varige midler, som ikke belaster den økonomiske ramme i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

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

- Nedsættelse af pensionskarens, jf. pkt. 6.
- Udvidelse af ret til sorgorlov, jf. pkt. 4.
- Forhøjelse af EGU-sats, jf. pkt. 10.2.

ATP-provenuet fra 1. april 2021 til 31. marts 2022 er opgjort til et engangsbeløb på 62,220 mio. kr. og anvendes på følgende vis:

- 25,5 mio. kr. til arbejdsmiljøindsatser jf. pkt. 3.
- 15,098 mio. kr. til Tryghedspuljen jf. pkt. 12.
- 2,8 mio. kr. i organisationsmidler til Lærernes Centralorganisation, jf. pkt. 1.3.
- 1,6 mio. kr. i organisationsmidler til Akademikerne, jf. pkt. 1.3.
- 17,222 overføres til Den Kommunale Kompetencefond.

### 15. Lønfrigivelse

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

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

## 16. Omkostningsbilag

Omkostningsbilaget vedlægges som bilag 10.

## 17. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale 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 -aftale 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.

----- o 0 o -----

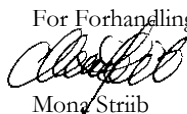
Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

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

Parterne er enige om, at der i forbindelse med gennemskrivning og færdigredigering af aftaler m.v. kan foretages ordensmæssige ændringer m.v.

København, den 15. februar 2021

For KL  
  
Michael Ziegler

For Forhandlingsfællesskabet  
  
Mona Striib

## Bilag 1 Reguleringsordning

### Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2021 – 31. marts 2024

#### Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den kommunale 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 kommunale 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 kommunale 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, kommunal sektor:

fra maj 2019 til maj 2020:  $e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2019})$  l pct.

august 2019 til august 2020:  $f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2019})$  m pct.

november 2019 til november 2020:  $g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2020})$  n pct.

februar 2020 til februar 2021:  $h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2020})$  o pct.

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

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

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

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

q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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 kommunale 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, kommunal sektor:

fra maj 2020 til maj 2021: e - (r pr. 1/10 2020) l pct.

august 2020 til august 2021: f - (r pr. 1/10 2020) m pct.

november 2020 til november 2021: g - (r pr. 1/10 2021) n pct.

februar 2021 til februar 2022: h - (r pr. 1/10 2021) o pct.

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

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

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

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

q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 kommunale 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, kommunal sektor:

fra maj 2021 til maj 2022: e - (r pr. 1/10 2021) l pct.

august 2021 til august 2022: f - (r pr. 1/10 2021) m pct.

november 2021 til november 2022: g - (r pr. 1/10 2022) n pct.

februar 2022 til februar 2023: h - (r pr. 1/10 2022) o pct.

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

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

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

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

q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>3</sup> 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.

<sup>3</sup> Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

## Bilag 2 Ligelønsprojekt

Fordeling af 55,998 mio. kr. til ligelønsprojektet

<b>Organisationer</b>	<b>Pulje kr. varige midler</b>
BUPL	15.606.065
Dansk Socialrådgiverforening	2.480.907
3F	505.049
FOA	15.017.304
Frederiksberg Kommunalforening	80.021
Gentofte Kommunalforening	62.027
Socialpædagogerne	7.439.858
Teknisk Landsforbund	61.559
SHK	5.114.164
HK	6.050.653
AC	3.580.615
<b>I alt</b>	<b>55.998.223</b>



## **Bilag 3 Rammeaftale om Seniorpolitik**

### **Rammeaftale om seniorpolitik**

KL

Forhandlingsfællesskabet

## Kapitel 1 Indledende bestemmelser

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Ældre medarbejdere spiller en vigtig rolle på de kommunale arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbage-trækning og et godt senior arbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser. Fastholdelse af seniormedarbejdere er vigtigt for at imødekomme behovet for, at der også i fremtiden er tilstrækkeligt arbejdskraft. En styrket seniorindsats i kommunerne skal derfor give flere ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Rammeaftalen om seniorpolitik er med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. I drøftelser i hovedudvalget, samarbejdet mellem leder og TR og til dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt seniorarbejdsliv. Det sikrer, at seniorindsatsen sker på en måde, som er hensigtsmæssig for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv.

Anerkendelse af den enkelte senior, kulturen på arbejdspladsen, etablering af muligheder og såvel individuelt tilpassede ordninger som ordninger tilpasset grupper af seniorer er alle vigtige redskaber i indsatsen. Konkrete tiltag, der tilbydes medarbejderne, skal så vidt muligt både understøtte medarbejderens individuelle behov og arbejdspladsens behov. Rammeaftalen om seniorpolitik udgør rammen for kommunens seniorpolitiske indsats.

Det er vigtigt, at en styrket indsats for at fastholde seniorer fokuseres på det tidspunkt, hvor den opfattes som relevant for både arbejdspladsen og medarbejderen. Seniorerne er ikke en ensartet gruppe med samme behov og tilbagetrækningsalderen varierer mellem de forskellige medarbejdergrupper.

### § 1 Hvem er omfattet af aftalen

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

**Stk. 2**

Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage gælder dog ikke timelønnede ansatte.

**§ 2 Gyldighedsområde****Stk. 1**

Rammeaftalen er en overordnet ramme for den seniorpolitiske indsats i den enkelte kommune.

**Stk. 2**

Rammeaftalen udgør endvidere en hjemmel til at indgå lokale aftaler om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fastholdelses- og fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger. Lokale aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

**Bemærkning til stk.2:**

Ved vurderingen af om rammeaftalens lokale aftalemuligheder skal benyttes med henblik på at fastholde den ansatte kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå del pension, 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 kommunen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

**§3 Hovedudvalget****Stk. 1**

Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a) at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på

- b) at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode.

**Bemærkning:**

Drøftelserne kan med fordel tage afsæt i tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om f.eks. alderssammensætning og tilbagetrækningsalder, samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

## § 4 Seniorsamtaler

### Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal seniormedarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

**Bemærkning:**

En god dialog mellem leder og seniormedarbejderen er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdsliv. Formålet med seniorsamtalen er derfor, at der i rette tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og behov for at kunne fastholde den enkelte senior længere tid i kommunen.

I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv for den enkelte ansatte.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen.

### Stk. 2

I det omfang, at leder og medarbejder er enige om konkrete tiltag indgår disse som supplement til de beskrevne udviklingsmål, jf. Aftalen om kompetenceudvikling.

**Bemærkning:**

Eksempler på tiltag, der kan bringes i anvendelse, kan f.eks. være:

Hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, kompetenceudviklingsforløb, job- og opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

Der gøres opmærksom på, at der udover ordninger efter kapitel 2 – 5 kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

### Stk. 3

Tilbudspflichten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

**Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i senior-samtalen.

## § 5 Tillidsrepræsentanten

**Stk. 1**

(Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

**Bemærkning:**

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

**Stk. 2**

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

## Kapitel 2 Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes en seniorstilling hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, 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.

## § 6 Personkreds

### Stk. 1

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.

## § 7 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.

## § 8 Bevarelse af pension

### Stk. 1

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.

## § 9 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 tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte 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. Herudover vil Rammaaftale 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.

## § 10 Fastholdelsesbonus

### Stk. 1

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 3 Generationsskifteordninger

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

Fastholdelseselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus, og/eller
- pensionsforbedring.

## § 11 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.

#### Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

## § 12 Generationsskifteaftalens indhold

### Stk. 1

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

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

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

#### Bemærkning:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topchefstillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløns-tillæg).

2. En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget 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 fastholdelsesbonus.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i bilag nr. 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en 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. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

### **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. Vilkaere 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/-vedtægten's 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 bilag 2.

## **Kapitel 4 Fastholdelses- og fratrædelsesordninger**

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Fastholdelses- og fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fastholdelses- og fratrædelsesordning kan bestå af:

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

### **§ 13 Fratrædelsesgodtgørelse**

#### **Stk. 1**

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



**Bemærkning:**

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.

**§ 14 Pensionsforbedring****Stk. 1**

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 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/-vedtægtens 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 bilag 2.

**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 hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

**§ 15 Tjenestefri med sædvanlig løn****Stk. 1**

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

## Kapitel 5 Ret til seniordage

### § 16 Personkreds

#### Stk. 1

En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

#### Stk. 2

Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
- Husassistenter (KL's samlemapper 75.01)
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. (KL's samlemapper 41.41)
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemapper 69.01)
- Pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 61.01)
- Rengøringsassistenter (KL's samlemapper 41.21)
- Social- og Sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. (KL's samlemapper 40.01). Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
- Pædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
- Socialpædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.64.01)

For disse grupper består retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

**Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:**

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

**Stk. 3**

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

**Bemærkning:**

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. § 16, stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

**Stk. 4**

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

**Bemærkning:**

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

## § 17 Varsling af seniordage

**Stk. 1**

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

**Bemærkning:**

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

## § 18 Konvertering til bonus eller pension

**Stk. 1**

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

**Stk. 2**

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

**Bemærkning:**

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

**§ 19 Bonus****Stk. 1**

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

**Stk. 2**

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

**§ 20 Pension****Stk. 1**

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

**Stk. 2**

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

**Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen****§ 21 Ikrafttræden og opsigelse mv.****Stk. 1**

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2021. Rammeaftalen erstatter Rammeaftalen om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 27. maj 2015.

**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.

**Bemærkning:**

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen 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 Tje-

nestemandspensionsloven. Når der indgås aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen 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, den

For KL

For Forhandlingsfællesskabet

## **Bilag 4 Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked**

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at der er behov for et målrettet samarbejde mellem parterne, der skal bidrage til et godt og langt seniorarbejdsliv for ansatte i kommunerne.

For at fremme dette arbejde er KL og Forhandlingsfællesskabet enige om, at indgå et partnerskab om en styrket seniorpolitisk indsats. Partnerskabet om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked har til formål, at parterne i de kommende år arbejder for en senere tilbagetrækningsalder og et godt seniorarbejdsliv.

Parterne er enige om, at der til dette formål er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder for både arbejdsgiver og medarbejdere. Udgangspunktet herfor at bl.a. en styrket dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af lokale parter med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer.

Partnerskabet tager et politisk afsæt i den fælles målsætning om et godt og langt seniorarbejdsliv som den er beskrevet i rammeaftalen om seniorpolitik, og bakkes op af konkrete aktiviteter, der aftales som en del af indsatsen.

Partnerskabet betyder bl.a. at:

- De centrale parter er med til at understøtte de lokale indsatser med det formål at engagere ledelsen, medarbejdere, TR og MED og øge anvendelsen af mulighederne i rammeaftalen.
- De centrale parter bidrager med inspiration og aftalte aktiviteter, herunder udbreder viden, gode eksempler og erfaringer med forskellige indsatser.
- De centrale parter drøfter status på indsatsen i partnerskabet to gange i løbet af perioden.

## **Bilag 5 SPARK videreføres, videreudvikles og fokuseres i perioden 2021 - 2024**

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at styrke indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre, videreudvikle og fokusere den fælles partsindsats SPARK ”Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling” i perioden 2021 – 2024. Indsatsen for at fremme det gode psykiske arbejdsmiljø sker først og fremmest i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne og i regi af MED-systemet.

SPARK’s overordnede mål er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser med fokus på kerneopgaven. Det sker ved at konsulenter fra SPARK gennem dialog og faglig støtte medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere.

Parterne er enige om at igangsætte nye udviklingsinitiativer i perioden 2021 – 2024 samt at bygge videre på og justere de initiativer, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2018. Parterne er samtidig enige om at fastholde SPARK’s unikke brand og de arbejdspladsrettede forløb.

Med de nye initiativer vil der blive endnu større fokus på at sprede SPARK’s erfaringer, viden og værktøjer.

### **Udviklingsinitiativer i perioden 2021 – 2024**

SPARK iværksætter følgende udviklingsinitiativer:

#### **a. Netværksforløb**

SPARK udvikler tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og netværksforløb med udgangspunkt i, hvordan målgruppen kan arbejde med relevante elementer i aftalen om trivsel og sundhed. Netværksforløbet kan rette sig mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR (TRIO) i hele kommunen eller på tværs af kommuner eller mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR (TRIO) indenfor bestemte områder og grupper af ansatte.

#### **b. Tværgående forløb**

SPARK fortsætter med at udvikle og udvide tilbud om tværgående SPARK forløb indenfor SPARK’s seks temaer. De tværgående forløb kan rette sig mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR (TRIO) i hele kommunen eller på tværs af kommuner eller mod lokale MED-udvalg/leder, TR, AMR (TRIO) indenfor bestemte områder og grupper af ansatte.

#### **c. Proceskompetencer**

SPARK vil fortsat udvikle måder til at styrke proces- og handlekompetencerne hos MED/leder, TR og AMR (TRIO) og/eller tilbyde et eller flere møder med direkte støtte til medarbejdergruppen efter en konkret vurdering af behovet

#### **d. Formidling af deltagerens erfaringer og markedsføring af SPARK**

SPARK iværksætter, understøttet af VPT, et arbejde med at undersøge, hvordan SPARK kan medvirke til at:

- deltagerne på SPARK-forløb i højere grad systematisk spreder deres erfaringer bredere end til egen arbejdsplads,
- udvikle det tætte samarbejde om at udbrede arbejdspladshistorier og tænke i nye måder at formidle erfaringer og viden på bl.a. således at arbejdspladserne får inspiration til at styrke arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

#### **e. Samarbejde med BFA**

SPARK styrker den gensidige erfaringsudveksling med BFA Velfærd og Offentlig Administration om, hvordan SPARK's erfaringer kan inspirere til ideer til udvikling og justering af BFA-materialer, og hvordan SPARK kan tage BFA-materialer i brug.

#### **f. Andre partsindsatser**

SPARK's viden og erfaringer kan inddrages i udviklingen af andre partsindsatser i forhold til psykisk arbejdsmiljø fx en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø. Parterne definerer i enighed i hvilket omfang.

#### **Projektgruppen**

SPARK's projektgruppe drøfter i perioden, hvordan SPARK kan iværksætte og følge op på de udviklingsinitiativer, der er aftalt ved O-21. Projektgruppen gennemfører i løbet af perioden et antal temadrøftelser, der relaterer sig til de nye udviklingsinitiativer i SPARK fx netværksforløb om temaerne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Parterne er enige om, at videreførelse af SPARK sker inden for den aftalte økonomiske ramme. Skulle det vise sig, at efterspørgslen i forhold til de nye udviklingsinitiativer overstiger kapaciteten, er parterne enige om, at der sker en prioritering af opgaverne i SPARK.

Parterne er enige om, at de nye udviklingsinitiativer i øvrigt ikke ændrer på tidligere aftalte rammer for SPARK's arbejde og organisering. Heraf følger, at SPARK ikke yder bistand til at håndtere konkrete personsager eller til at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet, men støtte fra SPARK kan medvirke til at understøtte lokale forebyggende initiativer i forhold hertil. Parterne overtager med indsatsen i SPARK ikke nogen forpligtigelser i forhold til arbejdsmiljøloven.



## **Bilag 6 Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø**

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med trivsel for medarbejdere og ledere og høj faglig kvalitet i opgaveløsningen. God ledelse og et godt samarbejde er med til at styrke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at de i overenskomstperioden vil udvikle og tilbyde en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar i kommunerne. Uddannelsen skal ses som et supplement til øvrige ledelsesuddannelser og supplerende arbejdsmiljøuddannelser.

Uddannelsens formål er at klæde kommunale ledere yderligere på til deres ledelsesrolle i forhold til, hvordan lederen i sin daglige ledelse kan være med til at udvikle og fastholde det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med sine medarbejdere, ledergruppen, organisationen og for sig selv.

Uddannelsen skal baseres på forskningsbaseret viden og samtidig være praksisnær og handlingsrettet. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Parterne vil i første omgang udbyde et antal pilothold, der evalueres eksternt. Uddannelsen justeres efter behov på baggrund af evalueringen.

Parterne vil udvikle og tilbyde uddannelsen på baggrund af principperne nedenfor.

### **Udvikling af en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø**

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at udvikle og tilbyde en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø på baggrund af nedenstående principper og hensyn:

- Uddannelsen er frivillig for lederne.
- Uddannelsen er en ledelsesuddannelse og udvikles med inddragelse af eksperter i både ledelse og psykisk arbejdsmiljø for at sikre en kobling mellem de to felter. Der kan evt. tages afsæt i erfaringerne fra lignende uddannelser fx Statens frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø og moduler i psykisk arbejdsmiljø på offentlige diplom- og masteruddannelser. Desuden kan parternes fælles initiativ SPARK – Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – bidrage med praksisnære erfaringer om, hvordan man kan styrke handlekompetencer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.
- Uddannelsen skal hvile på et forskningsbaseret grundlag om psykisk arbejdsmiljø og ledelse, men skal samtidig være praksisnær og handlingsorienteret. Lederen skal gå hjem med konkrete metoder og værktøjer, der sætter lederen i stand til at handle i forhold til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

- Parterne foretager en markedsafdækning af mulige eksterne eksperter og leverandører for at sikre høj faglig kvalitet og forskningsbaseret viden om ledelse og psykisk arbejdsmiljø i uddannelsen. Administration af uddannelsen indgår i markedsafdækningen.
- Kommunale ledere med personaleansvar inddrages i udviklingen af uddannelsen for at sikre relevans for målgruppen fx i form af en følgegruppe.
- Uddannelsen forløber over 2-3 dage fordelt over en periode på omkring et halvt år, evt. suppleret med tilbud om netværksmøder. Uddannelsen fordeles over flere dage for at give mulighed for, at lederne sætter handlinger i gang i løbet af uddannelsen og læringen forankres.
- Parterne vil i første omgang udbyde et antal pilothold, der evalueres eksternt. Uddannelsen justeres efter behov på baggrund af evalueringen. Der foretages løbende intern evaluering.
- Uddannelsen er som udgangspunkt brugerbetalt, men prisen kan gradueres i perioden, så fx pilotholdene prissættes anderledes.
- Parterne udarbejder en fælles kommunikationsindsats og markedsfører uddannelsen ”ledelse af psykisk arbejdsmiljø” på fælles kanaler fx Viden På Tværs, lederweb.dk og via organisationernes egne kanaler.
- Parterne afklarer i fællesskab eventuelle juridiske problemstillinger i forbindelse med at udvikle og tilbyde en uddannelse i ”ledelse af psykisk arbejdsmiljø” inden udviklingsarbejdet iværksættes.
- Initiativet med at udvikle, udbyde og evaluere en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø organiseres i en projektgruppe med repræsentation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Alle beslutninger træffes i enighed.
- Parterne er enige om, at udgifterne til at udvikle, udbyde og evaluere en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø holdes indenfor midlerne, der er afsat til initiativet i perioden.

## **Bilag 7 Leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant - uddannelse i psykisk arbejdsmiljø**

### **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 8 Ufaglært til faglært**

### **Organisationer i projekt "Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært":**

FOA - Fag og Arbejde

HK Kommunal

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Socialpædagogernes Landsforbund

Serviceforbundet

Teknisk Landsforbund

BUPL

## Bilag 9 Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter

### AUA's bilag G1 Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, O.21

#### FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG21, version II pr. 31.03.2021

#### 1. Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4. 2021:	186.660.585.499
--	-----------------

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets område (0,031% af lønsummen) pr. år: 57.864.781 kr.

#### 2. Fordeling af midlerne til rådighed

§	Aktivitet	I alt, kr.
§3	Politisk møde om tendenser og udfordringer på det kommunale arbejdsmarked	40.000
§5	Fremfærd (Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen)	17.700.000
	Bestyrelsen	(3.400.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for Børn	(4.400.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for Sundhed & Ældre	(3.100.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for Særlige behov	(2.900.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for Borger	(2.200.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for Bruger	(1.700.000)
§6	Overenskomstaftalte projekter, v. OK-parter	9.600.000
	Overenskomstaftalte projekter i FF-regi	2.400.000
§7	Væksthus for Ledelse	7.100.000
§8	Lederweb	1.100.000
§9	Viden på Tværs	3.750.000
§10	Råd og Udvalg	7.600.000
§11	Bufferpulje	654.781
§12	Revision	20.000
	Centrale sekretariatsaktiviteter	7.900.000
	I alt til udviklingsmæssige aktiviteter	57.864.781

**Bilag G2 AUA's Bilag G-2 (foreløbigt)**

§6 projekter – O.21 FF/KL

<b>FF-projekter</b>	
Pensionsforum	0,5 mio. kr.
Medarbejdernes grønne idéer	0,5 mio. kr.
Senior	3 mio. kr.
Fuldtid	2,2 mio. kr.
Analyse Danmarks Statistik	0,75 mio. kr.
<b>SUM</b>	<b>6,95 mio. kr.</b>

## Bilag 10 Omkostningsbilag for KL/Forhandlingsfællesskabets forlig pr. 1. april 2021 – 31. marts 2024

<b>Stigning i pct.</b>	<b>1.4.21</b>	<b>1.10.21</b>	<b>1.4.22</b>	<b>1.10.22</b>	<b>1.4.23</b>	<b>1.10.23</b>	<b>I alt</b>
Generelle lønstigninger mv.	1,00	1,01		1,90	0,30	0,81	5,02
Reguleringsordning, skønnet		-0,21		0,30		0,18	0,27
Rekrutteringspulje			0,075				0,075
Lavt- og ligelønspuljer			0,075				0,075
Organisationsforhandlingerne			0,50				0,50
<b>I alt</b>	<b>1,00</b>	<b>0,80</b>	<b>0,65</b>	<b>2,20</b>	<b>0,30</b>	<b>0,99</b>	<b>5,94</b>
<b>I alt, i forhandlingsåret</b>		<b>1,80</b>		<b>2,85</b>		<b>1,29</b>	<b>5,94</b>