



Notat

Aftale om indhold i seniorordninger for sygeplejersker i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

20. marts 2023

Sagsnummer
2023-0114888

Dokumentnummer
2023-0114888-2

Københavns Kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)

Dansk Sygeplejeråd (DSR)

Indledende bemærkninger

Med Budget 2023 blev afsat i alt 84 mio. kr. i perioden 2023-2026, svarende til 21 mio. kr. årligt, til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder sygeplejersker.

I SUF er der øremærket 6,4 mio. kr. årligt i årene 2023-2026 til udvalgte seniorindsatser, hvoraf 3 mio. kr. er målrettede puljemidler til central finansiering af konkrete senioraftaler om seniorstillinger med følgende indhold:

- Delvis lønkompensation på 50% ved nedsat tid
- Fastholdelse af pensionsindbetaling

Aftalens formål

Formålet med aftalen er i øget omfang at kunne fastholde sygeplejersker, der nærmer sig tilbagetrækningsalderen og har til hensigt at gå på efterløn/pension, i forvaltningens enheder med borgerkontakt. Hensynet er at dække et samfundsmæssigt stigende behov for flere medarbejdere i omsorgs- og ældreplejen samt at fastholde kompetencer oparbejdet gennem mange års erfaring til gavn for både borgere og nuværende/kommende kollegaer.

Indhold i aftalen:

Puljemidlerne på 3 mio. kr. årligt i 2023-2026 udbetales efter ansøgning fra SUFs enheder til at dække enhedernes udgifter i forbindelse med konkrete senioraftaler med følgende indhold:

- Lønkompensation på 50% ved nedsat tid op til 5 timer om ugen til sygeplejersker på 65+ år.

Center for HR og Uddannelse
Afdeling for Organisation og HF
2
Borups Allé 41
2200 København N

EAN-nummer
5798009290502

- Fastholdelse af pensionsindbetaling ved nedsat tid for til sygeplejersker på 60+ år.

Denne aftale omhandler alene senioraftaler, hvor der søges om tilskud fra puljemidler finansieret via budgetaftale 2023. Senioraftaler finansieret med lokale lønmidler kan indgås som hidtil.

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen dækker sygeplejersker på kommunale og selvejende enheder med driftsoverenskomst indenfor Københavns Kommune, ansat efter overenskomst 70.01. Det er frontmedarbejdere i forvaltningens enheder, der er omfattet af tillæggene, defineret som enheder, der har fysisk og telefonisk borgerkontakt. Enheder omfattet af aftalen fremgår af bilag 1 til aftalen.

§ 2. Delvis lønkompensation ved nedsat tid

Puljemidlerne kan søges til at dække enhedernes udgifter til:

- Delvis lønkompensation på 50% af forskellen mellem løn i hidtidig stilling og i seniorstilling til sygeplejersker på 65 år eller derover, der maksimalt går 5 timer ned i ugentlig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

De konkrete aftaler indgås mellem leder og medarbejder i samarbejde med Personalejura og Forhandling, som står for den konkrete udformning af aftalerne.

Der kan tildeles midler fra puljen til individuelle 2-årige aftaler om delvis lønkompensation. Puljen åbner i maj 2023 og der kan søges, indtil alle midler er brugt dog senest 20. november 2023.

Uddybes i forhandlingsprotokollat.

§ 3. Bevaret pensionsindbetaling

Puljemidlerne kan søges til at dække enhedernes udgifter til:

- Fortsat pensionsindbetaling, svarende til løn og beskæftigelsesgrad i hidtidig stilling ved aftalens indgåelse for sygeplejersker på 60 år eller derover.

Bemærkning:

De konkrete aftaler indgås mellem leder og medarbejder i samarbejde med Personalejura og Forhandling, som står for den konkrete udformning af aftalerne.

Der kan tildeles midler fra puljen til individuelle 2-årige aftaler om bevarelse af hidtidig pensionsindbetaling. Puljen åbner i maj 2023 og der kan søges, indtil alle midler er brugt dog senest 20. november 2023.

Uddybes i forhandlingsprotokollat.

§ 4. Generelt

Stk. 1.

Tillæg i denne aftale er indgået i henhold til Rammeaftale om Seniorpolitik kapitel 2.

Stk. 2.

Ved bortfald eller udløb af den tidsbegrænsede konkrete aftale vender medarbejderen tilbage til tjeneste på samme vilkår som inden aftalens indgåelse.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

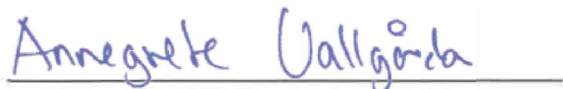
Denne aftale kan opsiges selvstændigt af en af parterne til bortfald til udgangen af en måned med 3 måneders varsel, dog tidligst til udgangen af december 2023.

Konkrete aftaler, indgået i henhold til nærværende aftale, bortfalder ikke ved opsigelse af denne aftale.

Stk. 2.

Aftalen bortfalder den 31. december 2026, hvorefter der ikke længere kan indgås konkrete aftaler efter denne aftale.

København d. 27.03.2023



Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

København d. 21/3-23



Dansk Sygeplejeråd

Bilag 1: Enheder omfattet af aftalen

Der vil kunne komme ændringer til listen, hvis enheder bliver nedlagt og nye enheder oprettes¹.

Visitation

- Visitation Nord
- Visitation Syd

Hjemmepleje og sygepleje

- Hjemmeplejen/sygeplejen IBØ
- Hjemmeplejen/sygeplejen VBH
- Hjemmeplejen/sygeplejen VKV
- Hjemmeplejen/sygeplejen BIN
- Hjemmeplejen/sygeplejen Amager

Plejhjem og aktivitetstilbud

- Absalonhus
- Aktivitet VKV
- Aktivitetscenter Bispebjerg
- Aktivitetscenter Sløjfen
- Aktivitetscenteret Husum Vænge
- Aktivitetshuset Baldersgade
- Aktivitetscenter Østerbro
- Bispebjerghjemmet
- Bomi-Parken
- Bryggergården
- Center for Demens - Lindehusene
- Damsøgård Plejhjem
- Deborah Centret
- Dronning Ingrid's Hjem
- Egebo Bystævneparken
- Fælledgården Plejecenter
- Hjortespring
- Huset William
- Højdevang Sogn
- Haandværkerforeningens Plejhjem
- Johannesgården
- Kastanjehusene
- Klostergårdens Plejhjem
- Klarehus
- Kærbo
- Langgadehus
- Poppelbo Lærkebo
- Møllehuset

¹ Listen er opdateret den 27. april 2022

- Nybodergården
- Peder Lykke Centret
- Pilehuset Bystævneparken
- Plejecenteret Hørgården
- Plejecenteret Aftensol
- Plejecentret Bonderupgård
- Rosenborgcentret
- Rundskuedagen Vesterbro
- Ryholtgård
- Skjuldhøjgård
- Slottet
- Solgaven Valby
- Sølund
- Tingbjerg hjemmet
- Verdishave
- Ørestad Plejecenter
- Aalholm hjemmet

Midlertidige ophold

- Neurohabilitering Kbh
- Haandværkerforeningens Midlertidige Plejeophold
- Center for Rehabilitering og Akutpleje Bystævneparken
- Center for Rehabilitering og Akutpleje Vigerslevvej
- Plejecenteret Hørgården Midlertidigt Plejeophold

Sundhed og genoptræning

- Beskæftigelse
- Center for Børn og Unges Sundhed
- Center for Diabetes
- Center for KOL
- Center for Kræft & Sundhed Kbh
- Center for Mental Sundhed
- Center for Genoptræning - Amager
- Center for Genoptræning - Nørrebro
- Center for Genoptræning - Østerbro
- Center for Genoptræning - Vanløse
- Center for Genoptræning - Vesterbro

Bydækkende funktioner

- Udkørende Akutteam
- SUF Vagtcentral Basen
- Voksens tandplejen
- Den Centrale Visitation



Mødedatoer 10. marts 2023

Mødedeltagere
Annegrete Vallgård (SUF)
Mette Bergholdt (SUF)
Christian Lund Munksgaard (SUF)
Janne Mølhøj Sichlau (SUF)
Susan McAlden (FOA-SOSU)
Bettina Svenningsen (FOA-SOSU)
Henriette Birch Schrøder (DSR)
Anja Thorslund (DSR)

20. marts 2023

Sagsnummer
2023-0114888

Dokumentnummer
2023-0114888-1

Forhandlingsprotokollat vedrørende aftale om indhold i seniorordninger til fastholdelse af sygeplejersker i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Parterne er i denne forbindelse enige i følgende:

1. Målgruppen for tillæggene under overenskomst 70.01 er ud-dannet sygeplejersker.
2. Inden for den definerede målgruppe i punkt 1 kan medarbejdere på følgende ansættelsesvilkår tildeles tillæg: overens-komstansatte, midlertidigt ansatte på månedsløn bl.a. barselsvi-karer.
3. Det er frontmedarbejdere i forvaltningens enheder, der er om-fattet af tillæggene, defineret som enheder, som har fysisk og telefonisk borgerkontakt. Enheder omfattet af aftalen fremgår af bilag 1 til aftalen.
4. Der kan indgås individuelle aftaler for en 2-årig periode om del-vis lønkompensation på 50% til medarbejdere, der går op til 5 timer ned i tid. Aftalen gælder medarbejdere på 65 år og der-over.
Individuelle aftaler om delvis lønkompensation indgås på bag-grund af ansøgning til puljen. I henhold til den generelle be-grænsning fastsat i Københavns Kommune kan aftaler om løn-udligningstillæg indgås for en samlet periode på maksimalt 3 år.

Der kan indgås individuelle aftaler for en 2-årig periode om be-varelse af pensionsindbetaling svarende til løn og

Center for HR og Uddannelse
Afdeling for Organisation og HI
2
Borups Allé 41
2200 København N

EAN-nummer
5798009290502

beskæftigelsesgrad i hidtidig stilling ved aftalens indgåelse. Aftalen gælder medarbejdere på 60 år eller derover.

Individuelle aftaler om bevarelse af pensionsindbetaling indgås på baggrund af ansøgning til puljen.

Puljen åbner i maj 2023 og igen primo 2025. Puljemidlerne fordeles ligeligt mellem område Nord og område Syd.

Tildeling af puljemidler sker efter først-til-mølle-princippet, regnet fra det øjeblik, hvor CHU modtager ansøgningen.

Ansøgning til pulje sker som følger:

- 1) Seniorsamtale mellem leder og medarbejder. Hvis leder og medarbejder er enige om, at de ønsker at indgå en aftale om en senioraftale indenfor rammerne af denne aftale, såfremt den konkrete aftale kan finansieres af puljen, kan det aftales, at lederen søger puljen om dækning af udgifter til en eventuel senioraftale.
 - 2) Lederen indsender ansøgningskema til CHU's fællespostkasse.
 - 3) CHU giver besked om, der er midler i puljen til at imødekomme ansøgningen.
 - 4) Hvis lederen får tilsagn om finansiering fra puljen, indgås konkret, individuel aftale i samarbejde med KS, Personalejura og Forhandling.
 - 5) Konkret aftale underskrives af leder, medarbejder og FTR for DSR.
-
5. Hjemmel og uddybende begrundelse i forhold til den enkelte bestemmelse i aftalen er beskrevet i bilag 1 til forhandlingsprotokollatet. Parterne har taget bilaget til efterretning.
 6. Parterne er enige i, at det med den indgåede aftale forventes, at puljen for 2023 bliver anvendt.
 7. Parterne er enige i, at de af organisationerne fremsatte krav er blevet drøftet.

København d. 27.03.2023



Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

København d. 21/3-23

FTR *Kenji Okamoto*

DSR

Bilag 1

Hjemmel og økonomi i forhold til aftalens bestemmelser

§ 2 Delvis lønkompensation

Modellen er udarbejdet med udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik. Her fremgår det af §7 stk. 1, at der kan ydes et udligningstillæg i forbindelse med aftale om seniorstilling, hvor lønnen er lavere end den hidtidige stilling. Tillægget må maksimalt udgøre forskellen mellem fuld tid og nedsat tid i seniorstillingen.

Aftalen indgås med henblik på at fastholde uddannede erfarne medarbejdere i forvaltningen på 65+ år og derfor understøtter indsatsen et fastholdelses- og rekrutteringsproblem. Kommunen oplever generelt mangel på plejepersonale og har et stort antal stillinger inden for sygeplejersker, som ikke besættes, hvorfor det er ekstra vigtigt at fastholde medarbejdere, der allerede arbejder i forvaltningen.

I fastsættelsen af alder på 65+ år er dels taget hensyn til den tendens, der ses, hvor SUF har svært ved at fastholde sygeplejersker på 65+ år.

§ 3 Bevaret pensionsindbetaling

Modellen er udarbejdet med udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik. Her fremgår det af §8, at en medarbejder, der overgår til en seniorstilling, bevarer retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Aftalen indgås med henblik på at fastholde uddannede erfarne medarbejdere i forvaltningen på 60+ år og derfor understøtter indsatsen et fastholdelses- og rekrutteringsproblem. Kommunen oplever generelt mangel på plejepersonale og har et stort antal stillinger inden for sygeplejersker, som ikke besættes, hvorfor det er ekstra vigtigt at fastholde medarbejdere, der allerede arbejder i forvaltningen.