

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2022-03-21

2022-05-31

Lokalt kollektivavtal om modellen 80-90-100

Parter: Region Östergötland – Vårdförbundet

Närvarande: För Region Östergötland
Sara Møllergård, 2022-03-21
Johanna Strömberg
Torbjörn Eriksson

För Vårdförbundet
Emma Klingvall
Helen Esping
Eva Edelönn

Justerare: Zilla Jonsson samt Emma Klingvall

§ 1

Region Östergötland har tagit initiativ till förhandlingar gällande tecknande av kollektivavtal för modellen 80-90-100. Detta i samband med genomförande av två pilotstudier inom ramen för regionens generationsväxlingsprogram. Den ena studien, vars varaktighet planeras preliminärt till augusti 2022- juli 2023, äger rum inom Primärvården

Den andra studien, vars varaktighet planeras preliminärt till ca 12 månader, är tänkt att genomföras vid lämplig verksamhet inom 24sju.

§ 2

Parterna träffar efter förhandlingar överenskommelse enligt bilaga 1.

§ 3

Som stöddokument för studien inom Primärvården finns ett Generationsväxlingsprogram, bilaga 2.

Parterna är överens om att detta stöddokument inte har kollektivavtals verkan.

§ 4

Avtalet om modellen 80-90-100 gäller under nämnda pilotstudier vars varaktighet planeras preliminärt till augusti 2022- juli 2023. Pilotstudien inom 24sju-verksamhet kommer att vara under ett år, men med ett senare startdatum. Tvist om avtalet kan endast föras som lokal förhandling.

§ 5

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Bilagor:

Bilaga 1: överenskommelse om modellen 80-90-100 under aktuella pilotstudier.

Bilaga 2: generationsväxlingsprogram inom Primärvården

Vid protokollet

Torbjörn Eriksson

Zilla Jonsson
Region Östergötland

Emma Klingvall
Vårdförbundet

Modellen 80-90-100 i samband med genomförande av pilotstudie inom ramen för regionens generationsväxlingsprogram

Mentorer i modellen kan efter ansökan medges villkor enligt modellen 80-90-100.

Mentorer som antages till modellen arbetar 80% av heltid och får lön utifrån 90% av heltidslön. Tjänstepensionsavsättningen är på 100% av heltidslönen.

Schemarelaterade ersättningar (ob, förskjuten arbetstid o s v) beräknas utifrån faktisk arbetad tid d v s 80% av heltid.

Ersättningar samt frånvaro som beräknas utifrån fast kontant månadslön baseras på 90% heltidslön såsom t ex semester, sjukfrånvaro och sjuklön.

Grundtanken är att mentorer som arbetar enligt denna modell inte ska arbeta fyllnads- och övertid. Vid eventuell sådan ersätts medarbetaren utifrån bestämmelserna i AB § 20, där fyllnadstid beräknas utifrån den schemalagda arbetstiden (80%).

Parterna är överens om att mentorer som antages till modellen 80-90-100, bör informeras om hur socialförsäkringsförmåner påverkas, då såväl SGI som den allmänna pensionen beräknas på faktisk lön. Härutöver minskas underlaget vid beräkning av ersättning från arbetsskadeförsäkringen samt AGS-KL.

En medarbetare kan gå ur modellen men har då gått miste om sin möjlighet till förmånen att delta i modellen.

Primärvårdscentrum
Johanna Strömberg, HR-konsult
Ann-Mari Bäckstedt, projektledare

Generationsväxlingsprogram inom primärvården

Bakgrund och syfte

Inom beredningen för personal- och kompetensförsörjning har man beslutat att i regionens treårsbudget satsa på en pilot för generationsväxling inom primärvård och nära vård. Uppdraget är att rikta insatsen där den bedöms göra störst verksamhetsnytta. Beslut togs av centrumledningen att avgränsa piloten till yrkesgruppen Distriktssköterskor, då det finns ett behov av att rekrytera och behålla kompetens inom denna grupp med anledning av kommande pensionsavgångar.

För att Region Östergötland ska klara en säker vård av hög kvalitet för invånarna i framtiden är det avgörande att rekrytera och utveckla rätt kompetens. Dessutom behöver regionen säkra att rätt kompetens stannar kvar och att medarbetare kan utvecklas i sina yrkesroller. Erfarna medarbetare bidrar med sin kompetens och erfarenhet till att överföra formell och reell kompetens till medarbetare som är nya i sin yrkesroll. Det långsiktiga målet är att behålla fler andel medarbetare som är 65 år eller äldre tillika att attrahera och behålla medarbetare som är i början av sin yrkesbana.

Ekonomi

Finansiering av piloten görs genom medel motsvarande 7,0 mkr från beredningen av personal- och kompetensförsörjning.

Metod

Piloten genomförs genom ett mentor- och adepptprogram där kunskapsöverföringen sker mellan erfarna och nyutbildade Distriktssköterskor. Genomförandet sker genom teoretiska och praktiska tillfällen både enskilt och i grupp. Programmet beräknas pågå under ett år.

Kriterier

För att ingå i modellen 80-90-100 ska medarbetaren uppfylla följande kriterier:

- Medarbetaren ska vara utbildad Distriktssköterska
Månaden innan ingång ha fyllt 64 år. (Pensionsåldern är föreslagen att ändras, efter riksdagsbeslut, successivt från 2020 till 2026).
- Oavsett vilken anställningsform och tjänstgöringsgrad som medarbetaren har idag så är sysselsättningsgrad på 80% av en heltidstjänst en förutsättning för att kunna delta i programmet, undantag partiell sjukfrånvaro.
- En medarbetare kan inte ha en pågående tjänstledighet, modellen får då ingås efter avslutad tjänstledighet.
- Medarbetare som tagit ut pension från arbetsgivaren kan inte ingå i denna modell

Mentorer som antas till modellen 80-90-100, bör informeras om hur socialförsäkrings-

förmåner påverkas, då såväl SGI som den allmänna pensionen beräknas på faktisk lön. Härutöver minskas underlaget vid beräkning av ersättning från arbetsskadeförsäkringen samt AGS-KL.

En medarbetare kan gå ur modellen men har då förlorat sin möjlighet till förmånen att delta i modellen.

Urval

Kriterier för att bli mentor är att man är 64 år och äldre och utbildad Distriktsköterska.

Ha intresse av och vilja att dela med sig av sin erfarenhet och kompetens.

Urvalskriterier för adept är att man har avslutat specialistutbildning HT 2021 eller januari 2022.

För att vara aktuell för programmet, för både mentor och adept, läggs stor vikt vid personliga egenskaper och man ska även ha referens från sin nuvarande chef. Man ska också vara en god ambassadör för yrket och sin arbetsgivare.

Rutin för intresseanmälan och urval av deltagare

Brev skickas ut till mentorer och adepter som uppfyller grundkriterierna, tillika till närmaste chef. Deltagarna skickar in sin ansökan till ansvarig HR-konsult. Därefter sker urval av deltagare genom samtal, rekommendation från chef och ansökningsbrev.

Anställningsvillkor

Under året som programmet pågår kommer mentorerna ha sänkt/höjd arbetstid till 80% och bibehållen lön på 90% och avsättning till tjänstepensionen på 100%. Oavsett vilken anställningsform och tjänstgöringsgrad som medarbetaren har idag så är sysselsättningsgrad på 80% en förutsättning för att kunna delta i programmet.

För adepten avsätts tid motsvarande 10% av ordinarie arbetstid för att kunna delta i programmet. Tidsåtgången kan variera över tid men ska i slutet av programmet motsvara 10%.

För både mentor och adept är ett kriterie att man deltar i hela programmet.

Resersättning och andra eventuella kostnader i samband med mentor-adeptträffar utgår enligt ordinarie riktlinjer. Vid eventuella träffar på ledig dag förs dialog om schemaförändring på enheten med närmaste chef.

