

## INSPIRATION TIL INDGÅELSE AF TRYGHEDSAFTALER I KOMMUNER OG REGIONER

### **KTO's henvendelse til samtlige borgmestre**

I aftalen mellem Regeringen, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre om jobsikkerhed og tryghedsskabende foranstaltninger i forbindelse med kommunalreformen anbefales det, at der i samarbejdsudvalgs-/MED-udvalgsregi aftales retningslinier i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger i kommuner og regioner.

Som opfølgning på aftalen har KTO sendt et brev til samtlige borgmestre i kommuner og amter.

Mange medarbejdere er usikre på om der også er plads til dem i den nye kommune/region. KTO opfordrer derfor i brevet til, at der allerede nu indledes drøftelser om indgåelse af tryghedsaftaler. En tryghedsaftale vil fjerne meget usikkerhed på de enkelte kommunale/regionale arbejdspladser, og hermed også skabe en fælles forståelse og motivation til at få gennemført kommunalreformen bedst muligt.

Brevet er en politisk henvendelse, som skal medvirke til at sikre,

- At der så hurtigt som muligt indledes drøftelse med personalet i samtlige kommuner og amter om indgåelse af tryghedsaftaler for perioden efter den 1. januar 2007.
- At arbejdsgiverne ikke "fejer" behovet for tryghedsaftaler af banen.
- At der indgås tryghedsaftaler, som sikrer, at der ikke sker afskedigelser som følge af kommunalreformen.
- At personalereduktioner sker ved frivillige fratrædelsesordninger og ved naturlig afgang.

Det fremgår i øvrigt af brevet, at KTO i løbet af oktober 2005 vil følge op over for de kommuner og regioner/amter, som ikke vil følge opfordringen.

Du kan læse brevet i sin fulde længde, idet brevet er vedlagt som bilag 1.

### **Proceduren for indgåelse af tryghedsaftaler er ikke afgørende**

Det er **ikke** afgørende, at tryghedsaftalerne indgås efter én bestemt procedure. Det er derimod afgørende, at der indgås tryghedsaftaler så hurtigt som muligt og at personalet inddrages.

Når I indgår tryghedsaftaler, der skal gælde efter den 1. januar 2007, skal I være opmærksom på, at de eksisterende kommuner og amter ikke har kompetencen til at træffe beslutninger, der gælder for den nye kommune og region.

Kompetencen ligger formelt hos de kommunale sammenlægningsudvalg og de regionale forberedelsesudvalg, som er funktionsdygtige fra den 1. januar 2006.

Det betyder imidlertid **ikke** at I skal vente med at drøfte og indgå tryghedsaftaler til den 1. januar 2006. I nogle kommuner er drøftelserne om indgåelse af tryghedsaftaler da også allerede i gang.

Tryghedsaftaler kan fx indgås på følgende måder:

1. Efter drøftelser med de ansatte fx i regi af MED-/SU-udvalg kan de eksisterende kommunalbestyrelser/amtsråd allerede nu indgå tryghedsaftaler, som skal gælde efter den 1. januar 2007, men med forbehold for efterfølgende godkendelse i sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget.

Som eksempel på denne procedure for indgåelse af tryghedsaftaler henvises til eksempler på udkast til tryghedsaftaler i henholdsvis ny Randers Kommune og den nye Norddjurs Kommune, jf. bilag 2 og 3.

2. Tryghedsaftaler kan også indgås af de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU) i 2006. Aftaler indgået i MTSU træder dog først i kraft, hvis de efter den 1. januar 2007 godkendes af det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i den nye kommune/region, jf. MTSU-aftalens § 4, stk. 3.

Ved anvendelse af denne bestemmelse kan der være risiko for, at drøftelserne om en tryghedsaftale udskydes. Derfor opfordres medarbejdersiden til at overveje, om det er mere hensigtsmæssigt, at bruge den "første" procedure, der fx er anvendt af ny Randers Kommune og den nye Norddjurs Kommune, dvs. at lade sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget, efter drøftelser med personalet, vedtage tryghedsaftalen.

### **Tryghedsaftalernes indhold**

Tryghedsaftalernes indhold fastsættes efter drøftelser mellem kommunen/regionen og personalet. Der stilles således ingen minimumskrav til, hvad en tryghedsaftale skal indeholde og hvad formålet med en tryghedsaftale er.

Nedenstående forslag er således alene til inspiration for medarbejdersiden i kommuner og regioner, når de skal være med til at drøfte og indgå tryghedsaftaler:

#### ***Formål***

Formålet med en tryghedsaftale kan fx være:

- At give medarbejdere og ledere størst mulig tryghed i ansættelsen, idet det er helt afgørende for kommunalreformens succes, at ledere og medarbejdere fastholdes, bevarer motivationen og på bedst mulig måde bidrager til de mange udfordringer og ændringer som kommunalreformen medfører.

#### ***Tryghed i ansættelsen***

Tryghed i ansættelsen er det væsentligste element i en tryghedsaftale, og kan fx være:

- Alle medarbejdere er sikret ansættelse efter den 1. januar 2007.
- Ingen medarbejdere vil blive afskediget på grund af strukturreformen.
- Personalereduktioner sker ved frivillige fratrædelsesordninger og naturlig afgang.
- Alle medarbejdere vil blive overført til den nye kommune/region.

Du kan finde konkrete eksempler på formuleringer om tryghed i ansættelsen i de tryghedsaftaler, der allerede er indgået i visse kommuner. Se omtale nedenfor.

### ***Øvrige elementer, der kan indgå i tryghedsaftaler***

Der kan desuden indgå en række øvrige elementer i en tryghedsaftale, fx

#### *Kompetenceudvikling og omstilling*

Medarbejdere og ledere sikres den nødvendige kompetenceudvikling i forhold til nye jobfunktioner og nye kvalifikationskrav som følge af kommunalreformen.

- Der kan fx ydes orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse i forbindelse med kommunalreformen, jf. § 7 i KTO's Aftale om kompetenceudvikling.
- I forbindelse med kommunesammenlægninger og etablering af nye regioner kan der skabes mulighed for intern rotering for medarbejdere, fx via oprettelse af jobbanker, der synliggør mulighederne for rotering.

#### *Fastholdelse af medarbejdere og ledere*

For mange kommuner og regioner er det vigtigt, at fastholde de erfarne medarbejders kompetencer. Det kan fx gøres ved at:

- At udarbejde særlige seniorpolitikker i relation til kommunalreformen.
- At de lokale parter anvender de udvidede muligheder i rammeaftalen om seniorpolitik vedr. seniorordninger, fratrædelsesordninger og generationsskifteordninger, jf. KTO Rammeaftale om seniorpolitik.
- At udarbejde retningslinier for fastholdelse af medarbejdere og ledere.

#### *Information*

Information i sig selv er et væsentligt tryghedsskabende element, som kan indgå i tryghedsaftaler ved fx, at:

- Øge fokus på informationsarbejdet i både forberedelsen og gennemførelsen af de organisatoriske og personalemæssige ændringer, der følger af kommunalreformen.
- Udarbejde et informationssystem, der sikrer, at alle medarbejdere og ledere løbende får så meget information som muligt.
- Alle ansatte så tidligt som muligt får information og indflydelse på deres kommende jobsituation.

Der henvises i øvrigt til gældende regler om medbestemmelse og medindflydelse, MTSU-aftalen, Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, samt til protokollat om tillidsrepræsentanternes deltagelse i møder vedrørende kommunalreformen.

**Se alle tryghedsaftaler på [www.kto.dk/strukturereform/personaleforhold/lokale\\_tryghedsaftaler](http://www.kto.dk/strukturereform/personaleforhold/lokale_tryghedsaftaler).**

På KTO's hjemmeside registreres løbende alle tryghedsaftaler, der indgås i kommuner og regioner. Disse aftaler kan I ligeledes anvende som inspiration.

Derudover kan I løbende følge med i, hvilke kommuner og regioner, der har besvaret KTO's henvendelse.

Der henvises desuden til medlemsorganisationernes hjemmesider, idet flere organisationer har oprettet særlige områder, hvor de præsenterer deres initiativer mv. i forhold til kommunalreformen.

På KTO's hjemmeside kan I endvidere hurtigt finde de KTO-aftaler, der henvises til i dette inspirationsmateriale. I skal blot klikke for oven på emnet Aftaler/Generelle aftaler (underemne 6. Tillidsrepræsentant- & samarbejdsregler).

#### **Bilag:**

1. Brev til samtlige borgmestre vedr. Kommunalreform med tryghed for de ansatte.  
a) sammenlagte kommuner, b) ikke sammenlagte kommuner, c) amter, d) Bornholm
2. Oplæg til trygheds erklæring for medarbejdere og ledere ved overgang til den ny Randers Kommune.
3. Norddjurs Kommune: Trygheds erklæring.
4. Protokollat om tillidsrepræsentanternes deltagelse i møder vedrørende kommunalreformen.