

**KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter
på det personalepolitiske område m.v.**

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling</i>
Bilag D:	<i>Råd og udvalg</i>
Bilag E:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb</i>
Bilag F:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Lederweb</i>
Bilag G:	<i>Oversigt over konkret aftalte fælles projekter</i>
Bilag H:	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag I:	<i>Rammeaftale om personalepolitiske projekter m.v. i amterne</i>

§ 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter (KL, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner) på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) på den anden side.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

§ 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

Stk. 1. *Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler*

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2. *Koordinering*

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via. Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Stk. 3. *Formidling*

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, amter, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider.

§ 4. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. *Styring*

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og fra KTO. Der er desuden nedsat en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra de forskellige arbejdsgiverområder og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. *Formål og opgaver*

Fornyelsen af de (amts)kommunale arbejdspladser skal bl.a. ske med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige resurser og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Sætte fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, f.eks. gennem en messe.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Det Personalepolitiske Forum bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområder ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i problemstillinger, undersøgelsesbehov m.v., der afdækkes som følge af temadrøftelser og andre aktiviteter i Det Personalepolitiske Forum. Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i amter og kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag H. Det indgår som en forudsætning ved afsættelsen af midlerne, at der i perioden gennemføres en personalepolitisk messe eller et dertil svarende arrangement.

§ 5. Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

Stk. 1. Styling

På de enkelte arbejdsgiverområder er der selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra det enkelte område og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det (amts)kommunale arbejdsmarked er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagen/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.m., herunder fælles initiativer i forhold til statslige og overstatslige forskningsprogrammer mv.

Styregrupperne på de enkelte arbejdsgiverområder bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Styregrupperne har endvidere til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at følge allerede besluttede projekter inden for området og at godkende nye projektbeskrivelser.

De decentrale midler på Amtsrådsforeningens område anvendes i henhold til Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter, jf. bilag I.

De personalepolitiske indsatsområder fremgår af bilag C.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De midler, der er afsat inden for de enkelte arbejdsgiverområder, fremgår af bilag H.

§ 6. Råd og udvalg

Stk. 1. Styling

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL, Amtsrådsforeningen og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indeholder bl.a. udvikling af forslag til uddannelsesplaner og godkendelse af udbydere. Parterne har dermed indflydelse på indholdet af AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Parterne vil i perioden evaluere deltagelsen i råd og udvalg.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag H.

§ 7. Personaleweb

Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO.

En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtsrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

I henhold til § 3, stk.3 er det de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag H.

§ 8. Lederweb

Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO. En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtsrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- at styrke lederne i kommuner og amter,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Af bilag F fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag H.

§ 9 Ledelsesprojekter

Mellem KL, ARF og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af "Væksthus for ledelse" med tilhørende aftale om udvidelse af "Væksthus for ledelse" af 27. januar 2005.

Mellem Københavns Kommune og KTO er aftalt at gennemføre aktiviteter med fokus på ledelsesudvikling, herunder at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse. Der reserveres 0,600 mio. kr. årligt til formålet.

Stk. 1. Styring

Vedr.: "Væksthus for ledelse":

Parterne har nedsat en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chef-foreninger, 1 repræsentant fra ARF, 1 repræsentant fra den amtskommunale chefkreds og 4 (5) repræsentanter fra KTO. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler.

Vedr.: Aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO styres disse af styregruppen vedrørende personalepolitiske udviklingsprojekter (PUP).

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med "Væksthus for ledelse" er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne/amterne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne/amterne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Formålet med aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO er at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til Ledelsesprojekterne fremgår af bilag H

§ 10. Fælles drift og udvikling af uddannelser

Stk. 1. Grundlag

KL, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO har indgået aftale om udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Stk. 2. Udviklingsbehov

Til udvikling af eksisterende og nye produkter ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag H.

§ 11. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1. Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

Projekterne er et udtryk for hvad der ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag H.

§ 12. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Der er for hvert arbejdsgiverområde afsat et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

I det omfang, der kan opnås enighed herom, vil projektmidlerne kunne anvendes til fælles projekter mellem de fire arbejdsgiverområder, men der vil også kunne igangsættes projekter, som kun omfatter et eller et par af arbejdsgiverområderne.

De årligt reserverede beløb for hvert arbejdsgiverområde fremgår af bilag H.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem de enkelte arbejdsgiverparter og KTO.

§ 13. Økonomiske forhold

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Den samlede fordeling fremgår af bilag H.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag H. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halvdelen til de respektive arbejdsgiverparter. Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2005 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den 7 juni 2005

For KL

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Frederiksberg Kommune

Bilag A

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KTO og en eller flere af de fire arbejdsgiverparter:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering, jf. § 5**

For KL's og Københavns Kommunes vedkommende gælder følgende:

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50 % finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50 % af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

For Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune gælder følgende:

Eventuel medfinansiering af centrale projekter aftales konkret.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige (amts)kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli. Midler til tværgående formål, jf. §§ 4, 6, 7, 8, samt evt. 10 og 11 administreres af en af parterne efter nærmere aftale, idet midlerne fra de enkelte arbejdsgiverområder opkræves i overensstemmelse med det planlagte forbrug.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne. For Københavns og Frederiksberg kommuners områder indebærer dette, at der oprettes særlige bankkonti, der administreres af KTO.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af (amts)kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser, jf. § 5**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal have en vis ensartethed i opbygningen, og det skal sikres, at alle relevante forhold bliver belyst.

En projektbeskrivelse skal som minimum altid indeholde:

- projektets titel, baggrund, formål
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- succeskriterier
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet
- metode/aktiviteter
- produkter/resultater/formidling
- evaluering

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

Nærmere regler for evaluering og formidling aftales i de respektive styrende organer.

- **Principper for projektledelses- og konsulentbistand**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

Bilag B

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

Det Personalepolitiske Forum prioriterer fortsat debat- og dialogskabende informationsaktiviteter og arrangementer og vil i den forbindelse overveje f.eks. at afholde regionale eller landsdækkende konferencer og møder, iværksætte analyser samt afholde en ny messe .

Formelle procedurer og fælles identitet for Det Personalepolitiske Forum:

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

Ved henvendelser til parternes medlemskommuner, -amter eller medlemsorganisationer anvendes alene afsenderen, Det Personalepolitiske Forum, uden underskrifter, idet der samtidig anføres oplysning om, hvad Det Personalepolitiske Forum er, og hvem det består af.

Hver af de fire arbejdsgiverparter og KTO beslutter selv, hvorledes man vil udsende sådanne henvendelser.

Det Personalepolitiske Forum kan beslutte hvilke målgrupper, der primært skal modtage en henvendelse.

Ved Det Personalepolitiske Forums øvrige udadrettede henvendelser af officiel karakter underskriver formanden og næstformanden på Forums vegne. Øvrige henvendelser underskrives af repræsentanter for sekretariatsgruppen.

Forberedelse og afvikling af møderne i Det Personalepolitiske Forum:

Der er enighed om at det fælles, sekretariatsmæssige arbejde med at forberede møderne i Det Personalepolitiske Forum skal effektiviseres i forhold til perioden 2002-2005, bl.a. ved at det fælles forberedelsesarbejde i en række situationer kan finde sted i en mindre gruppe.

Der er endvidere enighed om at der skal arbejdes med mødeformen i Det Personalepolitiske Forum mhp. at gøre møderne mere dynamiske og fremme den politiske dialog.

Bilag C

Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

I overensstemmelse med de formål og opgaver, der fremgår af § 5 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., er parterne herudover enige om især at lægge vægt på følgende indsatsområder:

- **Strukturreform**

Parterne kan igangsætte alle typer af aktiviteter, undersøgelser og projekter m.v., der har til formål at synliggøre og håndtere de udfordringer der opstår som følge af opgave- og strukturreformen.

- **Personalepolitik**

Der kan iværksættes aktiviteter, undersøgelser og projekter inden for det personalepolitiske område i bred forstand, herunder inden for temaer som arbejdsmiljø, lønpolitik, medindflydelse og medbestemmelse m.v. at

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan iværksættes aktiviteter for at inspirere og styrke (amts)kommunernes indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning, og der kan anvendes midler til (amts)kommunale merudgifter forbundet med igangsætning af tværgående aktiviteter vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

Bilag D**Råd og udvalg**

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og sociale område (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Uddannelsesnævnet, herunder
 - Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen
- Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg
- Entreprenørbranchens fællesudvalg
- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter
- Portøruddannelsesnævnet
- Uddannelsesfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT-fonden)
- Sosu-udvalg
- Adm.økonom
- Teatertekniske assistenter

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af personalepolitikken m.v. i kommuner og amter,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og amter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over igangværende projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Bilag F**Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.Lederweb.dk****Formål**

Formålet med hjemmesiden er

- at styrke lederne i kommuner og amter,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner og amter

Indhold

Hjemmesiden indeholder indgangene

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen)
 - Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale)
 - Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
- og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Bilag G

Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

Projekter mellem overenskomstparterne

Der er enighed om mellem de enkelte overenskomstparter at gennemføre følgende OK-projekter:

Afdækning af brugen af ikke-uddannede

Med det formål at afdække brugen af ikke-uddannede i kommunerne gennemføres et projekt, hvor man bl.a. skal fremkomme med ideer til, hvordan der kan ske en øget udvikling uuddannede inden for Sosu-området. Til formålet afsættes mellem FOA og KL, KBH og FRB 0,3 mio.kr. i 2005 og i 2006. I 2007 afsættes 0,6 mio. kr.

Formidling af pædagogisk praksis (3)

Samarbejdsprojektet 'Formidling af pædagogisk praksis' videreføres. Hovedaktiviteten i denne OK-periode vil være, at implementere vidensdatabasen og kvalificere ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdspladsernes medarbejdere til at betjene databasen med det formål, at arbejdspladserne aktivt bruger databasen i det pædagogiske udviklingsarbejde.

Til formålet afsættes mellem SL, DKK og ARF 0,5 mio. kr. i 2005 og 0,7 mio. i 2006. Til videreførsel af projektet i 2007 afsættes mellem SL, DKK, ARF og KL yderligere 0,6 mio. kr., hvoraf 0,5 mio. afsættes på KL's område.

"Kraftfulde arbejdsmarkedscentre"

Til et projekt, hvor der sættes fokus på faglighed, kvalitet og trivsel i fusionerne med et sammentænkt arbejdsmarkedssystem, afsættes mellem HK/Kommunal, DS og KL og KBH 2,350 mio.kr., fordelt med 0,600 mio. i 2005 og i 2006 samt 1,150 mio. i 2007.

Vejledning om kompetenceudvikling

Til udarbejdelse af vejledning om kompetenceudvikling afsættes mellem HK/Kommunal, DS, TL og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter 0,150 mio.kr. i 2005.

Værdisættende rengøring og kriterier for ny løndannelse

Til belysning af det værdiskabende ved hus- og rengøringsarbejde, forskellighed i arbejdets karakter og mhp. at bidrage til synlighed om arbejdet, gennemføres et projekt mellem FOA, 3F og KL. Der afsættes 1 mio. kr., fordelt med 0,275 mio.kr. i 2005 og i 2006, samt 0,450 mio. kr. i 2007.

Resultatløn, herunder akkord på det teknisk udførende område

Mellem håndværkerorganisationerne, 3F, FOA, Dansk Formandsforening og KL og ARF afsættes 1,2 mio. kr., fordelt med 0,6 mio.kr. i 2005, 0,4 mio.kr. i 2006 og 0,2 mio.kr. i 2007. Sigtet med projektet er at udvikle brugen af resultatløn. Der vil ske en afklaring af hvorfor resultatløn kun er brugt i begrænset omfang og det undersøges om brugen af resultatløn til grupper af medarbejdere kunne være en måde at gøre alle parter mere fortrolige med resultatløn. Efter afklaring/undersøgelse gennemføres en landsdækkende informations- og undervisningsrunde.

Nettoårsnorm

Mellem håndværkerorganisationerne, 3F, FOA, og KL afsættes 0,125 mio. kr. i 2005 og i 2006 til en række informationsmøder om anvendelse af "nettoårsnorm" for medarbejdere i stedet for den traditionelle ugenorm. Målgruppen er ledere og medarbejdere på en række arbejdspladser, som inviteres til at komme sammen til mødet hvor fordelene ved ordningen vil blive forklaret, hvor der vil blive givet praktiske eksempler og gennemført gruppearbejder hvor deltagerne selv laver planer.

Dagplejens placering i samlede vifte af dagtilbud

Med det formål at afdække årsagerne til kommunernes overvejelser og begrundelser for sammensætningen af deres dagtilbudsstruktur og vurdere disse i sammenhæng etableres et projekt mellem FOA og KL, KBH og FRB. Til formålet afsættes 0,950 mio. kr., fordelt med 0,150 mio. i 2005 og 0,400 mio. i 2006 og i 2007.

Kompetenceudvikling - erfarne pædagogmedhjælpere

Mellem FOA og KL, KBH og FRB iværksættes et kompetenceudviklingsprojekt for erfarne pædagogmedhjælpere. Til formålet afsættes 0,250 mio. kr. i 2005 og 0,350 mio.kr. i 2006.

Timelønnede vikarer på daginstitutionsområdet

Med henblik på at sikre en fleksibel vikardækning på institutionerne iværksættes et projekt mellem FOA og KL, KBH og FRB vedr. anvendelsen af timelønnede vikarer på daginstitutionsområdet. Projektets formål er at afdække mulighederne og evt. barrierer for at sikre vikarerne en fast tilknytning til den enkelte daginstitution/en gruppe af daginstitutioner/kommunen. Til formålet afsættes 0,3 mio. kr. i 2005.

Udvikling af forhandlingsmæssige relationer v. konflikthåndtering mv.

Mellem BUPL, FOA og KL, KBH og FRB iværksættes et projekt om udvikling af de forhandlingsmæssige relationer i forbindelse med konflikthåndtering og indgåelse af lokale procedureaftaler. Til formålet afsættes 0,3 mio. kr. i 2006 og i 2007.

Effektive og forenklede forhandlingsformer, mindre organisationer

Med henblik på at undersøge mulighederne for at de mindre FTF-K organisationer udvikler nye forhandlingsformer for fælles emner i en mere forpligtende samarbejdsform, iværksættes mellem de 14 små FTF-K organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgivere et projekt, der beskriver en fremtidig forhandlingsform, der dels tager hensyn til arbejdsgiverens interesser, fx i form af forenkling, dels tager hensyn til de indgåede overenskomster, hvori særlige vilkår for faget eller gruppen beskrives. Til formålet afsættes 0,4 mio. kr., fordelt med 0,100 mio. i 2005 og i 2006 samt 0,200 mio. i 2007.

Folkeskolens evalueringskultur

Til et projekt, der har til formål at beskrive og støtte udviklingen af en lokal evalueringskultur, der uden unødigt bureaukrati øger engagementet og forbedrer undervisningen, afsættes mellem LC og KL, KBH og FRB 0,450 mio. kr. i 2005, 0,500 mio.kr. i 2006 og 0,600 mio. i 2007.

Sammenlægningen af specialundervisningen

Til et projekt om ledelse og samarbejde i forbindelse med primærkommunernes overtagelse af den amtskommunale specialundervisning afsættes mellem LC og KL, KBH og FRB 0,250 mio.kr. i 2005 og 0,500 mio.kr. i 2006.

Evalueringer af pædagogiske læreplaner

Til et projekt vedr. evalueringer af pædagogiske læreplaner afsættes mellem BUPL, FOA og KL, KBH og FRB 0,4 mio. kr. i 2006 og i 2007.

Arbejdsmiljø, vagtbelastning

Med baggrund i, at yngre lægers meget belastende vagter kan være et arbejdsmiljømæssigt problem, gennemfører FAYL og ARF et fælles projekt, der har til formål at opnå bedre arbejdsmiljø i vagtperioden til gavn for såvel patienter, ansatte og sygehusejere. Til formålet afsættes 0,1 mio. kr. i 2006 og 0,9 mio.kr. i 2007

Kompetenceudviklende mobilitet

Med henblik på kompetenceudviklende mobilitet er der mellem AC og de (amts)kommunale arbejdsgivere enighed om at igangsætte et projekt med det formål at undersøge og fremme de (amts)kommunalt ansatte AC'eres mobilitet mellem offentlig og privat ansættelse og mellem offentlige ansættelsesområder. Der afsættes 0,7 mio. kr. i 2005 og i 2006.

SUS IV

Mellem FOA (Sosu), AC (læger) , SHK og ARF afsættes 1 mio. kr. hvert de 3 OK-år til videreførsel af SUS-projektet, hvoraf KTO-området betaler 73,3% og SHK-området 26,7%, dvs. i alt 2.2 mio. til KTO-området og 0,8 mio. kr. til SHK-området.

KTO samt KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:

Sygdomspolitik og praksis

Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. (Parterne var ved O.2002 enige om at gennemføre et sådant projekt, jf. efterfølgende projektbeskrivelse. Projektet blev ikke igangsat i overenskomstperioden. Der er enighed om at gennemføre et projekt inden for samme emne, men at der er behov for at revurdere projektbeskrivelsen. Projektet skal afsluttes inden udgangen af 2006.) Projektet finansieres med 1 mio.kr., som afsættes ved O.2002.

MED-aftaler, processer og muligheder mv.

Der gennemføres i løbet af 2006 en række aktiviteter, der skal understøtte de lokale processer i forbindelse med indgåelse af nye MED-aftaler i de nye kommuner og regioner, herunder fx:

- udarbejdelse af vejledning/inspirationskatalog om tilrettelæggelse af lokale processer og om muligheder i MED, herunder bl.a. arbejdsmiljø,
- afholdelse efter sommerferien 2006 af konferencer for medlemmer af de nyetablerede forhandlingsorganer samt parallelle aktiviteter i KBH og FRB,
- evt. udvikling af tilbud om særlig bistand/inspiration til kommuner / regioner, hvor forhandlingsprocessen er gået i stå eller viser sig særlig vanskelig.

I løbet af 2007 gennemføres

- analyser af indgåede aftaler,

- formidling af indgåede MED-aftaler via subsites på Personaleweb og Lederweb.

I tilknytning til ovenstående aktiviteter kan fx inddrages centrale og lokale MED-udvalg i amter og kommuner, og der kan tages afsæt i resultaterne af MED-evalueringerne på hhv. KL's og ARF's områder, som blev gennemført i forbindelse med OK-02. Der er afsat 0,5 mio.kr. i hvert af de tre aftaleår.

Analyse af områdetillæg

I henhold til KTO-forligets pkt. 4.1.b nedsætter parterne en arbejdsgruppe, der skal analysere baggrunden og forudsætningerne for de nuværende områdetillæg. Arbejdsgruppen skal endvidere fremkomme med forslag til og mulighederne for eventuelle ændringer af strukturen omkring områdetillæggene. Der er afsat 0,2 mio. kr. i 2006.

Stressprojekt

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress er der enighed om i regi af Det Personalepolitiske Forum at gennemføre et personalepolitisk projekt, jf. KTO-forligets bilag 5.2.b. Til formålet er der afsat 1,5 mio. kr., fordelt med 0,5 mio.kr. i hvert af de tre aftaleår.

EU-projekter

Der er enighed om, at iværksætte særlige aktiviteter, der relaterer sig til EU, herunder implementering af EU-direktiver (fx alder og handicap), implementering af en revideret tele-hjemmearbejdsaftale, og evt. afholdelse af en fælles EU-konference. Til formålet er afsat 1,3 mio. kr., fordelt med 0,5 mio.kr. i 2005 og 0,4 mio.kr. i 2006 og i 2007.

MED-håndbog og TR-vejledning

Til udgivelse af en revideret MED-håndbog samt en ajourført vejledning om lokale TR-aftaler er afsat 0,4 mio. kr. i 2005.

Fælles vejledning om barselsudligningsordninger

Der er enighed om at udarbejde en vejledning, målrettet SU/MED-systemet vedr. etablering af barselsudligningsordninger i kommuner/regioner. Til formålet er afsat 0,2 mio. kr. i 2005.

Informative lønsedler

I henhold til KTO-forligets pkt. 7.2.2 er parterne enige om at gennemføre et fælles udvalgsarbejde om at tilvejebringe mere informative lønsedler. I udvalgsarbejdet skal bl.a. indgå overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af at synliggøre de enkelte elementer i den samlede løn, beregningen af pensionen, ændringer i lønoplysningerne og ferieregnskab.

I udvalgsarbejdet skal endvidere indgå overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af elektroniske lønsedler, herunder lønsedler med oversigtlige informationer. Til formålet er afsat 0,2 mio. kr. i 2005.

KTO, KL og Amtsrådsforeningen er enige om:

Fælles vejledning om håndtering af lokale aftaler

I henhold til KTO-forligets pkt. 4.6 skal der på KL's og Amtsrådsforeningens område udgives en fælles vejledning om håndtering af lokale aftaler. Til formålet er afsat 0,2 mio. kr. i 2005.

KTO, KL, KBH og FRB er enige om:

Netbaserede guides, socialt kapitel

Der afsættes 100.000 kr. til løbende opdatering af tre internetbaserede guides om forebyggelse, fastholdelse og integration. De tre guides ligger på personaleweb.dk.

KTO og KL er enige om:

Videreførsel af udsendelse af nyhedsbreve om kompetenceudvikling

Udgivelsen af fælles nyhedsbreve om kompetenceudvikling blev etableret i forbindelse med O.2002. Denne virksomhed fortsættes. Til formålet er i alt afsat 0,5 mio. kr., ligeligt fordelt på de tre aftaleår.

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Projektbeskrivelse: "Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis"

Projektets formål

I overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis. Undersøgelsen skal bl.a. afdække, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.
- Omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær.

Efter gennemførelse af undersøgelserne vurderer parterne, hvorvidt undersøgelserne giver indikation af relevante temaer/emner, som det vil være relevant at udarbejde inspirationsmateriale om. Et sådant projekt om inspirationsmateriale beskrives senere i en selvstændig projektbeskrivelse.

Projektets målgruppe

Projektets målgruppe er de centrale parter. Målgruppen for det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale er de lokale parter.

Projektets succeskriterier

At parterne gennem projektet opnår ny viden, som kan bruges som led i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området.

Projektstyring og projektorganisering

Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra parterne til at styre projektet. Projektet ledes af partsprojektledere fra hhv. KTO, KL og Amtsrådsforeningen. Projektlederne refererer til styregruppen.

Projektets tidsplan

Projektet gennemføres i perioden forår 2002 til sommer/efterår 2003

Projektøkonomi

Projektet har en samlet økonomi på kr. 1.000.000,-. Heraf afsættes til det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale ca. kr. 500.000,-.

Indhold/metode/aktiviteter

Kvantitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvantitativ undersøgelse af omfanget af afskedigelser på grund af sygdom mhp. bl.a. at vurdere, hvorvidt der efter afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 er sket en øget udstødning fra amter og kommuner. Undersøgelsen skal være:

- repræsentativ og statistisk valid,
- fremadrettet, dvs. der registreres afskedigelser begrundet i sygefravær i en periode frem i tiden fra undersøgelsens iværksættelsestidspunkt, og
- "overkommelig" at medvirke i for de deltagende kommuner og amter, f.eks. i form af at der stilles elektroniske registreringsredskaber til rådighed, som ikke er vanskelige og tidskrævende at benytte, eller ved at kommuner og amter på forhånd spørges, om oplysningerne er tilgængelige uden stor ressourceanvendelse. Mulighederne for et samarbejde med f.eks. KMD/Silkeborg Datacentral bør her afsøges.

Så vidt det er muligt skal undersøgelsen belyse udviklingstendenserne fra den tidligere gennemførte undersøgelse fra 1997.

Kvalitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvalitativ undersøgelse af, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.

Den kvalitative del af undersøgelsen skal være valid, men ikke nødvendigvis repræsentativ.

Der kan til såvel den kvalitative som den kvantitative undersøgelse indhentes ekstern bistand til tilrettelæggelsen og gennemførelsen.

Bilag H-1

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05 - 1. og 2. år

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Minus skattefolk i 2005 og 2006 (gennemsnit af 2005 og 2006)	1.220.912
KTO-områdets lønsum minus skattefolk	147.313.977

	2002 mio.kr.	2005/2006 mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,876	45,667

2. Fordeling af midler til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:	KL	ARF	KBH	FRB	I alt pr. år
Lønsummer:	98.278.983	35.926.193	12.657.603	1.672.109	
Formål:	66,17%	24,19%	8,52%	1,13%	
§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	2,150	0,786	0,277	0,037	3,250
§ 5: PP-indsatsområder ¹⁾	7,216	2,347	1,090	0,146	10,799
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	3,771	1,379	0,486	0,064	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	0,992	0,363	0,128	0,017	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	0,662	0,242	0,085	0,011	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	4,338	1,586	0,600	0,074	6,598
§ 10: PUF	0,723	0,264	0,000	0,012	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter ²⁾	5,392	2,227	0,565	0,066	8,250
§ 12: Bufferpulje	1,000	0,400	0,150	0,020	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	3,970	1,451	0,511	0,068	6,000
I alt pp-midler	30,216	11,046	3,892	0,514	45,667

¹⁾ § 5 midlerne på Amtsrådsforeningens område anvendes i 1. og 2. OK-år til decentrale projekter i amterne. Det forventes, at Sundhedskartellets område herudover bidrager med sin forholdslemæssige andel dvs. 0,855 mio.kr.

²⁾ Vedr. de konkret aftalte overenskomstprojekter, jf. § 11, henvises til vedlagte oversigt (bilag H-1-1).

Bilag H-1-1

Fordeling af § 11 projekter, 1. og 2. OK-år

Projekttitel	Økonomioversigt 1. + 2. OK-år Fordeling på arbejdsgiverområder:				Fordeling på OK-år:			SUM
	KL	ARF	KBH	FRB	2005	2006	2007	
	66,17%	24,19%	8,52%	1,13%				
Projekter mellem overenskomstparterne:								
1 Afdækning af brugen af ikke-uddannede	0,524		0,067	0,009	0,300	0,300	0,600	1,200
2 Formidling af pædagogisk praksis (3)	0,000	1,200			0,500	0,700	0,600	1,800
3 "Kraftfulde arbejdsmarkedscentre"	1,063		0,137		0,600	0,600	1,150	2,350
4 Vejledning om kompetenceudvikling	0,099	0,036	0,013	0,002	0,150			0,150
5 Værdisættende rengøring og krit. for ny løndannelse	0,550				0,275	0,275	0,450	1,000
6 Resultatløn, herunder akkord på det tekniske område	0,732	0,268			0,600	0,400	0,200	1,200
7 Nettoårsnorm	0,250				0,125	0,125		0,250
8 Dagplejens placering i samlede vifte af dagtilbud	0,480		0,062	0,008	0,150	0,400	0,400	0,950
9 Kompetenceudvikling - erfarne pædagogmedhjælpere	0,524		0,067	0,009	0,250	0,350		0,600
10 Timelønnede vikarer på daginstitutionsområdet	0,262		0,034	0,004	0,300			0,300
11 Udvikl. af forh.mæssige relationer v. konflikthåndtering mv.	0,262		0,034	0,004		0,300	0,300	0,600
12 Effektive og forenkl. forhandlingsf. mindre organisationer	0,132	0,048	0,017	0,002	0,100	0,100	0,200	0,400
13 Folkeskolens evalueringskultur	0,829		0,107	0,014	0,450	0,500	0,600	1,550
14 Sammenlægningen af specialundervisningen	0,655		0,084	0,011	0,250	0,500		0,750
15 Evalueringer af pædagogiske læreplaner	0,349		0,045	0,006		0,400	0,400	0,800
16 Arbejds miljø, vagtbelastning		0,100				0,100	0,900	1,000
17 Kompetenceudviklende mobilitet	0,926	0,339	0,119	0,016	0,700	0,700		1,400
18 SUS IV (KTO 73,3%, SHK 26,7%)		1,467			0,734	0,733	0,733	2,200
SUM	7,637	3,458	0,786	0,086	5,484	6,483	6,533	18,500
Fælles KTO-projekter:								
1 Sygdomspolitik og praksis (gamle midler, jf. bilag G)	0,000	0,000	0,000	0,000				
2 MED-aftaler, processer og muligheder mv.	0,662	0,242	0,085	0,011	0,500	0,500	0,500	1,500
3 Analyse af områdetillæg	0,132	0,048	0,017	0,002		0,200		0,200
4 Stress-projekt	0,662	0,242	0,085	0,011	0,500	0,500	0,500	1,500
5 EU-projekter	0,595	0,218	0,077	0,010	0,500	0,400	0,400	1,300
6 MED-håndbog og TR-vejledning	0,265	0,097	0,034	0,005	0,400			0,400
7 Fælles vejledning om barselsudligningsordninger	0,132	0,048	0,017	0,002	0,200			0,200
8 Informativ lønsedler	0,132	0,048	0,017	0,002	0,200			0,200
9 Fælles vejledning, håndtering af lokale aftaler	0,146	0,054			0,200			0,200
10 Netbaserede guides, soc. kap.	0,087		0,011	0,001	0,100			0,100
11 Nyhedsbreve, kompetenceudvikling (KL)	0,333				0,166	0,167	0,167	0,500
SUM	3,147	0,997	0,344	0,045	2,766	1,767	1,567	6,100
TOTAL	10,784	4,455	1,130	0,131	8,250	8,250	8,100	24,600
Gennemsnit af 1. og 2. OK-år	5,392	2,227	0,565	0,066				

Bilag H-2

Pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05, 3. år

FORVENTET FORDELING MELLEM ARBEJDSGIVEROMRÅDER

- Endelig fordeling beregnes primo 2006

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Fradrag - statsovertagelse - 5 kvartaler	7.300.621
Tilgang H:S (FHS lønsum) - 5 kvartaler	4.257.528
Beregnet lønsum sidste OK-år	145.491.796

	2005/2006	2007
	Mio.kr.	mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,667	45,102

2. Fordeling af midler til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

Fordelingen mellem arbejdsgiverområdernes lønsummer beregnes primo 2006

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:	KL	ARF	KBH	FRB	I alt pr. år
Lønsummer:	103.978.983	29.931.100	10.257.603	1.324.110	
Formål:	71,47%	20,57%	7,05%	0,91%	
§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	2,323	0,669	0,229	0,030	3,250
§ 5: PP-indsatsområder	7,421	2,136	0,732	0,095	10,384
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	4,074	1,173	0,402	0,052	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	1,072	0,309	0,106	0,014	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	0,715	0,206	0,071	0,009	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	4,715	1,357	0,465	0,060	6,598
§ 10: PUF	0,715	0,206	0,071	0,009	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter ¹⁾	5,532	2,107	0,420	0,041	8,100
§ 12: Bufferpulje	1,122	0,323	0,111	0,014	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	4,288	1,234	0,423	0,055	6,000
I alt pp-midler 2007	31,977	9,719	3,029	0,378	45,102

¹⁾ Vedr. de konkret aftalte overenskomstprojekter, jf. § 11, henvises til vedlagte oversigt (bilag H-2-1).

Bilag H-2-1

Fordeling af § 11 projekter, 3. OK-år

Endelig fordeling iht. lønsummer på arbejdsgiverområder beregnes primo 2006

		Økonomioversigt 3. OK-år							
Projekttitel		Forventet fordeling på arbejdsg.områder:				Fordeling på OK-år:			SUM
		KL	ARF	KBH	FRB	2005	2006	2007	
		71,47%	20,57%	7,05%	0,91%				
Projekter mellem overenskomstparterne:									
1	Afdækning af brugen af ikke-uddannede	0,540		0,053	0,007	0,300	0,300	0,600	1,200
2	Formidling af pædagogisk praksis (3)	0,500	0,100			0,500	0,700	0,600	1,800
3	"Kraftfulde arbejdsmarkedscentre"	1,047		0,103		0,600	0,600	1,150	2,350
4	Vejledning om kompetenceudvikling	0,000		0,000		0,150			0,150
5	Værdisættende rengøring og krit. for ny løndannelse	0,450				0,275	0,275	0,450	1,000
6	Resultatløn, herunder akkord på det tekniske område	0,155	0,045			0,600	0,400	0,200	1,200
7	Nettoårsnorm	0,000				0,125	0,125		0,250
8	Dagplejens placering i samlede vifte af dagtilbud	0,360		0,036	0,005	0,150	0,400	0,400	0,950
9	Kompetenceudvikling - erfarne pædagogmedhjælpere	0,000		0,000	0,000	0,250	0,350		0,600
10	Timelønnede vikarer på daginstitutionsområdet	0,000		0,000	0,000	0,300			0,300
11	Udvikl. af forh.mæssige relationer v. konflikthåndtering mv.	0,270		0,027	0,003		0,300	0,300	0,600
12	Effektive og forenkl. forhandlingsf. mindre organisationer	0,143	0,041	0,014	0,002	0,100	0,100	0,200	0,400
13	Folkeskolens evalueringskultur	0,540		0,053	0,007	0,450	0,500	0,600	1,550
14	Sammenlægningen af specialundervisningen	0,000				0,250	0,500		0,750
15	Evalueringer af pædagogiske læreplaner	0,360		0,036	0,005		0,400	0,400	0,800
16	Arbejdsmiljø, vagtbelastning		0,900				0,100	0,900	1,000
17	Kompetenceudviklende mobilitet	0,000	0,000	0,000	0,000	0,700	0,700		1,400
18	SUS IV (KTO 73,3%, SHK 26,7%)		0,733			0,734	0,733	0,733	2,200
SUM		4,364	1,819	0,322	0,028	5,484	6,483	6,533	18,500
Fælles KTO-projekter:									
1	Sygdomspolitik og praksis (gamle midler, jf. bilag G)	0,000	0,000	0,000	0,000				
2	MED-aftaler, processer og muligheder mv.	0,357	0,103	0,035	0,005	0,500	0,500	0,500	1,500
3	Analyse af områdetillæg	0,000	0,000	0,000	0,000		0,200		0,200
4	Stress-projekt	0,357	0,103	0,035	0,005	0,500	0,500	0,500	1,500
5	EU-projekter	0,286	0,082	0,028	0,004	0,500	0,400	0,400	1,300
6	MED-håndbog og TR-vejledning	0,000	0,000	0,000	0,000	0,400			0,400
7	Fælles vejledning om barselsudligningsordninger	0,000	0,000	0,000	0,000	0,200			0,200
8	Informative lønsedler	0,000	0,000	0,000	0,000	0,200			0,200
9	Fælles vejledning, håndtering af lokale aftaler	0,000	0,000			0,200			0,200
10	Netbaserede guides, soc. kap.	0,000		0,000	0,000	0,100			0,100
11	Nyhedsbreve, kompetenceudvikling (KL)	0,167				0,166	0,167	0,167	0,500
SUM		1,168	0,288	0,099	0,013	2,766	1,767	1,567	6,100
TOTAL 3. OK-år		5,532	2,107	0,420	0,041	8,250	8,250	8,100	24,600

Bilag I

Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter

§ 1 Område

Rammeaftalen gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2 Formål

Stk. 1

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter i relation til strukturreformen.

Stk. 2

Aftalen understøtter amternes arbejde med etableringen af dialogfora og midlertidige tværgående MED-udvalg samt de aktiviteter, der iværksættes i amterne i forbindelse med strukturreformen. De amter der indgår i et midlertidigt tværgående hovedsamarbejdsudvalg kan vælge at anvende midlerne i fællesskab.

§ 3 Overordnet styregruppe

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som overordnet styregruppe for de personalepolitiske projekter vedrørende strukturreformen.

Stk. 2

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvordan rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser.

Stk. 3

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen og ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne.

Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at formidle projekterne på parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk eller på lederweb.dk i overensstemmelse med bilag X, skema X . Senest 3 måneder efter projektets afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

§ 4 Anvendelse af puljemidler

Stk. 1

Af bilag I-1 fremgår det, hvor mange midler, der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen.

Stk. 2

Midlerne anvendes til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til den i § 2 beskrevne ramme. Midlerne kan ikke anvendes til:

- a) Egentlige amtslige lønudgifter, herunder vikardækning for personale. Dog kan der afholdes lønudgifter, hvis det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
- b) Indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevante i forhold til opgaven.

Stk. 3

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden.

§ 5 Rammeaftalens ikrafttræden og udløb

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og udløber den 31. december 2006.

Bilag I-1**Fordeling af decentrale projektmidler 2005 og 2006 efter amternes lønsummer**

Amt	Pct. andel	Puljemidler i 2005 og i 2006
København	12,7%	297.587
Frederiksborg	6,8%	160.315
Roskilde	4,2%	98.712
Vestsjælland	6,7%	157.659
Storstrøm	6,3%	148.069
Fyn	11,7%	274.292
Sønderjylland	4,5%	104.795
Ribe	4,0%	93.746
Vejle	7,3%	171.305
Ringkjøbing	5,0%	118.103
Århus	15,5%	364.295
Viborg	5,1%	118.612
Nordjylland	10,2%	239.511
Amterne totalt	100,0%	2.347.000