

AMTSRÅDSFORENINGEN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Rammeaftale  
om  
personalepolitiske samarbejdsprojekter  
i amterne

---

2002

## INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OMRÅDE .....	3
§ 2. FORMÅL .....	3
§ 3. OVERORDNET STYREGRUPPE .....	4
§ 4. LOKAL STYREGRUPPE .....	5
§ 5. PROJEKTSTYRING .....	5
§ 6. ANVENDELSE AF PULJEMIDLER .....	5
§ 7. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	6
BILAG 1 .....	7
BILAG 2 .....	8

## § 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. Aftalen har til formål at:

- medvirke til at sikre et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- 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,
- fremme et amtsligt arbejdsmarked, hvor ønsket om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe forenes med amtets ønske om at udvikle kvaliteten i de amtslige ydelser.
- understøtte en udviklende personalepolitik, og derved videreudvikle amterne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og
- fremme mulighederne for formidling, spredning og implementering af resultater, metoder og erfaringer fra personalepolitiske samarbejdsprojekter.

### *Stk. 2.*

Ved personalepolitiske samarbejdsprojekter forstås projekter:

- a) der anvendes til formål, som ledelse og medarbejdere i amterne er enige om, jf. § 3, og
- b) der finansieres af de midler, der afsættes ved overenskomst- og aftalefornyelsen hertil.

### § 3. OVERORDNET STYREGRUPPE

#### Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som den overordnede styregruppe for de personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan beslutte at nedsætte et underudvalg, der er sammensat af medlemmer af det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Underudvalget varetager den løbende projektstyring.

#### Stk. 2.

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvorledes rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser i overensstemmelse med bilag 2, afsnit A om "Det indholdsmæssige udgangspunkt for personalepolitiske samarbejdsprojekter" og afsnit B om "Projektbeskrivelse".

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Drøftelsen om hvorledes rammeaftalen udmøntes i amtet kan omfatte såvel de indholdsmæssige rammer, f.eks. sammenhængen til amtets personalepolitik, som procedurerne for godkendelse etc. af de personalepolitiske samarbejdsprojekter.*

#### Stk. 3.

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen, ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne og ansvaret for at projekterne evalueres, såvel i forhold til det enkelte projekt som i forhold til amtets samlede projekter. Styregruppen skal sikre, at der løbende sker en opfølgning af projekternes (del)resultater og at projekternes resultater formidles internt i amtet.

#### Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at indsende de godkendte projektbeskrivelser til Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), så snart projektbeskrivelserne er godkendt af styregruppen. Såfremt der ændres i projektbeskrivelserne, f.eks. i tidsplan eller budget, orienteres Amtsrådsforeningen og KTO herom. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen til Amtsrådsforeningen og KTO fremsende evalueringen af projekterne, såvel evalueringen af det enkelte projekt som evalueringen af amtets samlede projekter, jf. stk. 3. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det enkelte projekt samt et regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

*Stk. 5.*

Hvis den overordnede styregruppe skønner, at det vil være af afgørende betydning for en hensigtsmæssig gennemførelse af et projekt, at projektet har en varighed ud over en overenskomstperiode, anmoder styregruppen Amtsrådsforeningen og KTO om at godkende dette. Projektet kan igangsættes, når godkendelse fra Amtsrådsforeningen og KTO foreligger.

#### § 4. LOKAL STYREGRUPPE

*Stk. 1.*

Der nedsættes en lokal styregruppe for det enkelte projekt. Styregruppen består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter for den/de berørte arbejdsplads(er) og for den/de berørte personalegrupper. Såfremt der eksisterer et samarbejdsorgan, nedsat i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, og samarbejdsorganet dækker den/de berørte arbejdsplads(er) og den/de berørte personalegrupper, fungerer dette som styregruppe.

*Stk. 2.*

Den lokale styregruppes opgaver fastlægges af den overordnede styregruppe, jf. dog § 5.

#### § 5. PROJEKTSTYRING

*Stk. 1.*

Den lokale styregruppe udpeger en projektledelse for det enkelte projekt.

*Stk. 2.*

Projektledelsens opgaver fastlægges af den lokale styregruppe.

#### § 6. ANVENDELSE AF PULJEMIDLER

*Stk. 1.*

Af bilag 1 fremgår det, hvor mange midler der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen. Det påhviler amterne at sikre en supplerende finansiering på mindst 25 pct. af de midler, der samlet set er afsat til projekter til det enkelte amt.

***BEMÆRKNINGER:***

*De 25 pct. opgøres for samtlige projekter i amtet, således at den supplerende finansiering kan være større eller mindre end 25 pct. for det enkelte projekt.*

*Stk. 2.*

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

- a) egentlige amtslige lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent..
- b) indkøb af edb-udstyr eller lignende, medmindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

*Stk. 3.*

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden, jf. dog § 3, stk. 5. Såfremt den overordnede styregruppe ikke inden overenskomstperiodens afslutning har truffet beslutning om midlernes anvendelse, skal midlerne overføres til Amtsrådsforeningen til central anvendelse i samarbejde med KTO.

**\*\*NYT\*\***

## § 7. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Aftalen træder i kraft den **01-04-2002**.

*Stk. 2.*

Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløb den **31-03-2005**.

*Stk. 3.*

Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de personalepolitiske samarbejdsprojekter, der er igangsat i henhold til rammeaftalen.

København, den 17-10-2002

For AMTSRÅDSFORENINGEN:  
Benny C. Hansen

/  
Per Korshøj

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE:  
Connie Kruckow

/  
Signe Friberg Nielsen

**\*\*NYT\*\***

## BILAG 1

FORDELING AF DECENTRALE PROJEKTMIDLER 2002-2005 EFTER  
AMTERNES LØNSUMMER

Amt	Pct. andel	Puljemidler i hvert af overenskomstårene	Inkl. 25 pct. medfi- nansiering i hvert af overenskomstårene
København	12,8	326.784	408.480
Frederiksborg	7,0	178.710	223.388
Roskilde	4,0	102.120	127.650
Vestsjælland	6,7	171.051	213.814
Storstrøm	6,3	160.839	201.049
Bornholm	0,9	22.977	28.721
Fyn	11,1	283.383	354.229
Sønderjylland	4,5	114.885	143.606
Ribe	4,9	125.097	156.371
Vejle	6,9	176.157	220.196
Ringkjøbing	4,1	104.673	130.841
Århus	15,4	393.162	491.453
Viborg	5,3	135.309	169.136
Nordjylland	10,1	257.853	322.316
Amterne Totalt	100,0	2.553.000	3.191.250

**\*\*NYT\*\***

## BILAG 2

### DET INDHOLDSMÆSSIGE UDGANGSPUNKT FOR PERSONALEPOLITISKE SAMARBEJDSPROJEKTER SAMT PROJEKTBEKRIVELSE

#### A. DET INDHOLDSMÆSSIGE UDGANGSPUNKT FOR PERSONALEPOLITISKE SAMARBEJDSPROJEKTER

**Den overordnede styregruppe fastlægger temaet eller temaerne for de personalepolitiske samarbejdsprojekter.** Der kan f.eks. iværksættes og gennemføres personalepolitiske samarbejdsprojekter inden for ét eller flere af nedenstående indsatsområder.

- **Løn- og personalepolitiske emner og kompetenceudvikling**

Projekterne kan f.eks. angå sammenhængen mellem kompetenceudvikling og øvrige løn- og personalepolitiske emner, f.eks. sammenhængen til ny løndannelse, seniorpolitik og arbejdsmiljø.

- **Personalepolitik og lønpolitik**

Et muligt indsatsområde kan være at styrke, udvikle og synliggøre sammenhængen mellem personalepolitik og lønpolitik, herunder aktiviteter der dokumenterer og beskriver forskellige sammenhænge/tilgange mellem personalepolitik og lønpolitik.

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan peges på aktiviteter, der har til hensigt at styrke amtets indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

- **Rekruttering og fastholdelse**

Formålet med det mulige indsatsområde "Rekruttering og fastholdelse" kunne f.eks. være at skabe og udvikle jobs, jobvilkår og arbejdsmiljø, som er egnet til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye.

I forbindelse med fastholdelsesdelen kunne det være særligt relevant at sætte særlig fokus på aktiviteter, der kobler seniorpolitik og kompetenceudvikling, men også andre personalepolitiske emner fx arbejdsmiljø kunne kobles til kompetenceudvikling.



- **Udvikling af enkeltelementer i en samlet personalepolitik**

**Projekterne kunne angå videreudvikling og implementering af personalepolitiske delområder i amtets samlede personalepolitik.**

- **Særligt vedrørende formidling**

**I overensstemmelse med § 3 i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område skal erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale formidles.**

**Formidlingsdelen er et væsentligt element, uanset hvilke temaer og indsatsområder, der er tale om. Formidling kan bl.a. have til formål at synliggøre personalepolitiske initiativer på det amtslige område, herunder at medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser.**

**Formålet er at sikre en spredning af eksisterende og nye erfaringer og resultater, som bl.a. kan være indhentet via evalueringen af projekterne.**

**Opmærksomheden skal i den forbindelse specielt henledes på parternes fælles personalepolitiske hjemmeside [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).**

## **B. PROJEKTBEKRIVELSE**

En projektbeskrivelse udarbejdes således, at den som minimum indeholder en beskrivelse af:

- a) Projektets titel, baggrund og tema.
- b) Projektets overordnede formål og eventuelle delformål, **samt målgruppe/deltagergruppe.**
- c) Projektets succeskriterier, det vil sige parternes forventninger til projektet beskrevet på en sådan måde, at man ved projektets afslutning kan måle, hvorvidt forventningerne er blevet indfriet.
- d) Projektets indhold, det vil sige hvilke aktiviteter, der er planlagt i forhold til hvilke institutioner/afdelinger og/eller personalegrupper, og hvilke produkter /resultater, der planlægges. Det skal endvidere fremgå af projektbeskrivelsen, såfremt der anvendes konsulentbistand.
- e) Tidsplan med angivelse af start- og sluttidspunkt og tidspunkt for de planlagte aktiviteter, jf. pkt. d).

- f) Styringen og organiseringen af projektet, **jf. rammeaftalens § 4, stk. 1 og § 5**, herunder projektets kontaktperson (er) (projektleder og/eller andre).
- g) Projektets forankring i forhold til organisationen i øvrigt.
- h) Projektets levedygtighed og overførselsværdi, det vil sige, hvordan projektets resultater tænkes anvendt efter projektets afslutning, såvel i forhold til egen institution/afdeling (levedygtighed) som i forhold til de øvrige arbejdspladser i amtet (overførselsværdi).
- i) Hvorledes projektet tænkes evalueret og formidlet.
- j) Budget med definerede udgiftsposter (ved projektets afslutning følges budgettet op af et egentligt regnskab).