

Oversigt over projekter vedrørende personalepolitik m.v.

I nedenstående tabel er listet alle igangværende centrale projekter og aktiviteter i henhold til "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v." og tilsvarende projekter. Oversigten udtrykker status pr. 3. november 2009, og revideres ca. to gange årligt. Paragrafhenvisninger er i relation til AUA-aftalen fra OK-08., § 3: Særlig formidlingsindsats, § 4: Personalepolitisk Forum (PF), § 5: Personalepolitiske indsatsområder, § 6: Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter som er aftalt med KTO som den ene part (ikke afsluttede § 11-projekter fra OK-05 fremgår også af oversigten), § 7: Ledelsesprojekter.

Status på § 6 projekter aftalt ved OK-08 som er indgået direkte med en eller flere af KTO's medlemsorganisationer fremgår af særskilt oversigt.

Indholdsfortegnelse:

1.	TVÆRGÅENDE PERSONALEPOLITIK (MESSE M.V)	2
2.	TRIVSEL.....	7
3.	REKRUTTERING	9
4.	MEDINDFLYDELSE	10
5.	ARBEJDSMILJØ.....	11
6.	ARBEJDSTID	14
7.	KOMPETENCEUDVIKLING.....	15
8.	LEDELSE	16
9.	MANGFOLDIGHED	18
10.	STRUKTURREFORMEN.....	21
11.	ANSÆTTELSESVILKÅR – I ØVRIGT.....	22

1. TVÆRGÅENDE PERSONALEPOLITIK (MESSE M.V)

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Personalepolitisk Messe 2010 – ”Grib hverdagen”. § 4 PF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Synliggøre personalepolitikken i regioner og kommuner 2. Formidle erfaring og skabe inspiration inden for de forskellige personalepolitiske områder til det videre arbejde lokalt 3. Skabe rum for dialog på tværs af regioner, kommuner, faggrupper og ansvarsområder. 4. Være et udstillingsvindue for regioner og kommuner som moderne og attraktive arbejdspladser 5. Være et samlingspunkt for udvikling af personalepolitik, hvor repræsentanter fra MED/SU/SIO, ledere, medarbejdere og politikere i regioner og kommuner kan mødes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kick off-seminar samt etablering af messesekretariat og ansættelse af projektleder december 2008 2. ”Tilmeld Bidrag”, marts 2009 3. ”Invitation”, september 2009 4. Program, december 2009 5. Afvikling den 12. januar 2010 6. Evaluering, feb./marts 2010 <p>Ad. 1. Der er indgået aftale med Navigent om at de varetager opgaven som messesekretariat. Projektleder Eva Høeg Schultz</p> <p>Ad. 2. Tilmeld bidrag er udsendt, der blev modtaget 240 bidrag.</p> <p>Ad. 3. Program er udsendt med bl.a. 82 workshops og 13 store arrangementer</p>	Minimessegruppen bestående af : Lone Trudsø, KL, Laura Thors Calaña, Danske Regioner, Henrik Carlsen, KTO er styregruppe for messen. Projektlederen Eva Høeg Schultz refererer til minimessegruppen og deltager i møder i sekretariatsgruppen og DPF. Under projektlederen ned sættes en række undergrupper: Trivsel og sundhed Jo Gadegaard – OAO, Hans Jessen – SHK, Kira Lindeskov – KL Malene V. Sørensen – DR Nikolaj Krog Jensen – DR Rekruttering Anders Christian Dyhr – KL, Hans Jessen – SHK, Jane Marianne Ravn – DR, Morten E. Hansen – BUPL Medindflydelse Gitte Lyngskjold – KL, Hans Jessen – SHK, Laura Thors Calaña – DR, Lise R. Have –	9,325 mio. kr.

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
			<p>SL</p> <p>Kompetenceudvikling Hans Jessen – SHK, Jane Marianne Ravn – DR, Malene Schou Jørgensen – KL (KCKP), Søren Christensen - HK/Kommunal</p> <p>Ledelse Claus Christian Jensen – VFL, Hans Jessen – SHK, Pernille Bekke – VFL</p> <p>Aktiviteter/sponsorater Hans Jessen – SHK, Laura Thors Calaña – DR, Malene Vestergaard Sørensen - DR Marianne Qvick – KL, Sanne Brønserud – KL, Torben Len- nique Petersen – FTF</p> <p>Analyse Berit Brylov – BUPL, Dorthe Storm Meier – OAO, Hans Jessen – SHK, Henrik Carlsen – KTO, Henrik Vittrup - KTO Malou Heimann – KL, Niko- laj Krogh Jensen – DR, Ras- mus Øhrstrøm – KL</p>	

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
<p>”Hverdagsmesterskabet” § 4 PF, § 5 KL, Restmidler RLTN</p>	<p>Hverdagsmesterskabets formål</p> <ul style="list-style-type: none"> • at sætte fokus på hverdagens helte fra de kommunale og regionale arbejdspladser. Et initiativ, der har store potentialer for at demonstrere, at kommuner og regioner er en attraktiv arbejdsplads for mennesker, der ønsker at gøre en positiv forskel. • skal fungerer som løftestang for Personalepolitisk Messe 2010 og messens centrale temaer, herunder de tre indsatsområder. • skal vil sætte ansigter og personlige historier bag budskaberne og gennem dem punktere de negative myter om det offentlige som arbejdsplads. 	<p>Oktober 2009 : Talentspejdere udpeges, Nomineringshjemmeside åbner, Kampagne med plakater og film lanceres, Dommerpanelet sammensættes. November 2009: Annonce i fagblade, spredning af kampagne via alle tilgængelige kanaler, Step to i kampagnen lanceres med dommerfilm og plakater. December 2009: Dommerpanelet mødes og udvælger finalister, De 5 portrætfilm med finalister optages. Januar 2010: Afstemning blandt de 5 finalister på www.hverdagsmesterskabet.dk. Selve Messen (hvor Vinderen officielt kåres), Hjemmesiden åbner med flere aktiviteter. Februar 2010: Opfølgende aktiviteter med finalisterne og vinderen starter.</p>	<p>Styregruppe: Minimessegruppen</p> <p>Arbejdsgruppe: Laura Thors Calaña, Danske Regioner, Torben Petersen, FTF, Jo Gadegaard, OAO, Hans Jessen, SHK, Marianne Qvick, KL Eva Høeg Schultz, ansat af Det Personalepolitiske Forum, Ask Agger, sparringspartner fra Workz</p>	<p>1.650.856 kr. OK-08 §5 Trivsel KL 0,5 mio.kr. § 5 Rekruttering KL, 0,35 mio. kr. § 5 Medindflydelse KL, 0,35 mio. kr. RLTN/KTO-restmidler 240.000 kr. SHK/KL/RLTN 225.000 kr.</p>
<p>Magasinet Konzens om indsatsområderne (§5 /KL)</p>	<p>Formålet er at sætte fokus på de personalepolitiske indsatsområder, nemlig rekruttering, trivsel og indflydelse på eget arbejde.</p> <p>Projektet er et tværgående projekt finansieret af midler fra de tre indsatsområder under § 5.</p>	<p>Der udgives 4 magasiner i perioden november 2009 – maj 2010</p>	<p>Lars Daugaard, KTO Lone Trudsø, KL</p>	<p>2,1 mio. kr. OK-08</p>

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Formidling af personalepolitiske projekter (§ 3 /KL)	Projektet gennemføres for at øge gennemslagskraften af den formidling de personalepolitiske projekter står for.	<p>Projektet er besluttet maj 2009 og løber over hele OK-perioden.</p> <p>Projektet består af fire elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablering af afsenderprofil • Etablering af brændende platform • Udgivelse af fysisk formidlingsguide • Konkret rådgivning til personalepolitiske projekter. 	Projektledelse: Kira Lindeskov, KL Henrik Vittrup, KTO	2.002.800 kr. OK-08
Formidling af § 5-projekter (§ 5 /KL)	Projektet gennemføres for at udvikle og tilrettelægge et formidlingsberedskab, der kan bistå udvalgte § 5-projekter i det forberedende og gennemførende arbejde med skriftlig formidling af projekteresultater m.v.	<p>Projektet er godkendt juni 2007.</p> <p>Den udviklede formidlingsguide er gjort tilgængelig på personaleweb, og kan benyttes af alle interesserede partsprojekter.</p> <p>Der sker stadig rådgivning til udvalgte projekter.</p>	Projektledelse: Torsten Petersen, KL Henrik Vittrup, KTO	1.726.200 kr. (503.580 kr.) OK-05
Det gode arbejde på den attraktive arbejdsplads for sagsbehandlere på området for udsatte børn og unge. (§ 5 /KL)	Det er projektets formål, at frembringe viden om, hvad der fremmer udvikling af den attraktive arbejdsplads for de sagsbehandlere, der behandler sager på området for de udsatte børn og unge.	Projektet er afsluttet og der afventes regnskab og evaluering.	Projektledelse: Hanne Gøttrup og Jessie Brender Olesen, KL Henrik Egelund Nielsen og Niels Christian Barkholt, DS, og Per Støve fra HK/Kommunal	761.280 kr. OK-05

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Kvalitet i fællesskab – dialogbaseret kvalitetsudvikling med fokus på medarbejder- og brugerinvolvering (§ 5 /KL)	Projektet har fokus på at afdække, evaluere, videreudvikle og afprøve metoder og værktøjer til kvalitetsudvikling, der er dialogorienteret og baseret på bruger- og medarbejderinvolvering.	Projektet er afsluttet og der afventes evaluering og regnskab.	Projektledelse: Per Brøgger Jensen, OAO Peter Lindrup, KL Arbejdsgruppe som også består af: Egon Petersen, KL Frank Iversen, HK/perspektivgruppen	2.261.148 kr. OK-05
Netværk for socialpædagogisk kvalitetsudvikling. (§ 5/ KL & DR)	Det overordnede formål med projektet er at afprøve, om et videnskabsnære netværk er en produktiv ramme for det pædagogiske kvalitetsarbejde.	Projektet er afsluttet, og evaluering og regnskab afventes.	Projektledelse: Torsten Erlandsen, SL Jeppe Lynggaard Thøgersen, DR Kurt Hjortsø Kristensen, KL	1.065.600 kr. OK-05 fordelt efter lønsum.

2. TRIVSEL

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Kommuneprojekter (Arbejdstitel) (§5 /KL)	Øge trivslen på de kommunale arbejdspladser gennem at: 1) Støtte lokale projekter, der benytter nye metoder til at skabe trivsel på arbejdspladsen. 2) Lave en systematiseret opsamling af de erfaringer, arbejdspladserne gør sig i arbejdet med nye metoder særligt med henblik på at identificere: a. metoder, der virker b. hvordan metoderne forbedrer trivslen c. hvorfor metoderne lykkes. 3) Formidle metoder til at øge trivslen, som er velbeskrevne og let tilgængelige for arbejdspladser, der ønsker at gøre en indsats for trivslen.	Oktober 2009 – marts 2011 Projektet vedtaget på møde i styregruppen den 27. oktober 2009	Projektledelse: Jo Gadegaard, OAO Sanne Brønserud Larsen, KL	1.435.860 kr. OK-08

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
<p>Evaluering af trivselsaftalen (§5 RLTN – DR)</p>	<p>Afdækning af hvor langt regionernes MED-udvalg er kommet i opfølgningen på aftalen om trivsel og sundhed.</p> <p>Som første led i evalueringen, er der afviklet en trivselskonference d. 21. oktober 2009.</p> <p>Formål med konferencen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Samle op på og give grundlag for at dele viden om regionernes arbejde og erfaringer med indsatsen for trivsel og sundhed 2) Give mulighed for at få de gode historier frem 3) Give viden om de områder, hvor der er behov for en yderligere indsats og opfølgning. 	<p>21. oktober – trivselskonference</p> <p>November - Opfølgning på konferencen og oplæg vedrørende den videre proces</p>	<p>Projektledelse: Thomas Christensen, KTO Jane Marianne Ravn, DR Camilla Blæsbjerg, SHK</p>	<p>5-700.000 kr. OK-08 (kun konferencen – yderligere finansiering til opfølgning ikke skønnet)</p>

3. REKRUTTERING

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Succesfuld rekruttering (§ 5/KL)	At understøtte kommunerne i en succesfuld rekrutteringspraksis.	November 2009 – marts 2011 Projektet er ikke godkendt og dermed heller ikke igangsat.	Cille Lindgren, KL Karen Lund, KL Jo Gadegaard, OAO	1,539 mio. kr. OK-08
Konkurrence for unge (§ 5/KL)	Er en kampagne, som har til formål at udbrede kendskab til, hvad job i den kommunale sektor rummer. Kampagnen består af en konkurrence, som går ud på, at unge skal lave en kort film – fx på deres mobil – om hvorfor de kommunalt ansatte tør tage udfordringer op, som de dagligt møder.	Kampagnen løber fra uge 43 til uge 50. Projektet afsluttes primo 2010	Morten Eiler Hansen, BUPL Anders Christian Dyhr, KL	1,3 mio. kr. OK-08
Karriereskift (§ 5/KL)	At synliggøre mulighederne for at skifte job fra den private til den kommunale sektor, men også om at skifte karrierer inden for det kommunale arbejdsmarked.	Ultimo 2009 – ultimo 2010	Niels Gæmelke, DLF Brit Lyndgaard, KL	2,0 mio. kr. OK-08

4. MEDINDFLYDELSE

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Sæt de skjulte resourcer fri (§ 5/KL)	Tanken er at udvikle et dialogværktøj, der kan bidrage til at leder og medarbejder i fællesskab og gennem dialog skaber klarhed om, hvad kerneopgaverne består i for derigennem at øge medindflydelsen.	KL og KTO er enig om projekti-deen og rammebudget, men der er endnu ikke godkendt en projektbe-skrivelse.	Astrid Christine Jensen-Kanstrup, KL Dorthe Storm Meier, OAO	2 mio. kr. OK-08
Succes med med-indflydelse (§ 5/KL)	Projektet har til formål at få kommu-nale arbejdspladser til at arbejde sy-stematisk med medindflydelse på eget arbejde. Med afsæt i kortlægning af eksisterende erfaringer med medind-flydelse følges der op med udvikling af et værktøj, der kan støtte medarbej-derne i at forvalte øget medindflydel-se i arbejdet, således at de positive gevinster ved større indflydelse kan håndteres.	KL og KTO er enig om projekti-deen og rammebudget, men der er endnu ikke godkendt en projektbe-skrivelse.	Astrid Christine Jensen-Kanstrup, KL Henrik Vittrup, KTO	2 mio. kr. OK-08
Fri fordeling af ar-bejdsopgaver (§ 5/KL)	Projektet får til formål at belyse, hvor-dan fri fordeling af arbejdsopgaverne påvirker medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og kvalitet i opgaveløs-ningen.	KL og KTO er enig om projekti-deen og rammebudget, men der er endnu ikke godkendt en projektbe-skrivelse.	Astrid Christine Jensen-Kanstrup, KL Henrik Vittrup, KTO	1.150 mio. kr. OK-08

5. ARBEJDSMILJØ

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Personalepolitisk indsats i forhold til arbejdsbetinget stress (§ 4 /PF)	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på og bidrage til udarbejdelsen af retningslinier om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress på arbejdspladserne i forlængelse af bestemmelserne herom i MED og SU-aftalen. • Styrke SU, MED og SIO og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler. • Formidle og udvikle viden om og erfaringer med konkrete værktøjer • Skabe sammenhæng mellem den personalepolitiske indsats, der må forventes i forhold til opgave- og strukturreformen, og den indsats der også må forventes til arbejdet med og forebyggelsen af arbejdsbetinget stress. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Udarbejdelse af idé- og inspirationskatalog/magasiner om arbejdsbetinget stress. Juni 2005 – oktober 2007. 2. Konference: afholdelse af konference 2. december 2005. 3. Formidling af erfaringer og evt. udvikling og afprøvning af værktøjer. August 2005 – september 2007. 4. Messen: præsentation af projektet på Den Personalepolitiske Messe. November 2005 - august 2006. 5. Stafet: afholdelse af stafet om strukturreform i kommuner og amter samt løbende formidling heraf. August 2005 – oktober 2007. 6. Evaluering: evaluering af projektet, Januar 2007 – oktober 2007 <p>Projektets aktiviteter er alle afsluttet. Evaluering og regnskab mangler.</p>	<p>Overordnet koordinering, samt projektleder på alle andre aktiviteter end stafetten: Nikolaj Krogh Jensen, Danske Regioner, Flemming Blønd, KL, Henrik Carlsen, KTO.</p> <p>Følgegruppe: Samme sammensætning som den udvidede stressstyregruppe.</p>	5,050 mio. kr. heraf 2,55 mio. til stafetten OK 05
Et udvidet stressprojekt (§ 4 /PF og restmid-	<ul style="list-style-type: none"> • At sætte yderligere fokus på og bidrage til udarbejdelsen af retningslinjer om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget 	Projektet indeholder følgende delaktiviteter: <ol style="list-style-type: none"> 1. Undersøgelse af MED- 	Overordnet koordinering, samt projektleder på alle andre aktiviteter end stafetten: Nicolaj Krogh Jensen,	Ca. 5,6 mio. kr. OK 05

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
ler KL før 2002 samt bufferpulje Danske Regioner)	<p>stress på de kommunale og regionale arbejdspladser i forlængelse af bestemmelserne herom i MED og SU-aftalen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • At styrke SU, MED og SIO og dets enkelte medlemmer (leder, TR og SR) i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler. • At formidle og udvikle viden om stress i forskellige sammenhænge samt formidle erfaringer med konkrete værktøjer. • At tilføre parterne ny fælles viden som grundlag for yderligere fælles initiativer i relation til arbejdsbetinget stress. • At opnå høj kendskabsgrad og viden, også på det decentrale institutionsniveau, i forhold til identificering, forebyggelse og håndtering af stress. 	<p>udvalgenes arbejde med stress.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Gode erfaringer med implementering af stressretningslinjer. 3. Relevante værktøjer til måling af stress. 4. Kompetence til stressforebyggelse og håndtering. 5. Ledelse og stress. 6. LEAN og stress. 7. Job og branchemæssige stressfaktorer og bekæmpelsesstrategier. 8. Målrettede indsatser i forhold til anmeldte arbejdsskader om stress. 9. Formidlingsindsats og evaluering. <p>Delprojekt 2. Projektet løber indtil 1. kvartal 2010.</p> <p>Alle projektets øvrige delaktiviteter er gennemført, med en relancering af delprojekterne på www.personaleweb.dk/stress.</p> <p>Evaluering gennemføres efter afslutning af delprojekt 2 i 1. kvartal 2010.</p>	<p>Danske Regioner, Flemming Blønd, KL, Henrik Carlsen, KTO.</p> <p>Styregruppe: : Britt Lyndgaard (KL), Lone Trudsø (KL), Ghita Kjær (Danske Regioner), Ane Smith (BUPL), Charlotte Bredal (FOA), Susanne Grove (LC), Lisa Mulvad (DJØF), Niels Jacobsen (HK/K).</p> <p>Projektledelse: 2. Flemming Blønd, KL, Nicolaj Krogh Jensen, Danske Regioner Eva Agerlin, KTO 9. Flemming Blønd, KL, Pia Jørgensen, Danske Regioner, Henrik Carlsen, KTO</p>	
Arbejdsmiljøledelse	Projektet har til formål at kortlægge	Projektet er tilrettelagt ved 4 faser,	Projektledelse:	387.885 kr.

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
og certificering (§ 5 /KL/ Danske Regioner)	eksisterende erfaringer med arbejdsmiljøledelsessystemer og certificering i amter og kommuner. De basale forudsætninger for succesfuld arbejdsmiljøledelse udledes mhp. formidling og mangfoldiggørelse.	hvoraf de første to er afviklet i et samarbejde med både KL og Danske Regioner. Fase 3 og 4 gennemføres alene sammen med Danske Regioner, og kun indenfor sygehusområdet.	Erik Nygaard, FOA Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner Preben Meier Pedersen, KL (Kun fase 1 og 2)	(KL) 974.115 kr. (Danske Regioner) OK-02 (bilag C) ”Frie midler”
Sundhed på arbejdspladsen (§5 KL)	Projektets formål er at afdække, hvilke sundhedsfremmende initiativer, der anvendes på arbejdspladser med kortuddannede medarbejdere med alenearbejde og/eller uden for normal arbejdstid. I forlængelse deraf beskrives metoder og modeller, der kan medvirke til at målgruppen tager del i sundhedsfremmende tilbud på arbejdspladsen.	Projektet er tæt på en afslutning november 2009. Projektets slutprodukt bliver udgivelse af en håndbog.	Projektledelse: Anja Yoo Møller, KL Nina Møller Vedel 3F Jens Folkersen, FOA	607.224 kr. OK-05

6. ARBEJDSTID

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Projekt arbejdstidsregler på musikskoleområdet (§ 5 /KL)	Formålet vil blive redefineret som konsekvens af revurderet fokus ved OK-08.	Det oprindelige projekt er aldrig kommet i gang. Ved OK-08 har der været fornyet drøftelse af en opfølgningssindsats vedr. arbejdstid. Derfor er der nu enighed om at realisere et endnu ikke beskrevet projekt i den kommende OK-periode.	Projektledelse: Steen Rasmussen, KL	300.000 kr. OK-02 (Bilag C) ”Konkret aftalte projekter”
Lokale arbejdstidsaftaler på det pædagogiske område (§ 5 /KL)	Det er projektets formål, at indhente viden om brugen af de centrale arbejdstidsaftaler, igangsætte forsøg med rammeaftalen og inspirere til hvordan arbejdstidsaftaler kan anvendes.	Evaluering og regnskab afventes.	Projektledelse: Steen Rasmussen, KL Berit Brylov, BUPL	700.000 kr. OK-02 (Bilag C) ”Konkret aftalte projekter”
Arbejdstidsprojekt på det socialpædagogiske område (§ 5 /Danske Regioner)	Det er projektets formål, at indsamle og udvælge lokale eksempler og modeller på arbejdstidsaftaler med henblik på formidling via en drejebog, som anskueliggør og inspirerer til, hvordan sammenhængen mellem opgavevaretagelse og arbejdstidstilrettelæggelse kan udvikles.	Evaluering og regnskab afventes.	Projektledelse: Karsten Esbjerg, SL Marlene Skot Reinbacker, Danske Regioner	480.000 kr. OK-02 (bilag C) ”Frie midler”

7. KOMPETENCEUDVIKLING

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Fra afklaring til udvikling af kompetencer. (§ 5 /KL)	<p>Projektet har til formål at understøtte en proces, der fører frem til drøftelser om kompetenceudvikling og individuelle læringsmål/udviklingsplaner.</p> <p>www.kompetenceweb.dk, der pt. indeholder metoder og redskaber til afklaring af medarbejdernes kompetencer, videreudvikles således at værktøjet også vil indeholde metoder og redskaber til udarbejdelsen af en udviklingsplan for den enkelte medarbejder.</p>	Der arbejdes på en løsning med at overføre kompetenceweb til personaleweb.	<p>Projektledelse: Marlene Skou Jørgensen, KL Dorthe Storm Meier, OAO</p>	1.058.000 kr. OK 05
Temadage om kompetenceudvikling (§5 KL & Danske Regioner)	Synliggøre en række projektresultater samt aftalen om kompetenceudvikling på 4 regionale temadage.	Evaluering og regnskab afventes.	<p>Projektledelse: Marlene Skou Jørgensen, KL Dorthe Storm Meier, OAO</p>	317.196 kr. OK-05
Kompetenceudvikling for DJØF medarbejdere i den kommunale sektor via mentor- og netværksmodeller. (§ 5 /KL)	Det er projektets formål, at udvikle, afprøve og evaluere forskellige mentor- og netværksmodeller med henblik på at skabe nye udviklings- og læringsmiljøer.	Projektet er afsluttet og der afventes evaluering og regnskab.	<p>Projektledelse: Ilona Abrahamsen, KL Inger McLeskey, DJØF</p>	999.750 kr. OK-02 (Bilag C) ”Konkret aftalte projekter”
Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov/ønsker (§ 5 KL)	Det overordnede formål er at udvikle metoder (med borgerinddragelse) til at fremme kompetenceudvikling for medarbejdere med en kortere eller ingen formel uddannelse.	Projektet afsluttet og resume af evaluering er vedlagt denne oversigt.	<p>Projektledelse: Jan Bauditz, KL Dorthe Storm Meier, OAO</p>	864.540 kr. OK-02 (bilag C)

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Kompetenceudvikling – hvad er effekten af udviklingsaktiviteter? (§ 5 KL)	Formålet med dette projekt er overordnet at dokumentere/beskrive effekten af de kompetenceudviklingsaktiviteter, der igangsættes på de kommunale arbejdspladser.	Projektet er afsluttet, og resultatet af undersøgelsen indgår i de planlagte konferencer hvor flere aktiviteter om kompetenceudvikling forenes i konferencer.	Projektledelse: Marlene Skou Jørgensen, KL Dorthe Storm Meier, OAO	960.000 kr. OK-05
Effektiv projektstyring (§ 5 KL)	Det er projektets formål at styrke og videreudvikle projektkulturen i kommunerne.	Projektet er afsluttet og evaluering og regnskab afventes.	Projektledelse: Henrik Lemke, IDA Gert A. Jensen, KL	1.620.000 kr. OK-05

8. LEDELSE

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Den offentlige virksomhedsleder – politik, forvaltning og konkurrence (§ 9) Ledelsesvæksthus 3	Formålet er at undersøge de nye kompetencekrav til de decentrale ledere og behov for udvikling af decentral ledelse og styring som fag.	Afsluttes medio 2008	Flemming Blønd, KL og Jørn Kjølseth Møller, BUPL	1,5 mio. kr. OK 05
Chefens nye rolle – efter fusionen. (§ 9) Ledelsesvæksthus 2	Målet er at beskrive forventningerne til de nye chefroller efter strukturreformen og konstruere udviklingsforløb – hvor igennem de nye chefer kan hjælpes til at finde deres nye rolle.	Projektet er afsluttet. Evaluering mangler. Der forventes igangsat et opfølgingsprojekt.	Mette Langenge, HK/Kommunal Turid Eikeland, KL	150.000 kr. OK 05
Sammenhængskraft i kommunal og regional ledelse (Væksthus 1+2+3)	Projektet omhandler sammenhængskraft i kommuner og regioner og er tværgående i den forstand at det omhandler ledere/ledelse på alle niveauer.	Er igangsat og forventes afsluttet november 2010.	Marianne Baltzer, DJØF Jane Fyhn, Danske Regioner Lisbet Rindum, KL	1,5 mio. kr.

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
	Formålet er at undersøge, hvad der giver sammenhængskraft mellem ledelseslagene.			
Det succesfulde ledelsesteam (Væksthus 2)	Projektet vil undersøge, hvad der kendetegner det succesfulde lederteam.	Projektet er igangsat og forventes afsluttet medio 2010.	Mette-Marie Langenge, HK/Kommunal Charlotte Koch Hess, Danske Regioner Marlene Skov Jørgensen, KL	2,25 mio. kr.
Ledelse af samarbejde (Væksthus 3 og 2)	Formålet er at få et nyt fælles afsæt blandt lederne på 0-18 års området gennem at blive klogere på og begribe, hvordan ledelse kan være med til at gøre en forskel i samarbejdet på tværs af sektorerne og faggrupperne.	Igangsat ultimo 2009 og forventes afsluttet medio 2010.	Christian Jensen, SL Dorthe Nørgaard, KL	600.000 kr.
Livtag med ledelse (Væksthus 3)	Formålet er at følge op på publikationerne "Livtag med ledelse", som KL og KTO udgav i 2003.	Afsluttes medio 2010.	Michael Wennerberg Johansen, BUPL Flemming Blønd, KL	190.000 kr.
Talentudvikling af ledere (Væksthus 3)	Formålet med projektet er at støtte, inspirere og kvalificere kommunernes og regionernes talentudvikling.	Projektet er i gang og forventes afsluttet primo 2010.	Mads Ole Dall, KTO (Perspektivgruppen) Jens Struwe, KL	800.000 kr.

9. MANGFOLDIGHED

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Kultur og mangfoldighed på arbejdspladsen (§ 5 KL)	Projektet har til formål at undersøge, hvad der i en organisationskultur hæmmer og i særdeleshed fremmer accept og brug af mangfoldige kompetencer. Den indhentede viden vil danne baggrund for udvikling af redskaber, som kan fremme en mangfoldig virksomhedskultur.	Der er udarbejdet en afrapportering for de otte kommuner der er indgået i udredningsarbejdet. Rapporten har lagt grunden for udvikling af ”dialogkort” som kan anvendes til at skabe en åben dialog om det faglige og sociale fælleskab.	Projektledelse: Dorete Dandanell, AC Astrid Christine Jensen-Kanstrup, KL	1.483.800 kr. OK-05
Effekter ved ledelse af mangfoldighed (§ 5 KL)	Projekt der har til formål at udvikle en målemetode, så det bliver muligt at opgøre effekten af at praktisere mangfoldighedsledelse. At dokumentere effekten af mangfoldighedsledelse vil være nyt, og kan forhåbentlig øge incitamentet for strategisk at arbejde med udvikling af mangfoldighed.	Udvikling af konceptet til opførelse af effekter ved ledelse af mangfoldighed er næsten færdigudviklet. Arbejdet med at teste konceptet sammen med udvalgte kommuner er gået i gang, og lancering forventes på personalepolitisk messe januar 2010.	Projektledelse: Peter Lindrup, KL Henrik Vittrup, KTO	1.415.760 kr. OK-05
Integrations- og oplæringsstillinger (§ 5 KL)	Projektet har til formål at fremme det lokale partssamarbejdes kendskab til og anvendelse af KTO-aftalen om integrations- og oplæringsstillinger, således at arbejdspladserne tilskyndes til at anvende aftalen ved rekruttering og fastholdelse af navnlig etnisk minoriteter.	Projektet består af tre faser. Fase to er tæt på en afslutning, således at der inden for kort tid lanceres en kampagne via bl.a. personaleweb. Formålet med kampagnen er at øge kendskabet til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.	Projektledelse: Susan Brandt, KL Henrik Vittrup, KTO	1.296.000 kr. OK-05
Kvinder i karriere (§ 5 KL)	Det er projektets formål at øge opmærksomheden på det ledelsesmæssige potentiale kvinder allerede står for i kommunerne, således at flere kvinder får lyst til at søge toplederstil-	Projektet er afsluttet med udgivelse af bogen: ”11 kvinders vej til toplederse – kommunale karrierespor”.	Projektledelse: Pia Olsen, KL Annette Bendixen, FTF	360.620 kr. OK-05

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
	linger, og de ansættelsesansvarlige får mod på at ansætte kvinder i topledelsen.	Regnskab og evaluering afventes.		
Flere mænd i kommunerne (§ 5 KL)	Det er formålet at udvikle ideer og metoder, som kan inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde målrettet og systematisk med at rekruttere og fastholde flere mandlige ansatte inden for omsorgssektoren.	Projektet er afsluttet bl.a. med udgivelse af pjecen: ”Flere mænd, tak! Regnskab og evaluering afventes.	Projektledelse: Dorte Thorgaard, KL Joanna Rønn, FOA	1.098.600 kr. OK-05
Formidling af mangfoldighedsprojekterne. (§ 5 KL)	Projektet gennemføres med det formål at udvikle et undersite til www.personaleweb.dk , der kan eksponere og formidle tværgående med afsæt i parternes § 5-projekter om integration og mangfoldighed, og dermed udgøre én indgang til emnet om mangfoldighed.	Det nye site forventes lanceret medio november 2009.	Projektledelse: Dorte Thorgaard, KL Henrik Vittrup, KTO	995.430 kr. OK-05
Graviditetspolitik (§ 5 KL)	Formålet med projektet er at finde tiltag der kan bidrage til at fastholde gravide medarbejdere på arbejdspladsen.	Projektet er afsluttet. Regnskab og evaluering afventes.	Projektledelse: Kathrine Nordbo Jacobsen, KL Birthe Jeppesen, FOA	907.800 kr. OK-05
Vejledning om rammeaftale om seniorpolitik. (§ 6 KL)	Formålet med vejlednings- og inspirationsmaterialet er, at understøtte de lokale parter anvendelse af rammeaftalen om seniorpolitik, særligt i lyset af det ved OK-08 indgåede protokolat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer. Vejledningsmaterialet indeholder således både:	Vejledningen er udsendt til organisationer, kommuner og HovedMED i kommunerne i november 2008.	Projektledelse: Nanna Kolze, KL Henrik Højrup Hansen, KTO.	252.000 kr. OK-08

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
	<ul style="list-style-type: none">• Parternes fælles fortolkning af rammeaftalen og protokollat om udmøntning af treparts-midlerne til seniorpolitiske initiativer.• Inspiration til lokale seniorpolitiske initiativer og konkrete senioraftaler.			

10. STRUKTURREFORMEN

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Stafet om opgave og strukturreformen (§ 4 /PF)	Projektet der er nærmere omtalt under pkt. 2. Arbejdsmiljø, indeholder tillige en målsætning om at skabe sammenhæng mellem den personalepolitiske indsats, der må forventes i forhold til opgave- og strukturreformen, og den indsats der også må forventes til arbejdet med og forebyggelsen af arbejdsbettinget stress og fremme af trivsel.	Projektet er afsluttet med afholdelse af afsluttende stafetkonference den 15. januar 2008. Regnskabsaflæggelse afventer det øvrige stressprojekt, herunder evaluering som ventes udarbejdet for året 2010.	Projektledelse på stafetten: Lisbeth Sørensen, Danske Regioner Flemming Blønd, KL, Henrik Vittrup, KTO	2,55 mio. OK-05

11. ANSÆTTELSESVILKÅR – I ØVRIGT

Titel	Formål	Tidsplan og status	Projektledelse, evt. følgegrupper	Budget
Effekter af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse i kommuner (§ 11/KL)	Der gennemføres en undersøgelse med det hovedformål at kortlægge og analysere, hvilken betydning iværksættelsen af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har haft for tidsbegrænset ansættelse i den kommunale sektor. Undersøgelsen gennemføres af FAOS.	Undersøgelsen er afrapporteret og der er udgivet en engelsksproget udgave af rapporten. Regnskab afventes.	Projektledelse: Henrik Schilder, KL Helle Basse, KTO. Endvidere deltager i styregruppe: Asbjørn Andersen, FOA Lars Feldt Andersen, BUPL Troels Østergaard, LC/DLF	400.000 kr. OK-05
EU-konference om EF-domstolen som regelsætter (§ 6/KL)	Formålet med konferencen er at fremme og udvikle parternes fælles forståelse af de udfordringer EF-domstolens afgørelser har og kan få for den danske aftalemodel.	Konferencen afholdes den 2. december 2009 i Dansk Designcenter.	Projektledelse: Henrik Schilder, KL Louise Bøllingtoft, DR Henrik Vittrup, KTO	350.000 kr. OK-08