

Bestyrelsens skriftlige beretning

2010

Redaktionen er afsluttet den 17. november 2010

Indholdsfortegnelse

1.	FORBEREDELSE AF OK-11	5
1.1	Model for OK-11 forhandlingerne.....	5
1.2	Forhandlingsaftaler	5
1.3	Køreplansaftaler	7
1.4	Kravsudtagelse	8
1.5	Forhandlingskonference	8
2.	OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD	9
2.1	Løn.....	9
2.2	Kompetenceudvikling.....	13
2.3	Seniorinitiativer	13
2.4	TR/MED/SU	14
2.5	Trivsel og sundhed.....	16
2.6	Fravær af familiemæssige årsager	17
2.7	Tjenestemænd.....	17
2.8	Ferie.....	17
2.9	Andre ansættelsesvilkår.....	18
3.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL	19
3.1	Lønkommission.....	19
3.2	Løn-, personale- og fraværstatistik.....	19
3.3	Opfølgning på kommunalreformen	19
3.4	Arbejdstid.....	20
3.5	Serviceaftalevirksomheder.....	20
3.6	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område	21
3.7	Arbejds miljø	26
3.8	Parternes uddannelsesfællesskab	27
3.9	Kompetenceudvikling.....	28
3.10	Lederudvikling og ledervilkår	28
3.11	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	29
3.12	EU.....	31
3.13	Multimedieskat og kontantløn	32
3.14	Politiske møder – KL/RLTN	33
3.15	FOKUS	33
3.16	Økonomiaftaler	33

4.	ORGANISATION.....	34
4.1	KTO's hjemmeside.....	34
4.2	KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.....	34
4.3	KTO-konferencer mv.....	34
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	34
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	34
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	36
5.	MEDLEMSORGANISATIONER	37
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	39
	Bestyrelse.....	39
	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	39
	Forhandlingsudvalg	40
	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	40
	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	40
	Personalepolitisk udvalg	41
	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik	41
	Arbejds miljøudvalg	41
	Lønteknikerudvalg	41
	Juridisk gruppe	42
	EU-arbejdsgruppe	42
	KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling.....	42
	Styregruppe - indsatsområde trivsel	42
	Styregruppe - indsatsområde rekruttering	43
	Styregruppe - indsatsområde medbestemmelse på eget arbejde	43
	Bestyrelsen for Væksthus for ledelse	43
	Styregruppe for www.personaleweb.dk	43
	Bestyrelsen for parternes uddannelsesfælleskab	44
	Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfælleskab	44
	Den kommunale og regionale tjenestemandret	44
	Arbejdsgivernes Elevrefusion	44
	CABI's repræsentantskab.....	44
	Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor.....	44
	Bestyrelsen for FOKUS	44
	Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling	44
	Eksamenskommissionen for Kommunouddannelserne	45
	KTO's sekretariat	45

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING ¹

1. FORBEREDELSE AF OK-11

1.1 Model for OK-11 forhandlingerne

På KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december 2009 orienterede KTO's formand om status for forhandlingsudvalgets drøftelser om forhandlingsmodellen for OK-11.

KTO's forhandlingsudvalg vedtog i januar 2010 en række principper for forhandlingsmodellen for OK-11. I principperne er der taget udgangspunkt i forhandlingsmodellen for OK-08, herunder den såkaldte omvendte forhandlingsmodel, idet der er foretaget en række justeringer med henblik på forhandlingsmæssigt at kunne håndtere to selvstændige arbejdsgiverparter.

Med vedtagelsen af principperne har forhandlingsudvalget blandt andet besluttet, at der ved OK-11 udarbejdes to forhandlingsaftaler - én på KL-området og én på RLTN-området. Ligeledes nedsættes, som ved OK-08, to forhandlingsdelegationer - én på KL-området og én på RLTN-området. Forhandlingsdelegationerne tillægges i forhold til OK-08 en udvidet kompetence, idet delegationerne foruden at skulle forhandle, blandt andet også skal indstille krav på de respektive arbejdsgiverområder til KTO's bestyrelse med henblik på godkendelse på KTO's repræsentantskabsmøde, samt fastlægge evt. konfliktudløsende pejlemærker i forhandlingsaftalerne og vurdere opfyldelsen heraf.

Af principperne følger også, at KTO's forhandlingsudvalg blandt andet udarbejder de to forhandlingsaftaler, samt koordinerer ar-

bejdet med udtagelsen af krav på de to arbejdsgiverområder, samt koordinerer på tværs af de to områder i forhandlingerne.

Endelig er det fastlagt i modellen, at KTO's repræsentantskab træffer beslutninger selvstændigt i forhold til forhandlingsområderne med stemmer efter medlemstal på det pågældende arbejdsgiverområde - det gælder både i forbindelse med udtagelsen af krav og i forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultaterne. Organisationerne forpligtes ikke til adskilt stillingtagen i deres kompetente forsamlinger.

Der er enighed om, at forhandlingsmodellen alene gælder i forhold til OK-11. Repræsentantskabet vedtog den 9. november 2010 forslag til en tidsbegrænset vedtægtsændring med henblik på tilpasning af KTO's vedtægter til forhandlingsmodellen for OK-11.

Forhandlingsmodellen er desuden konkretiseret via køreplansaftalerne med henholdsvis KL og RLTN (se afsnit 1.3), samt via to forhandlingsaftaler dækkende henholdsvis det kommunale og regionale område (se afsnit 1.2.).

1.2 Forhandlingsaftaler

På KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december 2009 besluttede repræsentantskabet at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

¹ Redaktionen er afsluttet den 17. november 2010

Repræsentantskabet bemyndigede forhandlingsudvalget til at fastlægge det nærmere indhold i forhandlingsaftalen.

Forhandlingsudvalget har på den baggrund udarbejdet to forhandlingsaftaler – én på det kommunale område og én på det regionale område. Bestyrelsen har på møde i juni 2010 godkendt forhandlingsaftalerne. Forhandlingsaftalen på begge områder er baseret på de principper for forhandlingsmodel for OK-11, som forhandlingsudvalget besluttede i januar 2010.

Forhandlingsudvalget besluttede efterfølgende, at forhandlingsdelegationen på det kommunale område sammensættes efter en 4-3-1 model, og at forhandlingsudvalget udgør den kommunale forhandlingsdelegation. Den regionale forhandlingsdelegation sammensættes efter en 4-1 model, og består af: Bodil Otto, HK/KOMMUNAL, Soile Friis, HK-KOMMUNAL, Ellen Lykkegaard, 3F, Kirsten Nissen, SL og Anders Bondo Christensen, LC.

I begge forhandlingsaftaler er målsætningen at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, inklusiv et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Der er endvidere enighed om, at der i forhandlingsresultatet skal være plads til forskellige forhandlingsløsninger.

Begge forhandlingsdelegationer har i lyset af den økonomiske situation og restafregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 besluttet ikke forlods at udtage konfliktudløsende pejlemærker. Stillingtagen til udtagelse af eventuelle konfliktudløsende krav drøftes på ny i forbindelse med modtagelsen af arbejdsgivernes krav til OK-11.

I forhandlingsaftalerne er det også præciseret, at en organisation, der har medlemmer

på begge områder, kan vælge alene at tiltræde forhandlingsaftalen på det ene område. Konsekvensen heraf er, at organisationen i relation til det andet område, hvor forhandlingsaftalen ikke tiltrædes, selv fører sine egne overenskomst- og aftaleforhandlinger i enhver henseende. Endvidere følger det, at en organisation, som kun har medlemmer på det ene forhandlingsområde, men ikke det andet, alene skal underskrive forhandlingsaftalen på det område, hvor organisationen har medlemmer.

Alle KTO's medlemsorganisationer har underskrevet forhandlingsaftalen på det kommunale område.

FOA, AC (på vegne af organisationer i AC) samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening har meddelt, at de ikke tiltræder forhandlingsaftalen på det regionale område. Medlemskabet af KTO er i øvrigt uændret for FOA, AC-organisationerne samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening.

Følgende organisationer har meddelt, at de ikke har medlemmer på det regionale område, og derfor ikke har underskrevet forhandlingsaftalen på det regionale område: BUPL, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Musiker Forbund, Dansk Musikpædagogisk Forening, Foreningen af Kommunale Chefer, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk, LederForum og Søfartens Ledere.

Forhandlingsudvalget har besluttet, at der ligesom ved OK-08 skal ske en gensidig informationsudveksling i KTO om organisationernes forhandlinger. Dette finder sted i bestyrelsens sekretariatsudvalg.

Det forventes, at der vil være en øget koordinering på arbejdsgiversiden mellem staten, KL og RLTN. I lyset heraf har forhandlingsudvalget og CFU's forhandlingsudvalg truffet beslutning om en øget koordinering, som vil blive tilrettelagt ad hoc.

1.3 Køreplansaftaler

KTO har sammen med henholdsvis KL og RLTN indgået køreplansaftaler for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2011 af aftaler og overenskomster om løn og ansættelsesvilkår for kommunalt/regionalt ansatte.

Køreplansaftalerne er baseret på den omvendte forhandlingsmodel. I modellen indgår en opdeling i generelle forhandlinger mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN samt organisationsforhandlinger, der ud over organisationsrettede krav også kan omfatte krav til en række KTO-aftaler.

I begge køreplansaftaler er der således fastlagt en snitflade mellem hvilke generelle aftaler og temaer, der forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne. Ligeledes er der fastlagt datoer for udveksling af krav samt tidsterminer for igangsættelse af organisationsforhandlingerne, samt afslutning af såvel de generelle forhandlinger som organisationsforhandlingerne.

Udgangspunktet for fordelingen af KTO-aftalerne er, at en aftale i sin helhed enten er placeret ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationernes forhandlinger. Dette udgangspunkt er dog fraveget for følgende 4 aftalers vedkommende: Aftale om fravær af familiemæssige årsager, ferieaftalen, aftale om kompetenceudvikling og senioraftalen.

I begge køreplansaftaler er det aftalt, at ferieaftalen og aftalen om fravær af familiemæssige årsager forhandles ved KTO-bordet, idet organisationerne kan forhandle

ændring af størrelsen af den særlige feriegodtgørelse og yderligere udvidet løndækning i dagpengeperioden.

Desuden er det i begge køreplansaftaler aftalt, at kompetenceudvikling kan forhandles ved såvel KTO-bordet som organisationernes borde.

På det regionale område er denne snitflade også aftalt vedrørende forhandling af senioraftalen.

På det kommunale område kan seniorpolitiske krav alene forhandles ved KTO-bordet frem til og med den 4. februar 2011. I forbindelse med indgåelse af et eventuelt forhandlingsresultat ved KTO-bordet skal det klarlægges, hvilke organisationspecifikke krav der opretholdes. Efter den 4. februar 2011 overgår forhandlingerne til organisationernes borde.

På det kommunale område er der i tilknytning til den aftalte snitflade om seniorpolitik en fælle forståelse om, at der er mulighed for ved organisationsforhandlingerne at rejse krav om afkøb af et KTO-resultat om senior-dage.

Køreplansaftalerne omfatter alene de organisationer, som har tilsluttet sig forhandlingsaftalen på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Givet den særlige forhandlingssituation på det regionale område er der udarbejdet fire selvstændige køreplansaftaler på det regionale område. Der er således udarbejdet en køreplansaftale mellem RLTN på den ene side og på den anden side henholdsvis KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet.

Udarbejdelsen af køreplansaftalerne er drøftet i fællesskab mellem parterne. Drøftelserne er udmøntet i et fælles kapitel 1 – en

præambel - som er indarbejdet i hver af de fire selvstændige køreplansaftaler.

Præambelen er et udtryk for en fælles vilje til mellem parterne at forhandle alle generelle aftaler og generelle temaer i fællesskab. Det er også i præambelen præciseret, at alle parter hver især på et hvilket som helst tidspunkt kan meddele, at man ikke ønsker at indgå i de tværgående forhandlinger af et generelt tema eller generel aftale. Modellen er således ikke en ”*alt eller intet model*”, men en model, hvor den enkelte part kan træde ud af de tværgående forhandlinger af ét generelt tema eller aftale, men forblive i de tværgående forhandlinger af andre temaer/aftaler. Man kan dog ikke træde ud af forhandlingerne af enkelte dele i en aftale/tema.

I køreplansaftalen mellem KTO og RLTN er det præciseret, at samtlige KTO-aftaler kan forhandles efter kapitel 1, herunder de generelle aftaler som er placeret på organisationernes borde.

1.4 Kravsudtagelse

Organisationernes forslag til generelle overenskomstkrav i forhandlingerne mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN var KTO i hænde senest den 1. oktober 2010. I forhandlingsmodellen indgår, at der udtages krav selvstændigt på de to arbejdsgiverområder, hvorfor kravene til KTO ligeledes blev indsendt opdelt i forhold til KL og RLTN.

KTO's repræsentantskab vedtog på mødet den 9. november 2010 KTO's generelle overenskomstkrav til OK-11 på henholdsvis det kommunale og regionale område.

1.5 Forhandlingskonference

Som led i den fremadrettede proces henimod OK-11 afholdt KTO's forhandlingsudvalg den 18. januar 2010 en forhandlings-

konference, hvor fokus var rettet mod forhandlingstemaer ved OK-11.

På konferencen var der oplæg fra de kommunale og regionale arbejdsgivere om henholdsvis kommunernes og regionernes synspunkter vedrørende forhandlingstemaer ved OK-11. Endvidere var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og drøftelser blandt deltagerne samt et oplæg om OK-11 på det statslige område ved CFU's formand.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

2.1 Løn

a) Lønstigninger

På KL-området blev der udmøntet aftalte generelle lønstigninger på ca. 0,18 % pr. 1. april 2010. I OK-08-forliget var aftalt en udmøntning på 0,50 %. På RLTN-området blev der udmøntet 0 % i aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010. I KTO-forliget var der aftalt en udmøntning på 0,32 %. Udmøntningerne skal ses i sammenhæng med en aftalt håndtering af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, jf. afsnit 2.1.b. Der er ikke aftalt udmøntning af generelle lønstigninger pr. 1. oktober 2010.

Pr. 1. april 2010 er der både i kommuner og regioner sket udmøntning af forhøjelse af særlig feriegodtgørelse med 0,45 %. Forhøjelsen er gennemført med virkning fra udbetalingen i 2010.

b) Reguleringsordningen

Ved OK-08 blev der aftalt en reguleringsordning med udmøntning pr. 1. oktober 2008, 1. oktober 2009 og 1. oktober 2010. Udmøntningerne fra reguleringsordningerne er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Genberegning af udmøntning pr. 1. oktober 2009

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009 udmøntede på det kommunale område 0,48 % og på det regionale område 0,47 %. I marts 2010 opjusterede Danmarks Statistik tidligere offentliggjorte løntal for 1., 2. og 3. kvartal 2008 – 2009. Løntallet for 1. kvartal 2008 – 2009, som blev opjusteret fra 5,7 % til 6,0 %, indgik som en af beregningsforud-

sætningerne i beregningen af udmøntningen for reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009. På baggrund af det opjusterede løntal blev udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009 genberegnet til 0,40 % på såvel det kommunale som det regionale område. Der blev således udmøntet 0,08 % for meget på det kommunale område og 0,07 % for meget på det regionale område. Det følger af noterne til aftalen om reguleringsordningen, at såfremt Danmarks Statistik korrigerer deres statistikker, skal udmøntningen genberegnes og korrigeres i den nærmest følgende regulering. Det betyder, at genberegningen indgår i beregningen af restafregningen pr. 1. april 2011, jf. nedenfor.

Udmøntning pr. 1. oktober 2010

Ved indgåelsen af OK-08-forliget blev udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 skønnet til 0,57 %.

Den økonomiske krise i samfundet, herunder en væsentlig lavere lønudvikling på det private arbejdsmarked end skønnet på forligsindgåelsestidspunktet medførte imidlertid, at reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 udmøntede negativt. Der var ikke aftalt samtidig udmøntning af generelle lønstigninger.

Som følge af en forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 indgik KTO med henholdsvis KL og RLTN i december 2009 et protokollat om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Der blev aftalt en stort set parallel håndtering med henholdsvis KL og RLTN. Protokollatet indebærer, at første afdrag på den forventede negative udmøntning blev betalt med 0,32 % pr. 1. april 2010. På det regionale område betød protokollatet således, at der ikke blev

udmøntet generelle lønstigninger pr. 1. april 2010. På det kommunale område blev der udmøntet ca. 0,18 %. Den resterende del af afregningen af den negative udmøntning pr. 1. oktober 2010 er udskudt til 1. april 2011. Hertil kommer engangsomkostninger forbundet med at fremrykke henholdsvis udskyde afregningen.

Protokollaterne fra december 2009 med henholdsvis KL og RLTN har sikret, at ingen ansatte er blevet sat ned i løn pr. 1. oktober 2010 samtidig med, at reguleringsprocenten efter restafregningen pr. 1. april 2011 vil være nøjagtig den samme, som den ville have været, såfremt de ansatte var blevet sat ned i løn pr. 1. oktober 2010.

I juni 2010 kunne det beregnes, at reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 udmøntede minus 1,47 %. Hertil skal tillægges korrektionen for 2009 på 0,08 % på KL-området og 0,07 % på RLTN-området. Samlet set udmøntede reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 minus 1,55 % på KL-området og minus 1,54 % på RLTN-området. Den samlede restafregning ved OK-11 er på minus 1,23 % på KL's område og minus 1,24 % på RLTN's område. Hertil kommer engangsomkostninger. Parterne tager i forbindelse med OK-11 stilling til, hvorledes engangsomkostninger skal håndteres.

En eller to reguleringsordninger

Ved OK-08 blev det aftalt at igangsætte et analysearbejde om én eller to reguleringsordninger på det kommunale og regionale arbejdsmarked. I analysearbejdet skulle afdækkes problemstillinger i relation til etablering af separate reguleringsordninger for henholdsvis den kommunale og regionale sektor.

En nedsat arbejdsgruppe har i efteråret 2010 foretaget en analyse heraf. Arbejdsgruppen

var nedsat i fællesskab mellem KL, RLTN, Sundhedskartellet og KTO.

Arbejdsgruppen afdækkede følgende problemstillinger:

- Betydning af strukturelle ændringer som følge af personaleomsætning.
- De administrative og forhandlingsmæssige konsekvenser af separate reguleringsordninger.
- Hvilke faktorer, der skal tages højde for, i en evt. overgangsordning til separate reguleringsordninger.

Arbejdsgruppen udarbejdede analysen på baggrund af data fra FLD, idet der ikke på analysetidspunktet forelå et opdelt lønindeks i Danmarks Statistik. Det forventes, at Danmarks Statistik ultimo 2010 vil kunne offentliggøre ikke-brancheopdelte kommunale og regionale lønindeks gældende fra og med 1. kvartal 2007.

Analysen viser blandt andet, at:

- Den opgjorte lønudvikling i perioden 1. kvartal 2007 til 2. kvartal 2010 har været forskellig mellem kommunerne og regionerne (KL: 16,6 % og RLTN: 17,8 %).
- Forskellen i lønudvikling ikke kan forklares med forskelle i aftaleresultatet, som næsten er ens bortset fra perioden 2. kvartal 2009 til 2. kvartal 2010, hvor aftaleresultatet var ca. 0,2 pct. point højere på regionernes område.
- Navnlig den regionale lønudvikling er påvirket af strukturelle forskydninger i fordelingen på personalegrupper. Effekten kan i perioden opgøres til 0,9 % på det regionale område.
- Lønudviklingen i analyseperioden er påvirket af blandt andet strejken ved OK-08, som gav markante udsving i

lønudviklingen omkring 2. kvartal 2008.

- Det kan konstateres, at en sektoropdeling af datagrundlaget i sig selv ikke vil få administrative konsekvenser samt, at der ikke vil være behov for en overgangsordning ved en beregningsteknisk uændret reguleringsordning.
- Det kan konstateres, at analyseperioden også har været påvirket af ekstraordinære forhold – det gælder fx strejken ved OK-08, afslutning af en højkonjunktur samt overgang til lavkonjunktur.

Metoden bag reguleringsordninger

I OK-08-forliget på både det kommunale og regionale område blev det aftalt, at parterne i overenskomstperioden skulle se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen. På den baggrund har der været nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, RLTN, Sundhedskartellet og KTO.

Arbejdsgruppen af rapporterede i efteråret 2010.

Arbejdsgruppen belyste følgende udvalgte tekniske forhold:

- Decimalafrounding ved beregning af gennemsnitlig lønudvikling.
- Korrektion for tidligere udmøntninger fra reguleringsordningen.
- Beregning af forskellen mellem den private og den korrigerede kommunale/regionale lønudvikling.
- Værdien af s.

Herudover har arbejdsgruppen set på beregningsmetoden i den situation, hvor Danmarks Statistik reviderer lønudviklingstallene, således som det skete pr. 1. oktober 2009.

c) Reallønssikring

Reallønssikring via de generelle lønstigninger var ved OK-08 et centralt KTO-krav. På aftaleindgåelsestidspunktet bestod de generelle lønstigninger (7,93 %) af de aftalte generelle lønstigninger (5,27 %), aftalt kompensation for personalegoder (0,20 %), skønnet udmøntning fra reguleringsordningen (2,06 %) og forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse (0,45 %). Prisudviklingen blev af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 7,27 % i årene 2008 – 2010, og reallønssudviklingen på baggrund af de generelle lønstigninger inklusiv forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse blev på forligstidspunktet vurderet til ca. 0,66 %.

Efter overenskomst- og aftalefornyelsen har såvel Finansministeriet som DØR ændret deres skøn for henholdsvis den private lønudvikling og prisudviklingen. Begge skøn indgår som beregningsforudsætninger for en vurdering af reallønssudviklingen.

Pt. skønnes det, at de generelle lønstigninger har sikret en reallønssfremskud i OK-08 perioden på ca. 1,5 %. Hertil skal værdien af organisationernes forhandlinger tillægges. Sikringen af reallønnen skal dog også ses i sammenhæng med aftalen om at udskyde en del af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 til 1. april 2011. Hvis udmøntningen heraf forudsættes indregnet i OK-08 perioden, er det pt. vurderingen, at de generelle lønstigninger har forbedret reallønnen i OK-08 perioden med ca. 0,25%.

d) Løntabeller

Der er i januar 2010 udsendt reviderede løntabeller pr. 1. april 2010. De reviderede løntabeller er en konsekvens af det indgåede protokollat på henholdsvis KL's område og RLTN's område om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1.

oktober 2010, jf. pkt. 2.b. Protokollatet medfører således, at løn- og pensionssatser pr. 1. april 2010 blev anderledes end aftalt ved OK-08.

e) Lønstatistik

Forbedret lønstatistisk materiale

Det følger af OK-08-forliget på KL's område, at parterne vil undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale forhandlinger, jf. KL/KTO-forligets pkt. 1.3.

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, KTO, FLD og Sundhedskartellet har udarbejdet rapporten "*Forbedret lønstatistisk materiale*", som er udsendt til medlemsorganisationerne ultimo august 2010 med henblik på at kunne indgå i organisationernes eventuelle videre overvejelser og drøftelser om forbedret lønstatistisk materiale. Udgangspunktet for arbejdsgruppens arbejde har været ikke at udelukke ideer til forbedring af det lønstatistiske materiale. Afrapporteringen indeholder en række overvejelser og forslag indenfor 14 forskellige emner.

Personalegoder i lønstatistik

Det fremgår af OK-08, at parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og den private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværsgruppe med henblik på så hurtigt som muligt at kunne indgå i opgørelsen af lønudviklingen.

I juni 2010 havde samtlige parter på de offentlige forhandlingsområder inviteret Danmarks Statistik til et møde med henblik på, at Danmarks Statistik kunne orientere om den aktuelle status og udviklingsplaner for Danmarks Statistiks arbejde med at opgøre udviklingen i personalegoder med henblik på at indgå i opgørelsen af lønudviklingen. Emnet

har også efterfølgende været drøftet i Danmarks Statistiks løn- og fraværsgruppe.

På de omtalte møder orienterede Danmarks Statistik om overvejelser i relation til multi-medieskat, anvendelse af data fra e-Indkomstregisteret og spørgsmålet om afgrænsning mellem "*øvrige arbejdsomkostninger*" og personalegoder.

Medlemsorganisationerne er i september 2010 orienteret nærmere om indholdet i Danmarks Statistiks overvejelser. Det ved OK-08 aftalte på området er hermed implementeret.

f) Informative lønsedler

Ved OK-08 blev det aftalt, at de ansatte senest ved udgangen af 2010 på lønspecifikationen eller på anden måde skal have adgang til en række nærmere angivne forbedrede lønoplysninger, jf. KTO-forligets pkt. 8.3 (KL) og pkt. 9.3 (RLTN).

På et møde i juni 2010 præsenterede KL et revideret lønseddel layout, som KMD vil anvende fra den 1. januar 2011. De aftalte ændringer relaterer sig udelukkende til KMD's lønseddel, idet det vurderes, at oplysningerne allerede fremgår af lønsedler fra Silkeborg Data. De ved OK-08 aftalte ændringer er hermed implementeret.

g) Lokal løndannelse

Gennemsnitsløngarantiaftalerne

På KL-området blev der ved OK-08 opnået enighed om et aftaleindhold, som stort set er uændret i forhold til OK-05-aftalen om gennemsnitsløngaranti.

På RLTN-området var der enighed om en tilsvarende aftale, dog med den ændring, at grundlaget for beregning af gennemsnitsløn-

garantierne er aftalt til november 2007 i stedet for november 2004.

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har på et møde i oktober 2010 godkendt et aftaleudkast fra KL og anbefalet KTO's organisationer at tilslutte sig aftalen.

I modsætning til aftalen fra OK-05, har det ikke været muligt at udarbejde udtømmende bilag til aftalen for beregning af gennemsnitsløngarantien for de enkelte gennemsnitsløngarantigrupper. Det skyldes, at en del gennemsnitsløngarantigrupper er sammensat af personalegrupper, som er omfattet af forskellige aftaler om udmøntning af lokal løndannelse, som blev aftalt i organisationernes forhandlinger ved OK-08.

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har i november 2010 godkendt et aftaleudkast fra RLTN og anbefalet KTO's organisationer at tilslutte sig aftalen.

Aftalen på det regionale område indeholder udtømmende bilag til aftalen for beregning af gennemsnitsløngarantien for de enkelte gennemsnitsløngarantigrupper.

2.2 Kompetenceudvikling

Evaluering af modeller for udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Ved OK-08 blev det aftalt, at KL og KTO og RLTN og KTO skulle evaluere modellen for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling, herunder at evalueringerne skulle være gennemført medio 2010.

Evalueringerne, der er udarbejdet for KL, KTO og Sundhedskartellet, bygger primært på fokusgruppeinterview med relevante personer i 10 kommuner og i de fem regioner. Evalueringerne viser blandt andet at:

- Protokollaterne vedrørende udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling er implementeret forskelligt i både kommuner og regioner.
- Trepartsmidlerne har øget fokus på kompetenceudvikling, givet kompetenceudviklingen et løft udover det sædvanlige, medført lærerige drøftelser med alle parter, givet større volumen i kompetenceudviklingsaktiviteter, øget kompetenceudvikling for grupper, der normalt ikke deltager så meget.
- Samarbejdet om midlerne har været godt og konstruktivt.
- Der er stor spredning i forhold til midlernes konkrete anvendelse (typer af uddannelse).
- Omkostningerne har været store i form af fx etablering af et nyt beslutningssystem, tidsforbrug til møder, læsning af ansøgninger, administration af midlerne.

Evalueringerne er udsendt til medlemsorganisationerne med henblik på at kunne indgå i forbindelse med organisationernes og KTO's eventuelle overvejelser om kompetenceudvikling ved OK-11.

2.3 Seniorinitiativer

KL og KTO aftalte i forbindelse med OK-08 og i tilknytning til aftalerne om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, at parterne i 2010 skulle evaluere erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der blev iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Der er i juni 2010 udarbejdet en evaluering af erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Evalueringsrapporten, der er udarbejdet for KL, KTO og Sundhedskartellet, omfatter både evaluering af seniorpuljerne og af seniordagene.

Følgende opmærksomhedspunkter fra evalueringen skal fremhæves:

Om seniordagene:

- Seniordagene er blevet godt modtaget. De adspurgte medarbejdere og ledere giver generelt en positiv udmelding om seniordagene på alle fem forvaltningsområder. Både ledere og medarbejdere ser seniordagene som et godt forhandlingsresultat, og op mod 2/3 af de adspurgte medarbejdere opfatter dagene som en anerkendelse af en årelang indsats på arbejdsmarkedet samt af deres erfaring og bærere af kultur og viden.
- Seniorer vælger seniordage. Bonus/pension benyttes i meget begrænset omfang. Men for stort set samtlige adspurgte medarbejdere og ledere indenfor de fem forvaltningsområder er valgmuligheden stadig vigtig, da arbejdssituationen samt den enkeltes behov kan ændre sig fra år til år.
- Seniordage tærer på vikarpengene. Navnlig på de arbejdspladser, hvor der er en stor andel af seniorer, opleves det af de adspurgte ledere som et problem, at ”pengene ikke er fulgt med”.

Om seniorpuljerne:

- I de fleste af de kommuner, der har deltaget i evalueringen, har seniorpuljen sat gang i en debat om tilbagetrækningsproblematikken – flere fora har således givet udtryk for, at tildelingen af midlerne har betydet et niveauskift i måden at drøfte seniorpolitik på.
- I 6 ud af 10 kommuner har ledelsen tilkendegivet, at de er noget eller moderat

positive overfor at fortsætte med seniorpuljerne. I 4 kommuner ønsker ledelsen ikke at fortsætte med puljerne. Medarbejderne er generelt positive overfor at fortsætte med seniorpuljerne.

- Både ledere og medarbejdere giver flere steder udtryk for, at det kan være problematisk med midlertidige ordninger på et område som dette.

Også på det regionale område var der ved OK-08 enighed om at evaluere erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der blev iværksat på baggrund af trepartsmidlerne. KTO og Danske Regioner har imidlertid ikke kunne opnå enighed om et evalueringsdesign, og trepartsmidlerne til seniorinitiativer i regionerne bliver således ikke evalueret.

2.4 TR/MED/SU

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse sendte i 2009 på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalgene i henholdsvis Sorø Kommune og Socialforvaltningen i Københavns Kommune to sager til KL om påstået brud på MED-rammeaftalen henholdsvis TR/SU-aftalen:

Sorø Kommune

Påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og drøftelse i forbindelse med beslutning om lukning af en institution i Sorø Kommune.

KL og KTO har behandlet sagen efter MED-rammeaftalen med henblik på at yde bistand til de lokale parter.

Resultatet heraf blev, at hovedudvalget i Sorø Kommune er blevet enige om en lokal løsning, der blandt andet indebærer, at der er

aftalt principper for håndtering af fremtidige og tilsvarende sager samt iværksættelse af et uddannelses- og udviklingsforløb for hele MED-organisationen, ”Store MED-dag” i samarbejde med PUF. ”Store MED-dag” bestod dels af et fællesmøde for hele MED-organisationen, hvor man delte erfaringer om, hvad der virker i MED-samarbejdet, og undersøgte, hvad der gør, at det virker, og dels af efterfølgende sektoropdelte heldagsmøder for MED-udvalgene, hvor man drøftede ønsker og drømme til fremtidens MED-samarbejde i Sorø Kommune, og hvad man konkret gør for at opnå det.

Københavns Kommune

Sagen i Københavns Kommune er verserende.

b) Præcisering af Hovedudvalgenes forhandlingskompetence

KTO har i et brev til næstformændene i Hovedudvalgene i kommuner og regioner præciseret Hovedudvalgenes forhandlingskompetence. Baggrunden er, at der i enkelte kommuner og regioner er indgået en aftale i Hovedudvalget vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter, der vedrører forhold, hvor det ikke er MED-/SU-systemet, men de forhandlingsberettigede organisationer, der har forhandlingskompetencen. Hovedudvalgenes kompetence er alene at aftale principper for tillidsrepræsentanters vilkår.

c) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 166 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2010 og 175 mio. kr. pr. 1. august 2010 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2007 (SBG-08).

d) Evaluering af den lokale AKUT-forsøgsordning

KL og KTO har som aftalt ved OK-08 evalueret den lokale AKUT-forsøgsordning. Evalueringsrapporten bygger dels på en mindre spørgeskemaundersøgelse blandt formand og næstformand for Hoved-MED-udvalget i 21 kommuner og dels på opfølgende kvalitative interviews af ledelses- og medarbejderrepræsentanter i 4 kommuner.

Evalueringen viser blandt andet:

- At man ikke er kommet særligt langt med de lokale tiltag finansieret af lokale AKUT-midler.
- Målgruppen for de lokale AKUT-midler er aftalt til at være tillidsrepræsentanter. Nogle kommuner har imidlertid valgt at bruge midlerne til andre målgrupper.
- De lokale AKUT-midler bliver umiddelbart også brugt til at finansiere ”klippekort” (uddannelse af MED-repræsentanter i henhold til uddannelsesprotokollatet i MED-aftalen), der er en retting, som MED-repræsentanterne har i forvejen.
- Ved de kvalitative interviews i de tre kommuner, der havde aftalt lokale tiltag har både ledelses- og medarbejderrepræsentanter været positive over for ordningen.

e) Godtgørelsesniveau ved usaglig afskedigelse af tillidsrepræsentanter m.fl.

Ved OK-08 blev der aftalt en forlængelse af opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter med flere, jf. MED-rammeaftalens § 18, stk. 4 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 4. Efterfølgende opstod der uenighed om, hvorvidt den ved OK-08 aftalte forlængelse af opsigelsesvarslet får indvirkning på godtgørelsesniveauet i

henhold til MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 6. På baggrund af uenigheden anlagde KL i oktober 2009 voldgiftssag mod KTO.

Uenigheden blev afgjort ved voldgiftskendelse af 20. september 2010. KTO vandt voldgiftssagen. Kendelsen blev begrundet med følgende.

”Den ændring af rammeaftalens § 18, stk. 4, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2008, indebar en ændring af principperne for, hvorledes en tillidsrepræsentants normale opsigelsesvarsel beregnes. Denne ændring måtte dermed nødvendigvis få konsekvenser for beregningen af det maksimale godtgørelsesniveau ved uberettiget afsked. Det kan endvidere ikke kritiseres, at KTO uden videre er gået ud fra, at også KL havde gjort sig denne refleksvirkning klar. KTO har på denne baggrund været berettiget til at lægge til grund, at det var en afledet følge af det indgåede forlig, at det fik de nævnte afledede konsekvenser. At parterne i 1999 ved indgåelsen af forlig vedrørende beregningen af godtgørelsesniveauets maksimale størrelse forudsatte, at det maksimale niveau normalt ikke ville komme op over 12 måneders løn, kan ikke føre til et andet resultat.”

KTO har med kendelsen fået medhold i, at der ydes godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter de regler, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Såfremt det i den overenskomst, den tillidsbeskyttede medarbejder er omfattet af, er aftalt, at *”godtgørelse maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel overfor den ansatte”*, vil arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i henhold til MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 6 være det individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. For en medarbejder med et individuelt varsel på

6 måneder betyder det et samlet opsigelsesvarsel på 9 måneder, og dermed et samlet godtgørelsesniveau på maksimalt 18 måneder.

2.5 Trivsel og sundhed

Ved OK-08 indgik KTO og de kommunale og regionale arbejdsgiverparter en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Parterne var desuden enige om at udarbejde en vejledning til såvel aftalen som indsatsen mod vold, mobning og chikane.

Vejledning om trivsel med RLTN

På det regionale område blev vejledningen til aftalen om trivsel og sundhed opdelt på fire pjecer indenfor følgende temaområder: 1) Trivsel, 2) Vold, mobning og chikane, 3) Sundhedsfremme og 4) Sygefravær.

De første tre pjecer blev udarbejdet i 2009. Pjecen om sygefravær, som er den sidste i rækken udkom i maj 2010 og har fokus på bestemmelserne om sygefravær i aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. I vejledningen gives der hjælp til MED-udvalgene til at udarbejde retningslinjer for:

- Den årlige fremlæggelse af statistik over sygefraværet på den enkelte institution, samt om opfølgning på sygefravær.
- Samtaler om sygefravær.

Vejledning om trivsel med KL

KTO og KL har aftalt at udarbejde to vejledninger til aftalen om trivsel og sundhed. En om vold, mobning og chikane, som blev udsendt i september 2009, og en om trivsel og sundhed indeholdende resten af elementerne i aftalen.

Vejledningen om trivsel og sundhed blev udsendt i oktober 2010. I vejledningen gives

der hjælp til MED-udvalgene til at udarbejde retningslinjer for:

- Trivsel og trivselsmålinger.
- Sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.
- Handlingsplaner i forbindelse med APV'er.
- Indsats mod arbejdsbetinget stress.
- Sundhedsfremme, og konkrete sundhedsfremmende initiativer.
- Sygefravær, samtaler og statistik.

2.6 Fravær af familiemæssige årsager

a) Barselsaftalen

Medlemsorganisationerne er tidligere blevet orienteret om, at KL, RLTN og KTO er enige om, at en lesbisk medmor har ret til at holde to ugers orlov med løn i forbindelse med fødslen, forudsat at hun adopterer sin registrerede partners barn allerede fra fødslen.

KTO drøfter fortsat med KL og RLTN behovet for en redaktionel ændring af barselsaftalen blandt andet på dette område.

KTO fører voldgiftssag mod RLTN om forståelsen af § 2, stk. 4, i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Uenigheden drejer sig om, hvorvidt en ansat er berettiget til fuld løn under barsel uanset, at den pågældende ikke er dagpengeberettiget eller hvorvidt, der kan ske modregning i lønnen fra arbejdsgivers side som følge af manglende dagpenge-refusion. Sagen er verserende.

Yderligere er det besluttet, at KTO skal føre en voldgiftssag mod KL om forståelsen af § 10 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Uenigheden drejer sig om, hvorvidt en mandlig ansat frit kan placere sin barselorlov i uge 1-7 og 9, eller hvorvidt noget

sådant kræver aftale med kommunen. Sagen er verserende.

b) Barselsudligningsordningen

KTO har indgået en ny aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov. Aftalen trådte i kraft den 1. april 2008. Aftalen er konsekvensrettet i forhold til ændringerne i barselsaftalen som følge af OK-08, herunder at 6-6-6-modellen er indarbejdet i aftalen.

2.7 Tjenestemænd

Tjenestemandshovedaftale

Som følge af Københavns og Frederiksberg Kommuner indmeldelse i KL er der foretaget tilpasninger af følgende regulativer mv. på KL's område:

- Regler om prøveansættelse af og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd.
- Regler om opslag af tjenestemandstillinger inden for KL's forhandlingsområde.

For alle reglernes vedkommende gælder, at de er fornyet i forbindelse med den ved OK-08 aftalte tilpasning af regler og aftaler på tjenestemandsområdet i kommuner inden for KL's forhandlingsområde som følge af Københavns og Frederiksberg Kommuner indmeldelse i KL, således at reglerne også gælder tjenestemænd ansat i disse to kommuner.

2.8 Ferie

KTO har holdt sig orienteret om den videre udvikling med baggrund i en dom, hvor EU-Domstolen har fastslået, at arbejdsdirektivets artikel 7 om ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, indebærer, at en lønmodtager har krav på erstatningsferie, hvis på-

gældende er sygemeldt under sin planlagte ferie. Retsstillingen er p.t. uafklaret.

KTO har med KL indgået protokollat til ferieaftalen om en ændring pr. 1. maj 2010 af aftalens § 32 om attestation af feriekort. Ændringen medfører, at også tilkaldevikarer, der ikke er i arbejde og som modtager overførselsindkomster bortset fra SU, selv skal attestere deres feriekort.

Yderligere har KTO med såvel KL som RLTN aftalt ændringer pr. 1. juli 2010 i ferieaftalerne som følge af ændret ferielovgivning om forældelse af uhævet feriegodtgørelse, når arbejdsmarkedet forlades samt modregning i feriegodtgørelse før udbetaling.

2.9 Andre ansættelsesvilkår

Teknisk tilpasning af aftaler

Som følge af, at KL og RLTN nu er selvstændige arbejdsgiverområder med deraf følgende selvstændige aftaler, er der foretaget teknisk tilpasning af en række af de aftaler, som ikke indholdsmæssigt er aftalt ændret ved OK-08. Det drejer sig om følgende aftaler:

KL:

- Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser.
- Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønkommission

Lønkommissionen offentliggjorde den 28. maj 2010 sin redegørelse ”Løn, Køn, Uddannelse og Flexibilitet”. Redegørelsen er overgivet til overenskomstparterne med henblik på, at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Lønkommissionen fik til opgave at kortlægge, analysere og drøfte løndannelsen for offentligt ansatte på baggrund af et kommissorium. Kommissionen har således blandt andet drøftet lønstatistiske begreber og med baggrund i disse kortlagt lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor samt for relevante faggrupper. KTO har deltaget i kommissionen.

3.2 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn-, personale- og fraværstatistik

I 2010 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS):

- FLD's overenskomststatistik 2009.
- FLD's ligestillingsstatistik 2009.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-11.
- Fraværstatistik 2008.
- DISCO-08 – stillingsbetegnelser.

KTO har deltaget med observatører i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik.

Danmarks Statistiks løn-, personale og fraværstatistik

KTO har deltaget i arbejdet i DS's Lønstatistikergruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. KTO har kommenteret og analyseret på offentliggørelser fra DS, blandt andet i relation til udarbejdelse af nyt funktionsnomenklatur, kaldet DISCO-08.

Som opfølgning på KTO-forligets pkt. 1.2.b havde samtlige parter på de offentlige forhandlingsområder inviteret DS til møde d. 21. juni 2010 med henblik på at drøfte mulighederne for at indarbejde opgørelser af udviklingen i personalegoder i DS' opgørelser af lønudviklingen.

Parterne har blandt andet drøftet:

- Multimedieskat.
- Anvendelse af data fra e-Indkomstregisteret.
- ”Øvrige arbejdsgiveromkostninger” og personalegoder.

DS lagde på mødet op til, at personalegoder i relation til opgørelse af lønudviklingen fortsat skal drøftes i DS' Lønstatistikergruppe. Hermed betragtes KTO-forligets pkt. 1.2.b som implementeret.

3.3 Opfølgning på kommunalreformen

”Kan-institutioner”

I forlængelse af aftalepakken mellem KL og KTO om vilkår for ansatte, der overgår til kommunal ansættelse i forbindelse med en kommunes overtagelse af en såkaldt ”kan-institution” (overtagelse, som sker i medfør af § 186 i lov om social service), har KTO indgået en tilsvarende aftale med RLTN.

Aftalen er med få redaktionelle forskelle identisk med den tilsvarende aftale på KL-området.

3.4 Arbejdstid

KTO har sammen med henholdsvis KL og Danske Regioner gennemført en undersøgelse af en række arbejdstidsaftaler. Formålet med undersøgelsen har været at afdække kendskabet, anvendelsen, formål og barrierer relateret til brugen af nedenstående arbejdstidsaftaler, som giver mulighed for lokalt at øge arbejdsudbuddet og sikre en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet.

Følgende aftaler indgik i undersøgelsen:

- Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsregler, herunder organisationsaftaler, der giver mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler.
- Aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal.
- Bestemmelser om plustid.
- Bestemmelser om afregning af over-/merarbejde.
- Aftalen om konvertering af ulempetilæg.
- Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster.

Som led i undersøgelsen anmodede parterne også FLD om oplysninger om antal plustidsaftaler, data om ændringer i perioden januar 2007 og frem for så vidt angår andelen af fuldtidsansatte, samt udviklingen i deltidsansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid både generelt og i forhold til udvalgte stillingsgrupper.

Sammenfattende viser undersøgelsen, at der er stor variation i kendskabet til aftalerne såvel hos tillidsrepræsentanter som ledere. Tilsvarende er gældende i forhold til anvendelsen af aftalerne. Undersøgelsen konstate-

rer, at der er stort kendskab til rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler, og at aftalen i vid udstrækning anvendes. Modsat for rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster, hvor der er et begrænset kendskab, ligesom aftalen kun anvendes yderst begrænset. Undersøgelsen viser dog, at der på tværs af aftalerne er et generelt tegn på, at et større kendskab til arbejdstidsaftalerne vil kunne bidrage til en større anvendelse af de lokale muligheder, herunder en større anvendelse i forhold til et øget udbud af arbejdskraft.

Der kan endvidere på tværs af aftalerne konstateres en stor forskel på hvilke barrierer, der gør sig gældende i forhold til anvendelsen af de enkelte aftaler. Nogle barrierer er relateret til forhold på arbejdspladsen, eksempelvis arbejdstilrettelæggelse og økonomiske forhold. Andre barrierer er relateret til mere individuelle forhold, eksempelvis prioritering i forhold til familie.

Sammenfattende viser den statistiske opgørelse blandt andet, at der kun er indgået et relativt lille antal plustidsaftaler i den kommunale sektor (57) og i den regionale sektor (18).

KTO har i marts 2010 afholdt et temamøde for KTO's medlemsorganisationer om undersøgelsesresultaterne.

3.5 Serviceaftalevirksomheder

KTO er løbende af KL blevet holdt orienteret, når nye virksomheder – de såkaldte serviceaftalevirksomheder – har aftalt at bruge KL som arbejdsgiverforening. Endvidere drøfter KL og KTO eventuelle konsekvensmæssige ændringer i de generelle aftaler med baggrund i det nye serviceaftalevirksomhedskoncept.

3.6 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område

a) Det Personalepolitiske Forum

Det Personalepolitiske Forum har gennemført følgende aktiviteter i indeværende aftaleperiode:

- En personalepolitisk messe.
- Et ”Hverdagsmesterskab”.
- En personalepolitisk undersøgelse.
- To temadrøftelser for en bredere kreds.

Aktiviteterne knytter sig blandt andet til de tre personalepolitiske indsatsområder, jf. afsnit 3.6.b.

Personalepolitisk Messe 2010

Personalepolitisk Messe med undertitlen ”Grib Hverdagen” blev afviklet den 12. januar 2010 i Bella Center København. De 5 personalepolitiske temaer for ”Grib Hverdagen” var:

- Trivsel og sundhed.
- Medindflydelse på eget arbejde.
- Rekruttering.
- Ledelse.
- Kompetenceudvikling.

Der var stor søgning til messen med:

- Ca. 5.500 deltagere.
- 115 workshops, store arrangementer, Speakers Corner og bonusarrangementer og næsten 350 oplægsholdere.
- 88 stande, herunder parternes egen fælles stand med personalepolitiske projekter og 282 andre udstillere.
- 225 frivillige og hjælpere.

Der var en bred deltagelse fra såvel hovedMED, lokal-MED og TR/SR-niveauet, men også andre ledere og medarbejdere med interesse for personalepolitik. 9 ud af 10 delta-

gere på messen var enten tilfredse eller meget tilfredse med dagens program, og 8 ud af 10 udtrykte tilfredshed med messen som helhed. Mellem 2/3 og 3/4 af deltagerne fandt, at de var blevet inspireret til at arbejde med personalepolitik eller havde fået ny viden, som kan bruges på deres egen arbejdsplads.

Der blev etableret et samarbejde med Videnscenter for Arbejds miljø og magasinet Konzens omkring dokumentation af messen. Det fælles samarbejde har resulteret i en mængde dokumentationsmateriale fra messens aktiviteter. Der er produceret en række korte videofilm med fx messens åbning og klip fra udvalgte arrangementer. Der er produceret podcast (digitale lydoptagelser) fra flere af de store arrangementer m.v.

Såvel selve messen som ”Hverdagsmesterskabet” og de personalepolitiske undersøgelser, der omtales nedenfor, gav en markant pressedækning. Der blev således registreret omtrent 160 presseomtaler.

Hverdagsmesterskabet

Det Personalepolitiske Forum iværksatte i oktober 2009 kampagnen ”Hverdagsmesterskabet”.

Hverdagsmesterskabet var en kampagne, der fungerede som løftestang for Personalepolitisk Messe 2010 og messens centrale temaer ved at sætte fokus på hverdagens helte på de kommunale og regionale arbejdspladser. Kampagnen satte ansigter og personlige historier bag budskaberne og punkterede gennem dem de negative myter om det offentlige som arbejdsplads.

Blandt flere hundrede nominerede til hverdagsmesterskabet blev der udvalgt fem finalister. Der blev udarbejdet film om de fem finalister, og vinderen blev kåret på messen.

Forums personalepolitiske undersøgelse

Forud for den personalepolitiske messe blev der gennemført en personalepolitisk undersøgelse.

Undersøgelsen havde som formål at skabe opmærksomhed omkring messens afholdelse samt at tage den aktuelle temperatur på, hvordan de ansatte oplever de personalepolitiske forhold i kommuner og regioner.

Den personalepolitiske undersøgelse er af-rapporteret med tre delanalyser:

- Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner.
- Værdier og motivation blandt ansatte på kommunale og regionale arbejdspladser.
- Hvad kan vi lære af de attraktive offentlige arbejdspladser?

Temadrøftelse med fokus på medindflydelse og kvalitet

Den 1. marts 2010 afholdt Forum en temadrøftelse om medbestemmelse og kvalitet.

Deltagerkredsen bestod af Personalepolitisk Forum, Personalepolitisk Forums sekretariatsgruppe med flere. Formålet med temadrøftelsen var, at sammensætte et program, der kunne give deltagerne mulighed for at drøfte synergieffekter og dilemmaer knyttet til sammenhængen mellem medindflydelse, kvalitet og effektivitet.

Udover indlæg fra en forsker blev der fremlagt konkrete eksempler på, hvordan der i kommuner og regioner kan arbejdes med koblingen af medindflydelse og kvalitet i praksis.

Temadrøftelse om trivsel

Det Personalepolitiske Forum inviterede den 10. september 2010 til temadrøftelsen ”Trivsel – har vi råd til at lade være”, hvor fokus

blev rettet mod, hvordan der kan skabes trivsel og attraktive offentlige arbejdspladser, også i en tid med besparelser og stadig større krav om produktivitet.

Den særligt indbudte deltagerkreds bestod, ud over medlemmer fra Det Personalepolitiske Forum, af repræsentanter fra hovedMED/SU i kommuner og regioner, KL’s løn- og personaleudvalg, Danske Regioners udvalg for løn- og personalepolitik, KTO’s og Sundhedskartellet’s bestyrelse/forhandlingsudvalg med flere. I alt deltog 260 personer.

På baggrund af temadrøftelsen er der udarbejdet et katalog med udfordringer og ideer til at arbejde med trivsel, som sammen med konferencemateriale er formidlet på personaleweb og lederweb.

b) Personalepolitiske indsatsområder

Ved OK-08 blev der indgået aftale med KL om følgende tre indsatsområder:

- Trivsel.
- Rekruttering.
- Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejder i dialog.

På RLTN’s område blev der ved OK-08 aftalt et indsatsområde om trivsel og afsat 2,4 mio. kr. Der er ikke udover undersøgelsen om sundhedsordninger, gennemført aktiviteter for de afsatte midler på RLTN-området i denne beretningsperiode.

Status for indsatsområderne - KL:

Trivsel

Til indsatsområdet om trivsel og sundhed er der afsat i alt 10,5 mio. kr. på det kommunale område. Der er indtil videre afsat midler til følgende projekter:

- *Veje til trivsel* støtter lokale projekter, der benytter nye metoder til at skabe trivsel på arbejdspladsen, og udarbejder en systematiseret opsamling af de erfaringer, arbejdspladserne gør sig i arbejdet med nye metoder. Metoderne formidles til andre arbejdspladser, der ønsker at gøre en indsats for trivslen.
- *Arbejdsglæde i en kommunal verden* har til formål at få præciseret begrebet arbejdsglæde, understøtte og udvikle arbejdsglæde på en række kommunale arbejdspladser og formidle projektets resultater i form af viden og eksempler, så erfaringerne kommer flere arbejdspladser til gode.
- *Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse* gennemføres som et fælles projekt sammen med indsatsområdet ”Medindflydelse på eget arbejde”.

De tre projekter er igangværende, og afsluttes alle i løbet af 2011.

Herudover er det besluttet at gennemføre et projekt om opfølgning på trivselsmålinger, og resten af midlerne til indsatsområdet er afsat til formidling af de igangsatte projekter.

Undersøgelse af sundhedsordninger i kommunerne og regionerne

På det kommunale og det regionale område, er der som opfølgning på de respektive KTO-forlig i 2010 gennemført undersøgelser vedrørende sundhedsordninger. Formålet med undersøgelse har været at give parterne et kvalificeret grundlag for stillingtagen til om og i givet fald hvordan, sundhedsordninger kan bidrage til at udvikle trivsel og sundhed og nedbringe sygefraværet samt, hvordan overenskomstparterne kan understøtte etableringen af sundhedsordninger i regionerne.

Der er i undersøgelse sat fokus på de såkaldte KRAM-faktorer (kost, rygning, alko-

hol og motion) samt forebyggende behandlingsordninger (massage, fysioterapi, psykologhjælp mv.). Undersøgelserne peger blandt andet på, at:

- Kommuner og regioner primært har tilbud om mad- og frugtordninger, samt tilskud til enkeltstående idrætsarrangementer.
- Ordninger om motion og behandling typisk tilbydes uden for normal arbejdstid.
- Alle de adspurgte ledere giver udtryk for, at sundhedsordninger har en effekt. De overordnede effekter af ordningerne er forbedret sundhed, psykisk arbejdsmiljø, samt image for arbejdspladsen. Behandlingsordninger vurderes herudover at have en effekt i form af reduceret sygefravær.

Evaluering af MED-udvalgenes opfølgning på aftalen i kommunerne.

Ved OK-08 blev der på det kommunale område aftalt gennemført en evaluering af, hvor langt kommunernes MED-udvalg er kommet i opfølgningen på trivselsaftalen.

Evalueringen blev afsluttet i 2010 med udsendelse af rapporten: ”*Evaluering af MED-udvalgenes implementering af Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne*”.

Evalueringen peger blandt andet på, at:

- Alle delområderne i trivselsaftalen er implementeret i flertallet af kommunerne.
- Aftalen er den direkte anledning til, at kommunerne har aftalt retningslinier på flere af trivselsaftalens delområder.
- MED-repræsentanterne i evalueringen opfordrer til at understøtte kommunernes arbejde med trivselsaftalen ved hjælp af aktuelt informationsma-

teriale, kampagner, skabeloner, værktøjer og andre signaler, som på en konkret og praktisk måde kan fungere som inspiration.

En tilsvarende evaluering blev aftalt på det regionale område og gennemført som en konference i 2009.

Trivselsmålinger

I forlængelse af trepartsaftalerne fra 2007 har KTO, CFU, Sundhedskartellet, KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen udviklet et elektronisk værktøj, kaldet ”*Trivselsmeter*”, til måling og benchmarking af trivsel. Værktøjet kan understøtte de trivselsmålinger, som KTO, KL og Danske Regioner ved OK-08 aftalte skal gennemføres i kommuner og regioner mindst hvert tredje år.

Med værktøjet, der er frit tilgængeligt for alle offentlige arbejdspladser, kan man gennemføre en trivselsmåling via en spørgeskemaundersøgelse, udskrive rapporter og udarbejde handlingsplaner.

Siden årsskiftet 2009/2010 har det været muligt at foretage trivselsmålinger med værktøjet. Parterne har udarbejdet en samlet materialepakke om værktøjet, som ligger på parternes hjemmesider, og som også er tilgængelig på www.personaleweb.dk/trivsel-meter.

I sammenhæng med offentliggørelsen af materialepakken om ”*Trivselsmeter*”, har KTO, CFU og Sundhedskartellet udsendt nogle fælles anbefalinger vedrørende brug af *Trivselsmeter*. Anbefalingerne kan bruges til organisationernes videreformidling til tillidsrepræsentanter og medlemmer af MED.

Øvrige aktiviteter om trivsel er omtalt i afsnit 2.5 og afsnit 3.11.b.

Rekruttering

Til indsatsområdet om rekruttering blev der ved OK-08 afsat i alt 7,5 mio. kr. De afsatte midler er af styregruppen besluttet anvendt til følgende projekter:

- *Filmkonkurrence for unge* med det formål at udbrede kendskabet til, hvad job i den kommunale sektor rummer. Projektet er afsluttet.
- *Innovativ rekruttering*, som har til formål at understøtte kommunerne i at tænke innovativt i deres rekrutteringsmetoder.
- *Nye karriereveje*, som i samarbejde med en række kommuner har til formål at definere og afprøve tiltag, der igangsættes med henblik på at rekruttere medarbejdere til udvalgte fag.
- *Kommunale ansættelsesudvalg*, som har til formål at udarbejde og formidle materiale til brug for kommunale ansættelsesudvalg for at sikre den bedst mulige ansættelsesproces.

Medindflydelse på eget arbejde

Der er afsat 7,5 mio. kr. til indsatsområdet. Styregruppen har besluttet at anvende midlerne til følgende projekter:

- *Indflydelse på egne arbejdsopgaver* har til formål at belyse, hvordan øget medindflydelse på fordeling af arbejdsopgaver kan påvirke medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og kvalitet i opgaveløsningen.
Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse er et tværgående samarbejdsprojekt med indsatsområdet om trivsel, og har til formål at indhente og udvikle procesmæssig viden og erfaring med forventningsafstemning som omdrejningspunkt.
- *Medindflydelse – når kultur spiller ind* har til formål at udvikle og afprøve handlingsrettede metoder og værktøjer,

der kan bidrage til at udvikle medindflydelseskulturen på kommunale arbejdspladser.

- *Medindflydelse nytter* er et formidlingsprojekt, der har til formål at gøre eksisterende viden, metoder mv. tilgængelig gennem forskellige aktiviteter, hvor effekten af indsatsen vurderes at være størst.

Magasinet KONZENS

I sommeren 2009 blev der opnået enighed om at igangsætte et tværgående formidlingsprojekt mellem de tre indsatsområder. Formålet var at bidrage til at synliggøre KL's og KTO's tre indsatsområder.

Konkret blev det besluttet at udarbejde journalistiske magasiner med fokus på trivsel, medindflydelse på eget arbejde samt rekruttering. Magasinerne fik navnet KONZENS.

I perioden fra november 2009 til sommeren 2010 blev der udgivet fire magasiner med interview, historier, reportager samt tilknyttede billed- og lydsider på youtube.

Det første magasin blev trykt i 10.000 eksemplarer og omdelt til samtlige deltagere på Den Personalepolitiske Messe. De øvrige magasiner blev trykt i 5.000 eksemplarer. Alle magasiner er sendt direkte til dele af målgruppen, som blandt andet omfatter folketings- og kommunalpolitikere, medlemmer af personalepolitisk Forum, KL's og KTO's medlemsorganisationer samt MED-udvalgsmedlemmer.

Støtte til formidling af personalepolitiske projekter

KL og KTO har udgivet en guide om ”*Formidlingsfitness for projektledere*”. Guiden skal bruges til at styrke partsprojekternes strategiske arbejde med at få gennemslagskraft i formidlingsindsatsen.

Guiden giver støtte til at planlægge og tilrettelægge projekternes formidlingsindsats. Ved at anvende det elektroniske værktøj www.personaleweb.dk/formidlingsguiden kan der udarbejdes en formidlingsstrategi, og i det forløb er der mulighed for at trække på professionel og gratis formidlingsrådgivning.

c) Afsluttede personalepolitiske projekter i 2010

- *Sundhed på arbejdspladsen* er blevet afsluttet med udgivelse af håndbogen ”Sundhed – Sådan”. Håndbogen anviser forskellige og let tilgængelige metoder til, hvordan sundhed kan sættes på dagsorden og dermed medvirke til at fremme medarbejdernes trivsel og sundhed.
- *Gravid i job* er et projekt, der har til formål at undersøge, hvad der skal til for at fastholde gravide medarbejdere. Udover udgivelse af en række publikationer er værktøjer, publikationer mv. gjort tilgængelige på personaleweb.
- *Netværk for socialpædagogisk kvalitetsudvikling* er afsluttet med udsendelse af en række formidlingsprodukter, herunder blandt andet et metodekatalog med redskaber til at understøtte netværksbaseret projektarbejde.

d) Personaleweb

Parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk oplever fortsat stigning i besøgstallet. Antallet af abonnementer er steget med 10 % i forhold til samme tidspunkt for et år siden, så der nu er 5.000, der gør brug af hjemmesidens nyhedsservice.

Besøgstallet for unikke brugere ligger aktuelt på 15.000 pr. måned. Til sammenligning var besøgstallet i gennemsnit 12.000 i 2009.

På personaleweb er der sket en prioritering af den måde, hvorpå formidlingen tilrettelægges og gennemføres, og derfor er der for en afgrænset periode blevet tilknyttet professionel journalistisk bistand.

Forbedring af brugervenligheden er et stående udviklingspunkt, og derfor sker der løbende tekniske tilpasninger af hjemmesiden.

3.7 Arbejds miljø

Fem års stresskampagne i Danmark

KL, Danske Regioner og KTO har udarbejdet pjecen ”*Fem års stresskampagne i Danmark*”. Pjecen indeholder en beskrivelse af den særlige indsats, som Det Personalepolitiske Forum har iværksat over for de regionale og kommunale arbejdspladser for at skabe de bedst tænkelige rammer for forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Hele indsatsen har bakket op om den stressforebyggelse, som de europæiske parter har aftalt med ”*Draft framework agreement on work-related stress*”, og som KL, Danske Regioner og KTO indarbejdede i ”*Stressprotokollatet af 24. maj 2005*”. Pjecen er også udgivet på engelsk til EU-kommissionen, de europæiske parter m.fl.

Pjecen er udsendt til det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og regioner.

Stressretningslinjer – vejviser til en bedre arbejdsplads

Projektet ”*Gode erfaringer med implementering af stressretningslinjer*” havde til formål at opnå anvendelsesorienteret viden om de gode erfaringer med implementering af stressretningslinjer i kommuner og regioner.

I et halvt år blev der indsamlet erfaringer fra 7 forskellige kommunale og regionale arbejdspladser om, hvordan retningslinjerne

virker i praksis. De vigtigste erfaringer blev samlet i pjecen ”*Stressretningslinjer – vejviser til en bedre arbejdsplads*” til brug for inspiration til MED- og SU-udvalgene og arbejdspladserne til en bedre og mere målrettet indsats mod stress.

De indhentede erfaringer viser, at der er en række forhold, som det er godt at være opmærksom på, hvis man ønsker, at retningslinjerne bliver brugt i organisationen, nemlig:

- Er det legitimt at tale åbent om stress?
- Er retningslinjerne operationelle?
- Er roller og opgaver klare?
- Skelnes der mellem det private og det arbejdsmæssige?
- Er der støtte til arbejdspladsernes indsats?
- Er kompetencerne til stede?
- Er stressretningslinjerne kendte i organisationen?

De nævnte opmærksomhedspunkter beskrives nærmere i pjecen, der kan downloades på www.kto.dk eller www.personaleweb.dk/stress

Ændring af arbejdsmiljøloven og MED-rammeaftalen

Hovedorganisationerne og de private og offentlige arbejdsgivere har sammen med Arbejdstilsynet indgået en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde.

Trepartsaftalen medførte i maj 2010 en ændring af arbejdsmiljøloven.

KTO har informeret medlemsorganisationerne om de nye uddannelseskra v som følge af lovændringen, med henblik på, at MED-udvalgene i kommuner og regioner hurtigst muligt drøfter konsekvenserne heraf, og fastlægger principper herfor.

Der pågår nu et arbejde i KTO-regi med at vurdere konsekvenserne af lovændringen i forhold til MED-håndbogen, og de lokale MED-aftaler i kommuner og regioner. KTO vil tage initiativ til, at der med henholdsvis KL og Danske Regioner snarest igangsættes et arbejde herom. KTO har derfor anbefalet at man i øvrigt venter med at tage stilling til hvorvidt det nødvendiggør justeringer af de lokale aftaler, til resultaterne af arbejdet i KTO-regi ligger klar.

3.8 Parternes uddannelsesfællesskab

Parternes uddannelsesfællesskab (PUF) udvikler og udbyder uddannelser i samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Uddannelserne skal medvirke til at understøtte kommunernes og regionernes løn- og personalepolitiske udvikling.

a) PUF- akademiet

Bestyrelsen for PUF har i november 2009 evalueret virksomheden, herunder det akademi som blev oprettet for en prøveperiode på tre år fra 1. januar 2007 til 31. december 2009. PUF-Akademiet er et forum for faglig og pædagogisk opkvalificering af lokale MED-undervisere og PUF undervisere. Akademiet er også et forum for netværk, viden- deling og erfaringsudveksling.

Aktuelt er der følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

- Procesunderviseruddannelse.
- Uddannelse for MED-undervisere.
- Netværksmøder for MED- og arbejdsmiljø-undervisere.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

b) PUF's virksomhed

I foråret 2010 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2009, hvor der blandt andet gøres status over kursussalg, underviserkorps og andre tiltag af betydning for PUF.

PUF afholdt i 2009 cirka 33.000 kursistdage, og cirka 12.000 medarbejdere og ledere i regioner og kommuner deltog i PUF's uddannelsesaktiviteter. Hertil kommer cirka 5.000 deltagere på MED-uddannelse gennemført af lokale MED-undervisere.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 47 % af uddannelsesdagene, mens MED-uddannelsen udgør 42 %, SU-uddannelsen 1 % og temadage 10 %.

PUF leverede i 2009 9.000 MED-deltagermapper og 2.645 arbejdsmiljødeltagermapper til rekvirenter i kommuner og regioner. Der var ligeledes stor efterspørgsel efter håndbogen "*Arbejdsmiljø i kommuner og regioner*", som blev solgt i 6.820 eksemplarer.

PUF har endvidere evalueret de lokale MED-undervisere og undervisningen, og følger MED-uddannelsens udbredelse i kommuner og regioner.

c) Nye uddannelsesmoduler

I 2010 har PUF udviklet en ny tredages arbejdsmiljøuddannelse, samt supplerende uddannelsesmoduler til arbejdsmiljøuddannelsen. Disse tilbud er klar samtidig med de nye krav i arbejdsmiljølovgivningen om arbejdsmiljøuddannelse som trådte i kraft 1. oktober 2010.

3.9 Kompetenceudvikling

Jobbytte

Ved OK-08 blev det aftalt mellem KL og KTO og mellem RLTN og KTO, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.

I KTO er der etableret en arbejdsgruppe om kompetenceudvikling, som blandt andet har til opgave at igangsætte dette arbejde med henholdsvis KL og RLTN. Projekterne, der er igangsat, har baggrund i trepartsaftalerne fra 2007, finansieres af trepartsmidler. Projekterne forventes afsluttet i december 2011.

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)

Arbejdsgivernes Elevrefusion er en ordning, der er solidarisk mellem alle private og offentlige arbejdsgivere. Den skal fremme udbuddet af praktikpladser på erhvervsuddannelsesområdet gennem økonomisk tilskyndelse. AER ledes af en bestyrelse, hvor blandt andet KTO har en plads.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2009 2,311 mia. kr. svarende til et fald på 162 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget i 2009 i forhold til 2008 og udgjorde 30 % i 2009 mod 29 % i 2008. I 2007 var den tilsvarende andel 26 %.

3.10 Lederudvikling og ledervilkår

a) Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Udvikling og fornyelse af lederweb, produktudvikling, brugerundersøgelser, pressestrategi samt Videntcenter for velfærdsledelse. Derudover har bestyrelsen besluttet at igangsætte en række udviklingsprojekter om ledelse,

herunder fx topledernes arbejde med innovation, Danmarks rigeste arbejdsplads og ledelse i første række.

Væksthus for ledelse har desuden i februar 2010 udarbejdet en samlet beskrivelse af årets arbejde i bestyrelsen, sekretariatet og i de tre væksthuse. Beskrivelsen er sendt til KTO's medlemsorganisationer.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2010

Væksthus for ledelse har i 2010 afsluttet følgende projekter:

- *De næste ledere*, som er en guide til at udvikle talenter i kommuner og regioner. Publikationen er en guide, der har til formål at inspirere flere til et mere systematisk talentarbejde, og guiden beskriver eksempler og erfaringer fra nogle af de kommuner og regioner, der arbejder med talentpleje.
- *Ledelse er (også) en holdsport* er en undersøgelse, som peger på 5 kendetegn for succesfulde ledelsesteam. Under hvert af de 5 kendetegn er der eksempler på, hvordan kendetegnene udtrykkes i velfungerende ledelsesteam, og hvordan manglen på kendetegnene viser sig i team, der ikke fungerer så godt.
- *Chefer på markarbejde* er et formidlingsprojekt, der fortæller de gode og interessante historier, om chefer, der har været i praktik eller på anden måde arbejdet en periode ude i "marken".
- *Ledelse i første række* er en undersøgelse af, hvad der karakteriserer ledere i første række eller førstelinjeledere, som de også ofte kaldes. Formålet med projektet er blandt andet at sætte fokus på netop denne ledergruppe, og på hvilke udfordringer de møder i hverdagen.

b) Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse, udvikles og redigeres løbende med henblik på at øge brugervenligheden og øge kvaliteten. I 2010 har bestyrelsen for Væksthus for ledelse blandt andet afsat midler til brugerundersøgelser i relation til lederweb. Derudover har bestyrelsen afsat midler til etablering af en ledelsesfaglig taskforce, som skal bidrage til at øge kvaliteten af indholdet på lederweb.

Medio september 2010 er ca. 12.700 kommunal og regionale ledere m.fl. tilmeldt www.lederweb.dk's elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på over 40 % i forhold til samme tidspunkt i 2009. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på www.lederweb.dk var i maj måned 2010 ca. 31.000, hvilket er en stigning på ca. 25 % i forhold til samme tidspunkt i 2009.

3.11 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

Følgende projekter er afsluttet i 2010:

- *Opfølgingsprojekt til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger* er afsluttet med en kampagne, der har haft til formål at formidle kendskab til aftalens muligheder. Der er produceret postkort, folder, film mv. Hoved-MED og jobcentre har fået tilsendt materialerne.
- Projektet om *Kultur og mangfoldighed på kommunale arbejdspladser* er afsluttet med udgivelse af hæftet *"Når forskelle gør en forskel"* samt et sæt dialogkort *"Dialog om mangfoldighed"*.

- I projektet om *Opgørelse af effekter ved ledelse af mangfoldighed* er målemetoden blevet lanceret i forbindelse med den personalepolitiske messe.
- Under devisen *Mangfoldighed – forskellighed er en fordel* er arbejdet gjort færdig med at udvikle temasiden om mangfoldighed på personaleweb.

b) Sygefravær

KL har på deres hjemmeside orienteret om ansættelsesretslige konsekvenser i relation til den nye mulighedserklæring, herunder udarbejdet forslag til brev, som kommunerne kan sende til den sygemeldte ansatte i forbindelse med en anmodning om dokumentation for lovligt forfald som følge af sygdom. KTO har rettet henvendelse til KL herom, idet KTO fandt KL's udmelding for unuanceret og ikke dækkende for en kommunal arbejdsgivers mulighed for at agere. KTO rettede desuden henvendelse til Beskæftigelsesministeriet med henblik på, at ministeriet tager de nødvendige initiativer til at sikre, at den sygemeldte lønmodtager ikke bliver kastebold mellem arbejdsgiver og læge.

Efterfølgende har Arbejdsmarkedsstyrelsen udsendt notatet *"Lægeerklæring i 2 hovedspor: mulighedserklæring og friattest"*, hvor Arbejdsmarkedsstyrelsen har afgivet konkrete bud på, i hvilke situationer mulighedserklæringen henholdsvis friattesten kan anvendes med henblik på, at undgå at den ansatte ender i en klemme, hvor den pågældende ikke efter anmodning fra arbejdsgiveren kan få en skriftlig dokumentation for sygefraværet.

Den 29. maj 2009 vedtog Folketinget en ændring af sygedagpengeloven mv. vedrørende en styrket beskæftigelsesrettet indsats overfor sygemeldte.

Loven indebærer blandt andet, at:

- Arbejdsgiver skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en sygefraværssamtale. Samtalen skal afholdes senest 4 uger efter den første sygedag.
- Den ansatte kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at kunne vende tilbage til arbejdet inden 8 uger regnet fra første sygedag. Arbejdsgiver kan afslå anmodningen.
- Den hidtidige lægeerklæring om uarbejdsdygtighed erstattes af en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen trådte i kraft den 5. oktober 2009, mens sygefraværssamtalen og fastholdelsesplanen trådte i kraft den 4. januar 2010.

I trivselsaftalen, som blev indgået ved OK-08 på henholdsvis det kommunale og regionale område, blev det aftalt, at medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Desuden aftaltes det, at medarbejder og leder i visse situationer udarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.

KTO har sammen med KL og RLTN drøftet sammenhængen mellem aftale og lovgivning, herunder blandt andet besluttet, at såfremt arbejdsgiver afholder en sygefraværssamtale efter lov om sygedagpenge bortfalder den ansattes ret i henhold til trivselsaftalen til en sygefraværssamtale.

c) Lovforslag i høring

KTO har afgivet bemærkninger til en række lovforslag, bekendtgørelser mv. af relevans for det kommunale og regionale arbejdsmarked. Nedenfor fremhæves de væsentligste bemærkninger til de høringer, hvor KTO har haft indholdsmæssige bemærkninger.

Betænkning om offentlighedsloven samt udkast til ændring af offentlighedsloven

KTO har afgivet bemærkninger til betænkning om offentlighedsloven og udkastet til ændring af offentlighedsloven.

KTO vurderede, at betænkningens anbefalinger og lovudkastet som udgangspunkt ikke har betydning for løn- og ansættelsesvilkårene for de ansatte i kommuner og regioner.

KTO fandt dog anledning til at kommentere på lovudkastets § 21, stk. 4, hvorved det blev foreslået, at der skal meddeles aktindsigt i oplysninger i den øverste ledelseskontrakt om de overordnede prioriteringer.

KTO havde ikke deciderede indvendinger mod den foreslåede bestemmelse, men understregede, at det er afgørende vigtigt, at der i administrationen af bestemmelsen fastholdes, at der i overensstemmelse med de overordnede principper for aktindsigt i enkeltpersonens ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste, ikke gives aktindsigt i de dele af kontraktens oplysninger, der afspejler lederens eventuelle personlige målsætninger eller lignende. Med henblik på at sikre dette foreslog KTO, at det overvejes at indskrive dette mere explicit i den foreslåede § 21, stk. 4.

Bidrag til brug for revision af lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

KTO svarede Beskæftigelsesministeriet, at KTO ikke er i besiddelse af den type oplysninger/erfaringer, som der efterspørges.

KTO noterede sig imidlertid, at en række af KTO's medlemsorganisationer, for hvem henvendelse kunne være relevant, ikke havde modtaget anmodningen om bidrag, hvorfor anmodningen blev videresendt til med-

lemsorganisationernes eventuelle videre foranstaltning.

Lov om etablering af den selvejende institution Udbetaling Danmark

KTO fokuserede på tre emner i høringsbrevet:

- Virksomhedsoverdragelsesloven.
- Tjenestemænd.
- Overenskomstansatte.

Særligt i forhold til tjenestemændene havde KTO en række indvendinger, som udspringer af, at der i lovforslaget var lagt op til, at de kommunale tjenestemænd forud for tvangsudlånet til ATP/Udbetaling Danmark, bliver overført til statslig ansættelse.

3.12 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

På de halvårlige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO er der fulgt op på EU-initiativer med aftalemæssige konsekvenser. Det gælder primært i relation til direktiver og EU-aftaler, men også EU-domstolens afgørelser, for eksempel sagen ved EU-domstolen om arbejdsmarkedspensioner og udbudsregler (C271/08).

EU-konference om "EF-domstolen som regelsætter – bag om stjernerne"

Den 2. december 2009 afholdt KL, Danske Regioner og KTO en EU-konference med fokus på den stigende betydning EU-domstolens afgørelser har for den danske aftalemodel, herunder for regulering af de arbejdsmarkedspolitiske forhold.

Deltagerkredsen bestod af sekretariatsmedarbejdere og politikere samt repræsentanter fra kommuner og regioner med interesse for EU-domstolens betydning for regulering af ansættelsesmæssige vilkår.

Til at belyse det valgte tema for konferencen, var der inviteret en række forskere til at fremlægge deres vurderinger på udvalgte undertemaer om fx vurdering af, hvilken indflydelse EU-domstolen har på danske overenskomster, hvordan arbejdsmarkedets parter kommer tættere på EU-domstolen mv.

b) DAN-ISKA

KTO har en observatørpost i DAN-ISKA samt det tilknyttede politisk sammensatte koordinationsudvalg, hvor de danske EPSU- og ISKA-organisationer koordinerer samarbejdet om faglige og politiske spørgsmål, der knytter an til medlemskabet. EPSU er brancheorganisation under EFS for offentlig ansatte, mens ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

c) Implementeringsudvalget

CFU og KTO har en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på en sådan måde, at sekretariatene for et år af gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov.

Udvalget har i løbet af det sidste år blandt andet drøftet sagen om arbejdsmarkedspensioner og udbudsregler (C271/08 – kommissionen mod Tyskland), sagen om EU-domstolens afgørelse om sygdom opstået under ferie (C277/08 – "Pereda") samt overvejelser om implementering af vikardi- rektivet.

d) Specialudvalget for Asyl- og Indvandringssamarbejde

KTO har siden juni 2008 været medlem af Integrationsministeriets specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet. KTO følger arbejdet i specialudvalget i relation til

aftalen om integrations- og oplæringsstillinger og de hertil relaterede personalepolitiske projektaktiviteter

3.13 Multimedieskat og kontantløn

Multimedieskat

Foranlediget af et notat KL udsendte i november 2009 med titlen ”*Multimedieskatten – spørgsmål om lønkompensation og tilknyttede personalejuridiske spørgsmål*” sendte KTO i november 2009 et brev til KL.

I brevet til KL anførte KTO, at KTO står uforstående overfor, at KL meldte ud som gjort, og at KTO derfor tog et generelt forbehold vedrørende KL’s juridiske vurdering.

KTO anførte endvidere, at KTO samtidig tog forbehold for at vende tilbage med eventuelle yderligere konkrete bemærkninger til KL’s notat, når indholdet af SKAT’s vejledninger er kendt, og kan indgå i den samlede vurdering af de relevante ansættelsesretlige spørgsmål, som naturligt er påpeget i forbindelse med indførelsen af multimedieskatten.

I januar 2010 har KTO i forlængelse heraf, og på baggrund af en drøftelse i KTO’s juridiske gruppe, udsendt KTO’s vurdering af multimedieskatten og de ansættelsesretlige spørgsmål i den forbindelse til KTO’s medlemsorganisationer.

Brevet til medlemsorganisationerne blev samtidig sendt til KL og til Danske Regioner til orientering om KTO’s overvejelser og synspunkter om de ansættelsesretlige aspekter i forbindelse med multimedieskatten.

Brevet til medlemsorganisationerne indeholder bemærkninger indenfor følgende hovedoverskrifter:

- Mobiltelefon.
- Mobiltelefon i kombination med andre multimedier.
- Nødvendigt arbejdsredskab eller personalegode.
- Krav om rådighed over multimedie – honorering.
- Ansættelsesbrevet.
- KTO-aftalen om tele- og hjemmearbejde.
- KTO-aftalen om kontrolforanstaltninger.
- PC-ordninger mv. som led i en bruttoløntrækordning.

Protokollater om aftale om nedgang i kontantløn

På baggrund af en henvendelse fra KL og RLTN koordinerede KTO i januar/februar 2010 forhandlingerne mellem repræsentanter for organisationerne i KTO og henholdsvis KL og RLTN om udarbejdelsen af et protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.

Organisationerne er ved henvendelse fra enten KL eller RLTN blevet anmodet om at tage stilling til, om de ønsker at tiltræde protokollatet.

Efter afslutningen af drøftelserne mellem organisationerne i KTO og henholdsvis KL og RLTN om protokollatet om nedgang i kontantløn, modtog KTO’s sekretariat et udkast til ”*Vejledning til protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn (fleksible lønpakker)*” til eventuel kommentering.

I de interne drøftelser i KTO om vejledningsudkastet blev det klart, at KL har det synspunkt, at aftaler om nedgang i kontantløn for såvel lokale som centrale løndelev alene kan indgås med organisationer, der har indgået protokollatet. Allerede eksisterende lokale aftaler, der er indgået med organisati-

oner, der ikke har underskrevet protokollatet, skal opsiges og kan ikke fornyes.

På den baggrund blev der i juni 2010 afholdt et møde med deltagelse af repræsentanter fra KL og organisationer i KTO. Konklusionen fra mødet var på KTO-siden, at eventuel videre opfølgning er op til den enkelte organisation.

3.14 Politiske møder – KL/RLTN

Danske Regioner

Danske Regioner inviterede i oktober 2009 KTO, FOA, AC, Foreningen af Speciallæger, Dansk Sygeplejeråd, Sundhedskartellet, FTF og LO til en dialog, som blandt andet har fokuseret på det fremadrettede samarbejde om arbejdspladserne i det offentlige sundhedsvæsen og de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for. Et opfølgende møde blev afholdt i maj 2010. På baggrund af drøftelserne har parterne udarbejdet papiret ”Et stærkt offentligt sundhedsvæsen”, som er udsendt til medlemsorganisationerne i august 2010. Danske Regioner har tilkendegivet, at man efter OK-11 vil invitere parterne til et opfølgende møde.

KL

KL inviterede i juni 2010 KTO's forhandlingsudvalg, Sundhedskartellet, LO, FTF og AC til et politisk møde under overskriften ”Arbejdsmarkedets parteres rolle i fremtiden”. Drøftelsen på mødet tog udgangspunkt i to temaer, henholdsvis et tema om ”Et mere fleksibelt arbejdsmarked” samt et tema om ”Et serviceeftersyn af de kommunale overenskomster og af det kommunale overenskomssystem”.

3.15 FOKUS

KTO er repræsenteret i bestyrelsen for Forum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service (FOKUS).

Som følge af nedlæggelse af den kommunale momsfond nedlægges FOKUS i den nuværende form 1. januar 2011

3.16 Økonomiaftaler

I forbindelse med KL's og Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2011 med regeringen havde KTO's formandskab møder med henholdsvis KL's og Danske Regioners politiske ledelse. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

www.kto.dk er adressen på KTO's hjemmeside. Her kan der findes informationer om KTO's aftaler, aktiviteter, publikationer og oplysningsmateriale til medlemsorganisationer og fagblade. Man kan også se, hvilke organisationer der er medlem af KTO, samt KTO's organisatoriske opbygning.

Som en fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

- Alle udsendelser til medlemsorganisationerne.
- Alle KTO-aftaler.
- Alle kommenterede KTO-aftaler.

4.2 KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.

Der er ikke i beretningsperioden udgivet nye aftaler med KTO's kommentarer. KTO har solgt i alt 635 kommenterede aftaler mv.

KTO har i samarbejde med KL/RLTN udgivet følgende fælles vejledninger:

- Sygefravær – sygefraværssamtaler og statistik.
- Vejledning til aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

4.3 KTO-konferencer mv.

KTO har den 12. marts 2010 afholdt temamøde for KTO's medlemsorganisationer om undersøgelsesresultater om blandt andet anvendelse af en række arbejdstidsaftaler på kommunale og regionale arbejdspladser.

Som led i den fremadrettede proces hen imod OK-11 afholdt KTO's forhandlingsud-

valg den 18. januar 2010 en forhandlingskonference, hvor fokus var rettet mod forhandlingstemaer ved OK-11.

På konferencen var der oplæg fra de kommunale og regionale arbejdsgivere om henholdsvis kommunernes og regionernes synspunkter vedrørende forhandlingstemaer ved OK-11. Endvidere var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og drøftelser blandt deltagerne samt et oplæg om OK-11 på det statslige område ved CFU's formand.

KTO var i august 2010 vært ved et arrangement, hvor FLD gav en introduktion til FLD's omklassificeringsprogram til SBG-11. I alt deltog 50 repræsentanter fra medlemsorganisationerne.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Pr. 1. januar 2010 var der i KTO 46 medlemsorganisationer med i alt 533.856 medlemmer.

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund har i brev af 8. marts 2010 meldt sig ud af KTO. Udmeldelsen har virkning fra 1. april 2011.

Forbundet Kommunikation og Sprog har i brev af 23. juni 2010 ansøgt om optagelse i KTO med virkning fra 1. april 2010. Da der efter en høring blandt KTO's medlemsorganisationer ikke var bemærkninger hertil, besluttede KTO's bestyrelse at optage Forbundet Sprog og Kommunikation med virkning fra 1. april 2010.

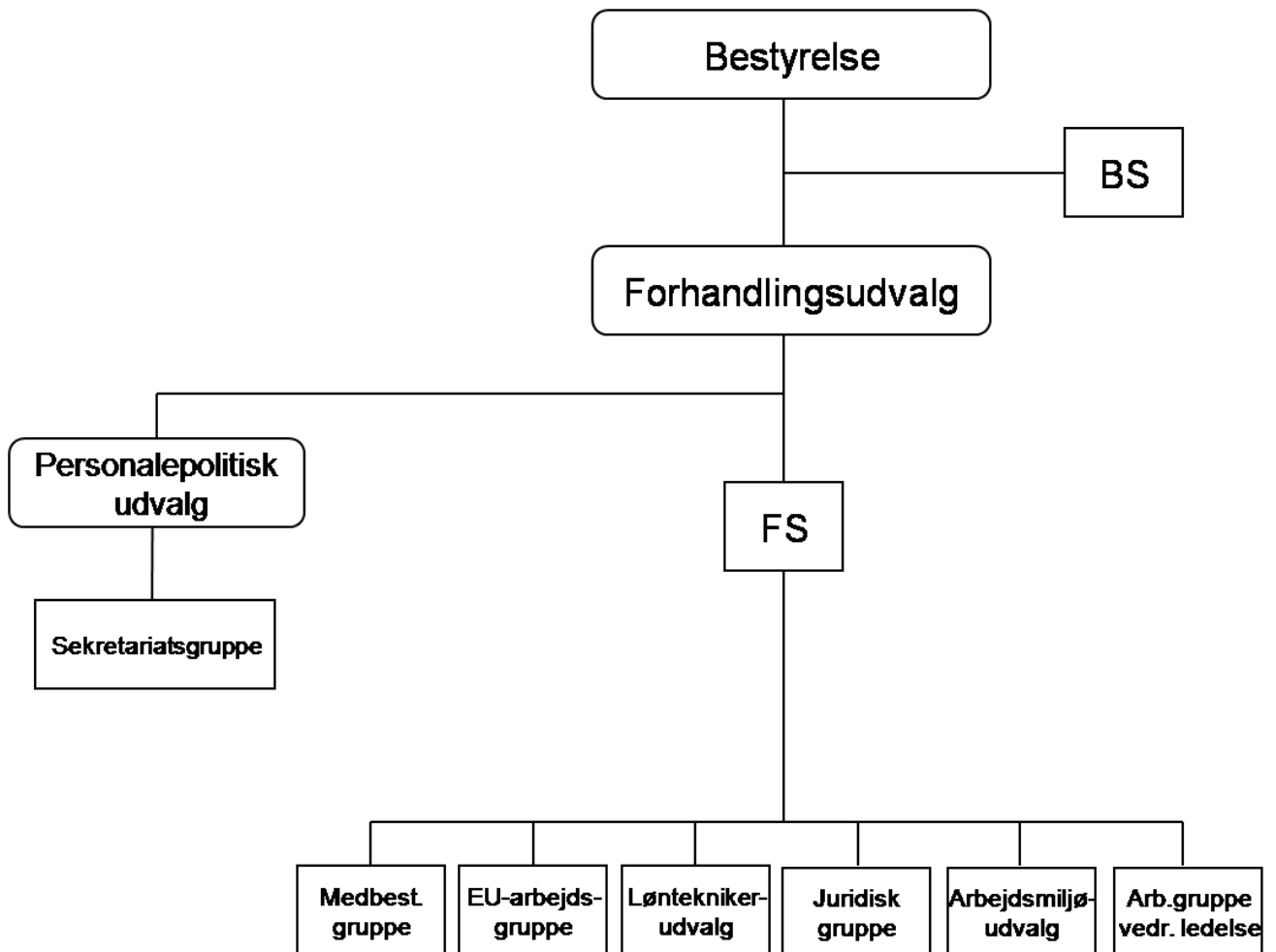
4.5 Repræsentantskabsmøde

På KTO's 25. ordinære repræsentantskabsmøde den 9. november 2010 blev KTO's

krav til overenskomstforhandlingerne på henholdsvis det kommunale og regionale område udtaget, jf. afsnit 1.4. Endvidere blev der vedtaget et tidsbegrænset tillæg til KTO's vedtægter som følge af forhandlingsmodellen for OK-11.

Endelig blev KTO's formand Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation samt næstformand Erik Jylling, AC valgt for en 2-årig periode, idet der ligeledes blev valgt repræsentanter til bestyrelsen samt forhandlingsudvalget.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.2010
Arkitektforbundet	III	1.224
Bibliotekarforbundet	III	2.726
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	166
BUPL	II	62.712
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	402
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	1
Dansk Jernbaneforbund	I	314
Dansk Metalarbejderforbund	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	966
Dansk Psykolog Forening	III	3.519
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.742
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	225
Den danske Landinspektørforening	IV	170
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	311
DJØF - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	7.466
DM - fagforeningen for højtuddannede	III	3.347
Fag Og Arbejde (FOA)	I	197.017
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	31.910
Forbundet Kommunikation og Sprog (medlem pr. 1.4.2010)	I	115
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	711
Foreningen af Kommunale Chefer	II	695
Foreningen af Speciallæger	III	5.627
Frederiksberg Kommunalforening	II	572
Gentofte Kommunalforening	II	551
Gymnasieskolernes Lærerforening	III	67
Halinspektørforeningen	II	695
HK/KOMMUNAL	I	70.698
Ingeniørforeningen i Danmark	IV	3.269
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	505
Konstruktørforeningen	II	433
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	76

Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.302
LederForum	II	848
Ledernes Hovedorganisation	IV	4.298
Lærernes Centralorganisation	II	67.086
Malerforbundet i Danmark	I	59
Maskinmestrenes Forening	II	795
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	305
Serviceforbundet	I	256
Socialpædagogernes Landsforbund	I	33.772
Søfartens Ledere	II	166
Tandlægeforeningen	III	557
Tandlægenes Nye Landsforening	III	936
Teknisk Landsforbund	I	3.675
Yngre Læger	III	8.513
I alt 47 medlemsorganisationer		533.971

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Gita Grüning, TL
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Ulrik Frederiksen, DS
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Nanna Højlund, FOA
Lone Hoffmann, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Condradsen, BUPL
Nee Attle, Frederiksberg
Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Aase Weiler Madsen, TL
Steen Parker Sørensen, FOA
Susanne Fagerlund, DS
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Hanne Rasmussen, Halinspektørforeningen
Ole Refstrup, LederForum
Palle Rom, LC
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Henrik Würtzenfeld, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Herudover deltager Michael Jespersen, OAO, og Per Seerup Knudsen, FTF-K, i udvalgets møder.

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Mona Striib, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Ulrik Frederiksen, DS
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Birgitte Conradsen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

Preben Føltved, 3F
Michael Jespersen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Henrik Würtzenfeld, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Ole Zander, FOA
Lisbet Herskind, DLF/LC
Gabiella Lanyi, BUPL
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO

Personalepolitisk udvalg

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Birgitte Conradsen, BUPL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Ellen Lykkegård, 3F
Per Sand Pedersen, LC
Bettina Post, DS
Pernille Drost, AC

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Berit Brylov, BUPL
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Janus Broe Malm, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Lisbet Herskind, LC
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Lone Rosendal, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Arbejds miljøudvalg

Henrik Ahlers, AC
Jørgen Bruun Christensen, DLF/LC
Niels Jakobsen, HK/KOMMUNAL
Jan Kahr Frederiksen, FTF-K
Palle Larsen, 3F
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Erik Nygård, FOA
Henrik Carlsen, KTO

Lønteknikerudvalg

Caspar Holm Andersen, HK/KOMMUNAL
Bjørn Poulsen Langbakke, OAO
Jan Limborg Madsen, OAO
Martin M. Nielsen, SL
Knud Røddik, FOA
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K

Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO
Thomas Christensen, KTO

Juridisk gruppe

Henrik Gammeltoft, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Cathrine de Voss, SL
Lars Felt Andersen, BUPL
Helle Hjorth Bentz, FTK-K
Peter Cort, LC
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

Hanne Johannessen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Marianne Heide, Forhandlingskartellet
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Søren Teglskov, Skolelederne/LC
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Styregruppe - indsatsområde trivsel

Lise Ringgaard Have, SL
Niels Jakobsen, HK/Kommunal
Birthe Jeppesen, FOA
Janus Broe Malm, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Nee Attle, Frederiksberg Kommunalforening

Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Merete Phillip, LC
Jens Harbo, AC
Henrik Carlsen, KTO
Thomas Christensen, KTO
Henrik Wurtzenfeld, KTO

Styregruppe - indsatsområde rekruttering

Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Nina Vedel Møller, 3F
Cecilie Vytt, OAO
Niels Gæmelke, LC
Morten Eiler Hansen, BUPL
Hanne Rasmussen, Halinspektørforeningen
Jens Harboe, AC
Lars Daugaard, KTO

Styregruppe - indsatsområde medbestemmelse på eget arbejde

Annemarie Andersen, FOA
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Per Brøgger Jensen, OAO
Ninna Vedel Møller, 3F
Marie Lørring Dahl, BUPL
Hans Henrik Olsen, DLF
Ole Refstrup, LederForum
Minna Melgaard, DM
Eva Agerlin, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Helle Krogh Basse, KTO

Styregruppe for www.personaleweb.dk

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Vittrup, KTO

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab

Michael Jespersen, OAO
Mariann Skovgaard, FTF-K
Jens Harboe, AC
Helle Krogh Basse, KTO

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Carlsen, KTO

Den kommunale og regionale tjenestemandsråd

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Henrik Højrup Hansen, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Peter Cort, LC

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Nanna Højlund, FOA	(Bestyrelsen)
Dorthe Storm Meier, OAO	(Baggrundsgruppe)
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL	(Suppleant til bestyrelsen)
Jørgen Pater, FTF-K	(Baggrundsgruppe)
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kom.fore.	(Medlem af AER's ankenævn)
Lars Daugaard, KTO	(Baggrundsgruppe)

CABI's repræsentantskab (Center for aktiv beskæftigelsesindsats)

Henrik Vittrup, KTO

Styrets gruppe for Det fælleskommunale Løndatakontor

Helle Krogh Basse, KTO (observatør)
Vibeke Pedersen, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Helle Krogh Basse
Vicesekretariatschef Henrik Würtzenfeld
Cheføkonom Vibeke Pedersen
Chefkonsulent Eva Agerlin
Chefkonsulent Henning Bickham
Chefkonsulent Henrik Carlsen
Konsulent Thomas Christensen
Chefkonsulent Lars Daugaard
Chefkonsulent Henrik Højrup Hansen
Chefkonsulent Henrik Vittrup
Sekretær Jette Balle
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Ulla Risom Clausager
Servicemedarbejder Ritva Köppä