

Bestyrelsens skriftlige beretning

2008

Redaktionen er afsluttet den 19. november 2008

Indholdsfortegnelse

1.	OK-08 – FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING	5
1.1	Forhandlingsforløb.....	5
1.2	Løn.....	8
1.3	Kompetenceudvikling.....	10
1.4	Seniorinitiativer	11
1.5	Tillidsrepræsentanter	14
1.6	Trivsel og sundhed.....	14
1.7	Fravær af familiemæssige årsager	15
1.8	Andre ansættelsesvilkår.....	16
1.9	Evaluering.....	18
2.	OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD I ØVRIGT	20
2.1	Løn.....	20
2.2	TR/SU/MED (medbestemmelse)	21
2.3	Ansættelsesvilkår.....	22
2.4	Tjenestemænd.....	25
3.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL	27
3.1	Lønkommission.....	27
3.2	Opfølgning på kommunalreformen.....	27
3.3	Opfølgning på trepartsaftalerne	29
3.4	Løn-, personale- og fraværstatistik.....	29
3.5	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	30
3.6	Arbejds miljø, herunder stress	32
3.7	Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	34
3.8	Kompetenceudvikling.....	35
3.9	Lederudvikling og ledervilkår	36
3.10	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	37
3.11	EU.....	40
3.12	FOKUS	42
3.13	Økonomiaftaler	42
3.14	Samarbejde med KMD.....	42
4.	ORGANISATION	43
4.1	KTO's hjemmeside.....	43
4.2	KTO's kommenterede aftaler mv.	43
4.3	KTO-konferencer mv.....	43
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	44
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	44
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	45

5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	46
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	48

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING¹

1. OK-08 – FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING

1.1 Forhandlingsforløb

Forhandlingsmodel

Ved OK-05 blev der opnået et forhandlingsresultat, som var et udtryk for en mere konstruktiv balance mellem forhandlingstemaerne ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger – den såkaldte omvendte model.

På baggrund heraf drøftede forhandlingsudvalget frem til årsskiftet 2006 rammerne for forhandlingsmodellen for OK-08.

Forhandlingsudvalget besluttede, at den omvendte forhandlingsmodel også skulle anvendes ved OK-08, herunder at de tilgrundliggende principper skulle formaliseres i KTO's vedtægter mv., idet der blandt andet skulle ske tilpasninger i forhandlingsmodellen i forhold til den ændrede organisering på arbejdsgiversiden.

I korthed indebar modellen herudover, at der ved OK-08 skulle udarbejdes en forhandlingsaftale, at der skulle nedsættes to forhandlingsdelegationer, en på det kommunale, og en på det regionale område, og at KTO's repræsentantskab samlet skulle tage stilling til ét forhandlingsresultat.

Forhandlingsmodellen for OK-08 blev præsenteret på KTO's ordinære repræsentantskabsmøde den 19. december 2006. På repræsentantskabsmødet blev ændringer af KTO's vedtægter vedtaget således, at disse blev tilpasset forhandlingsmodellen.

Forhandlingsforløb - politisk indblanding

Forud for overenskomstforhandlingerne kom i første omgang Dansk Folkeparti med en række politiske tilkendegivelser om øremærkning af 5 mia. kr. til særlige lavtlønsgrupper på det offentlige arbejdsmarked. Efterfølgende kom også Socialdemokraterne og SF med en række politiske tilkendegivelser vedrørende tilførsel af ekstra midler til overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked.

Desuden tog regeringen initiativ til nedsættelse af et særligt ekspertudvalg, som skulle have til opgave at beskrive et fælles lønstatistisk grundlag for opgørelse af lønniveauer og lønstigninger. Udvalget skulle afslutte sit arbejde den 1. december 2007.

Udvalget kom aldrig i arbejde, blandt andet som følge af, at der blev udskrevet Folketingsvalg til afholdelse den 13. november 2007.

Den 18. december 2007 indgik regeringen, sammen med KL og RLTN en tillægsaftale til økonomaftalen. Aftalen indebar i korthed, at der alene skete en fremrykning af lønstigninger fra 2009 til 2008.

Forhandlingstilrettelæggelse og delforlig

Til brug for tilrettelæggelsen og planlægningen af forhandlingsforløbet blev der på det første forhandlingsmøde med henholdsvis KL den 12. december 2007 og RLTN den 17. december 2007 aftalt en forhandlingsplan for, hvilke krav, der skulle forhandles

¹ Som følge af kommunalreformen er der pr. 1. januar 2007 oprettet et Regionernes Lønnings- og Takstnavn (RLTN). RLTN skal ikke alene godkende, men også forhandle og indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår. Danske Regioner fungerer som sekretariat for RLTN. Som følge heraf henvises der i beretningen både til Danske Regioner og til RLTN.

på hvilke tidspunkter. I alt blev der aftalt afholdt yderligere fire politiske forhandlingsmøder på hvert område.

Grupperingen af forhandlingstemaer ved de enkelte møder var stort set identisk mellem KL og RLTN områderne, herunder den tidsmæssige rækkefølge. KL forhandlingerne planlagdes afholdt ca. en uge før forhandlingerne med RLTN.

Undervejs i forhandlingerne blev der på KL-området aftalt afholdt yderligere et afsluttende forhandlingsmøde den 1. marts 2008. Ligeledes blev der på RLTN-området aftalt afholdt yderligere to møder: Møde den 7. februar 2008 vedrørende seniorområdet og et afsluttende møde den 2. marts 2008.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der på KL-området indgået tre delforlig:

- Det 1. delforlig, der blev indgået den 11. januar 2008, omhandlede først og fremmest forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter. Herudover vedrørte delforliget supplerende pension, ferie, tilpasning af tjenestemand- og pensionsregulativ samt tjenestemandshovedaftale som følge af Københavns og Frederiksbergs Kommuner indmeldelse i KL, ansættelsesbreve, gruppelivsforsikring, AKUT samt informative lønsedler.
- Det 2. delforlig, der blev indgået den 25. januar 2008, omhandlede seniorrettigheder mv., kompetenceudvikling samt forbedrede vilkår i forbindelse med barsel (6-6-6-modellen).
- Det 3. delforlig, der blev indgået den 8. februar 2008, omhandlede trivsel, aftale om kontrolforanstaltninger og personalepolitiske forhold.

- Det afsluttende forlig indeholdte – udover generelle lønstigning og reguleringsordningen også kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked, barns 2. sygedag og ATP.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der på RLTN-området indgået tre delforlig:

- Det 1. delforlig, der blev indgået den 18. januar 2008, omhandlede stort set de samme emner som det 1. delforlig med KL.
- Det 2. delforlig, der blev indgået den 1. februar 2008, omhandlede kompetenceudvikling og forbedrede vilkår i forbindelse med barsel (6-6-6-modellen).
- Det 3. delforlig, der blev indgået den 7. februar 2008, omhandlede seniorrettigheder.
- Det afsluttende forlig indeholdt udover de samme elementer som på KL-området desuden aftale om trivsel og sundhed, lønstatistik og aftale om kontrolforanstaltninger.

Konfliktkoordinering

Der blev i BS foretaget en konfliktkoordinering. På baggrund af ønske fra forhandlingsudvalget udarbejdede KTO i januar 2008 notatet "OK-08 – konflikt, hvad betyder det i praksis" til KTO's medlemsorganisationer. Notatet kunne bruges som en hjælp og inspiration for KTO's medlemsorganisationer i forbindelse med organisationernes udarbejdelse af eventuelt vejledningsmateriale til medlemmerne.

Forhandlingsafslutning og stillingtagen

På CFU-området blev der den 18. februar 2008 indgået forlig med en samlet ramme på 12,8 %. I modsætning til tidligere forlig var den statslige ramme detaljeret beskrevet,

herunder med angivelse af en skønnet værdi for udmøntningen til ny løn og skøn for udmøntning fra reguleringsordningen.

På KTO's forhandlingsmøder med henholdsvis KL og RLTN den 18. februar 2008 og den 20. februar 2008 fremlagde KL og RLTN et udspil om en samlet ramme på 12,8 %, svarende til det statslige forlig. KTO afviste KL's og RLTN's udspil med henvisning til, at en direkte oversættelse af det statslige forlig ville indebære, at et kommunalt/regionalt forlig på 12,8 % reelt ville blive ringere end på det statslige område, blandt andet som følge af forskellige udgangspunkter. Lønudviklingen havde i den forrige overenskomstperiode været lavere på det kommunale/regionale arbejdsmarked end på det statslige arbejdsmarked – blandt andet havde den lokale løndannelse ikke fungeret som forventet. Efterslæbet som herved opstod, ville således lægge beslag på en større del af rammen end på det statslige område.

Som følge af forhandlingssituationen udtog forhandlingsudvalget den 26. februar 2008 et nyt konfliktudløsende krav om en højere ramme end 12,8 %. En manglende imødekommelse fra både KL og RLTN af KTO's krav ville udløse konfliktvarsel på såvel det kommunale som det regionale arbejdsmarked.

Efter et møde i KTO's bestyrelse den 26. februar 2008 fremsatte forhandlingsudvalget et nyt tilbud til arbejdsgiverne. Tilbuddet lød på 13,1 %. Dette tilbud blev afvist af arbejdsgiverne, blandt andet med henvisning til aftaleresultatet på det statslige område.

Forhandlingsudvalget besluttede på den baggrund den 28. februar 2008 at varsle konflikt til iværksættelse fra døgnets begyndelse den 1. april 2008. Forhandlingsudvalget besluttede endvidere, at de konfliktområder, som organisationerne havde udtaget efter drøftel-

se og koordinering i BS, skulle være det grundlag, der dannede udgangspunkt for konfliktområdet. I forhold til konfliktområdet besluttede forhandlingsudvalget, at de organisationer, der var omfattet af forhandlingsaftalen, som minimum udtog 10 % af deres medlemmer.

Efter fornyet drøftelser i forhandlingsudvalget fremsatte organisationerne i KTO, som var omfattet af forhandlingsaftalen, den 29. februar 2008 et nyt forslag om en ramme på 12,8 %, men indeholdende en forbedring af den særlige feriegodtgørelse, svarende til en værdi af 0,4 %. Værdien af forbedringen af den særlige feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen af reguleringsordningen.

KTO's forslag indebar således reelt set en højere ramme end 12,8 % - nemlig 13,12 %, samtidig med at arbejdsgiversiden kunne fastholde, at rammen teknisk set fortsat var 12,8 %.

KTO's forslag blev imødekommet af de kommunale og regionale arbejdsgiverparter, og der blev indgået KTO-forlig henholdsvis den 1. marts 2008 med KL og den 2. marts 2008 med RLTN.

Der blev som følge af forlig med KL og RLTN ikke varslet konflikt, idet det i forbindelse med optagelse af forhandlingerne blev aftalt, at konfliktvarslene kunne afleveres i KL henholdsvis RLTN den 3. marts 2008.

FOA udtrådte af forhandlingsaftalen den 26. februar 2008 og BUPL den 6. marts 2008.

KTO-forliget blev godkendt af KTO's repræsentantskab den 7. marts 2008. KTO's repræsentantskab tog samlet stilling til KTO-forligene med henholdsvis KL og RLTN.

Alle organisationer omfattet af KTO-forligene på nær Dansk Funktionærforbund stemte

i den efterfølgende stillingtagen ja til aftale- og overenskomstresultatet. Ja-procenten lå højt i alle organisationer. I stort set alle organisationer lå ja-andelen over 60 %, og i de fleste over 70 %.

Af KTO's vedtægter følger, at en organisation, der ikke kan tiltræde KTO-forliget, heller ikke bliver forpligtet af KTO-forliget. I lyset heraf overgik forhandlingerne på Dansk Funktionærforbunds område herefter til forligsinstitutionen. Den 13. maj 2008 indgik Dansk Funktionærforbund forlig med KL. Dette blev ved urafstemning godkendt den 26. maj 2008.

FOA og BUPL i konflikt

På BUPL's område blev der den 11. april 2008 fremsat et mæglingsforslag til urafstemning. Forslaget blev forkastet den 13. maj 2008. Ca. 60 % stemte nej til mæglingsforslaget, hvorefter BUPL gik i konflikt den 19. maj 2008.

På FOA's område afsluttede forligsmanden uden resultat mæglingen mellem henholdsvis KL og RLTN og FOA, men også Sundhedskartellet den 11. april 2008. De varslede arbejdsstandsninger indledtes herefter den 16. april 2008 på nogle områder og på andre områder den 28. april 2008.

FOA indgik den 5. maj 2008 forlig med KL. Ved urafstemning den 29. maj stemte ca. 73 % ja til forliget. Den 23. maj 2008 indgik FOA forlig med RLTN. Ved urafstemning den 6. juni 2008 stemte ca. 61 % ja til forliget.

Den 13. juni 2008 indgik BUPL forlig med KL. Samme dag indgik også Sundhedskartellet forlig med RLTN og KL. Ved urafstemning den 25. juni 2008 stemte 87,5 % ja til forliget på BUPL-området. Samme dag stemte 86,7 % af medlemmerne på Sund-

hedskartellets område ja til forliget på Sundhedskartellets område.

En nærmere beskrivelse af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet kan læses i KTO's evaluering af OK-08, jf. afsnit 1.9. I nedenstående afsnit 1.2 – 1.8 er resultaterne ved OK-08 nærmere beskrevet.

1.2 Løn

a) Lønftaler

I forlængelse af OK-08 har KTO indgået aftale med KL og er i gang med at indgå aftalen med RLTN om lønninger for de ansatte. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger (5,27 %), som udmøntes i aftaleperioden.

På KL-området udmøntes der generelle lønstigninger på 4,09 % pr. 1. april 2008, 0,68 % pr. 1. oktober 2009 og 0,50 % pr. 1. april 2010. De generelle lønstigninger på RLTN-området udmøntes pr. 1. april 2008 (4,09 %), pr. 1. oktober 2009 (0,86 %) og pr. 1. april 2010 (0,32 %).

Hertil skal der på begge forhandlingsområder lægges eventuelle udmøntninger fra reguleringsordningen, jf. afsnit 1.2.b, samt en aftalt kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked (0,2 %) pr. 1. april 2009.

Parterne har endvidere aftalt, at når område-tillæggene i løbet af overenskomstperioden er gjort fuldt pensionsgivende, genoptages reguleringen af områdetillæggene. Det vil sige, at fastfrysningen af områdetillæggene ophører.

b) Reguleringsordningen

Ved OK-08 blev der aftalt en reguleringsordning med udmøntning pr. 1. oktober 2008, pr. 1. oktober 2009 og pr. 1. oktober 2010. Udmøntningerne fra reguleringsordningen er aftalt anvendt til generelle lønstigninger. Det er mellem parterne aftalt, at der i opgørelsen af udmøntningen fra reguleringsordningen skal tages højde for den aftalte kompensation pr. 1. april 2009 for personalegoder i den private sektor samt virkningen af trepartsaftalernes bestemmelser om seniorordninger og vokselevløen.

På det tidspunkt, hvor forliget blev indgået, blev det skønnet, at reguleringsordningen ville udmønte 2,06 %. På baggrund af Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj 2008 blev disse skøn i juni nedjusteret til ca. 1,94 %. Meromkostningerne forbundet med de sidst indgåede organisationsforlig indgik dog ikke i dette skøn, som KTO opdaterer næste gang til december.

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen blev det endvidere aftalt at forbedre datagrundlaget for reguleringsordningen. Det skal specifikt ske ved, at parterne skal arbejde for at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den private og den offentlige sektor opprioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværstatistikgruppe, jf. afsnit 3.4. Parterne er desuden enige, om generelt at se nærmere på beregningsmetoden i reguleringsordningen.

Endelig er parterne enige om, at der i 1. halvår af 2010 skal etableres et analysearbejde om en eller to reguleringsordninger i den kommunale og regionale sektor. Som forberedelse til dette arbejde har parterne aftalt at anmode Danmarks Statistik om, at opgøre og offentliggøre lønudviklingstal separat for henholdsvis den kommunale og den regionale sektor udover de nuværende offentliggørelser.

c) Reallønssikring

Reallønssikring var også ved OK-08 et centralt KTO-krav. Kravet blev imødekommet ved, at de generelle lønstigninger i sig selv forventedes at sikre reallønnen i perioden. 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 (med 0,45 %, som har en budgetmæssig værdi på 0,40 %). Prisudviklingen blev af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 7,27 % i årene 2008 – 2010, og reallønudviklingen på baggrund af de generelle lønstigninger, inklusiv forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse, blev vurderet til ca. 0,66 %.

Såvel Finansministeriet som DØR har efter overenskomst- og aftalefornyelsen ændret deres skøn for henholdsvis den private lønudvikling og prisudviklingen. Begge skøn indgår som beregningsforudsætninger for en vurdering af reallønsudviklingen. På baggrund af de offentliggjorte tal fra maj 2008, skønnes de generelle lønstigninger inklusiv kompensation for personalegoder, forhøjelse af særlig feriegodtgørelse og udmøntning fra reguleringsordningen at udgøre ca. 7,81 %. Heroverfor stod forbrugerprisudviklingen, som i maj 2008 blev skønnet til at blive ca. 8,21 %. På denne baggrund må det vurderes, at de generelle lønstigninger fratrukket prisstigninger bliver negativ (-0,40 %). Ændringer i forventningerne skyldes for størstedelens vedkommende således de ændrede pris-skøn. Såvel løn- som prisudviklingen i resten af OK-08-perioden kan fortsat ændre sig en hel del i såvel opadgående som nedadgående retning.

d) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2008 og pr. 1. oktober 2008 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der er mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

For visse ansatte i sammenlægningskommuner er der udarbejdet særskilte løn og pensionsstabeller pr. 1. januar 2008, pr. 1. april 2008 og pr. 1. oktober 2008, jf. afsnit 2.1.a.

e) Lønsedler

Ved OK-05 aftalte parterne et udvalgsarbejde om mere informative lønsedler. På baggrund af udvalgsarbejdet, har parterne ved OK-08 aftalt, at de ansatte senest ved udgangen af 2010 på deres lønspecifikation eller på anden måde skal have adgang til uddybende oplysninger om køblingen mellem grundbeløb og aktuelt beløb, beregning af pensionsbidrag samt om betegnelser for tillæg. Parterne skal inden udgangen af juli 2010 drøfte status på de ansattes adgang til disse oplysninger.

f) Gennemsnitsløngaranti

I forbindelse med OK-05 var der i tilknytning til aftalerne om lokal løndannelse mellem de enkelte organisationer og de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter enighed om, at sikre de såkaldte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden (gennemsnitsløngarantien).

På baggrund af løndata fra november 2007 blev det opgjort, at otte grupper havde en faktisk gennemsnitsløn, som var mindre end gruppernes respektive garanterede gennemsnitsløninger ifølge organisationernes afta-

ler om gennemsnitsløngarantien. I forbindelse med OK-08 blev der derfor udmøntet:

- 49,4 mio.kr. til pædagogmedhjælperne.
- 4,6 mio.kr. til musikskolelærere, ledere, lærere, timelønnede.
- 1,7 mio.kr. til tandklinikassistenter, Danske Regioner, KL eksklusiv Søllerød og Gentofte.
- 0,6 mio.kr. til buschauffører Odense/Århus.
- 33,6 mio.kr. til hus- og rengøringsassistenter, KL, KBH, FRB.
- 5,1 mio.kr. til specialarbejdere og faglærte gartnere, brolægere mv.
- 0,4 mio.kr. til amtsbetjente, formænd, skolebetjente m.fl.
- 5,4 mio.kr. til kontorpersonale, -funktionærer og lægesekretærer i København.

Udmøntningerne svarede til i alt 0,07 % af lønsummen på det kommunale område og 0,03 % af lønsummen på det regionale område.

1.3 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling

Der er aftalt følgende forbedringer i aftale om kompetenceudvikling på både KL's og RL TN's område:

- alle medarbejdere skal have en årlig MUS og

- hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS.

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Derudover er der på KL's og RLTN's område indgået aftale om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling. Hensigten er at fremme og understøtte kommunernes og regionernes kompetenceudviklingsindsats, og midlerne er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne/regionerne.

Af aftalerne fremgår det blandt andet, at der i overenskomstperioden anvendes 388 mio. kr. til kompetenceudvikling på KL's område og 118 mio. kr. på RLTN's område. Midlerne er fordelt - både i kommuner og regioner - på de tre hovedorganisationsområder.

Det er desuden aftalt, at der i hver kommune og region for hvert af de tre hovedorganisationsområder etableres et lokalt beslutningsforum, som har beslutningskompetencen i forhold til anvendelsen af midlerne. Det er også aftalt, at midlerne fortrinsvis skal anvendes til kompetencegivende kurser/ efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Budgetbesparelser begrundet i trepartsmidler

KTO blev i efteråret bekendt med, at nogle kommuner og en region brugte trepartsmidlerne til kompetenceudvikling og seniorinitiativer som begrundelse for en reduktion af de hidtil anvendte midler i kommunens/regionens budget.

KTO har overfor KL og RLTN fremført, at det fremgår af såvel trepartsaftalen som af de ved OK-08 indgåede protokollater, at de aftalte midler er et supplement, der skal fremme kompetenceudvikling og seniorinitiativer i kommuner/regioner.

KL har efterfølgende gjort kommunerne opmærksomme på, at en budgetmæssig reduktion af midler til kompetenceudvikling og seniorinitiativer begrundet i trepartsmidlerne, er i strid med KL's og KTO's forudsætninger ved indgåelsen af KTO-forliget.

RLTN har som følge af KTO's henvendelse meddelt regionerne, at beslutninger vedrørende omfanget af regionernes egen indsats vedrørende kompetenceudvikling og seniorinitiativer ikke kan kædes sammen med de ekstraordinært tilførte trepartsmidler.

Vejledning om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

KL og KTO har i tilknytning til protokollatet aftalt ved OK-08 at udarbejde en vejledning om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling. Vejledningen indeholder blandt andet en beskrivelse af organiseringen for udmøntningen i den enkelte kommune, fordeling og antal medarbejderrepræsentanter i de lokale beslutningsfora og en beskrivelse af opgaver for de lokale beslutningsfora.

Det er aftalt, at RLTN og KTO tilsvarende udarbejder en vejledning på det regionale område.

KL, RLTN og KTO vil medio 2010 evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne.

1.4 Seniorinitiativer

a) Seniorinitiativer i kommunerne

Udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, KL, LO, AC og FTF afsat 538 mio. kr. i perioden 2008 - 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til

at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger.

Trepartsmidlerne er ved OK-08 aftalt anvendt dels til etablering af seniordage og dels til etablering af kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Trepartsmidlerne er midlertidige.

Foruden trepartsmidlerne har parterne tilført ekstra midler, som parterne er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne. Seniordage og kommunepuljer er beskrevet i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Seniordage i kommunerne

I perioden 1. januar 2009 - 31. december 2011 er der for alle ansatte på 60 år og derover indført ret til mellem to og fire seniordage om året, som efter den ansattes ønske kan konverteres til enten bonus eller pension.

Den ansatte skal træffe sit valg senest den 1. oktober året før, den ansatte har ret til seniordage mv. Valget træffes for et år ad gangen. KL meddelte i september 2008 kommunerne, at KL og KTO var enige om, at kommunerne i 2008 kan udskyde fristen for at foretage seniorvalg.

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år. I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang skulle "*kunne se sig selv*" i aftalen. Ved implementering af trepartsmidlerne til seniorpolitiske tiltag har det således været afgørende, at resultatet har afspejlet de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og dermed også sikre rettigheder for grupper, der på grund af nedslidning mv.,

har behov for, at seniordage sætter ind tidligere end ved det fyldte 60 år.

Ved OK-08 er der taget et skridt i forhold til at gøre ordningen med seniordage permanent. Udover trepartsmidlerne, er omkostningerne til gennemførelsen af protokollatet, opgjort til en årlig merudgift på 0,05 % af KTO's lønsum i kommunerne. Parterne er enige om, at de 0,05 % er varige, og at de efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

Seniorpolitiske kommunepuljer

Hvert år i 2009, 2010 og 2011 er det aftalt, at der som følge af trepartsaftalernes afsættelse af midler til fremme af seniorpolitiske initiativer, vil være ca. 89 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

Udmøntningen af pengene sker i den enkelte kommune gennem tre lokale puljer på hovedorganisationsniveau. Fordelingen af pengene mellem kommunerne og på hovedorganisationsområder følger af bilag tre til Rammeaftalen om seniorpolitik.

Der er overladt et stort beslutningsrum til de lokale parter i forhold til, hvad puljerne kan aftales anvendt til. Det fremgår således af protokollatet, at "*midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer*".

Rammeaftalen om seniorpolitik - KL

Ved OK-08 blev det aftalt at indarbejde en bestemmelse i rammeaftalen om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale.

Desuden blev det aftalt at indskrive i rammeaftalen, at parterne bag trepartsaftalerne var enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorer fremgår af kommu-

nens personalepolitik, og at kommunens seniorindsats derfor skal drøftes med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg.

Endvidere blev det aftalt at gennemføre en redaktionel gennemgang af rammeaftalen med henblik på at synliggøre aftalens fastholdelsessigte.

Den redigerede aftale er udsendt til medlemsorganisationer i juni 2008.

I september 2008 er der udsendt opdaterede bilag til Rammeaftalen om seniorpolitik, herunder en oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer.

Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik - KL

Ved OK-08 var KL og KTO enige om at udarbejde en fælles vejledning, som blandt andet indeholder inspirationsmateriale i relation til fastholdelse af seniorer.

I november 2008 er der udsendt en fælles vejledning, som udover at give inspiration til fastholdelse af seniorer, også indeholder KL's og KTO's fælles fortolkninger omkring seniordage og kommunepuljer.

b) Seniorinitiativer i regionerne

Udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer – seniorbonus mv.

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF afsat 140 mio. kr. i 2008 - 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger. Trepartsmidlerne er ved OK-08 aftalt anvendt til etablering af seniorbonus, som efter den ansattes valg kan konverteres til seniordage mv. Trepartsmidlerne er midlertidige.

Udgangspunktet i aftalen med RLTN er anderledes end i den tilsvarende aftale om udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer med KL. Udgangspunktet i KL-aftalen er ret til seniordage, som den ansatte har ret til at veksle til bonus mv., mens udgangspunktet i RLTN-aftalen er ret til seniorbonus, som den ansatte har ret til at veksle til seniordage mv.

De ansatte seniorer i regionerne opnår ret til en seniorbonus, som efter den ansattes eget ønske kan veksles til seniordage, pension, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer af disse elementer. Den ansatte skal træffe sit valg senest den 1. oktober året før den ansatte har ret til seniorbonus mv. Valget træffes for et år ad gangen.

Seniorbonus udbetales første gang i januar 2009 og sidste gang i januar måned 2011. Seniorbonus udbetales i januar måned året efter, at man fylder 60 år eller derover.

Med samme begrundelse som på KL-området, jf. ovenfor under 1.5.a, er der på det regionale område to gruppe af ansatte, for hvem seniorrettigheder indtræder anderledes end for resten.

Det indebærer, at der dels er en gruppering, for hvem seniorrettigheder indtræder året efter det år de fylder 58 år, og dels, at det for lægegruppen er aftalt, at seniorrettigheder indtræder året efter det år, de fylder 62 år.

Rammeaftale om seniorpolitik

Der er mellem RLTN og KTO aftalt ændringer i Rammeaftalen om seniorpolitik svarende til det, som blev aftalt mellem KL og KTO.

1.5 Tillidsrepræsentanter

Ved OK-08 blev der aftalt en række forbedringer af MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen, som navnlig omhandler TR-vilkår. De væsentligste ændringer, som gælder for både KL's og RLTN's område, er:

- Funktionsløn til alle TR. Størrelsen på tillægget aftales lokalt.
- Forbedrede opsigelsesvarsler for TR. Det betyder, at opsigelsesvarslet ændres til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel + tre måneder.
- Mulighed for at vælge flere TR pr. institution. Det indebærer blandt andet, at der kan vælges flere TR'er, når institutioner lægges sammen.
- Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget. Det betyder, at AKUT-bidraget i overenskomstperioden reguleres i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat, og at det yderligere forhøjes med en øre pr. 1. april 2008. Det vil sige, at AKUT-bidraget i løbet af overenskomstperioden i alt forhøjes fra 29,2 øre til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.
- AKUT-fondens anvendelsesmuligheder udvides til, at sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurser nu kan finansieres af fonden.
- Der kan oprettes kontaktudvalg, så fremt samtlige personalegrupper i institutionen ikke opnår repræsentation i MED-udvalet.

På KL's område blev desuden aftalt en forsøgsordning vedrørende afsættelse af AKUT-midler til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

Anvendelsen af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste samarbejdsorgan.

Forsøgsordningen evalueres af KL og KTO inden overenskomstperiodens udløb.

1.6 Trivsel og sundhed

Aftalerne med KL og RLTN, som er indgået ved OK-08, har til formål, at:

- skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen,
- styrke grundlaget for regionernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats, og
- skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

Aftalerne omhandler blandt andet trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær og indsats mod vold, mobning og chikane.

Kommunen/regionen skal mindst hvert 3. år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler og om sundhed, og disse skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, fx tilbud om psykologhjælp, fysioterapi og massage.

Medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Fokus for samtalen er fastholdelse. Lederen skal tage initiativ til gennemførelsen af samtalen. Det er præciseret,

at sygefravær af mere end fire ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær. Der skal aftales en handleplan, hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår.

Derudover skal institutionsledelsen årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik, der skal drøftes i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal sikre, at der aftales retningslinjer mod vold, mobning og chikane, og har til opgave at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer. Retningslinjerne omfatter også forebyggelse af vold fra 3. person, det vil sige fra klienter, borgere, patienter og elever mv.

Aftalerne med henholdsvis KL og RLTN er stort set identiske. Dog er der blandt andet i aftalen med RLTN aftalt to bestemmelser om henholdsvis indflydelse på egne opgaver og natarbejde.

I aftalerne om trivsel er tillige indarbejdet de bestemmelser, som allerede ved OK-05 blev indført om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress.

Parterne er nu gået i gang med at udarbejde en vejledning til trivselsaftalen, forberede en undersøgelse om sundhedsordninger samt at udarbejde yderligere idé- og inspirationsmateriale om trivsel og sundhed.

Se endvidere afsnit 3.5 om indsatsområdet trivsel under aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, samt opfølgning på trepartsaftalerne i afsnit 3.3 om sygefravær og om målinger af medarbejdernes tilfredshed.

1.7 Fravær af familiemæssige årsager

Ved OK-08 blev der aftalt en forbedring af retten til sædvanlig løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med sædvanlig løn til faderen.

Der er udarbejdet en ny aftale om fravær af familiemæssige årsager på såvel KL-området som på RLTN-området med tilhørende protokollat for forældre til børn født før 1. april 2008.

Ved OK-08 aftaltes den såkaldte 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge hver især har ret til seks ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til seks ugers fravær med sædvanlig løn. Tilsvarende gælder for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler. Disse er præciseret i det tilhørende protokollat.

Øvrige regler er uændrede, herunder bestemmelser om barselsorlov før den 14. uge, faderens muligheder for forlods anvendelse af orlov i 14-ugers perioden efter fødslen/modtagelsen, samt muligheder for forlængelse, udskydelse og delvis genoptagelse af arbejdet mv.

Der er udarbejdet en ny kommenteret udgave af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Barns anden sygedag

Desuden blev der med virkning fra den 1. april 2009 aftalt en udvidet frihed til forældre ved barns sygdom, idet den nuværende frihed udvides fra en dag til to dage med

sædvanlig løn. Forbedringen er indarbejdet i de enkelte overenskomstbestemmelser.

Barselsudligningsordningen

Aftalerne om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal ajourføres som følge af de aftalte ændringer af aftalerne om fravær af familiemæssige årsager på såvel KL-området som på RLTN-området.

Som led i blandt andet opfølgning på de europæiske parter 5-årige aftale om *"Ligestilling på arbejdsmarkedet"* har KL, Danske Regioner og KTO udarbejdet en engelsk beskrivelse af barselsudligningsordningen, herunder af tilblivelsesprocessen. I beskrivelsen er blandt andet sat fokus på samspillet mellem lovgivnings- og aftalesystemerne.

Pjecen *"Agreement on equalisation of expenses for maternity and adoption leave"* er sendt til de europæiske parter med henblik på at give disse en bredere forståelse og beskrivelse af baggrund for ordningen, og aftalesystemets betydning i forhold til ligestilling og familieliv/arbejdsliv.

1.8 Andre ansættelsesvilkår

a) Ansættelsesbreve

På baggrund af en konstateret uenighed om betydningen af det ved OK-05 aftalte om godtgørelsesniveauet i aftalen om ansættelsesbreve, jf. afsnit 2.4.a, indgik KTO med både KL og RLTN ved OK-08 aftale om en ny godtgørelsesbestemmelse.

Den nye bestemmelse i aftalens § 5, stk. 4, indebærer, at den godtgørelse en lønmodtager kan tilkendes, hvis kommunen/regionen ikke har overholdt sin oplysningspligt, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at un-

derrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Ændringen har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

b) Ferie

Ved OK-08 har KTO med både KL og RLTN aftalt nedenstående ændringer i ferieaftalerne.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,45 procentpoint. Forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse gennemføres med virkning fra udbetalingen i 2010, og omfatter også de overenskomstgrupper, der har aftalt en forhøjet særlig feriegodtgørelse. Det fulgte af forliget med både KL og RLTN, at de grupper af ansatte, der *"ikke holder/kan komme til at holde ferie med løn, forhøjes feriegodtgørelsen på 12,5 % forholds-mæssigt som følge af den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse"*. Efter drøftelse med KL/RLTN om redigering af aftalen, er der opnået enighed om, at følgende grupper på baggrund af denne passus får en forhøjelse af feriegodtgørelsen:

- Timelønnende og praktikanter.
- Studerende i lønnet praktik.
- Dem, der vælger at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.
- Vinterhjemsendte.
- Ansatte efter overenskomst for underordnede læger.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Den enkelte medarbejder kan med virkning fra optjeningsåret 2009 - før optjeningsårets begyndelse - kræve feriegodtgørelse med

12,45 procent af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. Muligheden kan blandt andet være relevant for ansatte, som påregner i det næstfølgende ferieår at gå ned i tid, eller som konsekvent har så meget overarbejde, at det vil være mere fordelagtigt at holde ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

For medarbejdere som vælger ferie med feriegodtgørelse, udbetales eller afholdes 6. ferieuge i henhold til reglerne om 6. ferieuge.

Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Såfremt en kommune eller en region vælger det, og generelt tilkendegiver det overfor medarbejderne, kan kommunen/regionen af budget- og planlægningsmæssige hensyn beslutte, at medarbejdere, der ønsker 6. ferieuge udbetalt, skal give sin arbejdsgiver besked herom inden den 1. oktober i ferieåret, eller en eventuel senere dato, som kommunen/regionen selv fastlægger.

De medarbejdere, der ikke ønsker den 6. ferieuge udbetalt, skal, hvis kommunen/regionen har valgt at benytte sig af denne mulighed, så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afvikling af den 6. ferieuge.

Muligheden for denne lokale særregel om 6. ferieuge har virkning fra ferieåret 2009/2010.

c) Kontrolforanstaltninger

Aftalen om kontrolforanstaltninger regulerer et område, der ikke tidligere har været aftaledækket på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Formålet med aftalen er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle indførelse af kontrolforanstaltninger.

Beskyttelsen i aftalen, og dermed trygheden for den enkelte ansatte følger af aftalens § 4, og ligger i et krav om information af de ansatte i forbindelse med iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger.

Bestemmelserne i aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering, fx persondataloven, straffelovens bestemmelser om brevhemmelighed og overvågning, lov om TV-overvågning.

I aftalens § 3 beskrives de almindeligt anerkendte arbejdsretslige principper, som er grundlaget for en arbejdsgivers muligheder for at iværksætte kontrolforanstaltninger. I bemærkningen til bestemmelsen er det præciseret, at kontrolforanstaltninger både omfatter egentlige kontrolforanstaltninger, fx alkoholtest mv. og iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågningen sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i kommunen, fx GPS, logning af internet ved brug af pc.

d) Tilpasning af tjenestemandspension)regulativer mv.

Som konsekvens af Københavns og Frederiksbergs Kommuner indmeldelse i KL pr. 1. oktober 2005 er der ved OK-08 gennemført tilpasning af tjenestemandshovedaftalen og tjenestemandspension)regulativer mv. på KL's område. Konsekvensen af tilpasningen er, at Københavns og Frederiksberg Kommuner tjenestemænd pr. 1. april 2008 er omfattet af KL's tjenestemandspension)regulativer, herunder tjenestemandspension) og pensionsregulativ

for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

En række specifikke bestemmelser fra henholdsvis det københavnske og frederiksbergske tjenestemandregelsæt er dog opretholdt som særvilkår for tjenestemænd ansat i de to kommuner, fx bestemmelser i Københavns tjenestemandsvedtægt om suspension, disciplinærfølgning og injuriesøgsmål. Endvidere er de særlige forhandlings- og organisationsforhold i Københavns og Frederiksbergs kommuner videreført.

Tjenestemandshovedaftalen underskrives af de forhandlingsberettigede organisationer. Aftalen var ikke færdigunderskrevet ved redaktionens afslutning.

e) Overenskomster - 70 års grænse

Ved OK-08 er det aftalt på både KL's og RLTN's område, at bestemmelser i overenskomster om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte, der er fyldt 70 år, udgår. Det er samtidig aftalt, at det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag efter det 70. år udbetales til den ansatte som løn, med mindre den ansatte ønsker bidraget indsat på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed. Det er endvidere aftalt, at eventuelle bestemmelser i overenskomster om pligtig afgangsalder ved det 70. år ligeledes udgår. Det aftalte implementeres via overenskomsterne.

f) Områdebestemmelse

KL's forhandlingsområde

KL tilkendegav i forbindelse med OK-08, at man på sigt vil etablere mulighed for, at visse servicevirksomheder kan afgive bemyndigelse til KL til at indgå overenskomster og aftaler på virksomhedens vegne. Det er en forudsætning, at den pågældende virksomhed ikke er medlem af en arbejdsgiverfor-

ening. Disse såkaldte serviceaftalevirksomheder er kendetegnet ved ikke at være omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence i henhold til styrelseslovens § 67, og dermed ikke af det sædvanlige dækningsområde for KL's overenskomster.

Ved OK-08 blev der derfor med KTO aftalt en model for, hvorledes overenskomsternes dækningsområde eventuelt kan udvides til også at omfatte serviceaftalevirksomheder. De konkrete drøftelser om eventuel udvidelse af overenskomstens dækningsområde er ført mellem den forhandlingsberettigede organisation og KL, og vil i givet fald fremgå af den enkelte overenskomst. Det fremgår af den aftalte model, at KL orienterer de relevante organisationer med kopi til KTO, når KL indgår aftale med en virksomhed. KL har medio november udsendt informationskrivelse om, at selskaber og virksomheder nu kan bruge KL som arbejdsgivervirksomhed. Det er en betingelse, at virksomheden ikke er medlem af en anden arbejdsgivervirksomhed.

RLTN's forhandlingsområde

Ved OK-08 er der aftalt en teknisk tilpasning af områdebestemmelserne i overenskomster/aftaler, herunder de generelle KTO-aftaler på RLTN's område. Tilpasningen er en konsekvens af oprettelsen af RLTN som selvstændigt forhandlingsområde i forbindelse med kommunalreformen.

g) AUA

Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., er omtalt i afsnit 3.5.

1.9 Evaluering

I forbindelse med afslutningen af OK-08 har KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse

udarbejdet en evaluering af OK-08. Evalueringen er udsendt til KTO's medlemsorganisationer i september 2008.

I evalueringen er der foretaget en omfattende evaluering af hele OK-08 forløbet fra de indledende drøftelser i forhandlingsudvalget og bestyrelsen om tilrettelæggelse af OK-08, over forhandlingsforløbet og til forhandlingsresultaterne. For en nærmere beskrivelse af forhandlingsforløbet mv. henvises til afsnit 1.1. om forhandlingsforløb.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen har i lyset af det ekstraordinære forhandlingsforløb ved OK-08 lagt vægt på, at evalueringen også afspejler, at der blandt organisationerne i KTO på nogle områder er forskellige vurderinger af forløbet og af aftaleresultatet. Det er præciseret, at KTO's evaluering af OK-08 derfor også skal ses i sammenhæng med organisationernes egne evalueringer.

Forhandlingsudvalget vil i starten af 2009 tage hul på drøftelserne om, hvorledes forhandlingsstrukturen mv. for OK-11 skal tilrettelægges. Evalueringen vil indgå som erfarings- og baggrundsmateriale i disse drøftelser.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD I ØVRIGT

2.1 Løn

a) Lønstigninger

Ved OK-05 blev det aftalt at gennemføre et udligningsprojekt af områdetillæg i sammenlægningskommuner. For ansatte fra en kommune med et lavere områdetillæg, som er lagt sammen med en kommune med et højere områdetillæg, er områdetillægget forhøjet med en 1/3 af forskellen pr. 1. januar 2007 og pr. 1. januar 2008. Sidste forhøjelse finder sted pr. 1. januar 2009.

b) Koordinering af tværgående organisationsaftaler - lokal løn

Under OK-08 blev der i bestyrelsens sekretariatsudvalg løbende drøftet status mv. for organisationernes forhandlinger. På møderne blev blandt andet drøftet lokal løndannelse.

Under OK-08 blev der ført forhandlinger mellem repræsentanter for organisationer i KTO og henholdsvis KL og RLTN om udmøntningsgaranti og gennemsnitløngaranti.

Udmøntningsgarantiaftaler

Forud for OK-08 har KTO's sekretariat på baggrund af ønske fra organisationerne i BS udarbejdet en statusoversigt over udmøntningsgarantien i 2007. Statusoversigten viste, at en række kommuner og regioner ikke har udleveret en statusopgørelse over forbruget i udmøntningsgarantien til organisationerne den 1. oktober 2007, sådan som det var fastsat i aftalerne om udmøntningsgarantien af nye midler til lokal løndannelse. Efter ønske fra organisationerne drøftede sekretariatet med KL muligheder for ændring af frister mv. vedrørende blandt andet muligheder for at kunne rejser sager. KL

udsendte på baggrund af disse drøftelser et brev til kommunerne om ændring af frister for udlevering af statusopgørelser mv.

Ved OK-08 forhandlede repræsentanter fra organisationerne aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse med henholdsvis KL og RLTN. På KL-området blev der opnået enighed om et udkast til aftale. På RLTN-området blev der drøftet nogle principper, byggende på skitsen aftalt med KL.

På vegne af organisationer i KTO har sekretariatet efterfølgende sammen med KL og RLTN udarbejdet udkast til aftaler.

På KL-området er der opnået enighed om følgende ændringer:

- Èt fikseret udmøntningstidspunkt den 1. april 2010. Aftaler med udmøntning på andre tidspunkter vil i givet fald skulle finansieres af det økonomiske råderum.
- Resultatløn indgår ikke i garantien.
- Ledergrupper indgår ikke i garantien.
- Garantigruppe 2 (det pædagogiske område) og
- garantigruppe 5 (teknisk service, bandfolk, buschauffører m.fl.)

På RLTN-området er der opnået enighed om tilsvarende ændringer, idet der er:

- Èt fikseret udmøntningstidspunkt henholdsvis den 1. april 2010 og 1. april 2010 som følge af, at der er afsat midler begge år.

- På nogle områder er der forlods disponeret over en del af de midler til lokal løndannelse, der er afsat pr. 1. april 2009 og pr. 1. april 2010. Disse midler indgår ikke ved opgørelsen af udmøntningsgarantien.

Gennemsnitsløngaranti

På KL-området blev der opnået enighed om et aftaleindhold, som stort set er uændret i forhold til OK-05-aftalen. På RLTN-området var der enighed om en tilsvarende aftale, dog med den ændring, at grundlaget for beregning af gennemsnitsløngarantierne er aftalt til november 2007 i stedet for november 2004.

Udarbejdelse af bilag til aftalerne udestår på begge område.

2.2 TR/SU/MED (medbestemmelse)

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse har på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalget i Varde Kommune fremsendt en sag til KL om påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og høring. Sagen omhandlede udlicitering af sprogskolen i Varde Kommune.

KL og KTO har behandlet sagen efter § 21, stk. 3 i MED-rammeaftalen med henblik på at yde bistand til de lokale parter.

Resultatet blev, at hovedudvalget i Varde Kommune er blevet enige om at følge KL's og KTO's forslag til løsning af sagen. Løsningen indebærer blandt andet, at der i Varde Kommune holdes et seminar om dialog og kommunikation, hvor udvalgsformændene for kommunalbestyrelsen, MED-hoved-

udvalgsmedlemmer og MED-sektorudvalgsmedlemmer deltager.

b) MED-Håndbog mv.

På KL's område er der i forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen udarbejdet en revideret MED-håndbog med KL's og KTO's fælles vejledning.

KTO har desuden udarbejdet en kommenteret udgave af aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

På RLTN's område er der også udarbejdet en revideret MED-håndbog med RLTN's og KTO's fælles vejledning.

c) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 145 mio.kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2008 og 145 mio.kr. pr. 1. august 2008 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter. Grundet en fejl i AKUT-indbetalingerne pr. 1. august 2008 vil der blive udbetalt et supplerende beløb.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2004 (SBG-05), idet der dog er foretaget justeringer for større ændringer som følge af kommunalreformen. Grundlaget for fordeling af AKUT-midler i indeværende aftaleperiode er organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2007, SBG-08, jf. afsnit 3.4. Som følge heraf vil AKUT-udbetalingen pr. 1. august 2008 blive efterreguleret i forbindelse med AKUT-udbetalingen pr. 1. februar 2009.

2.3 Ansættelsesvilkår

a) Ansættelsesbreve

Voldgiftssag om godtgørelsesniveauet

Ved OK-05 blev der til aftalen om ansættelsesbreve tilføjet en bestemmelse i aftalens § 5, stk. 4, om, at tilkendelse af eventuel godtgørelse sker på grundlag af § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941.

Det er KTO's opfattelse, at parterne ved OK-05 aftalte en præcisering af adgangen til godtgørelse, og et godtgørelsesniveau svarende til den del af arbejdsmarkedet, der følger lov om ansættelsesbeviser. Dette blev konkret udtrykt ved en henvisning til § 5 i bekendtgørelsen. Det er imidlertid KL's og Danske Regioners opfattelse, at der med henvisningen til § 5 i bekendtgørelsen er etableret et selvstændigt godtgørelsessystem på KTO-området. For en nærmere beskrivelse af betydningen af uenigheden henvises til KTO's beretning for 2007.

På den baggrund har KTO indbragt uenigheden for faglig voldgift. Sagen var berammet til behandling i november 2008, men blev aflyst efter anmodning fra KL. Ny dato for afvikling forelå ikke ved redaktionens afslutning.

Ved OK-08 har KTO med både KL og RLTN aftalt en ny godtgørelsesbestemmelse med virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere, se nærmere afsnit 1.8.a. I relation til voldgiftssagen har parterne i den forbindelse aftalt, at den af KTO anlagte voldgiftssag herefter alene handler om, hvad der blev aftalt ved OK-05, og hvad der derfor har været gældende omkring godtgørelsesniveauet fra 1. april 2005 til 31. marts 2008.

Korrekt implementering af ansættelsesbevisdirektivet

KTO blev i september 2007 opmærksom på, at de forskellige formuleringer i KTO aftalen om ansættelsesbreve (§ 2) og ansættelsesbevisloven (§ 2) om kravene til ansættelsesbrevets indhold, kan give anledning til tvivl om, hvorvidt KTO-aftalen om ansættelsesbreve er et udtryk for korrekt implementering af Rådets direktiv 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Tvivlen skyldes den præcisering af direktivet, som skete med EF-domstolens præjudicielle afgørelse af 8. februar 2001. I afgørelsen slog EF-domstolen fast, at ansættelsesbevisdirektivets artikel 2, stk. 2, ikke udgør en udtømmende opregning af de i artikel 2, stk. 1, nævnte "*væsentlige punkter*".

På den baggrund har KTO fundet anledning til at præcisere overfor medlemsorganisationerne, at det er KTO's opfattelse, at § 2 i KTO-aftalen om ansættelsesbreve stiller de samme krav til arbejdsgiverens oplysningspligt, som er anført i direktivet. Det indebærer, at KTO-aftalen om ansættelsesbreve skal fortolkes i overensstemmelse med direktivets ordlyd og EF-domstolens fortolkning af direktivet. Det er KTO's opfattelse, at der med denne forståelse er foretaget korrekt implementering af direktivet.

KL og Danske Regioner fik forelagt KTO's brev til medlemsorganisationerne forinden udsendelse, og KL og Danske Regioner havde ikke bemærkninger til KTO's opfattelse.

b) Åremålsansættelse

Regulering af åremålsansættelse med funktionsløn for konstitution

I beretningen for 2007 er det beskrevet, at KTO og KL drøftede en uenighed om regulering af åremålsstilling med funktionsløn for konstitution uden, at enighed kunne opnås, og at KTO derfor havde besluttet at videreføre den konstaterede uenighed ved faglig voldgift.

Efter KTO's indgivelse af klageskrift i sagen, har sagen igen været drøftet mellem KL og KTO.

På den baggrund er der opnået en forligsmæssig løsning, som blandt andet indebærer, at KL anerkender som fremadrettet princip, at funktionsløn i henhold til aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indgår i beregning af åremålsstilling, jf. § 5 i rammeaftale om åremålsansættelse, men ikke i beregning af fratrædelsesbeløb, jf. § 6.

Forliget indebærer tillige, at der er indført en "kommunaldirektørregel" i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, se under pkt. 2.3.g.

De konkrete sager som lå til grund for den opståede uenighed, løses konkret med udgangspunkt i de fremadrettede principper således, at der til alle de berørte personer sker efterbetaling.

De konkrete sager har alene vedrørt KL's område.

KTO har rettet henvendelse til RLTN med henblik på at søge at opnå en tilsvarende fælles forståelse.

c) Deltidsansattes adgang til et højere timetal

Som led i trepartsaftalerne fra sommeren 2007 aftales det blandt andet, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer.

KTO indgik i oktober måned 2007 aftale med henholdsvis KL og RLTN om implementering af dette element.

I tilknytning til aftalerne har KTO såvel med KL som med RLTN udarbejdet en vejledning til aftalerne.

I vejledningen gives information om aftalens indhold, og der gives nogle eksempler på aftalens anvendelse. I vejledningen er behandlet fx afgrænsning af målgruppen for aftalen, arbejdsgiverens tilbudsforpligtelse, afgrænsning af tjenestested, hvorledes udbud af ledige timer kan ske, den konkrete ansættelse og hvorledes konflikter skal håndteres.

d) Implementering af den europæiske aftale om chikane og vold

I april 2007 blev der indgået en europæisk rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen, som forudsættes implementeret ved national aftale indenfor en tidsfrist på tre år.

Aftalen indeholder forpligtelser for arbejdsgiveren til at handle, ikke kun efter, men også før der opstår problemer, og den tillægger dermed rettigheder til de ansatte, som ikke er indeholdt i dansk lovgivning.

Den europæiske aftale er implementeret i forbindelse med OK-08 i aftale om trivsel og sundhed.

Parterne er nu gået i gang med at udarbejde en vejledning vedrørende mobning, vold og chikane målrettet kommunerne og regioner-

nes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Se endvidere afsnit 1.6 om aftaler om trivsel og sundhed.

e) Tidsbegrænset ansættelse

Begivenhedsbestemt ansættelse

KTO har i januar 2008 tabt en sag mod KL om tidsbegrænset ansættelse defineret ved en bestemt begivenheds indtræden. Anledningen til voldgiften var en uenighed med KL i tre konkrete sager på FOA's område, hvor der var sket ansættelse som barselsvikar med oplysning om, at fratræden sker, når kollegaens barselsorlov ophører samt ansættelse som sygevikar med angivelse af, at ansættelsesforholdet ophører, når kollegaen raskmeldes. I alle tre sager fik de ansatte meddelelse om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør med et kortere varsel end overenskomstens opsigelsesvarsel.

Kendelsen fastslår indledningsvist, at ophør af en medarbejders barselsorlov og ophør af en medarbejders sygemelding er udtryk for indtrædelsen af en bestemt begivenhed, og at sådanne kriterier er objektive i rammeaftalens forstand. Der foreligger derfor en tidsbegrænset ansættelse omfattet af rammeaftalen. Kendelsen fastslår videre, at *"det er et krav, at den tidsbegrænset ansatte ved ansættelsen er bekendt med, under hvilke betingelser ansættelsen ophører. Det kan derimod ikke kræves, at arbejdsgiveren skal varsle ansættelsens ophør som ved en tidsbegrænset ansættelse. Det må dog antages, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang skal orientere den tidsbegrænset ansatte, når der kan siges noget nærmere om det forventede tidspunkt for ansættelsens ophør, og at den ansatte i hvert fald skal underrettes, når dette tidspunkt ligger fast."* Opmanden fandt efter bevisførelsen, at der ikke var grundlag for at antage, at der ikke var fore-

taget underretning om ansættelsernes ophør, da tidspunktet lå fast.

Anvendelse af tidsbegrænset ansættelse i kommunerne

KL og KTO har fået gennemført en undersøgelse af effekterne i kommunerne af implementeringen af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, jf. afsnit 3.11.a.

f) Generelle ansættelsesvilkår

Mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN er der i lighed med ved OK-02 og OK-05 indgået et protokollat om generelle ansættelsesvilkår. I protokollaterne oplistes de generelle aftaler, som i alt overvejende grad er ens for alle personalegrupper pr. 1. april 2008 i kommuner og regioner.

g) Midlertidig tjeneste i højere stilling

Som en del af en forligsmæssig løsning af en konkret sag, se afsnit 2.3.b, er der mellem KL og KTO i september 2008 indgået en ny aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, hvor der som ny § 3 er aftalt en særlig kommunaldirektørregel.

Reglen indebærer, at der for konstitution i kommunaldirektørstillinger og konstitution i en stilling som direktør for en fælleskommunal virksomhed, ikke skal forsøges aftalt en funktionsløn. I disse situationer udbetales et funktionsvederlag. Funktionsvederlag i medfør af denne bestemmelse er til gengæld pensionsgivende, og eventuelt åremålstillæg reguleres med funktionsvederlaget.

KTO har rettet henvendelse til RLTN med henblik på at aftale en tilsvarende ændring på det regionale område.

2.4 Tjenestemænd

a) Tjenestemandregulativer

KL har efter forhandling med KTO i juni 2008 udsendt Tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområder. Ændringer i regulativet omfatter dels, at tjenestemænd i Københavns kommune og Frederiksberg kommune nu omfattes af KL's regulativ, jf. også afsnit 1.9.d, dels ændringer som konsekvens af ændringer i tjenestemandloven. Med henblik på fortsat at bevare retsenheden med det statslige område er der foretaget ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år, og ophævelse af aldersgrænsen på 65 år for ophør af retten til rådighedsløn.

Disse ændringer i tjenestemandloven er ligeledes indarbejdet på det regionale område, hvor RLTN efter forhandling med KTO i juli måned har udsendt Tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne.

b) Pension

Pensionsregulativer

KL og RLTN har efter forhandling med KTO udsendt nye pensionsregulativer for tjenestemænd i henholdsvis KL's forhandlingsområde og i RLTN's forhandlingsområde. De væsentligste ændringer i de to regulativer er:

- Aldersgrænser på 65 år ophæves med virkning fra 1. juli 2009 og erstattes af den gradvist stigende folkepensionsalder.
- Aldersgrænser på 60 år ophæves med virkning fra 1. juli 2009 og erstattes af den gradvist stigende efterlønsalder.

- Som en konsekvens af ophævelsen af den pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd, er reglerne om beregning af pensionsalder ved kvalificeret svagelighedspension ændret således, at pensionsalderen i forhold hertil altid beregnes som den pensionsalder, der kunne være optjent ved forbliven i tjenestemandstilling indtil det 70. år.

Rammeaftale om supplerende pension

Ved OK-08 blev der mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN aftalt nye rammeaftaler om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. De nye rammeaftaler erstatter de rammeaftaler om supplerende pension for tjenestemænd med flere, som ved OK-05 blev indgået med de enkelte organisationer.

ATP

Ved OK-08 blev det aftalt at afsætte midler til, at alle ATP-satser kan forhøjes pr. 1. januar 2009 med det samme beløb som på det private arbejdsmarked. Der er blandt andet som konsekvens heraf ultimo 2008 fremsat forslag til ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Ved OK-08 blev der også aftalt en ny finansieringsmodel for fremtidige ATP-forhøjelser. Modellen indebærer, at generelle forhøjelser af ATP-satser i fremtiden finansieres af rammen ved overenskomstfornyelserne.

Den fælleskommunale gruppelevsordning

Ved OK-08 blev det aftalt at ændre den fælleskommunale gruppelevsforsikring som følge af ændringer i forsikringsaftaleloven. Ændringen berører aftaler, der indgås efter den 1. januar 2008 således, at en samlever kan være omfattet af begrebet "nærmeste pårørende".

Tjenestemænd og reglementsansatte med flere omfattet af gruppelivsforsikringen forud for 1. januar 2008 er ikke umiddelbart omfattet af lovændringen. Det er imidlertid aftalt, at disse omfattes af ændringen, medmindre de inden den 1. oktober 2008 aftaler med Forenede Gruppeliv/ALKA at fortsætte efter de hidtidige regler.

c) Konkret sag om filialklinikleder-tillæg og Tjenestemandregulativets § 37

Ved opmandskendelse i november 2007 fik KTO medhold i, at Esbjerg og Odense kommune skal anerkende, at de tjenestemandsansatte tandlæger, som forud for omstruktureringer i den kommunale tandpleje har oppebåret funktionsløn for filialklinikledelse, ved beregning af deres hidtidige løn, jf. tjenestemandregulativets § 37, er berettiget til at få medregnet filialklinikledertillægget. For yderligere information om sagens opstart og forløb, henvises til KTO's skriftlige beretninger fra henholdsvis 2006 og 2007.

Opmanden anfører indledningsvis i kendelsen, at bemærkningerne til tjenestemandslovens § 55 udgør et vigtigt fortolkningsbidrag til afgørelse af sagen.

Herefter anføres, at *"udligningstillægget i § 55, stk. 1[skal] ikke blot udligne forskellen i lønrammelønnen, men forskellen mellem den samlede faste løn i den lavere stilling og den samlede faste løn, tjenestemanden ville have opnået ved forbliven i den hidtidige stilling"*.

Med udtrykket *"den samlede faste løn"* sigtes til fast påregnelige løndelev. I bemærkningerne til tjenestemandslovens § 55 er dette uddybet således, at løndelen – tillægget – ydes for en funktion, der er en *"integreret del"* af den hidtidige stilling. Op-

manden kommer i den forbindelse med to bemærkninger i forhold til tillæg, der er en integreret del af stillingen. Dels bemærkes, at *"Herved adskiller sådanne løndelev sig fra for eksempel arbejde på ubekvemme tidspunkter"*, og dels bemærkes, at ved vurderingen af, *"om den funktion, tillægget ydes for, udgør en integreret del af den hidtidige stilling, kan tillæggets størrelse ikke være afgørende"*.

Om det konkrete filialklinikledertillæg anfører opmanden blandt andet, at:

- Stillingerne er blevet opslået, besat og lønnet som en varig stilling med særlige funktioner.
- Så længe de pågældende tandlæger bestred deres stillinger som ledere – hvilket flere af dem gjorde gennem en længere årrække – kunne de fast regne med at få tillægget udbetalt som en del af månedslønnen.
- Tillægget for filialklinikledelse *"uden rimelige tvivl"* er blevet ydet for en funktion, der var en integreret del af stillingen som filialklinikleder.
- Tillægget var *"funktionsbestemt"* og ikke *"opgavebestemt"*.

Under sagen blev det fra KL's side påpeget, at der i de indgåede forhåndsftaler var forholdt til, at tillægget kunne opsiges til ophør i medfør af reglerne i ny løn/lokal løn, og at disse forhåndsftaler er indgået med den forhandlingsberettigede organisation, og omfattende både tjenestemænd og overenskomstansatte. Hertil bemærker opmanden, at *"Heller ikke indholdet af forhåndsftalerne som sådan giver grundlag for at fastslå, at krav på udligningstillæg, der følger af § 37, er bortfaldet"*.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønkommission

Regeringen inviterede i september 2008 KTO til at deltage i en lønkommission. Efter drøftelse med blandt andet hovedorganisationerne opnåedes der efterfølgende enighed om et kommissorium. Formålet med kommissionen er blandt andet at kortlægge, analysere og drøfte løndannelsen for offentligt ansatte. Kommissionen skal blandt andet fastlægge de lønstatistiske begreber og kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor, samt for relevante faggrupper. Kommissionens redegørelse skal foreligge inden udgangen af maj 2010.

3.2 Opfølgning på kommunalreformen

KTO's generelle arbejde i forbindelse med kommunalreformen er nærmere beskrevet i beretningerne fra 2005, 2006 og 2007. I indeværende periode har der været følgende opfølgningsaktiviteter:

a) Lokale aftaler og kutymmer

KTO har afgivet bemærkninger til et af KL i oktober 2007 udsendt Løn- og Personalenytt om *"Lokale aftaler og kutymmer samt indplacering af overførte medarbejdere i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2007"*. Der er praksis for, at KL i forbindelse med udløbet af en overenskomstperiode informerer om mulighederne for at opsigte lokalaftaler og kutymmer. Ved udløbet af OK-05 fandt KL det særligt væsentligt at supplere den sædvanlige rådgivning med en række bemærkninger om reformens konsekvenser, særligt vedrørende de medarbejdere, der er overført fra amterne.

KTO har som en generel og overordnet bemærkning til KL's udsendelse henvist til de synspunkter, som KTO har fremført over for KL i forbindelse med kommunalreformen, herunder KTO's forbehold for at rejse eventuelle sager om problemstillingerne. For det tilfælde, at en kommune måtte ønske at fastfryse lønnen efter § 5 i aftale om løngarantien i forbindelse med kommunalreformen, har KTO gjort opmærksom på, at en fastfrysning af lønnen er en væsentlig vilkårsændring, og KTO har endvidere påpeget i den kommenterede udgave af aftalen, at *"organisationen har som hidtil aftale- og forhandlingsret om lønvilkårene i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer."* Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

b) "Kan" – institutioner

§ 186 i serviceloven giver adgang til, at en kommune kan beslutte at overtage regionale tilbud inden for servicelovens rammer, der er beliggende i kommunen (de såkaldte "kan"-institutioner). I lovbestemmelsen er endvidere fastsat de samme vilkår for personalets overgang fra regional til kommunal ansættelse, som i øvrigt var gældende i forbindelse med kommunalreformen pr. 1. januar 2007. Den første kommune, der har gjort brug af § 186 i serviceloven er Vejle Kommune, der pr. 1. januar 2008 overtog en række social/socialpsykiatriske tilbud fra Region Syddanmark. KL frasagde sig i forbindelse med overførslen de regionale overenskomster og aftaler, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a.

I forbindelse med implementering af kommunalreformen pr. 1. januar 2007 aftalte KL, Amtsrådsforeningen (nu RLTN) og KTO, at man efterfølgende ville indgå en aftale om

vilkår for overførsel af personale ved ”kan” – institutionerne. KL og KTO indgik derfor i juni 2008 en aftale om ansættelsesvilkår for de ca. 1000 ansatte, som overgik til ansættelse i Vejle Kommune som led i kommunens overtagelse.

Med aftalen sættes de overordnede rammer for tilpasningsforhandlingerne på de enkelte overenskomstområder. Hensigten med aftalen er at sikre, at de ansatte, der overgik til Vejle Kommune, får tilsvarende vilkår, som ansatte, som pr. 1. januar 2007 som led i kommunalreformen blev overført fra amterne til kommunerne. Som følge af at der på overgangstidspunktet alene resterende tre måneder af overenskomstperioden, adskiller aftalen sig dog på enkelte punkter fra aftalen om vilkårene for ansatte i amter, HUR eller H:S, som overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007. Fx følger de ansatte som en personlig ordning indtil 31. marts 2008 både løn- og ansættelsesvilkårene i de regionale overenskomster, der var gældende pr. 31. december 2007.

Pr. 1. januar 2009 overtager Vejle, Odense, Lejre, Frederikssund og Lyngby-Tårnbæk kommuner ifølge sekretariatets oplysninger regionale tilbud efter § 186 i serviceloven. Med henblik på at sikre de ansatte, som overføres i forbindelse hermed samt eventuelle fremtidige overførsler efter § 186 forhandler KL og KTO om indgåelse af en generel aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud.

Forhandlingerne var ikke afsluttet ved redaktionens afslutning.

RLTN har tilkendegivet, at de tilsvarende er indstillet på at indgå en generel principaftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der som følge af bestemmelserne om ”kan”-instituti-

oner, tilbageføres fra en kommune til en region. Drøftelser herom igangsættes snarest muligt.

c) Ansøgt overgang til anden stilling indenfor kommunen

KTO har behandlet Faaborg-Midtfyn Kommunes praksis i forbindelse med ansøgt overgang til anden stilling i kommunen.

Det fremgik af det materiale KTO havde, at Faaborg-Midtfyn Kommune fra kommunens etablering den 1. januar 2007 og frem til den 1. august 2008 har administreret således, at udgangspunktet i forbindelse med en ansøgt overgang til anden stilling i kommunen har været, at den ansatte i alle henseender blev betragtet som nyansat, fx, i relation til prøvetid, anciennitet mv.

Det fremgik yderligere af det materiale KTO havde, at Faaborg-Midtfyn Kommune imidlertid med virkning fra 1. august 2008 har ændret sin praksis. Efter det oplyste er Faaborg-Midtfyn Kommunens praksis fremadrettet, at en allerede ansat, som overgår direkte til en anden stilling ved Faaborg-Midtfyn Kommune, ikke er at betragte som nyansat.

KTO har i september måned 2008 meddelt Faaborg-Midtfyn, at KTO tager kommunes nye udmelding til efterretning for så vidt angår den fremadrettede del. Derimod finder KTO det kritisabelt og problematisk, at kommunen ikke lader den nye praksis få tilbagevirkende kraft. Det vil således ikke kunne udelukkes, at medarbejdere, der i perioden fra 1. januar 2007 til 31. juli 2008 efter ansøgning har skiftet stilling indenfor kommunen, ikke har fået spørgsmålet om fx videreførelse af ansættelsesanciennitet afgjort på et juridisk korrekt grundlag.

KTO har derfor overfor Faaborg-Midtfyn Kommune taget forbehold for at rejse eventuelle sager vedrørende anciennitetsspørgsmål mv. i forbindelse med ansøgt overgang til anden stilling indenfor kommunen for perioden fra Faaborg-Midtfyn Kommunes etablering og frem til 1. august 2008, hvor kommunen ændrede praksis.

3.3 Opfølgning på trepartsaftalerne

Som led i opfølgningen på trepartsaftalerne fra sommeren 2007 er der ved OK-08 indgået en række aftaler, hvor elementer fra trepartsaftalerne implementeres. Det gælder fx om seniorpolitik, kompetenceudvikling, trivsel og medindflydelse- og medbestemmelse. Desuden er der i forbindelse med reguleringsordningen taget højde for trepartsmidler afsat til seniorområdet og forbedringer af voksenelevlønsordningen. Der er i afsnit 1.2.b, 1.3 og 1.4 en nærmere beskrivelse heraf.

Som led i opfølgningen på trepartsaftalerne er KTO endvidere i efteråret 2008 blevet indbudt af Personalestyrelsen til sammen med repræsentanter fra KL, RLTN, CFU og SHK dels at udarbejde en kampagne, der sætter fokus på værdien af at føre en aktiv sygefraværspolitik og dels med henblik på drøftelse af mulighederne for at tilvejebringe et fleksibelt værktøj, der vil kunne understøtte de løbende målinger af medarbejdernes tilfredshed mv.

3.4 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn- personale- og fraværstatistik

I 2008 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD):

- Det Særlige Beregningsgrundlag, SBG-08.
- FLD's omklassificeringsprogram til SBG-08.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-08.
- Opgørelse af den gruppevise gennemsnitslønngaranti.
- Opgørelse af beskæftigelsesgrader.
- Institutionskoder i FLD's statistikker.
- Ligestillingsstatistikken 2007.
- Kommunestatistikken 2007.
- Ændringer i FLD's personalekategoristruktur.

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

KTO's lønteknikerudvalg har kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD), blandt andet i relation til betydningen af forårets strejker for opgørelsen af lønudviklingen.

I forbindelse med OK-08 deltog udvalget særligt i forbindelse med kommentering og diskussion af det statistiske materiale, der blev anvendt ved overenskomstforhandlingerne (SBG-08) og af udformningen af FLD's omklassificeringsprogram.

Lønteknikerudvalget har i samarbejde med FLD udarbejdet en oversigt over de kommunale og regionale stillingsgruppers fordeling

på organisationer med henblik på at foretage en fordeling af AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode. FLD vil anvende organisationsfordelingen som grundlag for udarbejdelsen af den organisationsopdelte statistik, som baseres på grundlag af SBG-08. Den organisationsopdelte statistik vil herefter danne grundlag for fordelingen af AKUT-midler i perioden 1. august 2008 til 1. februar 2011.

DS' løn- personale- og fraværstatistik

KTO har deltaget i møde i Danmarks Statistiks (DS) Lønstatistikgruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. KTO har kommenteret og analyseret på offentliggørelser fra DS, blandt andet i relation til lønindeksets omlægning til nyt basisår.

På baggrund af såvel FLD's statistikker som DS' statistikker, har KTO udarbejdet og udsendt overblikstabeller til medlemsorganisationerne om lønudviklingen primært i den kommunale og regionale sektor, og om de kvartalsvise årsstigningstakter for personalekategorierne.

3.5 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I forbindelse med OK-08 blev der mellem henholdsvis KL og KTO samt mellem RLTN og KTO indgået aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA-aftalen). Aftalerne indeholder rammerne for det personalepolitiske arbejde i perioden. Der er aftalt en videreførelse af de eksisterende midler, som udgør 0,031 % af lønsummen på det kommunale og regionale område.

På KL's område samles de tværgående personalepolitiske projekter i tre indsatsområder:

- Trivsel, blandt andet med henblik på at understøtte elementer i aftalen om trivsel og sundhed.
- Rekruttering, fx en styrket rekrutteringsindsats overfor ikke allerede ansatte.
- Medindflydelse på eget arbejde – ledere og medarbejdere i dialog, fx muligheder for at inddrage medarbejdernes idéer til arbejdstilrettelæggelse.

På det regionale område er der et samlet indsatsområde, som vedrører trivsel.

Der er nedsat en styregruppe for hvert indsatsområde. Ud fra ønsket om at øge synlighed og gennemslagskraft i formidling af de centrale parter personalepolitiske projekter – og med baggrund i erfaringer fra det igangværende formidlingsprojekt omtalt i beretning 2007 – er udvikling af en formidlingsguide sat i gang. Formidlingsguiden gøres tilgængelig på www.personaleweb.dk.

Et særligt prioriteret område er en styrkelse af de centrale parter formidlingsmæssige indsats.

Af AUA-aftalen fremgår det endvidere, at Det Personalepolitiske Forum (se afsnit 3.5.a) personaleweb (se afsnit 3.5.c) og ledelsesvæksthus (se afsnit 3.9) fortsættes.

a) Det Personalepolitiske Forum

Det Personalepolitiske Forums formål og opgaver videreføres stort set uændret fra tidligere aftaleperioder.

Det Personalepolitiske Forum har lagt sig fast på følgende aktiviteter i den nye aftaleperiode:

- en personalepolitisk messe,
- to - tre temadrøftelser for en bredere kreds og
- en personalepolitisk undersøgelse.

Som pejlemærker for alle aktiviteterne besluttede Det Personalepolitiske Forum at fokusere på tre felter: *"Trivsel og sundhed"*, *"Rekruttering"* og *"Medindflydelse på eget arbejde"*. Dermed skabes også en kobling til de tre personalepolitiske indsatsområder.

b) Det personalepolitiske samarbejde § 5-styregrupperne mv. aftalt ved OK-05

Ved OK-08 er de gamle § 5-styregrupper blevet nedlagt. Det nye fælles sekretariat, som oprettes for at koordinere arbejdet på tværs af de tre nye indsatsområder, har fået overdraget opgaven med at afvikle igangværende projekter. De ved OK-05 afsatte puljemidler er stort set anvendt.

Igangværende projekter:

- Gravide i job.
- Sundhed på arbejdspladsen.
- Det gode arbejde på den attraktive arbejdsplads for sagsbehandlere på området for udsatte børn og unge.
- Formidling af kompetenceudviklingsaktiviteter.
- Tværgående formidling vedrørende mangfoldighed, jf. også 3.10 a.

Følgende projekter er afsluttet i løbet af 2008:

- Effektmåling af kompetenceudvikling.
- Kompetenceweb.
- Effektiv projektstyring.
- Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov/ønsker.
- Kompetenceudvikling for DJØF'ere.
- Udvikling af attraktive arbejdspladser.
- Effekter ved ledelse af mangfoldighed.
- Kvinder i karriere.
- Opfølgning på aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

Projekter med fokus på kompetenceudvikling er omtalt under pkt. 3.8.

Med Danske Regioner er der i 2008 blev afholdt ét møde for at afgøre, hvordan de sidste § 5-midler skal udmøntes. Der resterer ca. 1.5 mio. kr. Følgende to emner er der nedsat arbejdsgrupper til at konkretisere projektforslag til:

- Kompetenceudvikling for lægesekretærer.
- Udvikling af serviceassistenter.

c) Parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk

Parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk, formidler viden og produkter om personalepolitisk udvikling i kommuner og regioner. Hjemmesiden omfatter de af parterne centralt iværksatte partsprojekter, men der bringes også omtale af en række lokalt iværksatte aktiviteter. Hjemmesiden er opdateret med database, der rummer over

1.000 publikationer, emnesider og arrangementer.

Stadig flere projekter vælger udelukkende at formidle resultater i elektronisk form. De såkaldte under- eller emnesider benyttes i stadig stigende grad og giver nye muligheder i formidlingen til de valgte målgrupper. De seneste nydannelser omhandler blandt andet bedre søgefunktion, ny form og stil for nyhedsomtalerne.

Der bringes flere nyhedsomtaler om ugen, og disse sendes til de ca. 4.500 abonnenter, der er tilmeldt nyhedsservicen.

Personaleweb.dk har hver måned ca. 25.000 besøg, og heraf 10.000 forskellige gæster. Det er ensbetydende med en forøgelse af besøgstallet på 25 % i forhold til 2007.

3.6 Arbejds miljø, herunder stress

a) Projekt om arbejdsbetinget stress

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress ved OK-05 var der enighed mellem parterne om, i regi af Det Personalepolitiske Forum, at gennemføre et større personalepolitisk projekt.

Det Personalepolitiske Forum har i perioden fra 1. december 2005 – 1. april 2007 udsendt fire stressmagasiner samt folderen "*Arbejdsbetinget stress - et fælles anliggende - vejledning til Med og SU*".

Disse og mange andre udgivelser har handlet om stress og stressorer, samt om hvordan den enkelte kan undgå eller håndtere stress.

I marts 2008 udkom den sidste publikation i denne serie i form af håndbogen "*Stop stress – skab trivsel i fællesskab*".

Håndbogen, som der har været stor interesse for, har meget konsekvent fastholdt et fokus omkring systematisk forebyggelse af stress på arbejdspladsen.

Det Personalepolitiske Forum har udsendt håndbogen til det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og regioner, og den anvendes blandt andet i forbindelse med arbejdsmiljøuddannelsen i Parternes UddannelsesFællesskab.

b) Stafet om opgave- og strukturreformen

Stafetten om opgave- og strukturreformen, der også er et led i Det Personalepolitiske Forums projektindsats mod arbejdsbetinget stress, handler om konsekvenser af kommunalreformen med særlig fokus på, hvordan arbejdsbetinget stress håndteres og forebygges. Stafetprojektet blev skudt i gang med deltagelse af seks udvalgte storkommuner og to regioner samt det Personalepolitiske Forum ved en startkonference i februar 2006. I november 2006 blev afholdt den anden stafetkonference, hvor der skete en overlevering af stafetterne til de fire nye stafetmodtagere. Projektet blev afsluttet med en tredje konference den 15. januar 2008.

Erfaringerne fra de deltagende kommuner og regioner er formidlet i magasiner og nyhedsbreve. Erfaringerne handler blandt andet om, hvordan trivsel i praksis kan fremmes, og at der ikke kun er én måde at arbejde med forebyggelse af stress.

c) Personalepolitisk indsats i forhold til arbejdsbetinget stress – stressprojekt II

KL, Danske Regioner og KTO besluttede primo 2007 at gennemføre et udvidet stressprojekt, som skulle supplere og styrke den indsats, som parterne allerede har gennemført i forhold til arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum.

De overordnede formål med projektet er blandt andet at styrke SU, MED og SIO og dets medlemmer i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress, og at formidle og udvikle viden om stress i forskellige sammenhænge.

Stressprojekt II omfatter en række delprojekter, herunder blandt andet:

- LEAN og stress, jf. afsnit 3.6.d.
- Ledelse og stress, jf. afsnit 3.6.e.
- Kompetence til stressforebyggelse og håndtering.
- Arbejdsbetingede psykiske lidelser/stress og bekæmpelsesstrategier mv.

d) LEAN og stress

I forbindelse med Det Personalepolitiske Forums udvidede stressprojekt er der i maj 2008 udsendt en pjece *"Trivsel og LEAN - Styrk balancen i LEAN-processen"*. Pjecen formidler erfaringer fra tre kommuner, som projektet *"LEAN og stress"* har fulgt.

Erfaringerne fra projektet viser, at det kræver god ledelse at implementere LEAN. Ledere skal tænke deres rolle og ansvar igennem, inden en arbejdsplads kaster sig ud i LEAN.

Pjecen peger desuden på, at LEAN kræver, at arbejdspladsen er bevidst om at støtte trivslen undervejs. Et godt psykisk arbejdsmiljø baner vejen for optimale LEAN-resultater. Ligger fokus udelukkende på at øge kvaliteten og effektiviteten uden blik for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø er der fare for, at resultatet bliver stress og sygemeldinger.

Pjecen opfordrer derfor ledere, tillidsrepræsentanter og konsulenter til at holde fokus på

medarbejdernes trivsel både før og under LEAN-processer.

e) Ledelse og stress

I forbindelse med Det Personalepolitiske Forums udvidede stressprojekt er der i september 2008 udsendt publikationen *"Ledelse uden grænser - Gode råd til offentlige ledere om at forebygge stress og skabe trivsel i det grænseløse arbejdsliv"*.

Publikationen, som er blevet til på baggrund af interviews med forskere, ledere, personalechefer og medarbejdere i kommuner og regioner, er udgivet i samarbejde med Væksthus for Ledelse.

Publikationen introducerer begreber til det grænseløse arbejdsliv, og giver syv råd til lederen om at drage grænser og skabe trivsel. Herudover indeholder publikationen en kort introduktion til en række metoder og værktøjer til arbejdet med at forbygge stress og øge trivsel på arbejdspladsen samt en udførlig litteratur- og linkhenvisning.

Sigtet for parterne er, at publikationen bliver et værdifuldt redskab – navnlig for lederne – i arbejdet med at skabe gode rammer for det forebyggende stressarbejde

f) Arbejdsmiljøarbejdet som en del af MED-aftalerne

KL, Sundhedskartellet og KTO har udarbejdet en analyse af lokale MED-aftaler med det formål, at få et overblik over, hvordan Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse udmøntes lokalt, og dermed opnå større viden om de lokale MED-aftaler.

I analysen konkluderes det blandt andet, at 2. generation af de lokale MED-aftaler, som er indgået i forbindelse med sammenlægningen af kommuner, generelt er meget kvalificerede.

Men det konkluderes samtidig, at der fortsat er plads til forbedringer, især i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, idet det blandt andet kan konstateres, at der er lokale MED-aftaler, som ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav for så vidt angår indgåelse af MED-aftaler, som integrerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

KTO's Arbejdsmiljøudvalg har derfor foreslået, at der udarbejdes en revideret vejledning om dette emne, som kan bruges når kommunerne skal til at evaluere og revidere deres MED-aftaler. KTO har rettet henvendelse til KL med forslag om udarbejdelse af en sådan vejledning med gode eksempler fra eksisterende MED-aftaler. Udarbejdelsen afventer en afklaring af omfanget af et udvalgsarbejde, igangsat i Arbejdsmiljørådet, om den eksisterende aftalemulighed i lovgivningen, som ligger til grund for MED-aftalen. Denne afklaring forventes ultimo 2008.

3.7 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Parternes uddannelsesfællesskab (PUF) udvikler og formidler uddannelser, der medvirker til at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i såvel arbejdsmiljø-, medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, såvel som i det lokale forhandlings-system.

Et Akademi i PUF-regi

Bestyrelsen for PUF har besluttet at etablere et akademi i en prøveperiode på tre år fra 1. januar 2007 til 31. december 2010.

I 2008 har der været særligt fokus på at etablere og styrke netværk i kommuner, regioner og faglige organisationer, og der er udviklet et nyt tilbud til underviserne: ”MED- og

arbejdsmiljøunderviseren som procesunderviser”.

Aktuelt er der følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

- Procesunderviseruddannelse.
- Uddannelse for MED- og SU-undervisere.
- Netværk for MED-undervisere.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

I foråret 2008 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2007, hvor der blandt andet gøres status over kursussalg, underviserkorps og andre tiltag af betydning for PUF. I 2007 har der været en stor aktivitetsfremgang på ca. 77 % i forhold til 2006. Den store stigning skal dog ses i lyset af at der, primært som følge af kommunalreformen, var et kraftigt aktivitetsdyk i 2006.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 61 % af uddannelsesdagene, medens MED-uddannelsen udgør 26 %, SU-uddannelse 4 % og temadage 9 %.

Hovedudvalgenes udpegning af lokale MED-undervisere til undervisning i egen kommune eller region, og uddannelse og certificering af disse i regi af PUF-Akademiet, viser sig nu også i et øget materialesalg til kommunerne og regionernes egne MED-uddannelser, som i 2007 oversteg materialesalget til PUF's MED-uddannelser, gennemført af det centrale underviserkorps.

I 2007 blev der uddannet 75 nye lokale MED-undervisere. Et betydeligt antal både store, mellemstore og små kommuner har valgt ikke med det samme at uddanne egne lokale undervisere. Alle regioner har egne MED-undervisere.

PUF's virksomhed for 2008

De foreløbige salgstal for 2008 viser en fortsat forøget aktivitet i forhold til 2007, navnlig i forhold til MED-uddannelsen som forventes mere end tredoblet, men også i forhold til arbejdsmiljøuddannelsen.

Aktuelt er det halvdelen af landets kommuner og 20 % af regionerne som bruger PUF's arbejdsmiljøuddannelse, og 80 % af landets kommuner og alle regioner som enten rekvirerer uddannelse af lokale undervisere, uddannelse eller materialer til MED og SU-uddannelse hos PUF.

I 2008 er det besluttet at igangsætte følgende udviklingsaktiviteter for MED i form af uddannelsesmoduler om:

- budget, herunder MED's rolle i budgetlægningen,
- mangfoldighed, herunder handlingsplaner og retningslinjer i MED og
- retningslinjer om stress i MED.

Herudover er det besluttet, at udvikle et uddannelsesmodul særligt målrettet hovedudvalgene. Uddannelsesmodulet omfatter tre delmoduler om henholdsvis budget, organisationsforståelse samt proces, som kan skræddersyes og gennemføres hver for sig, efter behov.

Endelig er det besluttet, at PUF i forlængelse af OK-08 vil udvikle uddannelsesmodul(er) i forhold til aftalen om trivsel og sundhed.

Temadage

Der har været stigende efterspørgsel efter temadage i 2007, og dette niveau er fastholdt i 2008.

Eksempler på sådanne temadage er:

- Kom godt fra start i det nye MED-udvalg.

- Kunsten at holde gode MED- og SU-møder.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Sådan skaber vi en fælles kultur.
- Stresshåndtering.

3.8 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling med KTO's kommentarer

Som følge af ændringer i aftale om kompetenceudvikling og indgåelse af protokollaterne om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling udarbejdes en revideret udgave af aftale om kompetenceudvikling med KTO's kommentarer.

Tværgående formidling om kompetenceudvikling

I efteråret 2008 er afholdt fire temadage med fokus på kompetenceudvikling og med afsæt i blandt andet de nye aftaler om kompetenceudvikling, der blev indgået ved OK-08.

Nyhedsbreve om kompetenceudvikling

KL og KTO har i marts 2008 udgivet det tredje og sidste nyhedsbrev fra OK-05 om kompetenceudvikling. Dette nummer omhandlede udvikling af samarbejdssystemet, herunder Parternes UddannelsesFællesskab. Ved OK-08 er der afsat nye midler til udarbejdelse af nyhedsbreve om kompetenceudvikling på KL's område.

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) 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 er repræsenteret.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2007 2,104 mia. kr. en stigning på 141 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er faldet i 2007 i forhold til 2006 og udgjorde 26 % i 2007 mod 30 % i 2006. I 2005 var den tilsvarende andel 34 %.

Effektmåling af kompetenceudvikling

Med udgivelse af pjecen "Når læring lykkes" er projektet om effektmåling af kompetenceudvikling afsluttet. Det overordnede budskab er, at der er mange veje til at opnå positive effekter af kompetenceudvikling. Det betyder ikke så meget, hvilken vej der vælges, når medarbejdernes kompetencer skal udvikles. Det er nærmere et spørgsmål om at få sat kompetenceudvikling i system, og få en sund læringskultur på arbejdspladsen.

Kompetenceweb

Med udvikling af den tredje version af www.kompetenceweb.dk, er der sket en udbygning med et modul som beskriver, hvordan kompetenceudvikling kan tilrettelægges. Der kan vælges mellem tre metoder til at medarbejder og leder i dialog kan udforme en udviklingsplan med faglige såvel som personlige udviklingsmål.

Effektiv projektstyring

Der er udviklet et værktøj om effektiv projektstyring, som nu afprøves i fem kommuner. Metoden søges bredt yderligere ud med blandt andet temadage i løbet af efteråret 2008.

Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov/ønsker

Projektet er blevet afsluttet med udgivelsen af en publikation over temaet "Hvorfor og hvordan borgerinddragelse?". Publikationen er blevet til på baggrund af interviews med nøglepersoner på to kommunale arbejdsplad-

ser, hvor der er blevet arbejdet med borgerinddragelse.

3.9 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Strategi for Væksthus for ledelse mod 2010, kodeks for god ledelse i kommuner og regioner, samt trepartsaftaler og kvalitetsreform.

I november var bestyrelsen vært for Væksthusdagen 2008. De ca. 50 deltagere var medlemmer af de tre væksthuse samt andre inviterede, der har spillet en aktiv rolle i en række af væksthuses projekter.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2008

Væksthus for ledelse har i 2008 afsluttet følgende projekter:

- "Kodeks for god ledelse i kommuner og regioner" består af 11 kodekspunkter samt en række underpunkter. Formålet med kodekset er at opstille en række kodekspunkter/pejlemærker, som kan bruges af ledere, ledergrupper mv. til refleksion, eftertanke og inspiration i forbindelse med ledelsesopgaven. En Pixi-udgave af kodeks indeholder blandt andet eksempler på, hvordan kodeks kan anvendes i praksis.
- "Innovation i hverdagen", der blandt andet giver ti råd om, hvad man som leder kan gøre for at skabe en innovativ arbejdsplads.
- "Ledelse af ledere", som sætter forholdet mellem chefer og ledere til debat ved hjælp af ti videocases.

- ”*Succesfuldefulde ledere i sundhedsvæsenet – en undersøgelse af kernekompetencer hos ledere på afdelingsniveau*”.
- ”*Ledelse af dagtilbud under forandring*”, der henvender sig til kommunalpolitikere, forvaltningschefer, forældrebestyrelser, institutionsledere og medarbejdere, der står foran eller midt i forandringer i ledelsesstrukturen.
- ”*Ledernetværk der virker – gode råd til topledere og konsulenter*”, der især henvender sig til de topledere og konsulenter, som skal træffe de strategiske beslutninger om ledernetværk i deres kommune, og til de konsulenter, der skal være med til at gøre netværkene til en succes i praksis.
- ”*LEAN i kommunerne*”, der blandt andet undersøger, hvad der er fup og fakta om LEAN.

Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse, udvikles og redigeres løbende med henblik på at øge brugervenligheden og kvaliteten.

Ultimo september 2008 er ca. 7.000 kommunale og regionale ledere mv. tilmeldt lederwebs elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på 60 % i forhold til samme tidspunkt i 2007. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på lederweb er ca. 15.000 pr. måned, hvilket er en stigning på ca. 10 % i forhold til året før.

3.10 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

I 2007 blev en række personalepolitiske projekter med fokus på integration og mangfoldighed sat i gang i samarbejde med KL. Parterne har valgt en bred tilgang til mangfoldighed, der rækker udover etnicitet.

I løbet af 2008 er følgende projekter afsluttet:

Effekter ved ledelse af mangfoldighed

Projektet har udviklet en underside til www.personaleweb.dk, som er benævnt Resultatorienteret Ledelse af Mangfoldighed – RoLM. Værktøjet har til formål at gøre effekterne synlige, når kommunerne arbejder med ledelse af mangfoldighed. Derfor gøres det muligt at måle og opgøre effekter af de indsatser, der iværksættes for at udvikle mangfoldigheden.

Kvinder i karriere

Projektet formidler i bogform interviews med 10 kvinder.

Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

Et opfølgingsprojekt til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger blev iværksat i 2007. Fase et er afsluttet med en undersøgelse udarbejdet af SFI. Undersøgelsen viser, at kommunernes brug af aftalen er yderst begrænset. Det har givet anledning til, at SFI har stillet forslag om at målrette aftalen mod alternative målgrupper af ikke-ledige og kritiseret kommunernes manglende kendskab til aftalen.

KTO finder ikke behov for at ændre i målgruppebestemmelsen for aftalen, idet KTO finder at ansættelse så vidt muligt sker på ordinære vilkår. Formålet med aftalen er at

bidrage til integration, og ikke at der oprettes så mange integrations- og oplæringsstillinger som muligt.

Mangfoldige arbejdspladser i København

Tre arbejdspladser i Københavns Kommune har gennemført udviklingsprocesser om mangfoldighed på forskellig vis. Til inspiration er alt materialet fra projekterne gjort tilgængeligt på www.personaleweb.dk.

Formidling af mangfoldighedsindsatsen

For at skabe synlighed omkring arbejdet med integration og mangfoldighed, er der iværksat en samlet formidlingsindsats som forankres på www.personaleweb.dk. Formålet er, at eksponere og formidle de igangsatte projekter. Det er hensigten at skabe opmærksomhed omkring, hvordan der kan arbejdes med mangfoldighed med forskellige tilgange og værktøjer.

Mangfoldighedsprogrammet

I 2006 blev regeringens mangfoldighedsprogram "Arbejdsplads til nye danskere" lanceret af ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration, og i forlængelse deraf, er iværksat en række projekter med det samlede formål at fremme udnyttelsen af de muligheder, der ligger i at ansætte nydanskere og lede mangfoldige medarbejdergrupper. Programmet har ydet økonomisk støtte til en række projekter med forskelligt fokus på mangfoldighed. De følgende to projekter har KTO deltaget helt eller delvist i:

- MOVE-projektet – Ledelse af mangfoldighed i offentlige virksomheder med etnicitetsfokus. Ti virksomheder har over et år blandt andet arbejdet med at nedskrive de uskrevne regler i arbejdspladskulturen, indføre mentorordninger og udvikle teamarbejdet, så de forskellige kompetencer er kommet i spil.

- MIKS-projektet – Mangfoldighed i kommuner og stat. Projektet er afsluttet med konferencen: "Mangfoldighed – en nøgle til succes" den 8. oktober 2008. Forud for konferencen er gennemført en række aktiviteter, herunder et talentprogram for nydanskere.

EU-specialudvalg for Asyl- og Indvandrings-samarbejdet

KTO er medlem af Integrationsministeriets EU-specialudvalg for Asyl- og Indvandrings-samarbejdet, jf. 3.11.e.

b) Sygdomspolitik

Undersøgelse af kommuners og regioners sygdomspolitik og praksis

I 1997 gennemførte KL, Amdsrådsforeningen og KTO en fælles undersøgelse af afskedigelse på grund af sygdom. 120-dagesreglen blev efterfølgende afskaffet.

Ved OK-02 aftales et nyt projekt om sygdomspolitik og praksis. Projektet skulle dels omfatte en kvantitativ og dels en kvalitativ undersøgelse. Projektet blev ikke gennemført i perioden, men blev ved OK-05 aftalt gennemført med et lidt bredere sigte. For en beskrivelse af forløb og overvejelser om projektet, henvises til KTO's beretninger fra 2005, 2006 og 2007.

Formålet med undersøgelsen har således været at afdække, hvordan de involverede kommuner og regioner arbejder med:

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

I februar 2008 forelå der en afrapportering fra undersøgelsen.

Afrapporteringen indeholder en række konklusioner om:

- Sygefraværspolitikker.
- Sygefraværsmønstre.
- Indsats i forbindelse med sygefravær.
- Medarbejdervinkel på sygefraværsløb (fokusgruppeinterviews).
- Om afskedigelse begrundet i sygdom
- Sammenligning med 1997-undersøgelsen.

Undersøgelsens målgruppe var primært de centrale parter, KL, RLTN og KTO, idet undersøgelsen skulle generere ny viden, der kan bruges i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området og til OK-08-forhandlingerne.

Handlingsplan vedrørende nedbringelse af sygefravær

I juni 2008 fremlagde regeringen sin handlingsplan med 30 forslag til, hvordan sygefraværet i både den private og offentlige sektor kan nedbringes.

Forhandlingsudvalget har drøftet handlingsplanen, og har i en henvendelse til beskæftigelsesministeren kommenteret på det forslag i handlingsplanen, som handler om, at en arbejdsgiver pålægges at skulle afholde en sygefraværssamtale inden fire ugers sygefravær, og at den ansatte har pligt til at deltage i samtalen. Det fremgår blandt andet af brevet, at det er KTO's opfattelse, at regeringen med sit forslag om indførelse af pligt for den ansatte til at deltage i en sygefraværssamtale tilsidesætter såvel trepartsaftalernes forud-

sætning om frivillighed, som det aftaleresultat parterne på det regionale og kommunale arbejdsmarked forhandlede sig frem til ved OK-08 vedrørende en aktiv sygefraværssamtale mellem arbejdsgiver og den sygemeldte.

Den 29. september 2008 blev der indgået en trepartsaftale om nedbringelse af sygefravær. I Beskæftigelsesministeriets svar til KTO den 13. oktober 2008 henvises til trepartsaftalen, som har ført til ændringer af forslagene, herunder af regeringens forslag vedrørende sygefraværssamtale mellem arbejdsgiver og sygemeldt inden 4 ugers sygefravær.

KTO's forhandlingsudvalg drøftede sagen på ny den 23. oktober 2008, og bad i den forbindelse sekretariatsudvalget om nærmere at drøfte eventuelle konsekvenser for blandt andet ansattes løn under sygdom mv. hvis den ansatte ikke deltager i en såkaldt "mulighedserklæringsamtale". KTO vil endvidere nøje vurdere og kommentere lovforslaget, når det modtages i høring.

c) Lovforslag i høring

KTO har i perioden 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.

Forslag til ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder (implementering af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv i ligelønsloven)

KTO tilkendegav i høringssvaret, at KTO overordnet finder det positivt, at der med lovforslaget indføres en godtgørelsesbestemmelse på ligelønsområdet. KTO tilkendegav imidlertid samtidig, at den nu foreslåede ordlyd i lovforslaget, efter KTO's opfattelse ikke opfylder direktivets krav til natio-

nal lovgivning om at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse, der har en præventiv virkning. Med henblik på at sikre dette, skal bestemmelsen efter KTO's opfattelse formuleres som en "skal"-bestemmelse.

Forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

KTO meddelte Beskæftigelsesministeriet, at KTO principielt ikke kan støtte en lovliggørelse af jobklausuler, selv om ministeriet med udkastet har bevæget sig i forhold til et tidligere udkast, som KTO i april 2007 afgav bemærkninger til. KTO kritiserede endvidere, at lovforslagets hovedformål om at begrænse virksomheders brug af jobklausuler alene fremgår af lovbemærkningerne og ikke selve lovteksten. KTO finder det endvidere helt uacceptabelt, at lovforslaget ikke omfatter vikarbureauer.

Forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd og forskellige andre love

KTO meddelte Finansministeriet, at man principielt kan tilslutte sig, at en tjenestemand også efter det fyldte 70. år har mulighed for at fortsætte sit ansættelsesforhold som tjenestemand. KTO fandt det imidlertid problematisk, at lovudkastet ikke giver mulighed for fortsat optjening af tjenestemandspension, hvis tjenestemanden har 37 pensionsår, når ansættelsesforholdet fortsætter. Endelig pegede KTO på en række områder, hvor udkastet ikke er konsekvent i forhold til afskaffelsen af 70-årsgrænsen samt på andre områder, hvor der vil være behov for ændringer, fx alderskriteriet for at kunne opnå kvalificeret svagelighedspension.

Lovforslag om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere (indførelse af § 6 a efter EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen)

Ministeriets forslag var identisk med det forslag, som blev udarbejdet i udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen, og KTO med-

delte på den baggrund, at man ikke havde bemærkninger til forslaget.

3.11 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

Møder med KL og Danske Regioner om EU-sager

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 særligt direktiver og EU-aftaler, men også EF-domstolens afgørelser i Laval-sagen og Rüffert-sagen. Derudover er der i beretningsperioden afsluttet to af de i alt fire prioriterede indsatsområder fra overenskomstperioden 2005 – 2008. For det første er der udarbejdet en engelsk beskrivelse af barselsudligningsordningen, som er fremsendt til relevante europæiske parter, jf. afsnit 1.7.

For det andet har KL og KTO fået gennemført en undersøgelse af effekterne i kommunerne af implementeringen af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Formålet med undersøgelsen har været at kortlægge og analysere, hvilken betydning iværksættelsen af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har haft for tidsbegrænset ansatte i den kommunale sektor. Undersøgelsen giver ikke en entydig konklusion på, om rammeaftalen har haft en effekt eller ej i den kommunale sektor. Undersøgelsens hovedkonklusion er, at EU's direktiv har haft en vis gennemslagskraft på det kommunale område, idet de fleste udvalgte kommuner har iværksat lokale implementeringsinitiativer (informationsgivende aktiviteter, retningslinjer for god praksis og lokalaftaler). Direktivets faktiske effekt er dog begrænset, idet ændringer i kommunale arbejdsgivers ansættelsespraksis og forbedringer af tidsbegrænsede ansattes arbejdsforhold er relativt

beskedne. Undersøgelsens resultater er beskrevet i en dansk rapport, og der er udarbejdet en pjece med et engelsk resumé af undersøgelsen, som ligeledes er formidlet til relevante europæiske parter.

Som et tredje indsatsområde er det besluttet at udarbejde en engelsk beskrivelse af selve aftaleimplementeringen af stressprotokollatet af 24. maj 2005 og parternes overvejelser i relation hertil. Målgruppen for pjecen er de europæiske parter og udarbejdes i et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og KTO. Arbejdet er igangværende.

Som et fjerde indsatsområde afviklede KL, RLTN og KTO i april 2007 et arbejdsseminar om EU-regulering og aftaleimplementering, som er nærmere omtalt i beretningen fra 2007.

Parterne har påbegyndt drøftelser om indsatsområder i overenskomstperioden 2008 – 2011, hvor der blandt andet vil være fokus på konsekvenserne af EU-regulering, fx i relation til Laval-dommen. KL og KTO er endvidere enige om at følge op på undersøgelsen om tidsbegrænset ansættelse. KL og KTO påtænker at udarbejde en fælles pjece om hvilke forhold, man skal være opmærksom på, når man anvender tidsbegrænset ansættelse.

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 offentligt ansatte, mens ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

I DAN-ISKA er følgende emner blandt andet blevet behandlet:

- Forslag til direktiv om patientrettigheder i forbindelse med grænseoverskridende sundhedsydelser.
- EPSU-kongresresolutioner.
- Fusionen mellem EPSU/EUREC.

d) Implementeringsudvalget

CFU og KTO har siden sommeren 2006 haft en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på sådan måde, at sekretariatene for et år ad gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov.

Udvalget har blandt andet drøftet implementering af det omarbejdede ligestillingsdirektiv og en sag anlagt ved EF-domstolen i juni 2008 af kommissionen mod Tyskland om arbejdsmarkedspensioner/udbudsregler.

e) Specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet

KTO har siden juni 2008 været medlem af Integrationsministeriets specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet. Ministeriet inviterede i foråret arbejdsmarkedets organisationer til at deltage i specialudvalget, når der på EU-ministerrådsmøder vil blive drøftet forslag vedrørende arbejdskraftindvandring og andre arbejdsmarkedrelaterede sager med henblik på at have et så bredt beslutningsgrundlag som muligt. KTO følger arbejdet i specialudvalget i relation til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger og de hertil relaterede personalepolitiske projekter.

3.12 FOKUS

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

Et særligt fokusområde for bestyrelsen i øjeblikket er, at bidrage til en bred og kvalificeret debat i tilknytning til kvalitetsreformen på det offentlige område, og konsekvenserne af den nye opgavefordeling i det offentlige.

FOKUS har i årets løb udgivet enkelte minipjecer, og har afholdt gå-hjem-møder om blandt andet *"Kvalitet i omsorgsarbejde"*, *"Akkreditering i den offentlige sektor"* og *"Eftertragtede offentlige arbejdspladser"*.

3.13 Økonomiaftaler

I forbindelse med henholdsvis KL's og Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2009 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.

3.14 Samarbejde med KMD

KTO har tidligere været repræsenteret i KMD's konceptudvalg.

Som led i at forberede salget af KMD, har KMD i beretningsperioden imidlertid valgt at nedlægge konceptudvalgene.

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 mv.

KTO har i 2008 udgivet følgende aftaler med KTO's kommentarer:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg på KL's område.
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager på KL og RLTN's områder.

KTO og KL/RLTN har i 2008 udgivet:

- MED-Håndbog (KL)
- MED-Håndbog (RLTN)

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

- Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal med KL.
- Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal med RLTN.
- Vejledning om rammeaftale om seniorpolitik med KL.
- Vejledning om trepartsmidlerne til kompetenceudvikling med KL.
- Vejledning om trepartsmidlerne til kompetenceudvikling med RLTN.

KTO har i 2008 solgt i alt ca. 9.000 kommenterede aftaler mv.

4.3 KTO-konferencer mv.

Ytringsfrihed

KTO's juridisk gruppe afholdt den 17. november 2008 en ½-dags temadag om offentligt ansattes ytringsfrihed. Formålet med temadagen var at sætte fokus på og skærpe opmærksomheden omkring offentligt ansattes ytringsfrihed, og at give ansatte i organisationerne inspiration til at vejlede medlemmer om brug af ytringsfrihed både konkret og i inspirationsmateriale.

Introduktion til FLD's omklassificeringsprogram

KTO afholdt med bistand af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) den 18. december 2007 en introduktion til FLD's omklassificeringsprogram, der af FLD blev udviklet til OK-08.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Københavns Kommunale Maskinmesterforeningen (KKM) og Maskinmestrenes Foreningen er blevet fusioneret med virkning fra 27. juni 2008.

Dansk Skuespillerforbund har meldt sig ud af KTO pr. 1. april 2008.

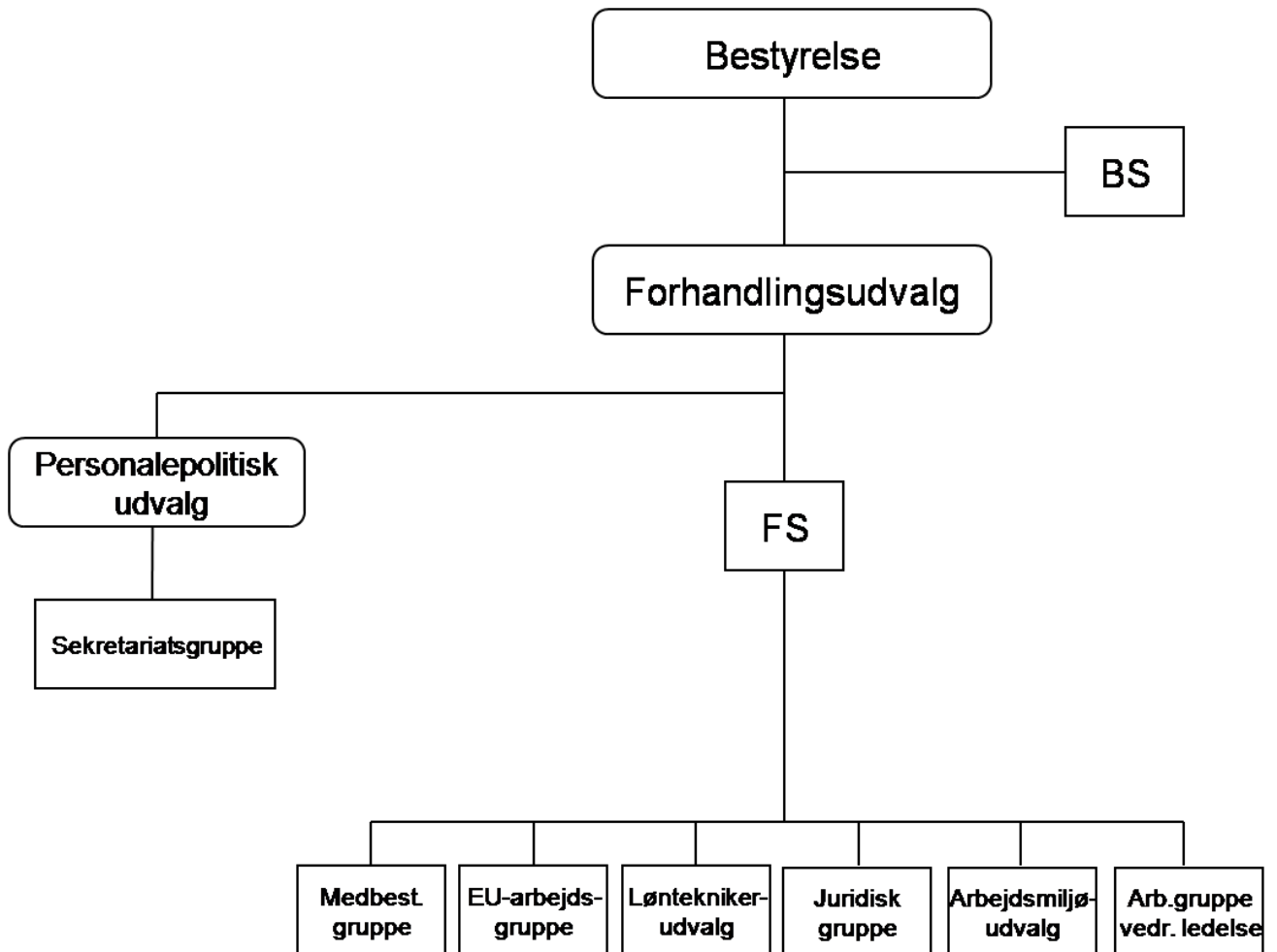
Der har ikke været optagelsesansøgninger i KTO i 2008.

Pr. 1. oktober 2008 var der 46 medlemsorganisationer med i alt 527.331 medlemmer i KTO.

4.5 Repræsentantskabsmøde

På KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 7. marts 2008 blev KTO-forliget ved OK-08 godkendt.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.08
Arkitektforbundet	III	1.182
Bibliotekarforbundet	III	2.387
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	200
BUPL	II	60.409
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	6.286
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	413
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	2
Dansk Funktionærforbund	I	256
Dansk Jernbaneforbund	I	286
Dansk Metal	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	952
Dansk Psykolog Forening	III	3.110
Dansk Skuespillerforbund ²	II	258
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.914
Dansk Tandlægeforening	III	344
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	170
Den danske Landinspektørforening	III	177
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	285
DM	III	2.895
Fag Og Arbejde (FOA)	I	202.003
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	33.500
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	636
Foreningen af Kommunale Chefer	II	708
Foreningen af Speciallæger	III	5.041
Frederiksberg Kommunalforening	II	599
Gentofte Kommunalforening	II	534
Gymnasieskolernes Lærereforening	III	68
Halinspektørforeningen	II	686
HK/KOMMUNAL	I	68.944
Ingeniørforeningen i Danmark	III	3.042
Jordbrugsakademikerne (JA)	III	429
Konstruktørforeningen	II	382
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	72
Københavns Kommunale Maskinmesterforening ³	II	136
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.290
LederForum	II	690
Ledernes Hovedorganisation	IV	4.211

² Udmeldt pr. 1. april 2008

³ Fusioneret med Maskinmestrenes Forening pr. 27. juni 2008

Lærernes Centralorganisation	II	65.911
Malerforbundet i Danmark	I	63
Maskinmestrenes Forening	II	538
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	286
Socialpædagogernes Landsforbund	I	30.416
Søfartens Ledere	II	150
Tandlægerne Nye Landsforening	III	1.154
Teknisk Landsforbund	I	3.683
Yngre Læger	III	8.037
I alt 48 medlemsorganisationer pr. 1. januar 2008		527.906

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Sine Sunesen, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Gita Grüning, TL
Dennis Kristensen, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Anne Jørgensen, DS
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening
Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Nanna Højlund, FOA
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Lone Hoffmann, 3F
Peter Kvist Jørgensen, FOA
David Gibson, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Tonny Andersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg (BS)

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Aase Weiler Madsen, TL
Lars Kehlet Nørskov, DS
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Steen Engelund, Halinspektørforeningen
Yvonne Hindsberg, LC
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Henning Bickham, KTO
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Sine Sunesen, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Dennis Kristensen, FOA
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Ellen Lykkegård, 3F
Mona Striib, FOA
NN, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening
Tonny Andersen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

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
Henning Bickham, KFF
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

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

Personalepolitisk udvalg

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Benny Andersen, SL
Tonny N. Andersen, BUPL
Jakob Bang, FOA
Pernille Drost, AC
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Ellen Lykkegård, 3F
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Bettina Post, DS

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

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

Arbejdsmiljøudvalg

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

Lønteknikerudvalg

Per Stech, HK/KOMMUNAL
Bjørn P. Langbakke, OAO
Martin M. Nielsen, SL
Leif F. Petersen, OAO
Knud Røddik, FOA

Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO

Juridisk gruppe

Cathrine de Voss, SL
Pernille Klostergaard Testrup, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Michael Berner, BUPL
Peter Cort, LC
Michael Møllegaard Jessen, FTF-K
Susanne E. Rehm, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Bengt Rasten, OAO
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Jørgen Holst, KTO
Helle Basse, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Bettina Skaarup, FTF-K
Søren Teglskov, Skolelederne
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Jørgen Holst, KTO

Styregruppe for personaleweb

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

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Michael Jespersen, OAO
Mariann Skovgaard, FTF-K
Jens Harboe, AC
Jørgen Holst, KTO

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Michael Berner, BUPL

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 Højrup Hansen, KTO

Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

Vibeke Pedersen, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Lars Daugaard, KTO (observatør)

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Jørgen Holst

Vicesekretariatschef Helle Krogh Basse

Seniorchefkonsulent Henrik Würtzenfeld

Konsulent Eva Agerlin

Chefkonsulent Henning Bickham

Chefkonsulent Henrik Carlsen

Chefkonsulent Lars Daugaard

Chefkonsulent Henrik Højrup Hansen

Chefkonsulent Vibeke Pedersen

Chefkonsulent Henrik Vittrup

Sekretær Jette Balle

Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Ulla Risom Clausager
Servicemedarbejder Ritva Köppä