



Vejledning om
udmøntning af trepartsmidlerne
til kompetenceudvikling
på KL's område

November 2008

Indledning

I forbindelse med trepartsaftalerne i 2007 blev der afsat et engangsbeløb på 388 mio. kr. til øget kompetenceudvikling for ansatte i kommunerne.

KL og Sundhedskartellet har ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt, hvordan midlerne skal udmøntes i kommunerne, jf. bilag 1 "Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling".

Parterne har desuden aftalt at udarbejde denne vejledning om ovennævnte protokollat. Vejledningen indeholder blandt andet en beskrivelse af:

- Hvem aftalen gælder for
- Hvordan de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum i kommunen sammensættes,
- Hvilke opgaver de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum kan/skal varetage, herunder hvordan midlerne til kompetenceudvikling udmøntes i den enkelte kommune.

Derudover indeholder vejledningen en økonomioversigt over fordelingen af midler i den enkelte kommune for hvert år pr. hovedorganisationsområde, jf. bilag 2.

I vejledningen angives Offentlig Ansattes Organisationer som OAO og Sundhedskartellet som SHK.

Hvem er omfattet af protokollatet?

Protokollatet omfatter ansatte inden for KL's forhandlingsområde. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er også omfattet.

Protokollatet omfatter dog ikke

- Ansatte i § 60-selskaber
Dvs. typisk affaldsselskaber, forbrændingsselskaber og trafikselskaber

- Ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO/AC eller FTF
Dvs. journalister og medarbejdere på individuel kontrakt, der ikke er ansat på overenskomst
- Ansatte ved serviceaftalevirksomheder
Dvs. virksomheder, der har overgivet bemyndigelse til KL til at indgå overenskomst og andre aftaler eller fastsætte generelle bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesvilkår. Nogle lokalbaner er servicevirksomheder.

Midlerne skal sikre en øget kompetenceudvikling i perioden 2008-2011

Formålet med trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på de kommunale arbejdspladser er at øge kompetenceudviklingen for de ansatte. KL og Sundhedskartellet er enige om, at trepartsmidlerne er et supplement til de kompetenceudviklingsaktiviteter, der allerede finder sted i kommunerne.

Midlerne kan anvendes fra den 1. april 2008. Den 30. juni 2011 ophører aftalen. Alle midler skal senest være aftalt anvendt inden den 30. juni 2011. Det betyder, at konkrete aktiviteter ikke nødvendigvis skal være gennemført på dette tidspunkt, men at det senest den 30. juni 2011 lokalt skal være aftalt, hvordan midlerne anvendes.

Parterne anbefaler dog, at midlerne er brugt, når aftalen ophører den 30. juni 2011. Derfor anbefaler KL og Sundhedskartellet, at de lokale beslutningsfora agerer fremadrettet i forbindelse med disponeringen af midler.

Midler til kompetenceudvikling i kommunen er fordelt på hovedorganisationsområderne

Som nævnt er der i alt 388 mio. kr. til øget kompetenceudvikling i samtlige landets kommuner i perioden 2008-2011. Det er aftalt, at midlerne deles op i tre hovedorganisationspuljer. Ca. 23,5 mio. kr. til AC-området, ca. 222,7 mio. kr. til OAO/LO-området og ca. 142,2 mio. kr. til FTF- området.

I bilag 2 "Oversigt over midler til rådighed pr. år i samtlige kommuner" fremgår det, hvor mange midler der er til rådighed pr. år i hver kommune på hvert af de tre hovedorganisationsområder i perioden 2008-2011.

I den forbindelse skal opmærksomheden henledes på, at midlerne kan disponeres fremadrettet (men ikke anvendes forlods med mindre andet aftales) i overensstemmelse med, hvor mange midler, der er til rådighed pr. år på det enkelte hovedorganisationsområde i den enkelte kommune.

Midler der ikke anvendes i det første år overføres til andet år og midler, der ikke anvendes andet år overføres til tredje år.

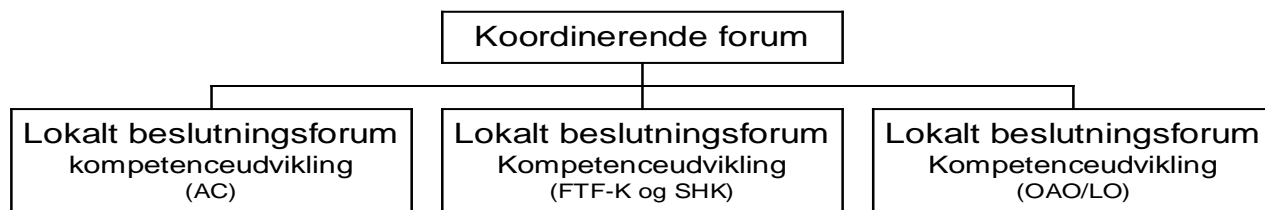
Organisationsmodel for udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling i den enkelte kommune

I hver kommune etableres tre beslutningsfora samt et koordinerende forum, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling.

Ved overenskomstforhandlinger i 2008 aftalte KL og Sundhedskartellet tillige ”Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer”. Af dette protokollats punkt 4b., fremgår det følgende: ”I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. 4a, et lokalt besluthingsforum/bestyrelse/udvalg uden for samarbejdsstrukturen.”

KL og Sundhedskartellet anbefaler, at sammensætningen og bemanningen af de lokale beslutningsfora vedr. kompetenceudvikling er den samme som de lokale beslutningsfora om seniorordninger. Det vil sige, at der alene udpeges personer til ét fælles lokalt beslutningsfora (jf. nedenstående) og at de personer varetager begge opgaver. Der er ikke aftalt et koordinerende forum vedr. trepartsmidler til seniorpolitiske initiativer, men det kan overvejes at inkludere det seniorpolitiske arbejde i det koordinerende forum.

Kommunen tager initiativ til etableringen af det koordinerende forum og de tre lokale beslutningsfora. Kommunen yder derudover sekretariatsbistand i form af fx mødelokaler, mødeindkaldelser, modtagelse af ansøgninger, administration af godkendte ansøgninger herunder udbetaling af bevilgede beløb samt økonomistyring af forbruget.



Etablering af 3 lokale beslutningsfora

De lokale beslutningsfora har til hovedopgave at træffe beslutninger vedr. de midler, som er afsat i forbindelse med trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, KL, Danske Regioner og hovedorganisationerne.

Der etableres tre beslutningsfora i alle kommuner; et for AC-området, et for OAO/LO-området og et for FTF-K/SHK-området.

Der gøres opmærksom på, at Dansk Socialrådgiverforening i denne sammenhæng har valgt at være en del af OAO/LO-området. Der gøres desuden opmærksom på, at det lokale FTF beslutningsfora omfatter både FTF-K-organisationer og SHK-organisationer.

Et beslutningsforum består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Det enkelte beslutningsforum har kompetencen til at træffe beslutning om, hvordan midlerne anvendes. Alle beslutninger træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder som én samlet part.

Medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges 1-2 medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO.

- På FTF's område er det besluttet, at LC (Lærernes Centralorganisation), BUPL, FK (Forhandlingskartellet)¹ og Sundhedskartellet hver udpeger én repræsentant.

Det skal understreges, at medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora repræsenterer alle medarbejdere inden for det pågældende hovedorganisationsområde.

Ledelsens repræsentation i de lokale beslutningsfora besluttet i den enkelte kommune.

Opgaver for de lokale beslutningsfora

Beslutning om fordelingen af midler samt den konkrete anvendelse af midler til kompetenceudviklingsaktiviteter træffes i enighed i hvert af de tre beslutningsfora

De lokale beslutningsfora har endvidere til opgave at sikre, at de midler, der er til rådighed anvendes på en "fair" måde, således at alle personalegrupper tilgodeses.

Det kan være relevant at drøfte sammenhængen mellem en ansøgning om midler, medarbejderudviklingssamtaler, udviklingsplaner samt evt. realkompetencevurdering. Således anser KL og Sundhedskartellet medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner for de overenskomstgrupper, hvor det er aftalt, som et naturligt udgangspunkt for en ansøgning om midler til kompetenceudviklingsaktiviteter.

Midlerne kan også anvendes til tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter på tværs af hovedorganisationsområderne, hvis der lokalt opnås enighed om det. Det kan fx være kompetencegivende aktiviteter, som omfatter alle på én bestemt arbejdsplads/institution. Da beslutning om en sådan aktivitet vil ske på tværs af de lokale beslutningsfora anbefales det, at sådanne aktiviteter drøftes i det koordinerende forum, jf. nedenfor.

¹ Forhandlingskartellet består af følgende organisationer: Dansk Musiker Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Halinspektørforeningen, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, LederForum, Maskinmesterforeningen, Søfartens Ledere.

Det koordinerende forum

I hver kommune skal der etableres et fælles koordinerende forum. Dette forum består af medlemmer fra de lokale beslutningsfora for henholdsvis OAO-området, FTF-K/SHK-området og AC-området.

Beslutninger i det koordinerende forum skal træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Det koordinerende forum skal træffe beslutning om styringen af midlerne til kompetenceudvikling i den enkelte kommune. I den sammenhæng kan det være relevant at overveje nedenstående:

- Hvordan formidles information om, at der er midler til kompetenceudvikling
- Procedure for ansøgning
 - Ansøgere (den enkelte medarbejder, grupper, arbejdspladser mv.)
 - Tidsfrister, modtagelse og godkendelse af ansøgning, indholds krav (fx protokollatets punkt 7 vedr. konkret uddannelsesaktivitet og 8 vedr. specifikation af udgifter på ansøgningen), TR's rolle, lederens rolle mv.
- Procedure for sagsbehandling og indstilling
 - Særlige prioriteringer både indenfor og på tværs af hovedorganisationsudvalgene.
 - Hvordan medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner kan munde ud i en ansøgning.
- Administration
 - Økonomistyring af puljerne, oversigt til de lokale beslutningsfora om forbrug, udbetaling (før/efter), vikarudgifter og dokumentation af denne.
- Procedure for opfølgning og evaluering.

Derudover er det koordinerende forum et godt forum for strategisk tænkning og erfaringsudveksling mellem de tre beslutningsfora. Den strategiske tænkning kan bl.a. være aktiviteter, der sker på tværs

af hovedorganisationerne. Aktiviteten kunne fx tage udgangspunkt i arbejdspladsen, hvor der ofte er medarbejdere fra forskellige hovedorganisationer.

Endvidere anbefaler KL og Sundhedskartellet, at det koordinerende forum holder sig orienteret om beslutninger og drøftelser vedrørende kompetenceudvikling i øvrigt i kommunen, fx drøftelser i MED-udvalgene.

Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter kan midlerne anvendes til?

I protokollatets punkt 7 er det bestemt, at midlernes fortrinsvis skal anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Det er desuden præciseret, hvad der forstås ved anerkendte udbydere i denne sammenhæng, nemlig at det omhandler tilbud om uddannelser, der er omfattet af lovgivning. Midlerne kan dog også anvendes til andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som kommunen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.

Hvilke udgifter kan dækkes af midlerne?

Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter m.v.

I konkrete tilfælde kan midlerne anvendes til hel eller delvis finansiering af vikarudgifter. I så fald skal udgifterne specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres, jf. punkt 8 i protokollatet.

Det specificeres på ansøgningen, hvilke af ovenstående udgifter, der ansøges om midler til, herunder beløbets størrelse.

Evaluerings

Medio 2010 evaluerer KL og Sundhedskartellet erfaringerne med den i protokollatet beskrevne model for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

Bilag

Bilag 1: ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”

Bilag 2: ”Lønsumsfordeling af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling i kommunerne (i 1.000 kr.)”