

Tid: Den 17. februar 2015, kl. 08.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster inden for Akademikernes forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Akademikerne og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015.

1. SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER/AFTALER MV.

- Tiltrædelsesaftale for ingeniører og landinspektører m.fl. sammenskrives med Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, jf. bilag 1.
- Aftale om introduktionsstillinger optages som protokollat til Overenskomst for akademikere ansat i kommuner og underskrives af de oprindelige parter.

2. LOKAL LØNDANNELSE

Modernisering af forhandlingsretten

Forsøgsordningen om andre forhandlingsregler videreføres i overenskomstperioden frem til 31. marts 2018. Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af overenskomstperioden.

Drøftelse

Lokal løndannelse drøftes mellem de centrale parter i den kommende overenskomstperiode, jf. bilag 2.

3. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2016 med 0,47% fra 17,82 % til 18,29%, og pr. 1. januar 2018 med 0,01% fra 18,29% til 18,30%. Bidragsforhøjelserne omfattes af bestemmelsen om frit valg, jf. overenskomstens § 17.

4. DIGITALISERING – OPSIGELSESBESTEMMELSER I OVERENSKOMSTEN

I overensstemmelse med forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015 pkt. 10.4 er parterne enige om, at overenskomstens opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post. Derfor indsættes følgende bestemmelser i overenskomstens § 23:

”Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, [CVR-nummer indsættes i redigeringsfasen] på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.”

5. FORENKLING

§ 22 om udgifter ved tjenesterejser udgår redaktionelt af overenskomsten, da parterne er enige om, at akademikere godtgøres for udgifter ved tjenesterejser ud fra de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

Pensionsselskabet nævnt i protokollat 1, punkt 5.2 ændres redaktionelt til PFA.

6. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling samt, at der mellem parterne kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om i overenskomstperioden at iværksætte følgende personalepolitiske projekter.

- Projekt om mobilitets- og beskæftigelsesfremme
- Projekt om fremtidens krav til psykologer i PPR

- Projekt om innovation på offentlige arbejdspladser
- Projekt om talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer

jf. bilag 3.

Med det samlede projekt om mobilitets- og beskæftigelsesfremme ønsker parterne at understøtte en positiv jobudvikling til gavn for det akademiske arbejdsmarked.

KL forudsætter, at projekter finansieret af engangsmidler fra ATP, gruppeliv og forskudt udmøntning af varige midler afvikles i regi af AUA § 6.

Ovenstående projekt om innovation på offentlige arbejdspladser træder i stedet for O.13-projektet ”KLAR til karriere i kommunen”.

7. VÆKSTHUSPROJEKT

KL og Akademikerne vil i overenskomstperioden søge at fremme et projekt om faglig ledelse i Væksthus for Ledelse, som skal sætte fokus på, hvorledes fagprofessionelle bedriver ledelse i krydsfeltet mellem fag og ledelse.

8. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2016.

Samlet udgift udgør 38,251 mio.kr., svarende til 0,4% af lønsummen, samt midler fra provenu ved nedsættelse af kontingentet til gruppeliv samt IDA-restpulje.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 4.

9. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,4%.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Der aftales en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2015, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst(er) og aftale(r) sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst(er) og aftale(r).

For
KL

For
Akademikerne

Sammenskrivning

I overenskomst for akademikere ansat i kommuner foretages følgende ændringer som følge af sammenskrivning med tiltrædelsesaftale for ingeniører og landinspektører m.fl. med virkning fra 1. april 2015:

1. Den danske Landsinspektørforening, DdL og Ingeniørforeningen, IDA, indskrives som parter i overenskomsten, dvs. anføres på forsiden og i underskriftsdelen.
2. § 4, stk. 2, punkt 2 ændres til: "AAE'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1-6."
3. Redaktionelt tilføjes følgende bemærkning til § 4, stk. 2:

"Akademi-, teknikum-, eksport- og diplomingeniører følger det generelle lønforløb (basisløntrin 4-6, 8)."

4. § 9A, stk. 2, punkt a) ændres til: "akademikere på trin 16 og 17 i det hidtidige lønforløb indplaceres på trin 8 i basislønforløbet."
5. Bemærkning til § 9A, stk. 2, bemærkningen, 3. afsnit ændres til: "Aflønning svarende til mindst trin 16 (307.535 kr. (31/3 2000-niveau)) eller mindst trin 17 (314.140 kr. (31/3 2000-niveau)), for bibliotekarere mindst trin 12 (273.529 kr. (31/3 2000-niveau)) i det hidtidige lønforløb og evt. turnustillæg bevares – med mindre andet aftales – ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område. Bestemmelsen gælder også ved umiddelbar overgang fra en region."
6. I Protokol 1 – Vedrørende særbestemmelser tilføjes følgende:

"7. Den danske Landinspektørforening, DdL

KL har udtrykt forståelse for, at det, at en landinspektør har beskikkelse, naturligt kan indgå i de lokale forhandlinger om tillæg, hvis kommunen gør brug af beskikkelsen."

7. I bilag 1 – Overenskomstens område, afsnit I tilføjes følgende:

DdL	Cand. geom.	Landinspektør
IDA		Akademiingeniør
	Cand.brom.	Bromatolog
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
	Cand. scient.	Kandidat i human ernæring og kødteknologi
	Cand. scient. i datateknik	
	Cand. scient. techn.	
	Cand. techn.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel- kødindustri- og mejerilinjen
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingeniør	Levnedsmiddelingeniør
		Teknikumingeniør

8. Bilag 1 – Overenskomstens område, afsnit IV, sidste linje: Ingeniørforeningen ændres til IDA.

9. I bilag 5 – Oversigt over pensionskasser tilføjes følgende:

Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening, DdL, etablerede pensionsordning
Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniør Pension
Akademiingeniør, bromatolog, cand.scient'er i datateknik, cand.scient'er, cand. techn.al, civilingeniør, kandidat i human ernæring og kødteknologi, levnedsmiddelkandidat, cand.scient.techn., cand.it. og cand.scient.med.	Danske civil- og akademiingeniører pensionskasse
Teknikumingeniører, diplomingeniører, levnedsmiddelingenier og eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører

Som ny note:

Levnedsmiddelingenier og -kandidater, ansat pr. 30. september 2007 eller tidligere med pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger, opretholder denne ordning som en personlig ordning.

Lokal løndannelse

Det er parternes fælles interesse, at den lokale løndannelse understøtter en effektiv udførelse af de kommunale kerneopgaver og medarbejdernes motivation. Parterne ønsker i perioden i fællesskab at arbejde for, at den aftalebaserede lønproces opfattes som transparent, velkommunikeret og legitim. Lokal løndannelse skal understøtte, at de kommunale arbejdspladser fortsat kan rekruttere og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere og ledere.

Parterne ønsker et fortsat fokus på udviklingen med henblik på at sikre, at lokallønsprocessen understøtter en tillidsbaseret og resultatorienteret kultur.

I perioden drøfter parterne:

- Hvordan strategisk anvendelse af den lokale løndannelse kan fremme kvalificeret varetagelse af kerneopgaverne
- Hvordan den lokale løndannelse anvendes med fokus på den enkeltes og på arbejdspladsens udvikling
- Hvilken viden og kompetencer der fremmer en konstruktiv og smidig lokal proces og anvendelse af lokal løndannelse
- Hvordan en fornuftig forventningsafstemning fremmes i den lokale forhandlingsproces
- Hvordan de lokale parter kan sikre balance mellem indsats og ressourcer

I drøftelsen deltager repræsentanter fra KL og de akademiske forhandlingsberettede organisationer, ligesom lokale ledere og lokale repræsentanter for organisationerne deltager.

På baggrund af den fælles viden overvejer parterne evt. yderligere initiativer, der kan understøtte de lokale parters forhandlingsproces. Det kan eksempelvis være formidling af resultatet af drøftelserne, forskellige former for inspiration for de lokale parter, ligesom en elektronisk platform kan indgå i overvejelserne. Resultatet af parternes drøftelse foreligger senest med udgangen af 2017.

Personalepolitiske projekter

Netværksprojekt om innovation på kommunale arbejdspladser

Formål

Projektet vil sætte fokus på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter, og medarbejdere på kommunale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdrevet innovation.

Det overordnede formål er at kvalificere og sprede ny viden om, hvordan akademikerarbejdspladserne kan skabe og implementere innovative ideer og dermed bidrage til at udvikle og effektivisere opgavevaretagelsen.

Kvalificering og spredning af ny viden om innovation sker via netværksarrangementer, som afholdes og faciliteres af overenskomstparterne. Til disse netværk bør der være fokus på: begrebet innovation, hvordan arbejdes der innovativt, hvad får man ud af at arbejde innovativt, samt hvordan spredes viden om at arbejde innovativt.

Baggrund

IDA/DdL og KL har gennemført to innovationsprojekter i hhv. O. 11 og O.13. IDA kan konstatere, at der er stor efterspørgsel og interesse for at arbejde med innovation på de kommunale arbejdspladser. Innovation anses som et redskab, der kan anvendes i forhold til arbejdet med de udfordringer, som den offentlige sektor står overfor.

Ved O.13 hvor IDA/DdL og KL gennemførte "innovations-roadshow", besøgte overenskomsterne 12 kommuner og samlet var der knap 400 deltagere fra de tekniske afdelinger. Dernæst var der flere kommuner på venteliste, og evalueringerne viste, at samtlige tillidsrepræsentanter, som havde deltaget i workshoppen, ville anbefale innovationsworkshoppen til andre.

Succeskriterier

Projektet vil give mulighed for målrettet udbredelse af viden og erfaringer om innovation inden for akademikerområdet, og vil dermed være med at løse nogle af de nye og store udfordringer, som de kommunale arbejdspladser står overfor.

At akademikerarbejdspladserne kommer godt i gang med at arbejde med innovation relateret til de kommunale arbejdspladseres konkrete hverdag, udfordringer og potentialer.

At kvalificere og opnå større viden om arbejdet med innovation på offentlige arbejdspladser.

At erfaringerne kan skabe læring og afsæt for artikler om bruger- og medarbejderdrevne innovationsmetoder. Således at denne erfaring bliver bredt ud til som inspiration til at arbejde med innovation.

Budget 0,85 mio. kr.

Projekt om fremtidens krav til psykologer i PPR

Psykologers opgavevaretagelse – muligheder og udfordringer set i lyset af inklusionsopgaven

Opgaven med at skabe en øget inkluderende praksis i de kommunale dagtilbud og skoler ændrer opgaveløsningen og forventningerne til de kommunale i Pædagogiske-Psykologisk Rådgivninger (PPR), herunder de ansatte psykologer.

Flere kommuner har gode erfaringer med, at psykologer i PPR i højere grad end hidtil tilrettelægger opgaveløsningen, så den understøtter inklusionsarbejdet i både dagtilbud og skoler, bl.a. gennem øget rådgivning, supervision, pædagogisk sparring og forebyggende arbejde i samarbejde med de øvrige fagprofessioner i PPR og på skoler og i dagtilbud.

Både kommuner og Dansk Psykologforening peger på, at der er behov for en udvikling i måderne, hvorpå psykologernes opgaveløsning tilrettelægges og organiseres, herunder den løbende udvikling af kompetencer i regi af PPR, samt måderne hvorpå psykologerne understøtter den faglige udvikling og identifikation af børn og unge i risiko i dagtilbud og skoler.

Projektet vil dels indsamle eksempler fra de kommunale PPR, som har succes med at udvikle psykologernes opgaveløsning i henhold til inklusionsopgaven, og dels indsamle viden fra relevant forskning af relevans for den påkrævede udvikling af psykologernes opgaveportefølje. Projektets mål er at komme med forslag til next practise for psykologer i PPR, herunder at styrke autorisationsordningens kobling til inklusionsopgaven.

Projektet omfatter desk research og interview med relevante aktører i kommuner, der har gode erfaringer med ovenstående samt andre væsentlige aktører, der kan bidrage til projektet. KL og Dansk Psykologforening vil nedsætte en ekspertgruppe bestående af eksperter og praktikere, som i en workshopmøderække skal afdække og drøfte mulige forslag til at styrke psykologers opgaveløsning i PPR, herunder drøfte hvordan autorisationsordningen i højere grad kan kobles til inklusionsopgaven. Projektet afsluttes med en konference eller lignende, hvor resultaterne vil blive formidlet. Der sker desuden en skriftlig opsamling, som formidles til relevante aktører.

Budget, som bl.a. afhænger af undersøgelseernes udstrækning, ca. 1,5 mio. kr.

Projekt om talent- og karriereudvikling for seniorer

Projektets formål

Udvikling, fornyelse, stærke kompetencer og personlig motivation er forudsætningen for en succesfuld akademikeransættelse og fastholdelse af en senior i den kommunale sektor. Projektets formål er at give seniorer:

- Fortsat lyst til udvikling i arbejdslivet
- Tydeliggøre seniorernes kompetencer
- Afklaring af seniorernes fremtidige karriereønsker og -potentialer
- Styrke den generelle opfattelse af seniorer som en attraktiv og fleksibel arbejdskraft

Konkrete tiltag

I projektet søges udarbejdet et elektronisk værktøj, der som et udvidet CV, kan bidrage til at klargøre og skildre den enkelte seniors faglige og personlige kompetencer. Værktøjet søges udarbejdet i samarbejde med karrierekonsulenter eller andre repræsentanter fra organisationer med indsigt i denne gruppes særlige karriereudfordringer.

Værktøjet skal testes og resultaterne formidles i artikler i relevante fagblade.

Budget, ca. 0,4 mio. kr.

Projekt om mobilitets- og beskæftigelsesfremme

Del 1 Trinbræt til jobskabelse: Fra Nørrebro til Nørre Nebel

Der er ansat betydelig flere akademikere i kommuner nær universiteterne end i landkommuner målt i forhold til kommunestørrelse. Samtidig er der en stor arbejdsløshed for specielt nyuddannede akademikere.

Vi må antage, at en del nyuddannede akademikere er tilbageholdne med at søge stillinger langt fra universitetsbyerne, og at landkommuner i mindre omfang ser perspektiver i at ansætte akademikere i ledige stillinger. Erfaringen er, at de nyuddannede akademikere, der får job i en landkommune, er forholdsvis hurtige til at søge tilbage mod storbyerne.

Projektet skal medvirke til at sikre, at nyuddannede akademikere får et ordentligt kendskab til, hvilken mangfoldighed af job- og karrieremuligheder, der er i en landkommune.

Projektet skal belyse mulighederne for flere langsigtede akademikerstillinger i landkommuner.

Projektet skal gennemføre interviews og dialogmøder med nyuddannede akademikere, jobcentre og kommunale chefer og ledere på "akademikerarbejdspladser".

- Projektet skal afdække: Hvilke jobmuligheder er der for nyuddannede akademikere i en landkommune? Hvordan er landkommunernes erfaringer med nyuddannede akademikere? Hvad skal der til, for at kommunerne opslår flere akademikerstillinger? Hvad skal der til for, at flere nyuddannede akademikere søger ansættelse i landkommuner? Hvad skal der til for at nyuddannede akademikere fastholdes i stillingerne?

Projektets resultater skal være en øjenåbner for nyuddannede akademikere, så de får mod på at søge stillinger langt fra universitetsbyerne og give kommunerne et bedre indblik i, hvad nyuddannede akademikere kan, og hvad der skal til for at fastholde dem.

Projektet resultater kan formidles i en pjece, artikler og via gå-hjem-møder hvor nyuddannede akademikere møder kommunale chefer.

Del 2 Mikromobilitet – inspiration til korte udvekslinger, der fremmer mobilitet og beskæftigelsesfremme for akademikere i kommunerne

Formålet med projektet er at afdække, hvilke erfaringer der er med at skabe korte mobilitetsforløb for akademikere ansat i kommunerne med henblik på at udbrede anvendelsen af mikromobilitet.

Det er projektets tese, at mobilitet for akademikere mellem kommunale og private arbejdspladser kan være med til at sikre et større kendskab – hos små og mellemstore virksomheder - til, hvad en akademiker kan bidrage med på en privat arbejdsplads. Det er ligeledes en tese, at mobilitet er kompetencegivende for den enkelte akademiker, og at det understøtter et værdifuldt netværk mellem kommunen og virksomhederne. Projektet kan ligeledes afdække mobilitet internt i kommunerne for derved at opnå viden fra denne form for mobilitet.

Projektet bygger oven på erfaringer fra et OK 13 projekt om mobilitet for akademikere. Projektets læring var, at hvis mobilitet skal udbredes i større skala, så handler det om at organisere udvekslingen på en måde, der er let og smidig for alle parter. Udvekslingen skal derfor have en længde, der er så kort, at den ikke forudsætter ændringer i medarbejderens løn- og ansættelsesforhold. OK 13-projektet indikerede, at specielt mikromobilitet – korte perioder på 1-4 uger i en privat virksomhed – var overskueligt

for både kommunen og den private virksomhed. Det var ligeledes projektets erfaring, at landkommuner var mere interesserede i mobilitet for akademikere end kommuner i eller tæt på universiteterne, idet afstanden fra universitetsmiljøer generelt giver en tendens til, at det kan være vanskeligt, at tiltrække og fastholde akademikere til området. Nærværende projekt vil derfor fokusere på mikromobilitet og akademikere i landkommuner – og sekundært i bykommunerne.

Projektet vil bestå af en omfattende erfaringsindsamling og en efterfølgende formidling. Erfaringerne fra de involverede kommuner med fokus på: Hvordan er ordningerne skruet sammen? Hvordan matches medarbejder og virksomhed? Hvad er erfaringerne? Hvad er baggrunden? Hvad er udbyttet for kommune og virksomhed? Kan mobilitetsfremme kobles med praktik i et før-lederforløb? mv.

Erfaringerne sammenfattes i en praksisnær guide.

Projektfaser:

Parterne skriver et udkast til en guide om mikromobilitet på baggrund af OK13-projektet, som interviewpersonerne skal forholde sig til ud over deres egne erfaringer

Desk research om erfaringer med korte mobilitetsforløb mellem kommunale og private arbejdspladser

Udvikling af interviewguide (kan eventuelt afvikles som fokusgruppe med leder, medarbejder, virksomhed)

Udvælgelse og gennemførelse af interview/workshops i 4-6 geografisk fordelte kommuner beliggende udenfor universitetsbyerne

Analyse af interviewmateriale

Skrive praksisguide og artikel med projektets erfaringer samt formidling af projektets erfaringer på to netværksmøder i Jylland og Sjælland.

Budget for det samlede projekt, ca. 1,5 mio. kr.

Puljeopgørelse og –anvendelse

Pulje varige midler	Mio. kr.
0,4 % af lønsum	37,873
Midler fra gruppeliv	0,050
Restmidler fra O.13 IDA-forlig	0,131
I alt	38,054

Pulje engangsmidler	Mio. kr.
ATP-førsteårs midler (ekskl. bibliotekargruppen)	0,420
Overførte midler fra bibliotekarforhandlingerne	0,157
Udskudt udmøntning af restmidler fra O.13 IDA forlig (1.4.2015-1.4.2018)	0,393
Udskudt udmøntning af midler fra gruppeliv (1.1.2016 – 1.4.2018)	0,100
Udskudt udmøntning af 0,797 mio. kr. puljemidler (1.4.2016 – 1.1.2018)	1,395
Kapitaliseret IDA O.13-projekt ”KLAR til karriere i kommunerne”	0,350
I alt	2,815

Pulje anvendelse varige midler	Mio. kr.
Pensionsforhøjelse pr. 1.4.2016	37,454
Pensionsforhøjelse pr. 1.1.2018	0,797
I alt	38,251

Pulje anvendelse engangsmidler	Mio. kr.
Finansiering af projekter på AC-fællesbord	2,280
Finansiering af tandlægeprojekt	0,135
Finansiering af lægeprojekt	0,400
I alt	2,815