

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

## **ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER Gennem Samarbejde om Kompetenceudvikling og ArbejdsMiljø**

Finansministeriet og CFU er enige om, at attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og løbende udvikler deres kompetencer, er væsentligt for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere. Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser.

I aftalen styrkes samarbejdet om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø både på centralt plan mellem parterne og på den enkelte arbejdsplads. Samtidig sker der en udmøntning på statens område af betydelige midler til kompetenceudvikling, herunder midler fra trepartsaftalerne indgået mellem regeringen og de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er vigtig, for at statens opgaver fortsat kan løses med høj kvalitet og effektivitet. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet.

Målet med aftalen er at fremme udviklingsmulighederne for alle statslige medarbejdere og skabe gode rammer for samarbejdet og trivslen på den enkelte arbejdsplads.

### **I. Kompetenceudvikling**

#### **1. Aftale om kompetenceudvikling**

Aftalen er uændret.

#### **2. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)**

Parterne er enige om at videreføre SCKK. Hovedformålet med centret er at understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling.

SCKK's væsentligste opgave er at rådgive og vejlede statens institutioner om strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Parterne lægger derfor vægt på, at SCKK er opsøgende, og at rådgivnings- og vejledningsindsatsen når bredt ud blandt statens arbejdspladser, herunder særligt til arbejdspladser, der ikke har rodfæstede traditioner for at arbejde med kompetence- og jobudvikling.

Centeret ledes af en bestyrelse, hvor Personalestyrelsen og CFU hver udpeger 5 medlemmer.

**Bilag 1**

24. januar 2008 13:340

Centeret er hjemsted for Kompetencefonden, Fonden til udvikling af statens arbejdspladser og sekretariatet for Kvalitetsprisen for den offentlige sektor. Centret har til opgave at forestå en så smidig og enkel administration af opgaverne som muligt.

Bestyrelsen har en tværgående og initierende funktion i forhold til centret, mens udvalgene har selvstændig kompetence inden for deres respektive områder. De enkelte udvalg fastsætter selv indsatsområder mv. med udgangspunkt i deres respektive kommissorier.

Parterne lægger vægt på at være inddraget i SCKK's arbejde, og vil i overenskomstperioden drøfte mulighederne for nye samarbejdsformer mellem SCKK og parterne.

**3. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser**

Der oprettes en ny fond til udvikling af statens arbejdspladser. Der afsættes i perioden i alt 81.713.220 kr. til fonden.

Formålet er at finansiere initiativer, der medvirker til at udvikle statens arbejdspladser, herunder i form af partsprojekter og særlige tværgående indsatsområder, som parterne beslutter. Fonden kan tillige anvendes til at yde støtte til arbejdspladser med særlige omstillingsbehov.

Der oprettes et udvalg vedrørende Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Udvalget foretager den overordnede prioritering af fondens midler.

Herudover oprettes tre udvalg – OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU), COII's, LC's, OC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) samt AC's og Personalestyrelsens udvalg (APU). Udvalgene har til formål at gennemføre indsatser rettet mod de respektive målgrupper.

Parterne kan i udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser beslutte at stille midler til rådighed for OPU, CLOPU og APU. Det er aftalt i perioden at forhåndsreservere i alt 13,2 mio. kr. årligt til de tre udvalg: OPU, CLOPU og APU. Midlerne fordeles forholdsmæssigt efter lønsum med 3,9 mio.kr. til OPU, 3,9 mio.kr. til CLOPU og 5,4 mio.kr. til APU. Uforbrugte midler kan omprioriteres af Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

OPU og CLOPU varetager desuden en række opgaver i forbindelse med AMU-systemet og fungerer som referencegruppe til Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL).

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

**4. Kompetencefonden**

Kompetencefonden videreføres. Kompetencefonden giver støtte til længerevarende, individuelle kompetenceudviklingsforløb. Der afsættes i perioden i alt 134.401.587 kr. til fonden. Midlerne fordeles til ministerområder forholdsmæssigt efter lønsum.

Fonden er et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

**5. Øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten<sup>1</sup>**

Det er væsentligt, at alle medarbejdergrupper løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft.

Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget globalisering og den teknologiske udvikling stiller større krav til de kortuddannedes kompetencer. Desuden bliver der stillet større krav til kvaliteten i den offentlige service, og dermed øgede krav til medarbejderne om løbende at udvikle deres faglige og personlige kompetencer.

Almen kvalificering er en forudsætning for en mere specifik faglig og/eller personlig kompetenceudvikling. Derfor bør både den almene og den faglige kvalificering prioriteres og arbejdet hermed fremmes med initiativer, der styrker de kortuddannedes muligheder for at bidrage til en øget faglighed og kompetence på de statslige arbejdspladser.

På alle arbejdspladser er det en særlig opgave at gøre en indsats for de kortuddannede medarbejdere. For at understøtte dette arbejde er parterne enige om, at videreføre indsatsen for kortuddannede fra 2005, især i forhold til medarbejdere uden formel uddannelse eller med meget kort uddannelse.

Parterne forpligter sig til at iværksætte projekter og konkrete initiativer som skal understøtte den lokale indsats.

Indsatsen målrettes følgende områder:

- Opsøgende indsats i forhold til at styrke arbejdspladsernes fokus på kortuddannedes kompetenceudvikling
- Formel opkvalificering og eventuelle behov for grundlæggende kvalificering i forbindelse med fastlæggelse af udviklingsmål.

---

<sup>1</sup> Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen. Med kortuddannede menes således medarbejdere, som enten ikke har en formel uddannelse efter skolen, som har gennemført opkvalificering indenfor deres fagområde uden at dette er anerkendt som formel uddannelse, eller som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau – eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

- Fremme af fortsat brug af kompetencevurdering (IKV), herunder tilbud om individuel kompetencevurdering for kortuddannede medarbejdere, som ikke tidligere har fået afklaret deres kompetencer.
- Øget fokus på almen kvalificering (f.eks. FVU, 8.-9.-10. klasse, sprog, AMU)
- Øget fokus på formel uddannelse (EUD, voksenerhvervsuddannelse, VVU mm.)
- Information og formidling og vejledning – evt. i samarbejde med vejledningscentre
- Etablering af mentorordning/mentornetværk
- Vedligeholdelse og udvikling af skolenetværk (IKV og uddannelsesaktivitet)

Herudover videreudvikles arbejdet vedrørende IKA/IKV.

Der reserveres i perioden 12 mio. kr. til en særlig indsats i regi af Fonden til udvikling af statens arbejdspladser for kompetenceudvikling af kortuddannede. En del heraf reserveres til IKA/IKV-projektet.

## 6. Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.

Projekterne kan omfatte:

- Jobbytte for erfarne/specialiserede medarbejdere. Erfarne medarbejdere har mindre jobmobilitet og deltager i mindre omfang i kompetenceudviklingsaktiviteter end andre medarbejdere.
- Udvikling af lokale jobbyttemodeller. Pilotprojekter til afprøvning af jobbyttemodeller med henblik på at udarbejde en vejledning til hvordan en lokal jobbytteordning kan etableres som led i et kompetenceudviklingsforløb. Jobbyttemodellerne kan tænkes afprøvet i forhold til udveksling internt eller på tværs af faglige områder/opgavetyper og i forhold til bilaterale aftaler/rotation/pool mv.
- Integration af jobbytte og uddannelse
- Udvikling af tværsektorale jobbyttemodeller

Ved trepartsaftalerne er der afsat 5 mio. kr. til projekter om jobbytte i den offentlige sektor. Den statslige andel af disse midler forudsættes anvendt til indsatsten.

Det aftales nærmere af parterne, hvorledes projektet organiseres.

## 7. Udmøntning af midler til kompetenceudvikling fra trepartsaftalerne

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

Som led i trepartsaftalerne mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC er der enighed om at opfordre til, at parterne ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 styrker kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Der er i perioden 2008 – 2011 afsat 194 mio. kr. til udmøntning indenfor statens område.

Parterne er enige om, at 97 mio. kr. udmøntes til ministerområderne forholdsmæssigt efter OAO-lønsum, COII/LC/OC-lønsum og AC-lønsum til brug for individuel kompetenceudvikling. Tabel 1 viser fordelingen omregnet til tre aftaleår.

**Tabel 1. Midler til ministerområder forholdsmæssigt efter lønsum (fordelt mellem OAO, COII/LC/OC og AC)**

Mio. kr.	1. aftaleår	2. aftaleår	3. aftaleår	I alt
<b>OAO</b>	8,5	9,5	10,5	<b>28,5</b>
<b>COII/LC/OC</b>	9,0	9,0	10,5	<b>28,5</b>
<b>AC</b>	12,0	13,5	14,5	<b>40,0</b>
<b>I alt</b>	<b>29,5</b>	<b>32,0</b>	<b>35,5</b>	<b>97,0</b>

Udmøntning til ministerområderne sker ved en årlig fordeling. Arbejdsgiversiden på de enkelte ministerområder har sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter ansvaret for en gang årligt i enighed at fordele midlerne.

Parterne er endvidere enige om, at 97 mio. kr. stilles til rådighed for OPU, CLOPU og APU fordelt efter OAO-lønsum, COII/LC/OC-lønsum og AC-lønsum. I hvert udvalg udmøntes midlerne af parterne i enighed. Tabel 2 viser fordelingen omregnet til tre aftaleår.

**Tabel 2. Midler til projekter og indsatsområder (fordelt mellem OAO, COII/LC/OC og AC)**

Mio. kr.	1. aftaleår	2. aftaleår	3. aftaleår	I alt
<b>OAO</b>	8,5	9,5	10,5	<b>28,5</b>
<b>COII/LC/OC</b>	9,0	9,0	10,5	<b>28,5</b>
<b>AC</b>	12,0	13,5	14,5	<b>40,0</b>
<b>I alt</b>	<b>29,5</b>	<b>32,0</b>	<b>35,5</b>	<b>97,0</b>

De tre udvalg er etableret i henhold til aftalen om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Forud for de årlige drøftelser mellem trepartsaftalernes parter gør de statslige parter status for den samlede anvendelse af trepartsmidlerne. De statslige parter kan herunder beslutte at omfordele uforbrugte lønsumsfordelte midler mellem ministerområder, men ikke mellem OAO og COII, LC, OC samt AC.

**Bilag 1**

24. januar 2008 13:340

Uforbrugte midler vil ved udløbet af overenskomstperioden blive fordelt til ministerområder efter OAO-, COII, LC, OC-lønsum og AC-lønsum ved en ekstraordinær fordeling.

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

## II. Samarbejde og arbejdsmiljø

Finansministeriet og CFU vil i overenskomstperioden sætte fokus på det gode arbejdsliv.

Parterne er enige om, at arbejdet med arbejdsmiljø er et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser. Parterne er derfor enige om, at samarbejdsudvalgene skal varetage en række nye opgaver vedrørende trivsel, sygefravær og medarbejdertilfredshed.

### 1. Ændringer i Samarbejdsaftalen

Parterne er enige om i samarbejdsaftalen at implementere følgende initiativer fra trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og FTF:

- pkt. 21: Evaluering af medarbejdersamtaler,
- pkt. 30: Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed skal måles og forbedres
- pkt. 31: Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurdering samt at arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes,
- pkt. 34: Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.

Aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner ændres derfor pr. 1. april 2008 således:

I aftalens § 2 indsættes en bestemmelse om, at samarbejdsudvalget jævnligt skal evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet forbedres og målrettes.

I § 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget indsættes følgende bestemmelser:

- Hvis der indgås en resultatlønsaftale eller direktørkontrakt for institutionens direktør, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.
- Personalepolitikken skal endvidere understøtte balancen mellem arbejds- og privatliv.
- Samarbejdsudvalget evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

**Bilag 1**

24. januar 2008 13:340

- Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med sikkerhedsudvalget.
- Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering
- Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik.
- Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

**Europæisk aftale om vold og chikane**

Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen er implementeret i samarbejdsaftalens § 5 stk. 10.

Parterne har i forbindelse hermed aftalt, at bestemmelserne også omfatter chikane eller vold fra 3. person.

**2. Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus**

Parterne er enige om, at der i den kommende aftale- og overenskomstperiode fortsat skal være fokus på samarbejdsudvalgenes strategiske arbejde.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdet med arbejdsmiljø er et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads er af væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Der skal derfor være fokus på arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø skal styrkes med særligt fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Indsatsen skal ikke kun have et individuelt fokus, men også fokusere på forholdene på arbejdspladsen.

Personalestyrelsen og CFU vil i overenskomstperioden sætte fokus på det gode arbejdsliv.



## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

Med det formål at øge indsatsen på den enkelte arbejdsplads har parterne aftalt at gennemføre følgende initiativer på samarbejds- og arbejdsmiljøområdet i den kommende aftale- og overenskomstperiode:

Der skal udvikles og udbydes overbygningskurser til SU-grundkurset. Kurserne skal indholdsmæssigt have et højt fagligt indhold. Kurserne udbydes i regi af Samarbejdssekretariatet. Der skal kunne udbydes overbygningskurser inden for følgende emner:

- Trivsel på arbejdspladsen herunder sygefravær, stress, sundhed og trivselsmålinger
- Samarbejdsudvalgets opgaver med kompetenceudvikling, herunder kompetencestrategier, MUS og udviklingsplaner

Parterne vil herudover undersøge grundlaget for at udvikle og udbyde et kursus om budget og regnskab.

Der udvikles et elektronisk værktøj, som de statslige samarbejdsudvalg kan anvende til brug for udvalgenes evaluering af deres arbejde. Evalueringsredskabet skal være simpelt og let at håndtere for det enkelte samarbejdsudvalg.

Der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. I forbindelse hermed udarbejdes et sæt anbefalinger om, hvorledes medarbejderne sikres anonymitet i forbindelse med spørgeskemaundersøgelser og andre kortlægninger.

Der skal et bredere fokus på sygefravær – på udviklingen heri – og på den forebyggende indsats. Der skal på den baggrund udarbejdes anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler samt anvendelse af sygefraværstatistik.

Indhentning af viden om praksis og procedurer på sygefraværsområdet herunder forebyggelse og håndtering af længerevarende sygefravær samt fastholdelse, omplacering og øvrige tiltag.

Endvidere skal der indhentes viden om, i hvilket omfang forskellige sundhedsfremmende initiativer har positiv indvirkning på medarbejdernes trivsel. På baggrund heraf udarbejdes informationsmateriale med erfaringer og ideer fra arbejdspladser, der har gjort brug af disse initiativer.

Undersøgelse af om en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker den lokale indsats, jf. Samarbejdsaftalens § 8.

**Bilag 1**

24. januar 2008 13:340

Der udarbejdes en fælles vejledning, som behandler opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og trivsel til støtte for arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø og samarbejdsudvalgets drøftelser heraf.

Der udarbejdes inspirationsmateriale, som kan understøtte de statslige institutioners personalepolitiske indsats for at skabe balance mellem arbejds- og privatliv.

Som et led i præsentationen af den nye samarbejdsaftale afholdes regionale temamøder med fokus på samarbejds- og sikkerhedsudvalgets nye opgaver.

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

## III. Implementering af trepartsaftalerne

Som en del af det foreliggende delforlig på det statslige overenskomstområde har aftalparterne implementeret følgende i initiativer i trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og FTF (i kolonnerne angives initiativernes nr. i aftalerne samt de til initiativerne hørende faktaark. Der angives en ”\*” i FTF-kolonnen, hvis FTF i faktaarket forudsættes at indgå i udmøntningen af et initiativ i LO/AC-aftalen - og modsat):

LO/AC	FTF	Faktaark	
17	1	II.4a /b	<p><b>Rammerne for voksen- og efteruddannelse styrkes</b> 97 mio. kr. af de afsatte midler på statens område fordeles til ministerområderne forholdsmæssigt efter OAO-lønsum, COII-, LC-, OC-lønsum og AC-lønsum på de enkelte ministerområder. 97 mio. kr. fordeles efter OAO-, COII/OC/LC- og AC-lønsum mellem OPU, CLOPU og APU og anvendes til kompetenceudvikling for de pågældende målgrupper.</p> <p><i>Implementeres i Aftalen om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling og i Aftalen om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.</i></p>
21	*	II.9	<p><b>Evaluering af medarbejdersamtaler.</b> Samarbejdsudvalget skal evaluere brugen af medarbejderudviklingssamtaler som led i sin årlige evaluering af arbejdspladssens indsats for kompetenceudvikling.</p> <p><i>Implementeret i Samarbejdsaftalen.</i></p>
30	*	II.16	<p><b>Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed skal måles og forbedres.</b> Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p><i>Implementeret i Samarbejdsaftalen.</i></p> <p>Der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel.</p> <p><i>Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.</i></p>

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

- 31 \* II.17 **Der skal følges systematisk op på arbejdsplads-**  
**vurderinger.** Samarbejdsudvalget skal drøfte systema-  
tisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurde-  
ring.  
*Implementeret i Samarbejdsaftalen.*
- Der udarbejdes en fælles vejledning, som behandler  
opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø, sygefravær  
og trivsel til støtte for arbejdspladsernes indsats for et  
godt arbejdsmiljø og samarbejdsudvalgets drøftelser  
heraf.  
*Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fo-  
kus.*
- 31 \* II.18 **Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styr-**  
**kes.** Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutio-  
nens sygefravær på baggrund af ledelsens information  
om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I for-  
bindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal  
værksættes som opfølgning.  
*Implementeret i Samarbejdsaftalen.*
- 34 \* II.19 **Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold**  
**til medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.** Indhold  
og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfreds-  
hed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø:  
Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for  
målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel her-  
under det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der fore-  
tages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den  
lovpligtige arbejdspladsvurdering.  
*Implementeret i Samarbejdsaftalen.*
- Udarbejdelse af handleplaner, hvis der konstateres  
problemer i arbejdspladsvurderingen: Samarbejdsud-  
valget skal drøfte systematisk opfølgning på den lov-  
pligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer  
eller indsatser koordineres med sikkerhedsudvalget.  
*Implementeret i Samarbejdsaftalen.*

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

Opgørelse og opfølgning på sygefravær: Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

*Implementeret i Samarbejdsaftalen.*

35

\*

II.20

**Aktiv dialog om sygefravær.** Der skal et bredere fokus på sygefravær – på udviklingen heri – og på den forebyggende indsats. Der skal på den baggrund udarbejdes anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler samt anvendelse af sygefraværstatistik.

Indhentning af viden om praksis og procedurer på sygefraværsområdet herunder forebyggelse og håndtering af længerevarende sygefravær samt fastholdelse, omplacering og øvrige tiltag.

*Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.*

## Bilag 1

24. januar 2008 13:340

**Aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser****§ 1. Indledning**

Udvikling af statens arbejdspladser og statens medarbejdere er en forudsætning for, at nye krav til opgaveløsningen kan imødekommes, og at opgaverne varetages med høj kvalitet og effektivitet. Nye kompetencer udvikler kvaliteten i opgaveløsningen, og nye opgaver nødvendiggør nye kompetencer. Til at understøtte dette formål er Personalestyrelsen og CFU enige om at oprette en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

**§ 2. Økonomisk ramme**

Der afsættes i perioden 81.713.220 kr. til fonden.

**§ 3. Formål**

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser har til formål at finansiere initiativer, der medvirker til at udvikle statens arbejdspladser. Fonden yder støtte til projekter og særlige indsatsområder besluttet af parterne.

*Stk. 2.* Fonden bidrager endvidere til finansieringen af indsatser besluttet af udvalgene OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU), COIF's, LC's, OC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) og AC's og Personalestyrelsens udvalg (APU).

**§ 4. Anvendelsesområde**

Fonden yder støtte til udviklingsprojekter og særlige indsatsområder besluttet af Personalestyrelsen og CFU i fællesskab.

*Stk. 2.* Midlerne i Fonden til udvikling af statens arbejdspladser kan desuden anvendes til støtte til institutioner med særlige behov, herunder omstillingsbehov.

**§ 5. Udvalg**

Parterne nedsætter et udvalg vedrørende Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Fondens midler bevilges efter beslutning i udvalget.

*Stk. 2.* Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser kan beslutte at stille midler til rådighed for OPU, CLOPU og APU. Uforbrugte midler kan omprioriteres af udvalget.

*Stk. 3.* OPU, CLOPU og APU sammensættes paritetisk og har til formål at gennemføre indsatser rettet mod deres respektive målgrupper. Udvalgene har selvstændig kompetence til at beslutte, hvordan midlerne anvendes, og til at fastlægge retningslinjer for indsatsen.

**Bilag 1**

24. januar 2008 13:340

*Stk. 4.* Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser fastlægger nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til institutioner med særlige omstillingsbehov.

**§ 6. Sekretariatsbetjening**

SCKK varetager sekretariatsbetjening af fonden og udvalgene og sikrer videnformidling til statens institutioner om fondens og udvalgenes projekter og indsatser.

**§ 7. Ikrafttræden mv.**

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 med udløb den 31. marts 20xx.

København den xx. xxxxxx 2008