



1991

Cirkulære om  
**Rammeaftale om omstilling m.v.  
i statens virksomheder og  
institutioner**

Til samtlige ministerier mv.

CIRKULÆRE  
OM  
RAMMEAFTALE OM OMSTILLING MV.  
I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER

Det meddeles herved, at der mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation den 21. juni 1991 er indgået rammeaftale om omstilling mv. i statens virksomheder og institutioner.

./. Aftalen er vedhæftet som bilag.

Aftalen har virkning i aftaleperioden 1. april 1991 - 31. marts 1993.

Aftalens parter er enige om, at spørgsmålet om videreførelse af aftalen ud over ovennævnte aftaleperiode overvejes i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne i 1993.

Finansministeriet udsender i juli 1991 en kortfattet vejledning om fremgangsmåden ved ansøgning til den i aftalen under punkt 4 nævnte centrale omstillingsfond.

Finansministeriet  
Administrations- og Personaledepartementet

Den 21. juni 1991

P. M. V.  
E. B.

Peter Friis



RAMMEAFTALE MELLEM FINANSMINISTERIET OG STATSANSATTES KARTEL, STATSTJENESTEMÆNDENES CENTRALORGANISATION II, AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION, LÆRERNES CENTRALORGANISATION OG OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION OM OMSTILLING MV. I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER

1. Indledning

Omstillingen af statens virksomheder og institutioner stiller store krav til personalets effektivitet, fleksibilitet og mobilitet. Nye opgaver skal varetages og andre falder bort.

I denne omstillingsproces er det vigtigt, at medarbejderne i de enkelte institutioner kan se sig selv som en del af denne proces.

Motivering af medarbejderne i omstillingsprocessen nødvendiggør, at der skabes den fornødne følelse af tryghed.

I en omstillingstid, hvor nye opgaver kontinuerligt opstår, medens andre falder væk, sikres de ansattes tryghed bedst gennem erhvervelse og vedligeholdelse af brede og grundlæggende jobmæssige kvalifikationer.

I omstillings- og rationaliseringssituationer kan der være behov for konkrete initiativer, der rækker ud over de muligheder SU-aftalen af 6. november 1990 giver. Med henblik herpå er aftalt, at der oprettes en central fond under Finansministeriet til finansiering af de konkrete projekter, jf. pkt. 4.

Det er endvidere aftalt, at SU-aftalens dækningsområde udvides i henhold til denne aftale i en forsøgsperiode på 2 år fra den 1. april 1991 til den 31. marts 1993.

I denne periode vil der i overensstemmelse med samarbejdsaftalens pkt. 17 kunne nedsættes omstillingsudvalg, såfremt en af parterne ønsker et sådant udvalg nedsat. Det forudsættes, at omstillingsudvalg sammensættes repræsentativt.

Der afsættes midler til at evaluere processen i omstillingsudvalgene i forsøgsperioden.

## 2. Lokale initiativer

a. For at sikre en løbende og langsigtet omstillingsproces forudsættes det, at de enkelte institutioners ledelse er ansvarlig for, at der tages initiativ til og udarbejdes planer for de nødvendige omstillingsprojekter, for projekternes gennemførelse og for en vurdering af de konsekvenser, projekterne får for de ansatte mht. omskoling, efteruddannelse, anden beskæftigelse, jf. SU-aftalen af 6. november 1990.

b. Som led i den langsigtede omstillingsproces kan ansættelsesmyndigheden gøre brug af forskellige metoder, der muliggør besparelser uden afskedigelser, f.eks.

- eventuelle personalereduktioner klares så vidt muligt ved naturlig afgang.
- der iværksættes foranstaltninger til fremme af frivillig afgang (fratrædelsesordninger)
- der gives mulighed for at imødekomme medarbejdernes ønske om forkortede opsigelsesvarsler.

c. I forbindelse med større omstillinger og rationaliseringer skal behovet for omskoling, efteruddannelse og omplacering klarlægges, og der skal aftales retningslinier for gennemførelsen heraf, jf. samarbejdsaftalens pkt. 6.

d. Retningslinier for efteruddannelse/omskoling aftales med henblik på omskoling til anden beskæftigelse i institutionen, i den statslige sektor i øvrigt eller for at ruste medarbejderne til et job uden for den statslige sektor.

e. Efteruddannelsen/omskolingen tilbydes de grupper af medarbejdere, der er beskæftiget på de områder, hvor der skal ske personalereduktion, og som har været ansat i mindst 1 år med en beskæftigelsesgrad på mindst halv tid.

Der kan dog ikke gives tilbud om efteruddannelse/omskoling til personer, der er ansat midlertidigt eller tidsbegrænset.

f. I en forsøgsperiode på 2 år kan der nedsættes et omstillingsudvalg under SU, jf. punkt 1 i denne rammeaftale. Omstillingsudvalget kan i enighed træffe beslutning i konkrete sager. Opnås der ikke enighed i omstillingsudvalget, træffer ledelsen de nødvendige beslutninger.

Omstillingsudvalget skal bl.a. vurdere planlagte omstillinger og rationaliseringers konsekvenser for arbejds- og personaleforhold og medvirke ved udarbejdelse af projekter herom, herunder i projekter, der kan udløse økonomisk støtte i henhold til denne aftales pkt. 4.

Omstillingsudvalget skal i denne forbindelse tage stilling til

- \* i hvilket omfang der skal tilbydes tjenestefrihed med løn til efteruddannelse
- \* uddannelsesplaner for medarbejdere, der berøres af omstillingen
- \* planer for omplacering af medarbejdere
- \* træningsprogrammer i jobsøgning
- \* fratrædelsesordninger
- \* evt. mulighed for at etablere en jobbør
- \* gennemførelse af medarbejdersamtaler
- \* "markedsføring" af overtallige medarbejdere
- \* konsulentbistand.

g. Behovet for den enkelte medarbejders efteruddannelse vurderes.

I den forbindelse kan omstillingsudvalget udpege en uddannelsesansvarlig, der skal varetage udarbejdelsen af uddannelsesplaner for medarbejdere, der berøres af omstillingen. Uddannelsesplanerne udarbejdes i samråd med de berørte medarbejdere.

De enkelte uddannelsesplaner forelægges omstillingsudvalget. Ansvar for gennemførelsen af uddannelsesplanerne påhviler ledelsen.

### 3. Centrale initiativer

I det omfang det er nødvendigt eller hensigtsmæssigt at udarbejde fælles vejledninger o.lign. om spørgsmål i relation til denne aftale, varetager det centrale efteruddannelsesudvalg, der forudsættes nedsat under Centralrådet for Statens Samarbejdsudvalg, denne opgave. Der kan i denne forbindelse peges på en vejledning om etablering af jobbørser. Om udvalgets opgaver og sekretariatsbetjening henvises i øvrigt til Finansministeriets og CFU's fællesnotat af 23. februar 1990 om den fremtidige ramme for samarbejde på efteruddannelsesområdet samt nedenfor under pkt. 4.

#### 4. Finansiering

Der etableres en central fond under Finansministeriet til finansiering af konkrete omstillingsprojekter. Fondens midler aftales under de igangværende aftale- og overenskomstforhandlinger. Anvendelse af fondens midler besluttet af Finansministeriet, APD, efter indstilling fra Centralrådets efteruddannelsesudvalg. Der kan ydes engangsbeløb, der skal anvendes til konkrete projekter beskrevet af de enkelte myndigheder og institutioner evt. med bistand fra APD.

Ansøgning om andel i fondens midler indsendes gennem vedkommende ministerium til Centralrådets efteruddannelsesudvalg.

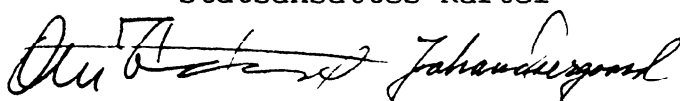
Ved konkrete omstillingsprojekter kan Fondens midler f.eks. anvendes til at finansiere

- efteruddannelse og omskoling som led i omstillingen
- fratrædelsesordninger
- træningsprogrammer i jobsøgning
- jobsøgning
- markedsføring af overtallige medarbejdere.
- konsulentbistand
- kursusudvikling og udvikling af efteruddannelses tilbud
- vejledning om jobbørser mv.

København, den 21. juni 1991

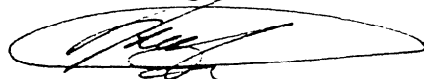
Statsansattes Kartel

Finansministeriet

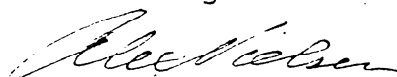




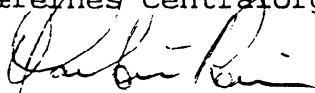
Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II



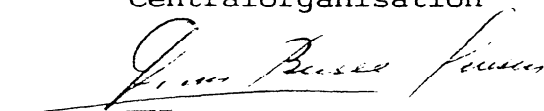
Akademikernes  
Centralorganisation



Lærernes Centralorganisation



Overenskomstansattes  
Centralorganisation









APD. nr. <b>67/91</b>	Aftale af <b>21. juni 91.</b>	Cirkulære af <b>21. juni 91.</b>
APD. j.nr. <b>7.kt. 1991-32101/004-1</b>		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 7. kt.		
Adresse: <b>Bredgade 43 DK-1260 København K</b>		<b>Telefon 33 92 33 44 Telefax 33 15 01 27</b>

