

Lokalaftale

vedrørende

etablering af pilotprojekt til afprøvning af Teambonus.

Aftalen er indgået mellem Tele Danmark Erhverv og TKF's Fællesudvalg i TDE i henhold til "Rammeaftale mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet om produktivitetsfremmende løndele", underskrevet den 10. august 1998.

1.

Formål.

Formålet med pilotprojektet er at afprøve de principper og intentioner der ligger til grund for Teambonuskonceptet

Teambonus omfatter i pilotperioden medarbejdere ansat i henhold til TKF Landsoverenskomsten, som er beskæftiget i Tele Danmark Erhverv, Erhvervskunde Drift Vest og Øst.

Teambonus anvendes i grupper, i henhold til bilag 1.

Lønssystemudvalget skal løbende informeres om status i pilotprojektet.

Teambonus skal motivere medarbejdere i et team til at implementere organisationens strategiske målsætninger og mål med den ønskede succes.

I organisationen identificeres de helt afgørende interne forretningsprocesser, som organisationen skal være fremragende til, for at kunne levere "værdipakker" til kunderne, samt at fastlægge de kompetencer hos medarbejderne, der er nødvendige for at nå målsætningerne, for de interne processer, for kunderne og for de økonomiske resultater.

Strategien kommunikeres gennem en række integrerede økonomiske og ikke-økonomiske fokusmål, der får lederne og medarbejderne til, at fokusere på de kritiske drivkræfter og sætter dem i stand til at rette deres initiativer og handlinger ind efter at realisere de strategiske mål.

2.

Aftale - og fokusperioder.

En aftaleperiode gælder normalt for ét år. Aftaleperioden opdeles i minimum 4 fokusperioder, normalt svarende til ét kalenderkvartal.

I pilotperioden er aftaleperioden dog 6 måneder. I pilotperioden opdeles aftaleperioden i 2 fokusperioder.

Lønssystemudvalget kan i pilotperioden foretage nødvendige ændringer og justeringer.

Det specifikke indhold for fokusperioderne skal være aftalt for det enkelte team på et Teamscorecard inden aftaleperiodens start.

Ændringer i Teamscorecard i en påbegyndt fokusperiode kræver endelig godkendelse i Lønssystemudvalget inden ikrafttrædelsen. Ændringer gennemføres med 1 måneds forudgående varsel.

Lønssystemudvalget godkender Teamscorecard`et inden ikrafttrædelsen af aftaleperioden.

3.

Principper for Teamscorecard.

Ved indgåelse af aftale om Teambonus anvendes et Teamscorecard opdelt i 5 overordnede fokusområder: Kunder, Personale, Innovation, Processer og Økonomi.

Lønssystemudvalget godkender Teamscorecard`et inden endelig ikrafttrædelse.

I pilotperioden er nedennævnte procentuelle fordelingsnøgle gældende, og følgende definitioner fastlægger grundlaget for et Teamscorecard:

- Pulje

Størrelsen af Target-, Plus- og Toppuljen skal modsvare den forventede indsats og sværhedsgraden af målene, og samtidig skal det økonomiske afkast for virksomheden, ved målopfyldelse på eller over målepunkternes måltal, kunne finansiere puljerne fuldstændigt.

I pilotperioden udgør Targetpuljen 50 % og Toppuljen 50% af den samlede pulje. Pluspuljen er i pilotperioden nulstillet.

I aftaleperioden kan puljebeløbene enten være ens eller variere fra fokus- til fokusperiode.

- Målepunkt

Målepunkter skal være specifikke, målbare, udfordrende, realistiske og tidsfastsatte. I aftaleperioden kan målepunkterne være ens, eller variere fra fokus- til fokusperiode.

- Måltal

Fastlagt og objektiv målbar størrelse, der tilknyttes målepunktet. I aftaleperioden kan et målepunkts måltal være ens, eller variere fra fokus- til fokusperiode.

- Måletidspunkt

Resultaterne for alle målepunkterne i Teamet skal måles på samme tidspunkt i henhold til definitionen for en fokusperiode.

- Målegrundlag

Entydig beskrivelse af nuværende kendt kilde eller data, hvori den faktiske måling foretages. Samtidig skal det sikres, at datagrundlaget er repræsentativt for indsatsmålingen og objektivt.

- Vægtning mellem målepunkter

Vægtningen mellem de enkelte målepunkter inden for hvert fokusområde aftales lokalt. I pilotperioden er vægtningen mellem målepunkterne aftalt i LØSU og fremgår af Teamscorecard'et.

I aftaleperioden kan vægtningen mellem målepunkterne i et fokusområde enten være ens eller variere fra fokus- til fokusperiode.

4.

Principper for bonusgulv - og loft.

Ved indgåelse af aftale om Teambonus fastlægges niveauet for hhv. Bonusgulv - og loft efter følgende principper:

- Bonusgulv (anvendes ikke i pilotperioden).

Fastlagt procentuelt ensartet niveau, hvor resultaterne af målingerne for alle målepunkterne, som minimum skal ligge, inden der udløses Target Bonus ved målopfyldelse på et eller flere målepunkter. Hvis et målepunkt ikke når bonusgulvet, udløses der ikke Target Bonus på andre målepunkter med målopfyldelse.

I aftaleperioden skal procentsatsen for bonusgulvet være ens.

- Bonusloft pr. målepunkt.

Fastlagt procentuelt niveau, hvortil der maksimalt udløses en Top Bonus.

I aftaleperioden skal procentsatsen for bonusloftet være ens.

5.

Belønningsstruktur.

I pilotperioden kan den maksimale andel af Teambonus pr. medarbejder max.. udgøre 4.200 kr.

Ud over den faste løn, aflønnes medarbejderen med en bonus sammensat af nedennævnte elementer.

- Target Bonus

Ved målopfyldelse pr. målepunkt, udløses den anførte procentandel af targetpuljen, således at hele targetpuljen udløses ved en målopfyldelse på alle målepunkterne.

- Top Bonus

Ved over-målopfyldelse pr. målepunkt, svarende til en tilvækst ud over målopfyldelse, udløses en forholdsmæssig andel – i hele kroner – af toppuljen. Målepunktets Target Bonus skal forinden være udløst.

- Plus Bonus (anvendes ikke i pilotperioden).

Ved målopfyldelse på alle målepunkterne - indenfor samme fokusperiode - svarende til målopfyldelse, udløses den anførte Plus Bonus.

6.

Opgørelse af Teambonus, herunder elever, vikarer og fravær.

Umiddelbart efter fokusperioden opgøres graden af målopfyldelse og den faktiske Teambonus beregnes. Resultatet fremlægges skriftligt for teamet senest 4 uger efter udløbet af en fokusperiode.

Teambonus er baseret på gruppevis udmøntning og udbetales på baggrund af en opgørelse af teamets resultat. Resultatet opgøres ved afslutningen af den aftalte fokusperiode. Resultatopgørelsen skal skriftligt godkendes af leder og medarbejder, hvorefter beløbet anvises til udbetaling.

Elever indgår i Teambonus med 50% indsats og en tilsvarende andel ved opgørelse af resultatet.

Vikarer indgår i Teambonus med 100% indsats og en tilsvarende andel ved opgørelse af resultatet.

Deltidsansatte indgår med den ansættelsesbrøk de er ansat.

Ved fravær i henhold til rammeaftalens § 3, beregnes udmøntningen efter flg. formel:
Bonus kroner = $(481 \text{ timer} - x \text{ timer}) / 481 \text{ timer}$. X udgør antallet af fraværstimer pr. kvartal.

Foreligger der dokumentation for, at udbetalt Teambonus fejlagtig er for stor, efterreguleres forskelsbeløbet i de næstfølgende bonusudbetalinger, indtil hele forskelsbeløbet er udlignet.

Foreligger der dokumentation for, at udbetalt Teambonus fejlagtig er for lille, efterreguleres forskelsbeløbet ved næstfølgende bonusudbetaling.

EDB værktøjer der anvendes i forbindelse med Teamscorecard-aftale, Teamscorecard-beregning og Teamscorecard-resultat er tilgængelige for Lønssystemudvalget.

7.

Principper for ind - og udtræden af Teambonus

Indtræden i Teambonus

Tidspunktet, svarende til ansættelsestidspunktet, afgør omfanget af medarbejderens andel af en TeamBonus. Indtræder medarbejderen på starttidspunktet for fokusperioden, deltager denne på lige fod med de øvrige i teamet. Indtræder medarbejderen efter starten af den første måned af fokusperioden, deltager denne med 2/3-dele, og indtræder medarbejderen efter starten af den anden måned af fokusperioden, deltager denne med 1/3-del.

Udtræden af TeamBonus

Tidspunktet, svarende til fratrædelsestidspunktet (både intern og ekstern), afgør omfanget af medarbejderens andel af en TeamBonus. Udtræder medarbejderen på sluttidspunktet for fokusperioden, deltager denne på lige fod med de øvrige i teamet. Udtræder medarbejderen inden starten af den sidste måned af fokusperioden, deltager denne med 2/3-dele, og udtræder medarbejderen inden starten af den anden sidste måned af fokusperioden, deltager denne med 1/3-del.

8.

Principper for ændringer i grundlaget

Organisationsændringer eller andre væsentlige ændringer herunder produkt eller metodeændringer der giver anledning til ændringer i grundlaget, konsekvensberegnes og forelægges for Lønssystemudvalget, hvor det afgøres om ændringerne er af en sådan karakter, at der skal indgås en ny aftale.

Beregningsgrundlaget, måleparametre, mv. kan i aftaleperioden kun ændres efter aftale i Lønssystemudvalget.

9.

Information.

Alle involverede medarbejdere informeres om Teambonus og pilotforløbet inden systemet iværksættes.

Der udarbejdes en informationsfolder om Teambonuskonceptet.

I pilotperioden afholdes der løbende statusmøder mellem involverede ledere og tillidsrepræsentater.

I pilotperioden afholdes statusmøder med de involverede medarbejdere efter aftale mellem leder og medarbejder.

10.

Etiske spilleregler.

Parterne er enige om, at sikre høj etik vedrørende anvendelse af data. Den enkelte medarbejder må og kan ikke alene bedømmes ud fra de registrerede data.

Data om enkeltpersoners præstationer må ikke offentliggøres.

11.

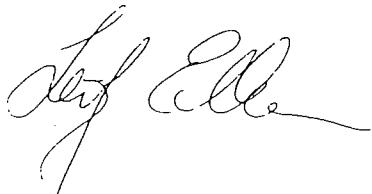
Ikrafttræden og opsigelse.

Lokalaftalen om Pilotprojektet Teambonus træder i kraft den 1. juni 1999. Prøveperioden er 6 måneder og afsluttes den 30. november 1999. Lokalaftalen bortfalder uden opsigelse den 30. november 1999.

TKF tog forbehold for en genforhandling af lokalaftalen såfremt grunddata til målepunktet "ordrefordeling", ikke er dokumenteret og aftalt senest 30. juni 1999.

Inden afslutningen af pilotforsøget evalueres forløbet mellem parterne med henblik på, at vurdere mulighederne for indgåelse af en permanent aftale.

For Tele Danmark Erhverv



For TKF Fællesudvalg i TDE

