

# Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

KL

Sundhedskartellet

|          |   |
|----------|---|
| Bilag A: | Principper for økonomi, styring, administration og anvendelse |
| Bilag B: | Aftalen om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen       |
| Bilag C: | Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb                      |
| Bilag D: | Råd og udvalg   |
| Bilag E: | Fælles drift af hjemmesiden Lederweb                          |
| Bilag F: | Økonomibilag  |
| Bilag G: | Oversigt over konkret aftalte fælles projekter                |

## **§ 1 Aftaleparter**

Aftalen gælder mellem KL og Sundhedskartellet (SHK).

## **§ 2 Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af parternes udviklingsaktiviteter, herunder at imødekomme kommunernes udfordringer i forhold til effektivisering, kvalitetsudvikling og innovation, udvikling af personalepolitik herunder kompetenceudvikling, medindflydelse og medbestemmelse, udvikling af det psykiske arbejdsmiljø samt udvikling af overenskomster og aftaler.

## **§ 3 Økonomi og styring, formidling m.v.**

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af Sundhedskartellets lønsam på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Det fælles grundlag for økonomi samt principper for styring og administration af aktiviteterne i denne aftale fremgår i øvrigt af bilag A og bilag F.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på Personaleweb. Der kan ikke anvendes midler til finansiering af selvstændige hjemmesider, der alene er rettet mod enkeltprojekter.

De relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne har ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på Personaleweb.

Herudover afhænger formidlingen af, om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

## **§ 4 Personaleweb**

Formålet med Personaleweb er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter.

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, bestående af repræsentanter fra KL, RLTN, KTO og Sundhedskartellet.

Parterne ansætter den fornødne medhjælp (redaktør). Redaktøren forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift af Personaleweb.

Det er repræsentanterne for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til § 3, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført – det daglige ansvar ligger hos redaktøren.

Af bilag C fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag F.

## **§ 5 Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)**

Mellem KL og KTO er indgået aftale af 16. februar 2013 om etablering af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen. Sundhedskartellet indtræder i PUK med én plads i Bestyrelsen for Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen<sup>1</sup>, én plads i Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre og én plads i Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov. Aftalen fremgår af bilag B.

Formålet med Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen er at fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved bl.a. at arbejde med

- at styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling,
- at fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven,
- at udvikle innovationskraft,
- måleredskaber og evalueringskulturer,
- at fremme godt lederskab,
- at sætte borgeren i centrum,
- at udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

Parterne er enige om, at tredje dot i bilag B, §1 om metoder også gælder for SHK.

SHKs indtræden i PUK kan opsiges med tre måneders varsel til ophør ved udgangen af en kalendermåned i forbindelse med fornyelsen af den eksisterende overenskomst.

De afsatte midler til Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen fremgår af bilag F.

## **§ 6 Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter**

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Af bilag A fremgår det, hvilke krav en projektbeskrivelse skal opfylde. Det skal bl.a. fremgå, hvordan projektet er organiseret, hvordan projektet formidles samt et budget for projektet.

Koordinatorerne har bl.a. til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at godkende nye projektbeskrivelser og at følge allerede besluttede projekter inden for området. Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

---

<sup>1</sup> I henhold til den indgåede aftale består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger og 4 repræsentanter fra KTO samt 1 repræsentant fra SHK og evt. eksterne ressourcepersoner.

## **§ 7 Væksthus for ledelse**

Mellem KL og KTO er indgået aftale af 14. november 2012 om Væksthus for Ledelse. Sundhedskartellet er indtrådt i Væksthuset med én plads i hvert af de tre væksthuse og med én repræsentant i styregruppen for Væksthus for Ledelse.

Formålet med Væksthus for Ledelse er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne og regionerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne/regionerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

De afsatte midler til Væksthus for Ledelse fremgår af bilag F.

## **§ 8 Lederweb**

Formålet med Lederweb er:

- at styrke lederne i kommuner og regioner,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for Væksthus for Ledelse, jf. § 7. Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag F.

## **§ 9 Råd og udvalg**

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL, RL/TN, KTO og Sundhedskartellet.

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder, at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indebærer bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver. Parterne har dermed bl.a. indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag F.

### **§ 10 Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret**

Der afsættes et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem KL og Sundhedskartellet.

### **§ 11 Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale har virkning fra 1. april 2013 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København den

For

KL

For

Sundhedskartellet

## Bilag A

### Principper for økonomi, styring, administration og anvendelse af de afsatte midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. På de i §§ 4, 7, 8 og 9 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag F.

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag F. Halvdelen af bidragene ydes til Sundhedskartellet og halvdelen til KL.

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KL og Sundhedskartellet:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være minimum en lønmodtager og en arbejdsgiverrepræsentant.

- **Kommunal medfinansiering af projekter indenfor § 5**

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50 % finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50 % af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af en arbejdsgiver- og en lønmodtagerrepræsentant.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

#### • **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal indeholde visse grundoplysninger, og det betyder, at en projektbeskrivelse skal indeholde følgende elementer:

- projektets titel og baggrund
- projektets formål og succeskriterier
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet (budget)
- hvordan projektet i overordnede træk tænkes gennemført
- hvordan projektets resultater tænkes formidlet
- evaluering af projektet

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

#### • **Formidling til målgruppen og evaluering af projekterne**

I alle aktiviteter med ekstern målgruppe skal indgå formidlingsmæssige overvejelser om, hvordan aktiviteten bedst formidles til målgruppen. Projektledere opfordres til at afklare formidlingsstrategi, produkt- og kommunikationsform.

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

I henhold til § 3 har de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på Personaleweb.

Herudover afhænger formidlingen af, om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

#### • **Principper for projektledelses- og konsulent honorering**

I projekter, hvor parterne bidrager med projektledere, fortsætter hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

- **AUA-koordinatorer og sekretariatsbetjening**

En repræsentant fra hhv. KL og Sundhedskartellet er overordnede koordinatorer for AUA-aftalen. Koordinatorerne har overordnet sekretariatsansvar for den samlede AUA-aftale, og forestår koordinationen mellem aktivitetsområderne i aftalen. Koordinatorerne agerer endvidere som repræsentanter for parterne ift. godkendelse af projektbeskrivelser mv. iht. § 6.

## Bilag B

### Aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)

KL på den ene side og KTO på den anden side indgår følgende aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen med henblik på at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

KL's og KTO's målsætning med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen er, at kommuner, kommunale arbejdspladser og (personale)organisationer i samarbejde med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen vil medvirke til og/eller deltage i aktiviteter, der kan bidrage til at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

#### § 1 Formål og idégrundlag

Det er vigtigt med en velfungerende kommunal sektor både for borgerne og virksomhederne i det danske samfund. Den økonomiske krise har sat den offentlige sektor under pres og en generel forbedring af den offentlige økonomi har længere udsigter. Samtidig skal kvaliteten af den kommunale service fortsat udvikles. For at sikre en stadig mere effektiv kommunal opgaveløsning, er det nødvendigt i højere grad at sætte borgeren og kerneopgaven i centrum for udviklingen af de kommunale arbejdspladser. Medarbejdere og ledere er centrale aktører til at sikre disse målsætninger.

Parterne er enige om, at det er væsentligt for udviklingen af kerneopgaverne og for en effektiv opgaveløsning, at der er et involverende samarbejde på tværs af faggrupper. Samarbejdet om opgaveløsningen bør være kendetegnet ved en høj grad af "Social kapital", høj faglighed, tillid, kvalitet og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø.

Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen skal fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved bl.a. at arbejde med

- at styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling,
- at fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven,
- at udvikle innovationskraft,
- måleredskaber og evalueringskulturer,
- at fremme godt lederskab,
- at sætte borgeren i centrum,
- at udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

Metoderne kan fx være

- projekter mellem ledelse og medarbejdere i kommuner og på kommunale arbejdspladser,
- projekter mellem KL og en eller flere faglige organisationer,
- projekter mellem KL og KTO,

- partnerskaber<sup>2</sup>,
- at styrke og støtte lokale personalepolitiske aktiviteter,
- debatmøder og arrangementer,
- kampagner,
- inspirationsmateriale.

## § 2 Organisering og styring

### *Stk. 1*

Parterne nedsætter 5 partssamarbejder med udgangspunkt i de kommunale kerneopgaver. Parterne er enige om, at en væsentlig forudsætning for udvikling og løsning af kerneopgaverne er, at det sker i samarbejde mellem de forskellige faggrupper på arbejdspladserne.

Det er vigtigt, at de relevante partssamarbejder samarbejder om og koordinerer aktiviteter, som vedrører temaer, der går på tværs af partssamarbejderne.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn omhandler kerneopgaverne omkring børn og unge fx på daginstitutioner, folkeskoler og i klubber. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre omhandler kerneopgaverne omkring ældre og sundhed fx på sundheds- og forebyggelsescentre, trænings- og rehabiliteringscentre, plejecentre og hjemmeplejen m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov omhandler kerneopgaverne omkring psykiatri, handicap, udsatte børn og voksne m.v. fx på myndighedsenheder, socialpsykiatriske tilbud, bo- og døgntilbud, aflastningstilbud, misbrugscentre m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere omhandler kerneopgaverne omkring borgerservice, sagsbehandling og beskæftigelse m.v. fx på borgerservicecentre, rådhus og jobcentre. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforenin-

---

<sup>2</sup> Partnerskaber betyder, at der kan inddrages andre end ansatte i kommunerne, fx idrætsforeninger, ældreråd, frivillige og borgergrupper.

ger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere omhandler kerneopgaverne omkring kultur, idræt, planlægning, miljø, natur, renovation m.v. fx på biblioteker, kulturhuse, musikskoler, svømmehaller, idrætsanlæg, park- og vej, natur og vand m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

### *Stk. 2*

Hvert partssamarbejde disponerer over egne midler til at igangsætte aktiviteter indenfor formålet jf. § 1. Beslutninger forudsætter enighed blandt parterne i de respektive partssamarbejder.

Såfremt et partssamarbejde er blevet suppleret med et eller flere overenskomstprojekter, som er aftalt ved organisationsfor-handlingerne og som omhandler temaer indenfor partssamarbejdets formål, kan der alene foretages ændringer i disse projekter, såfremt de parter (KL og den eller de respektive organisationer), som har aftalt projektet ved organisationsforhandlingerne, er indforstået hermed.

KL varetager formandsposten, og en repræsentant fra en af de faglige organisationer i de respektive partssamarbejder varetager næstformandsposten i hvert partssamarbejde. Formandskabernes rolle er – i samarbejde med sekretariatet – at forberede møder i deres respektive partssamarbejde, samle op på møderne og inddrage medlemmerne af partssamarbejdet. Desuden er det formandskabernes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne og sikre fremdriften i partssamarbejdernes arbejde.

### *Stk. 3*

Parterne nedsætter en bestyrelse for Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen, som kan igangsætte tværgående initiativer og koordinere på tværs af partssamarbejder, når flere partssamarbejder har opgaver på tværs. Bestyrelsen kan også foreslå tværgående og strategiske temaer sat på dagsordenen i de enkelte partssamarbejder. Bestyrelsen kan derudover afholde arrangementer med udgangspunkt i tværgående temaer. Bestyrelsen består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger og 4 repræsentanter fra KTO samt én repræsentant fra Sundhedskartellet og evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v.

KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten.

Bestyrelsen disponerer over egne midler. Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen.

Bestyrelsen træffer beslutning om den fælles sekretariatsbetjening af partssamarbejdet. Udgifter hertil afholdes af bestyrelsen.

*Stk. 4*

Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af 1-2 repræsentanter fra hvert af sekretariatene i KL og KTO. Styregruppen forbereder og følger op på møderne i bestyrelsen, følger aktiviteterne i partssamarbejderne og fastlægger rammerne for driften af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen i samarbejde med sekretariatet, jf. §3.

### **§ 3 Sekretariat**

Der etableres med reference til styregruppen et fælles sekretariat for Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen, som finansieres indenfor bestyrelsens ramme.

### **§ 4 Økonomi**

*Stk. 1*

Finansieringen af Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen sker via Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på henholdsvis KL/KTO-området og KL/SHK-området.

*Stk. 2*

Fordelingen af midler til bestyrelsen og de enkelte partssamarbejder fastlægges i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på henholdsvis KL/KTO-området og KL/SHK-området.

### **§ 5 Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Denne aftale har virkning fra 1. april 2013.

*Stk. 2*

Hver af parterne kan skriftligt opsiges aftalen med tre måneders varsel i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

*Stk. 3*

Aftalen kan uden opsigelse ændres, såfremt aftaleparterne er enige herom.

København, den

For KL

For KTO

## Bilag C

### Fælles drift og udvikling af hjemmesiden [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)

Hjemmesiden [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk) er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

#### Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af den kommunale personalepolitik m.v.,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de partsetablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

#### Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er de kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

#### Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

## **Bilag D**

### **Råd og udvalg**

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

#### **Sekretariat for Erhvervsrettede Serviceuddannelser (SEVU)**

- Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE)

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

## **Bilag E**

### **Lederweb**

#### **Formål**

Formålet med hjemmesiden er

- at styrke de kommunale ledere,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

#### **Målgruppe**

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner.

#### **Indhold**

Hjemmesiden indeholder pt. følgende emner/indgange:

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen),
  - Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale),
  - Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
- og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser.

## Bilag F

### Økonomibilag

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter ved O.13.

Beregning iht. SBG13, version II pr. 3. december 2012.

#### 1. Økonomisk ramme

|   |             |
|---|-------------|
| Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4.2013 (1.000 kr.): | 164.638.054 |
| Heraf SHK-området (1.000 kr.):                        | 10.325.444  |

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på SHK-området (0,031% af lønsummen) pr. år: 3, 201 mio. kr.

#### Fordeling af midlerne til rådighed

#### 2.

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

| §    | Aktivitet   | O.13             |
|------|---|------------------|
| §4   | Personaleweb  | 75.787           |
| § 5  | Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen                                | 972.306          |
|      | Bestyrelsen   |                  |
|      | Bestyrelsesaktiviteter (Projekter, arrangementer, initiativer mv.)          | (115.416)        |
|      | Fælles sekretariat  | (33.454)         |
|      | Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre                     | (423.604)        |
|      | Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov | (399.832)        |
| § 6  | Overenskomstaftalte projekter, v. OK-parter                                 | 639.289          |
| § 7  | Væksthus for ledelse  | 388.413          |
| § 8  | Lederweb  | 58.207           |
| § 9  | Råd & udvalg  | 612.603          |
| § 10 | Bufferpulje <sup>3</sup>  | 0                |
|      | Centrale sekretariatsaktiviteter  | 454.284          |
|      | <b>I alt til udviklingsmæssige aktiviteter pr. år (mio.kr)</b>              | <b>3.200.888</b> |

<sup>3</sup> Der er herudover pr. 16.01.13 opgjort kr. 1.226.045 i restmidler.

## Bilag G

### Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

KL og Sundhedskartellet er enige om i perioden i fællesskab at afsætte midler til følgende projekter:

|                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Kønsmainstreaming                   | 44.000                     |
| MEDhåndbog                          | 200.000                    |
| MED-uddannelse                      | Mindst 13.000 – max 31.350 |
| Arbejdstidsprojekt                  | 500.000                    |
| Overenskomstdækning af Farmakonomer | 250.000                    |
| Overenskomstdækning af Jordemødre   | 250.000                    |
| Camp om lokal løndannelse           | 15.000                     |
| Kliniske retningslinjer             | 1.000.000                  |
| I alt kr.                           | 2.290.350                  |

Projekterne finansieres af de afsatte §6-midler, samt kr 1.011.772 af restmidlerne, jf. bilag F.