

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

August 2015

Bilag A *Principper for styring og anvendelse*

Bilag B *Aftale om Fremfærd, jf. § 5*

Bilag C *Råd og udvalg, jf. § 10*

Bilag D *Nyt fælles site til partsformidling jf. § 9*

Bilag E *Fælles drift af hjemmesiden Lederweb, jf. § 8*

Bilag F *Aftale om Væksthus for Ledelse*

Bilag G-1 og G-2 *Økonomiske forhold*

§ 1 Aftaleparter

Aftalen gælder mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 2 Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af parternes udviklingsaktiviteter, herunder udvikling af personalepolitik, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

Formålet understøttes ved, at denne aftales aktiviteter omfatter samarbejde både mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer og mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 3 Topmøde

Overenskomstparterne er enige om, at parterne mødes og drøfter udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked. Der er enighed om, at sådanne drøftelser bl.a. kan faciliteres i regi af Aftalen om Udviklingsmæssige Aktiviteter. Til formålet afsættes midler i overensstemmelse med bilag G-1.

§ 4 Koordinering, styring, formidling mv.

Stk. 1 Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Det fælles grundlag for styring og finansiering af aktiviteterne, der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2 Koordinering

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via Personaleweb hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Stk. 3 Formidling

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles, jf. afsnit om formidling og evaluering i bilag A.

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

§ 5 Fremfærd

Mellem KL og Forhandlingsfællesskabet er indgået aftale om etablering af Fremfærd. Den gældende aftale fremgår af vedlagte bilag B.

Stk. 1 Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og Forhandlingsfællesskabet varetager næstformandsposten, jf. den indgåede aftale¹.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet med Fremfærd 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.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til Fremfærd fremgår af bilag G-1.

§ 6 Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1 Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter fremgår af bilag G-2. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2 Formål og opgaver

Projekterne er et udtryk for, hvad der ved Forhandlingsfællesskabsforhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre, og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

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

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag G-2.

§ 7 Væksthus for ledelse

Mellem KL og Forhandlingsfællesskabet er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af "Væksthus for ledelse". Den gældende aftale fremgår af vedlagte bilag F.

¹ I henhold til den indgåede aftale består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 5 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, og 5 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet og evt. eksterne ressourcerpersoner.

Stk. 1 Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og Forhandlingsfællesskabet varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler ².

Stk. 2 Formål og opgaver

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.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til ledelsesprojekterne fremgår af bilag G-1.

§ 8 Lederweb

Stk. 1 Styring

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for Væksthus for ledelse, jf. § 7, stk. 1.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Lederweb i et samarbejde med Danske Regioner. I givet fald indgår en repræsentant fra RLTN i det sekretariatsmæssige arbejde.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden 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.

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

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag G-1.

² I henhold til de indgåede aftaler består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra RLTN, 1 repræsentant fra de regionale direktioner og 4 (5) repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet.

§ 9 Nyt fælles site til partsformidling

Stk. 1 Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af KL og Forhandlingsfællesskabet.

En redaktør - ansat af parterne - forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift af det nye fælles site til partsformidling.

Det er styregruppen nedsat af parterne, der har det overordnede ansvar for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til § 4, stk. 3. Det daglige ansvar ligger hos redaktøren.

Stk. 2 Formål og opgaver

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

Af bilag D fremgår rammerne for drift og udvikling af sitet.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til det fælles site fremgår af bilag G-1.

§ 10 Råd og Udvalg

Stk. 1 Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd 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 C fremgår hvilke Råd og Udvalg, der ydes tilskud til.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag G-1.

§ 11 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 Forhandlingsfællesskabet.

§ 12 Økonomiske forhold

Stk. 1 Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Såfremt der etableres fælles fora med deltagelse af bå-

de KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet på de i §§ 7 og 8 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN med udgangspunkt i deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag G-1.

Stk. 2 Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag G-1. Halvdelen af bidragene ydes til Forhandlingsfællesskabet og halvdelen til KL. Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

Stk. 3 Regnskab og revision af AUA-midlerne

Parterne udarbejder i fællesskab et overordnet revideret regnskab for midlernes anvendelse, herunder reviderede regnskaber for de enkelte formålsbestemmelser i AUA-aftalen, jf. bilag A.

§ 13 Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2015 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 4/10-15

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer



For Forhandlingsfællesskabet

Anders B. Christensen / Helle Basse



Bilag A

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter, der etableres i samarbejde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet:

- **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 der være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **Kommunal medfinansiering af projekter**

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 AUA-midlerne 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. AUA-midlerne**

AUAmidler 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.

AUAmidlerne kan i udgangspunktet ikke anvendes til indkøb af it-udstyr (hardware). Såfremt der i konkrete projekter findes behov for indkøb af hardware, kan dette alene ske efter eksplicit aftale med AUA-koordinatorerne.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli, og er senest til rådighed på AUA-kontiene den 1. september hvert år.

AUA-midlerne skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

- **Regnskab og revision af AUA-midlerne**

Parterne udarbejder i fællesskab et overordnet regnskab for midlernes anvendelse – samt særskilte regnskaber for hvert af de enkelte formålsområder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden. Reviderede regnskaber for de enkelte formål sendes til AUAkoordinatorerne senest den 1. august i det år, hvor der er indgået ny overenskomst.

Regnskaberne revideres af den til enhver tid værende revisor i vedkommende sekretariat, hvorfra det pågældende formål administreres.

Den revision, der foretages, omfatter følgende:

- Kontrol af at samtlige AUA-midler er gået ind.
- Kontrol af at midlerne er viderefordelt til de enkelte formål i overensstemmelse med aftalen samt efterfølgende aftalte justeringer. Forbruget i de underliggende projekter kontrolleres med enkelte stikprøver.
- Kontrol af økonomistyringen i forhold til de viderefordelte midler, herunder:
 - At flytning af midler mellem aftalens formål er i overensstemmelse med indgået aftale mellem parterne
 - At bogføringen sker rettidigt og under korrekte formål og projekter
 - At der modtages revisionspåtegnete regnskaber retur for de enkelte formål i overensstemmelse med indgåede aftaler. Det vil ved O.15 sige for Fremfærd, Væksthus for ledelse og Lederweb under ét, Personaleweb/Det nye fælles site til partsformidling samt Råd og Udvalg.
 - Topmøder, §6, bufferpulje og sekretariatsbidrag revideres som led i den overordnede revision.

• **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 såvel en arbejdsgiver- som 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.

I tilfælde, hvor flere organisationer har en væsentlig interesse i projektet, er der mulighed for at have flere projektledere på lønmodtagersiden. Det skal i den forbindelse afklares, hvem af disse projektledere, der har kontakten med KL samt ansvaret for projektets fremdrift og økonomi..

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

• **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et 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, herunder posterne projektlederhonorar, partskonsulenthonorar, fremmede ydelser samt eventuelle indtægter),
- 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 skal således afklare formidlingsstrategi, produkt- og kommunikationsform, herunder hvorledes produktet gøres tilgængeligt på nettet.

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

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

- **Principper for projektledelses- og konsulentbetheronoring**

Der afsættes projektledelseshonorarer i henhold til hidtidig praksis, dvs. som udgangspunkt 10 % af den samlede projektsum til hver part. Dette udgangspunkt er gældende, også selv om der indgår anden medfinansiering til projekterne end finansiering i.h.t. denne aftale. 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 projekterne kan der anvendes såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (dvs ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal fremgå af projektbeskrivelsen, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens budget.

Udbetaling af projektledelseshonorar for projekters afsluttende fase kan først ske, når de sekretariatsansvarlige har godkendt regnskab samt evaluering af projektet.

Der skal påregnes op til fire ugers ekspeditionstid fra regnskab og evaluering er indleveret til godkendelse, til pengene kan udbetales.

- **AUA-koordinatorer og sekretariatsbetjening**

Af hensyn til økonomistyring påser KL og Forhandlingsfællesskabets sekretariater de økonomiske forhold i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter.

Bilag B

Aftale om Fremfærd

KL på den ene side og Forhandlingsfællesskabet på den anden side indgår følgende aftale om Fremfærd med henblik på at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

KL's og Forhandlingsfællesskabets målsætning med Fremfærd er, at kommuner, kommunale arbejdspladser og (personale)organisationer i samarbejde med Fremfærd 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.

Fremfærd 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 Forhandlingsfællesskabet,

- partnerskaber³,
- at styrke og støtte lokale personalepolitiske aktiviteter,
- debاتمøder og arrangementer,
- kampagner,
- inspirationsmateriale.

§ 2 Organisering og styring

Stk. 1

Parterne nedsætter 5 ekspertområder 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 ekspertområder samarbejder om og koordinerer aktiviteter, som vedrører temaer, der går på tværs af ekspertområderne.

Fremfærd Børn omhandler kerneopgaverne omkring børn og unge fx på daginstitutioner, folkeskoler og i klubber. Fremfærd 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 ekspertområdet.

Fremfærd Ældre omhandler kerneopgaverne omkring ældre og sundhed fx på sundheds- og forebyggelsescentre, trænings- og rehabiliteringscentre, plejecentre og hjemmeplegen m.v. Fremfærd 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.

Fremfærd 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. Fremfærd 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 ekspertområdet.

Fremfærd Borgere omhandler kerneopgaverne omkring borgerservice, sagsbehandling og beskæftigelse m.v. fx på borgerservicecentre, rådhus og jobcentre. Fremfærd Borgere 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” res-

³ Partnerskaber betyder, at der kan inddrages andre end ansatte i kommunerne, fx idrætsforeninger, ælde- råds, frivillige og borgergrupper.

sourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i ekspertområdet.

Fremfærd 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. Fremfærd 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 ekspertområdet.

Stk. 2

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

Såfremt et ekspertområde er blevet suppleret med et eller flere overenskomstprojekter, som er aftalt ved organisationsforhandlingerne og som omhandler temaer indenfor ekspertområdets 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 ekspertområder varetager næstformandsposten i hvert ekspertområde. Formandskabernes rolle er – i samarbejde med sekretariatet – at forberede møder i deres respektive ekspertområde, samle op på møderne og inddrage medlemmerne af ekspertområdet. Desuden er det formandskabernes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne og sikre fremdriften i ekspertområdets arbejde.

Stk. 3

Parterne nedsætter en bestyrelse for Fremfærd, som kan igangsætte tværgående initiativer og koordinere på tværs af ekspertområderne, når flere ekspertområder har opgaver på tværs. Bestyrelsen kan også foreslå tværgående og strategiske temaer sat på dagsordenen i de enkelte ekspertområder. Bestyrelsen kan derudover afholde arrangementer med udgangspunkt i tværgående temaer. Bestyrelsen består af 2 repræsentanter fra KL, 5 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger og 5 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet og evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v.

KL varetager formandsposten og Forhandlingsfællesskabet varetager næstformandsposten.

Bestyrelsen disponerer over egne midler. Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen. Bestyrelsen træffer beslutning om den fælles sekretariatsbetjening af Fremfærd. Udgifter hertil afholdes af bestyrelsen.

Stk. 4

Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af 1-2 repræsentanter fra hvert af sekretariatene i KL og Forhandlingsfællesskabet. Styregruppen forbereder og følger op

på møderne i bestyrelsen, følger aktiviteterne i ekspertområderne og fastlægger rammerne for driften af Fremfærd i samarbejde med sekretariatet, jf. §3.

§ 3 Sekretariat

Der etableres med reference til styregruppen et fælles sekretariat for Fremfærd, som finansieres indenfor bestyrelsens ramme.

§ 4 Økonomi

Stk. 1

Finansieringen af Fremfærd sker via Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets område.

Stk. 2

Fordelingen af midler til bestyrelsen og de enkelte ekspertområder fastlægges i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets område.

§ 5 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2

Hver af parterne kan skriftligt opsigse 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 1/10-15

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag C

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- **Sekretariatet for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser (SEVU)**
- Bestyrelsen for SEVU
- Fagligt Udvalg for Pædagogisk Assistentuddannelse og Social- og Sundhedsuddannelserne (PASS), herunder DM i SOSU
- Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og for Social- og Sundhedsområdet (EPOS), herunder:
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE)
- **Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen og Serviceerhvervenes efteruddannelsesudvalg (SUS)**
- Uddannelsesudvalget for rengøring og service
- **Uddannelsesnævnet, herunder**
- Bestyrelsen for Uddannelsesnævnet
- Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL)
- **Fagligt udvalg for kontoruddannelse (FU-kontorer)**
- **Fagligt udvalg for tandklinikassistentuddannelsen (FUTKA)**
- **Fagligt udvalg for ejendomsserviceteknikeruddannelsen**

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 parter⁴.

⁴ Parterne er fra og med 1. januar 2016 udtrådt af Fagligt fællesudvalg for struktør-, brolægger- og tagdækkeruddannelsen. Parterne er dog enige om, at såfremt der i perioden viser sig en større stigning i antallet af elever på uddannelsen på det kommunale område, eller der i øvrigt viser sig at opstå et behov, optager parterne drøftelser om evt. genoptagelse af repræsentationen i udvalget.

Bilag D

Fælles drift og udvikling af nyt fælles site til partsformidling

KL og Forhandlingsfælleskabet udvikler og driver et fælles site til partsformidling.

Formål

Formålet med sitet er at imødekomme brugernes og parternes ønsker og behov i forhold til bred formidling om udviklingen af de kommunale kerneopgaver og arbejdspladser, herunder formidling af udviklingsaktiviteter i regi af Fremfærd samt personalepolitiske emner.

Målgruppe

Målgruppen for det fælles site til partsformidling er alle med interesse for udviklingen af de kommunale kerneopgaver samt personalepolitiske emner, fx kommunale ledere og medarbejdere samt organisationsrepræsentanter og politikere.

Indhold

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

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.lederweb.dk

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.

Udvikling af hjemmesiden

Sekretariatsrepræsentanterne skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Bilag F

Aftale om Væksthus for ledelse

KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det følgende kaldet parterne, indgår følgende aftale om Væksthus for ledelse med henblik på dels at styrke det fremtidige udviklingsarbejde om rammebetingelserne for ledelse og dels fokusere ledelse som fag.

§ 1 Formål og idégrundlag

Formålet med etablering af 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 og regionerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

§ 2 Styring

Stk. 1

Parterne nedsætter en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra Danske Regioner, 1 repræsentant fra de regionale direktioner og 4 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet. Der gives derudover mulighed for, at Forhandlingsfællesskabet kan udpege 1 repræsentant yderligere til Væksthusets bestyrelse. KL varetager formandsposten og Forhandlingsfællesskabet varetager næstformandsposten.

Stk. 2

Bestyrelsen træffer alle overordnede og langsigtede beslutninger i forhold til væksthusets aktiviteter og udviklingsarbejde.

Stk. 3

Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen. Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4

Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af én repræsentant fra sekretariatene i KL og Danske Regioner og 2 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabets sekretariat. Styregruppen forbereder og følger op på bestyrelsesmøder og fastlægger rammerne for Væksthus for ledelses drift i samarbejde med Væksthusets sekretariat.

Med reference til bestyrelsen nedsættes 3 ”væksthuse”, der dels har til formål at fokusere på rammebetingelserne for ledelse i forhold til

- 1) et ledelsesniveau for topchefer, dvs. kommunaldirektører, forvaltningschefer/-direktører i kommunerne, samt medlemmer af direktionen og hospitals/sygehusdirektører i regionerne,
- 2) et ledelsesniveau for ledere/chefer, der har andre ledere under sig,
- 3) et ledelsesniveau for institutionsledere og andre ledere, der har medarbejdere under sig,

og dels har til opgave at gennemføre de i § 1 nævnte aktiviteter.

De tre ”væksthuse” for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere etableres med i alt 3-6 repræsentanter for henholdsvis KL og de kommunale chefforeninger, i alt 2-3 repræsentanter for Danske Regioner/ledelsesrepræsentanter fra de relevante ledelsesniveauer i regionerne på den ene side og 3-7 repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet på den anden side.

Værterne for de tre væksthuse repræsenteres af arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden, idet Akademikerne, HK/Kommunal og FTF-K er repræsenteret i henholdsvis væksthuse 1, 2 og 3.

Værternes rolle er at forberede møder i deres respektive væksthuse, samle op på møderne, inddrage medlemmerne af væksthuset, samt koordinere på tværs af væksthuse. Desuden er værternes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne, og sikre fremdriften i væksthuses arbejde.

§ 3 Sekretariat

Stk. 1

Der etableres med reference til bestyrelsen et sekretariat for Væksthus for ledelse.

- Sekretariatet servicerer bestyrelsen, og varetager i øvrigt de opgaver, der skal løses i perioden mellem møderne i bestyrelsen,
- sekretariatet servicerer styregruppen for Væksthus for ledelse, og refererer i den daglige drift til styregruppen,
- sekretariatet servicerer og understøtter projekter og tværgående opgaver i væksthuse,
- sekretariatet yder formidlingsbistand/-rådgivning til projekterne i væksthuse, og
- sekretariatet varetager opgaven med udvikling og drift af lederweb.dk.

§ 4 Økonomi

Stk. 1

Finansieringen af Væksthus for ledelse sker via de midler, der aftales hertil i ”Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter”. Følgende aftaleområder finansierer Væksthus for ledelse:

- KL og Forhandlingsfællesskabet
- RLTN og Forhandlingsfællesskabet

Stk. 2

Bestyrelsen fastsætter fordelingen af midler til aktiviteter, udviklingsforløb, sekretariatsfunktion, webfunktioner mv.

§ 5 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den

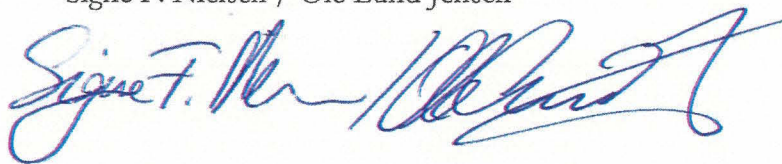
For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer



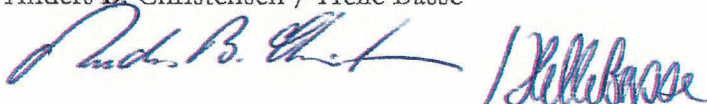
For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe F. Nielsen / Ole Lund Jensen



For Forhandlingsfællesskabet

Anders B. Christensen / Helle Basse



Bilag G-1

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, O.15

FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG15, version II pr. 16.01.2015

1. Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4. 2015:	166.916.495.700
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets område (0,031% af lønsummen) pr. år: 51.744.114 kr.	

2. Fordeling af midlerne til rådighed

§	Aktivitet	I alt
§3	Topmøder om tendenser og udfordringer på det kommunale arbejdsmarked	99.000
§5	Fremfærd (Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen)	16.293.000
	Bestyrelsen	
	- Bestyrelsesaktiviteter (Projekter, arrangementer, initiativer mv.)	(1.841.000)
	- Fælles sekretariat	(1.321.000) ⁵
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Børn	(4.153.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Ældre	(2.812.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Særlige behov	(2.656.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Borger	(2.004.000)
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Bruger	(1.506.000)
§6	Overenskomstaftalte projekter, v. OK-parter	8.553.322 ⁶
	Overenskomstaftalte projekter i FF-regi	2.087.000 ⁷
§7	Væksthus for Ledelse	6.555.000
§8	Lederweb	983.000
§9	Nyt fælles site til partsformidling	2.210.000 ⁸
§10	Råd og Udvalg	6.969.000

⁵ Fremfærdssekretariatet viste sig ved O.13 at være underfinansieret. Der blev tilført godt 1,5 mio fra KTOområdet i perioden. Årlig drift i uændret form er budgetteret til 1,32 mio af Fremfærd.

⁶ Der tilføres kr. 8.433.849 af tidligere overenskomstperioders atp-og gruppelevsmidler m.v. ud over de årlige 8.553.322 kr.

⁷ Der tilføres kr. 10.899.000 af tidligere overenskomstperioders AUAmidler ud over de 2.087.000 kr.

⁸ Personaleweb fortsætter med sin hidtidige økonomi (kr. 1.221.787) ind til 1. juli 2016.

§11	Bufferpulje	934.792
§12	Revision	60.000
	Centrale sekretariatsaktiviteter	7.000.000
	I til udviklingsmæssige aktiviteter	51.744.114

Bilag G-2

Fordeling af § 6 projekter.

	Projektitel	Sum
	Akademikerne	
1	Mobilitets- og beskæftigelsesfremme	1.500.000
2	Fremtidens krav til psykologer i PPR	1.500.000
3	Innovation på offentlige arbejdspladser	850.000
4	Talent-og karriereudviklingsprogram for seniorer	400.000
5	Arbejdstid, ledelsesopgaver og normering (tandlæger)	400.893
6	Klinisk arbejde i kommunerne (lægerne)	400.000
	FTF-K	
7	Opfølgning på arbejdstid på undervisningsområderne (LC)	4.000.000
8	Skoleledelse i reformatider (LC)	1.200.000
9	Funktionstillæg for tale-og høreundervisning (kortlægning) m.v. (LC)	200.000
10	Udvikling af den pædagogiske praksis på dagtilbudsområdet (BUPL)	1.500.000
11	Pædagogers arbejde i skolen (BUPL)	750.000
12	Dagarbejdstid på det pædagogiske område (BUPL)	500.000
13	Fag og Kompetence – optimering af indsatsen for demente samt rehabiliteringsforløb (SHK)	2.406.984
14	Selvtilrettelæggelse (SHK)	400.000
15	Dagarbejdstid (SHK)	300.000
	OA	
16	Fremtidige fagligheder på IT-området (HK)	400.000
17	Skolesekretærens kompetenceprofil i lyset af folkeskolereformen (HK)	500.000
18	Administrationsbachelorstuderendes kompetencer og toninger (HK)	500.000
19	Administrationsfaglighed (HK)	100.000
20	Fortsat implementering af kompetencefonden, strategiske behov og udvikling hele arbejdslivet (HK)	400.000
21	Forenkling af overenskomstens dækningsområde (SL)	400.000
22	Evidens, dokumentation og effektmåling (SL)	1.200.000
23	Styrket samspil mellem nyeste viden og socialrådgivernes kommunale praksis (DS)	500.000
24	Sammenskrivning af overenskomster til Overenskomst for drift og vedligehold (3F)	700.000
25	Kommunernes økonomifunktion (HK)	160.000
	FOA	
26	Dagplejen – en del af fremtidens pasningstilbud	1.000.000
27	Pædagogisk Assistentuddannelse (PAU)	1.000.000
28	Husassistenter	1.000.000

29	Beredskabsprojekt	500.000
30	Dagarbejdstid på det pædagogiske område (FOA)	500.000
	Deltidsansatte brandfolk	
31	Brugen af deltidsansatte, honoraraflønnede brandfolk i de nye beredskaber	342.938
	På tværs af hovedorganisationer	
32	Dagarbejdstid på det administrative område (Forhandlingskartel, HK, DS og TL)	1.250.000
33	Dagarbejdstid på det tekniske område (TL, HUS-REN, 3F, FOA, Blik – og Rør, Dansk El-forbund, Formandsforeningen, Metal, Fødevareforbundet (NNF), Malerforbundet i Danmark, Serviceforbundet, Lederne og Maskinmestrene)	1.000.000
34	Informationsmøder om de nye arbejdstidsregler (FMM)	1.000.000
35	Belysning af hvordan pædagogiske overenskomster understøtter lokale behov (BUPL, FOA, SL)	500.000
36	Afløsningspersonale på døgnområdet (FOA, 3F, SL og SHK)	1.000.000
37	Forebyggelse af vold, trusler og chikane i arbejde med borgere med særlige problemstillinger (FOA, SL, 3F, DS og SHK)	2.000.000
38	Den ændrede tilbagetrækningsalders påvirkning af den enkelte chef (cheforganisationerne)	233.000
39	Kommunernes behov for målrettet kompetenceudvikling af chefer i tekniske stillinger (cheforganisationerne)	150.000
40	Ledelsesmæssige perspektiver og udfordringer inden for ældreomsorg (FOA/Lederforum)	250.000
41	Synlig rengøring efter skolereformen (FOA, 3F)	1.200.000
	Sum	34.093.815
	Forhandlingsfællesskabet:	
42	Den Danske Model (MED og TR periodeprojekt)	2.000.000
43	AKUT – gennemskuelig regnskabspraksis	300.000
44	MED-håndbog	600.000
45	Danmarkskort over MED-aftaler	60.000
46	Dialogforum om det inkluderende arbejdsmarked	3.000.000
47	Fuldtidsbeskæftigelse qua arbejdstilrettelæggelse mv.	2.000.000
48	Seniorpolitik i lyset af tilbagetrækningsreformen	1.200.000
49	Digitaliseringsprojekt	500.000
50	Afbureaukratiseringsprojekt eller lignende	5.000.000 ⁹
51	Udvikling af ny formidlingsplatform (i.s.f. Personaleweb)	2.000.000
52	Vejledning til lokale lønforhandlere om ligestilling	500.000
	Sum	17.160.000
	OK-projekter i alt	51.253.815

⁹ Overføres til Fremfærd Bestyrelsen