



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om aftale om

# Kompetenceudvikling

2014

Cirkulære af 25. februar 2014

Modst.nr. 006-14

J.nr. 2013-1810-026



## Indholdsfortegnelse

### **Cirkulære**

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	6

### **Aftale**

§ 1. Formål .....	7
§ 2. Anvendelsesområde .....	7
§ 3. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling .....	8
§ 4. Job- og kompetenceudvikling .....	8
§ 5. Udviklingsmål .....	8
§ 6. Omkostninger .....	9
§ 7. Almene kvalifikationer .....	9
§ 8. Samarbejdsudvalgets rolle .....	9
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse .....	10



# Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

## Generelle bemærkninger

**1.** Aftale af 1. april 2011 mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 - Centralorganisationen af 2010, AC og Lærernes Centralorganisation om kompetenceudvikling er ophævet og erstattet af vedlagte aftale om Kompetenceudvikling, jf. lov nr.409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper ansatte på det offentlige område, bilag 3, pkt. A og pkt. I.1 i resultat af forhandlingerne mellem finansministeren og Akademikerne om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2013.

Finansministeriet har til brug for statens arbejdspladser udarbejdet vedlagte aftale, hvor ændringerne er indarbejdet i den hidtil gældende aftales tekst eller omtalt i cirkulærebemærkningerne.

**2.** Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger".

**3.** Finansministeriet og CFU er enige om, at statens arbejdspladser til stadighed skal udvikles, så de bliver mere attraktive og effektive. En målrettet kompetenceudvikling er et vigtigt element heri. Kompetenceudvikling er derfor fortsat et centralt indsatsområde i de kommende år.

**4.** Aftalen om kompetenceudvikling fastlægger de overordnede rammer for kompetenceudviklingsindsatsen i staten og understøttes af følgende aftaler:

- a) Aftale om Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten
- b) Aftale om Kompetencefonden
- c) Aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

**Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2013. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 8. juni 2011 om aftale om kompetenceudvikling i statens institutioner (Perst. nr. 022-11).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen.

Den 25. februar 2014

P.M.V.

E.B.

**Julie Bjerre**

# Aftale om kompetenceudvikling

## § 1. Formål

Løbende udvikling af de statslige medarbejders kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for effektive og attraktive arbejdspladser i staten.

*Stk. 2.* Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget job- og kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsatsen.

*Stk. 3.* Kompetenceudvikling er et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel institutionens behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

## § 2. Anvendelsesområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

*Cirkulærebemærkning til § 2:*

*Aftalen finder ikke anvendelse på ansatte i stillinger på lønramme 37-niveau og derover samt ansatte i stillinger på lønramme 36- og 35-niveau, der i deres stilling formelt pålægges et personaleledelsesansvar. Aftalen finder endvidere ikke anvendelse på ansatte i chefstillinger, som ikke på egen institution har en overordnet, der er ansat i institutionen. Det betyder konkret, at disse ansatte ikke er omfattet af reglerne om udviklingsmål, og at samarbejdsudvalget ikke skal fastlægge retningslinjer for kompetenceudvikling af disse ansatte.*

*Denne afgrænsning af personkredsen vedrører den foreliggende aftale og præjudicerer ikke afgrænsningen i andre aftaler.*

### **§ 3. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling**

Kompetenceudviklingen skal være både strategisk og systematisk.

*Stk. 2.* Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med institutionens mål og opgaver.

*Stk. 3.* Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde årlige, tilbagevendende medarbejderudviklingsamtaler.

### **§ 4. Job- og kompetenceudvikling**

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk job- og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Finansministeriet og CFU finder det afgørende, at medarbejderne i den enkelte institution sikres job- og kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Midler til dette er udvikling af læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceudviklingsprocesser.

*Stk. 2.* Kompetenceudvikling og jobudvikling skal ses i sammenhæng. Jobudvikling skal følges op af udvikling af medarbejderen, og medarbejderens udvikling skal følges op af jobudvikling. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig både til medarbejderens nuværende og fremtidige arbejdsliv.

### **§ 5. Udviklingsmål**

Ved de årlige medarbejderudviklingsamtaler opstilles og følges der op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

*Stk. 2.* Der kan som en hjælp til at udmønte institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

*Stk. 3.* Det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.



*Stk. 4.* Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

*Stk. 5.* Finansministeriet og CFU anbefaler, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

## **§ 6. Omkostninger**

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jævnfør § 5 stk. 1, afholdes af arbejdsgiveren.

## **§ 7. Almene kvalifikationer**

Ajourførte grundlæggende skolekundskaber er forudsætningen for at vedligeholde og udvikle kvalifikationer. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som institutionens opgave at medvirke til, at almen kvalificering indgår i kompetenceudviklingen.

## **§ 8. Samarbejdsudvalgets rolle**

Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen (kompetencestrategi).
2. Drøfte behovet for at iværksætte udviklingsaktiviteter for alle medarbejdergrupper og behovet for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler (og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler) og opfølgning på udviklingsmålene.
4. Fastlægge principper og retningslinjer for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

*Stk. 2.* Samarbejdsudvalget er ansvarlig for at foretage en årlig evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling, herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

*Stk. 3.* Hvis en af de lokale parter fremsætter ønske herom, skal der etableres et kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg under samarbejdsudvalget.

### **§ 9. Ikrafttræden og opsigelse.**

Denne aftale træder i kraft den [1. april 2013]. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst den [31. marts 2015].

Samtidig ophæves aftale af 31. maj 2011 om kompetenceudvikling i statens institutioner.

*Cirkulærebemærkning til § 9.*

*Aftalen har virkning fra den 1. april 2013 jf. lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område, § 6, stk. 2, 1. pkt.*

*Aftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 1.*

[København den XXX ]

[Offentligt Ansattes Organisationer]  
(Det statslige område)

[Finansministeriet]

[CO10, Centralorganisationen af 2010]

[Akademikerne]

[Lærernes Centralorganisation]