



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om aftale om

Kompetenceudvikling

2015

Cirkulære af 15. juni 2015

Modst. nr. 020-15

J.nr. 2015-1810-0032

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Aftale

§ 1. Formål	7
§ 2. Anvendelsesområde	7
§ 3. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling	7
§ 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. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det Statslige Område), CO10, Centralorganisationen af 2010, Akademikerne og Lærernes Centralorganisation har den 11. juni 2015 indgået vedlagte aftale om kompetenceudvikling.
2. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”.
3. Parterne er enige om, at kompetenceudvikling er vigtig for at kunne understøtte fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgavevaretagelsen på de statslige arbejdspladser. Der er enighed om, at der fortsat afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten, og at der fortsat skal være fokus på den lokale effekt af kompetenceudvikling.
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 træder i kraft den 1. april 2015. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9088 af 25. februar 2014 om aftale om kompetenceudvikling (Modst. nr. 006-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 15. juni 2015

Rita Smedegaard Andersen

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.

§ 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 medarbejderudviklingssamtaler.

§ 4. Job- og kompetenceudvikling

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk job- og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Parterne 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 medarbejderudviklingssamtaler 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. Parterne 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

Ajournførte 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 har virkning fra den 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 31. maj 2011 om Kompetenceudvikling.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2018.

København, den 11. juni 2015

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Rita Smedegaard Andersen

CO10, Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Akademikerne
Finn R. Larsen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen