



Cirkulære om

**Aftale om strategisk og systematisk
kompetenceudvikling i statens institutioner**

2002

Cirkulære om aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner

(Til samtlige ministerier m.v.)

1. Der er mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation den 20. juni 2002 indgået aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Aftalen er optrykt som bilag i cirkulæret.

2. Kompetenceudvikling af statens medarbejdere og ledere er et helt centralt indsatsområde i de kommende år, og det er et vigtigt led i at være en attraktiv arbejdsplads, at alle medarbejdergrupper kompetenceudvikles. Aftalen om strategisk og systematisk kompetenceudvikling er blevet mere gensidigt forpligtende for statens arbejdspladser. Aftalen er den centrale del af Kompetencepakken, som understøttes af pakkens øvrige elementer.

Kompetencepakken består af følgende aftaler:

- Aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner
- Aftale om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)
- Aftale om Udviklings- og Omstillingsfonden
- Aftale om Kompetencefonden

Særlige indsatsområder i tilknytning til aftalen om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner:

- Forstærket indsats inden for personaleledelse
- Styrket indsats på arbejdsmiljøområdet

De to indsatsområder er optrykt som bilag til cirkulæret om aftalen om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

3. I tilknytning til aftalen udarbejder Personalestyrelsen og Centralorganisatio-

nernes Fællesudvalg (CFU) en fælles vejledning.

4. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 25. juni 1999 om aftale om systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 26. juni 2002

P.M.V.

E.B.

Charlotte Kofoed

Aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling¹ i statens institutioner

§ 1. Indledning

Løbende udvikling af de statslige medarbejderes kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og en fortsat udvikling af staten.

Stk. 2. Finansministeriet og CFU finder det afgørende, at medarbejderne i den enkelte institution får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere. Parterne er herunder enige om, at der opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

§ 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. Formål

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsatsen. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel institutionens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

¹ Definition af kompetenceudvikling: Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesker udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplerende eller forandring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

§ 4. Udviklingsmål

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Stk. 2. Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges der op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Stk. 3. Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jævnfør stk. 2, afholdes af arbejdsgiveren.

Stk.4. Det forudsættes, at 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.

§ 5. Almene kvalifikationer

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

§ 6. Samarbejdsudvalgets rolle

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

- fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
- drøfte principperne for tilrettelæggelsen af en strategisk og systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
- fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

Stk. 2. SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Stk. 3. Hvis en af de lokale parter fremsætter ønske herom, skal der etableres et

kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO.

§ 7. Følgegruppe

Der nedsættes en følgegruppe i perioden med deltagelse af Personalestyrelsen og CFU.

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

København den 20. juni 2002

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Jette Frederiksen

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation
Svend M. Christensen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Lærernes Centralorganisation
Stig Andersen

Vedr. forstærket indsats inden for ledelse

En god personaleledelse er helt central for udvikling af effektive og attraktive arbejdspladser i staten. Her spiller den enkelte leders evne som personaleleder en særlig rolle, hvor det er væsentligt, at leder og medarbejder har en tæt dialog om, hvilke opgaver der skal nås, samt om de rammer der er nødvendige for opgaveløsningen.

Ved begrebet personaleledelse forstås lederens evne til at motivere, engagere og udvikle de medarbejdere, som lederen har personaleledelsesansvaret for.

Ved ledere forstås i denne sammenhæng alle, der i deres stilling formelt pålægges et personaleledelsesansvar, eksempelvis ved at have ansvaret for gennemførelse af medarbejderudviklingssamtalen.

Der er behov for at styrke institutionernes indsats med at udvikle personaleledelse.

Personaleledelse skal derfor gøres til et særligt indsatsområde i statens institutioner i den kommende periode.

Dette vil ske ved gennemførelse af forskellige udviklings- og uddannelsesaktiviteter, der sætter fokus på ledernes evne til at motivere, engagere og udvikle medarbejderne.

Aktiviteterne har til formål at skabe større accept hos lederne af værdien af en god personaleledelse.

Udviklings- og uddannelsesaktiviteterne har til formål at komme med konkrete redskaber til bedre personaleledelse.

Der er aftalt følgende projekter i perioden:

- Et projekt om, hvordan personaleledelse kan indgå i vurderingen og honorering af ledere på udvalgte statslige institutioner.

- Et projekt om, hvordan arbejdsorganisering kan bidrage til udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer via f.eks. nye arbejdsopgaver, metoder og samarbejdsrelationer.

De nærmere aktiviteter aftales mellem Personalestyrelsen og CFU.

Vedr. styrket indsats på arbejdsmiljøområdet

Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er en afgørende forudsætning for fortsat at sikre og udvikle attraktive arbejdspladser i staten.

Parterne er enige om, at der i aftaleperioden skal ske en styrket indsats for et godt arbejdsmiljø.

Arbejdspladsvurdering (APV) er et centralt instrument i denne sammenhæng.

Personalestyrelsen og CFU vil i overenskomstperioden vurdere de eksisterende instrumenters effekt og på baggrund heraf udvikle og forbedre dem med henblik på at prioritere, kvalificere og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen på den enkelte arbejdsplads.

Personalestyrelsen og CFU vil i overenskomstperioden prioritere psykisk arbejdsmiljø som et særligt indsatsområde.

I overenskomstperioden vil parterne sætte fokus på kvalitet og udviklingen i det lokale arbejde med udgangspunkt i rammeaftalen om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner og rammeaftalen om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner samt arbejdsmiljøuddannelsen.

Parterne er enige om, at der fortsat anvendes midler fra Udviklings- og Omstillingsfonden til dette arbejde.

Cirkulære af 26. juni 2002

Perst. nr. 023-02

PKAT nr.

J.nr. 02-611-3

Pris kr. 25,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300