



Cirkulære om aftale om

Kompetenceudvikling

2005

Cirkulære af 3. maj 2005

PKAT nr.

J.nr. 05-610-18

Perst. nr. 017-05

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

Aftale

§ 1. Indledning	5
§ 2. Anvendelsesområde.....	5
§ 3. Formål	5
§ 4. Udviklingsmål.....	6
§ 5. Almene kvalifikationer	6
§ 6. Samarbejdsudvalgets rolle.....	6
§ 7. Ikrafttræden mv.....	7

Bilag 1. Øget indsats for almen kvalificering generelt og kompetenceudvikling for kortuddannede	9
---	---

Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har den 21. april 2005 indgået aftale om kompetenceudvikling.

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.

Aftalen er den centrale del af Kompetencepakken OK05, som understøttes af pakkens øvrige elementer.

Kompetencepakken består af følgende aftaler:

- Aftale om Kompetenceudvikling
- Aftale om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)
- Aftale om Udviklings- og Omstillingsfonden
- Aftale om Kompetencefonden

Et særligt indsatsområde i tilknytning til aftalen er:

- Øget indsats for kvalificering generelt og kompetenceudvikling for kortuddannede.

Indsatsområdet er vedlagt som bilag til aftalen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

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.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 26. juni 2002 om aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 3. maj 2005

P.M.V.

E.B.

Tove Ahrensbach

Aftale om kompetenceudvikling

§ 1. Indledning

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

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

Stk. 3. Kompetenceudvikling er et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. 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. Parterne er herunder enige om, at der opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Stk. 4. 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.

§ 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 job- og kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesind-

satsen. 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.

§ 4. Udviklingsmål

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk job- og 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. Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Stk. 3. Der kan som en hjælp til at udmønte institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Stk. 4. Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jævnfør stk. 2, afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. 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.

§ 5. 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.

§ 6. Samarbejdsudvalgets rolle

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

1. Fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen (kompetencestrategi), herunder i nødvendigt omfang for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.
2. Drøfte principperne for tilrettelæggelsen af en strategisk og systematisk kompetenceudvikling og behovet for at iværksætte efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge principper og retningslinier for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.
4. Fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og opfølgning på udviklingsmålene.

Stk. 2. Samarbejdsudvalget er ansvarlig for at foretage en årlig evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

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

§ 7. Ikrafttræden mv.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 20. juni 2002 om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

København den 21. april 2005

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff
Ellen Lykkegaard

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

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

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Overenskomstansattes

Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

Øget indsats for almen kvalificering generelt og kompetenceudvikling for kortuddannede

Udviklingen på de statslige arbejdspladser med serviceorientering, udbud, øgede internationale perspektiver og stigende anvendelse af digitalisering, kræver nye kompetencer hos medarbejderne. Dermed øges kravene til medarbejderne om løbende at udvikle deres faglige og personlige kompetencer.

Almen kvalificering er ofte forudsætning for en mere specifik faglig og/eller personlig kompetenceudvikling. Derfor bør almen kvalificering prioriteres og arbejdet hermed fremmes, samtidig med at der sættes særligt fokus på de kortuddannedes kompetenceudvikling.

Parterne vil i de nedsatte udvalg og konkret i forhold til de enkelte aftaler drøfte, hvorledes indsatsen konkret skal målrettes.

Der er enighed om at arbejde for at styrke almen kvalificering for statens medarbejdere og at understøtte anvendelsen af realkompetencevurdering med henblik på at fremme kompetenceudvikling for kortuddannede.

Desuden sættes fokus på mulighederne for kompetenceudvikling via det formelle uddannelsessystem, f.eks. Forberedende Voksen Undervisning (FVU), 8.- 9.-10. klasse og HF, og via erhvervsuddannelser (voksenerhvervsuddannelse, enkeltfag), merituddannelser samt arbejdsmarkedsuddannelser.

For at styrke kompetenceudvikling for kortuddannede er parterne enige om, at anvendelsen af AMU skal understøttes og fremmes. Dette skal bl.a. ske ved at udbygge SCKK's information og rådgivning om videre- og efteruddannelse til statens institutioner.

Der afsættes midler fra Kompetencefonden, som anvendes til at understøtte indsatsen for almen kvalificering bredt og for kompetenceudvikling af kortuddannede. Disse midler fordeles efter drøftelse i udvalget for Kompetencefonden.

Parterne vil være særskilt opmærksomme på trepartsudvalget om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet, herunder særligt de kortuddannede. Der er enighed om at drøfte behovet for yderligere initiativer, når resultaterne af trepartsudvalgets arbejde foreligger.