



Kompetenceaftalen

Cirkulære om
aftale om
Kompetenceudvikling

Indhold

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Ikrafttræden mv.	3

Aftale

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

Overenskomstparternes fælles sekretariater

Samarbejdssekretariatet	8
Kompetencesekretariatet	9

Cirkulære om aftale om Kompetenceudvikling

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det Statslige Område), CO10, Centralorganisationen af 2010, Akademikerne og Lærernes Centralorganisation har den 6. september 2019 indgået vedlagte aftale om kompetenceudvikling.

2. 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 Den Statslige Kompetencefond

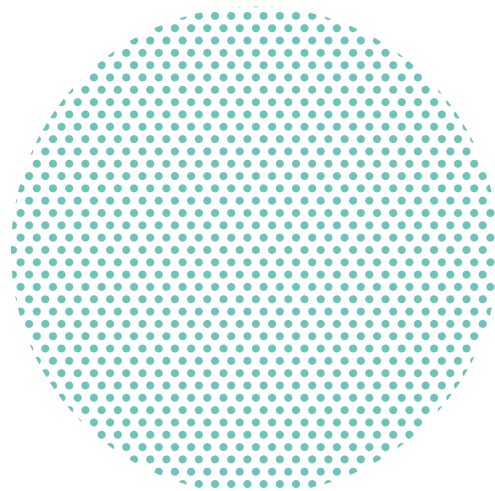
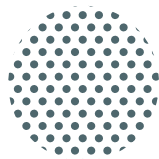
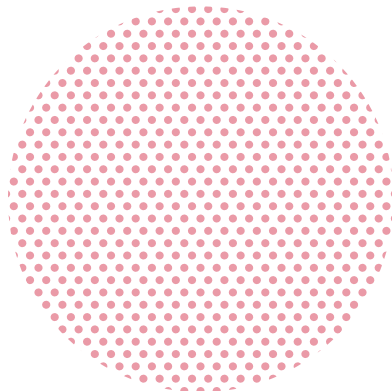
Ikrafttræden mv.

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9372 af 15. juni 2015 om aftale om kompetenceudvikling (Modst. nr. 020-15).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 11. december 2019

Mia Ebert Jørgensen



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 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.

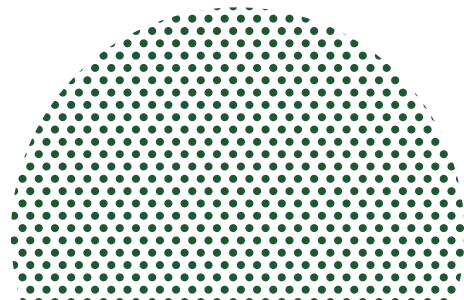
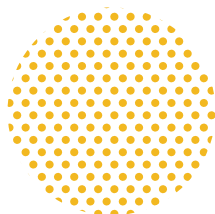
Aftalen gælder endvidere for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

§ 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

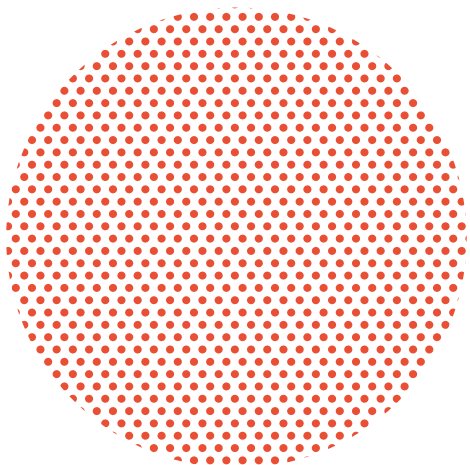
Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges der op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

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.

Stk. 2. I Den Statslige Kompetencefond kan der søges om støtte til kompetenceudvikling, der er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

§ 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.

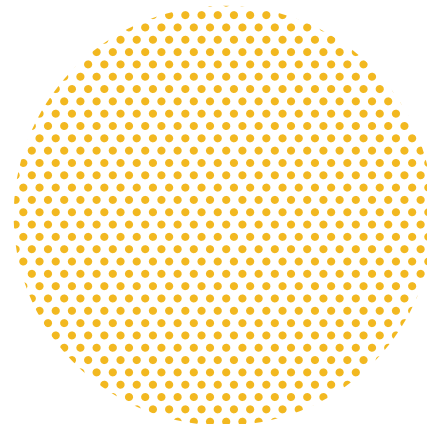
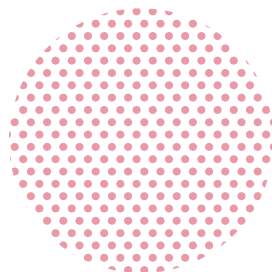
§ 8. Samarbejdsudvalgets rolle

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.

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 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 11. juni 2015 om kompetenceudvikling.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2021.

København, den 6. september 2019

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)

Flemming Vinther

CO10, Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Akademikerne

Lars Qvistgaard

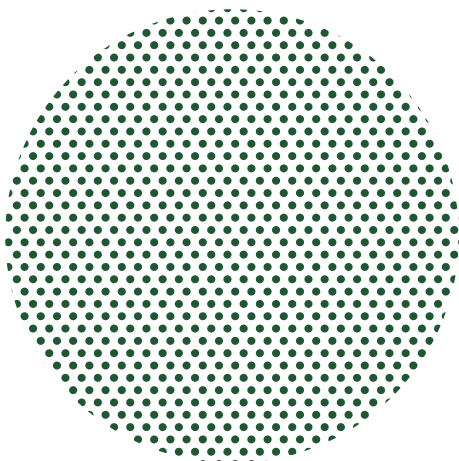
Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Linda Nordstrøm Nissen



Samarbejdssekretariatet

Gennem målrettede tilbud bistår Samarbejdssekretariatet arbejdspladserne i staten til at forbedre dialogen og styrke det lokale samarbejde.

Et velfungerende lokalt samarbejde er afgørende for at opnå velfungerende statslige arbejdspladser, der er kendetegnet ved kvalitet i opgavevaretagelsen og trivsel blandt medarbejderne.

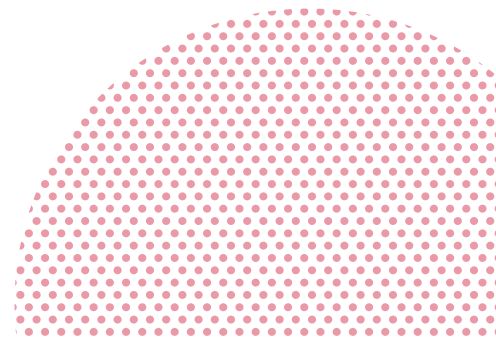
SU er et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere. SU-systemet skal gøre en forskel og bliver værdiskabende for arbejdspladsen, når alle parter er afklaret på, hvad de hver især skal bringe til bordet.

Samarbejdssekretariatet bistår gennem rådgivning, vejledning og undervisning til ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt andre med tilknytning til SU-arbejdet til en styrkelse af det lokale samarbejde.

Samarbejdssekretariatet tilbyder:

- Rådgivning og vejledning, der tager udgangspunkt i det enkelte samarbejdsudvalg
- Kurser målrettet nyudpegede SU-medlemmer. Kurset giver en introduktion til Samarbejdsaftalen og samarbejdssystemet. Alle nyudpegede SU-medlemmer skal have tilbudt et kursus inden for seks måneder efter udpegning
- Kurser målrettet det erfarne samarbejdsudvalg. Kurset har fokus på at hjælpe det erfarne udvalg med at udvikle det lokale samarbejde
- Redskaber og faciliteringsbistand til evaluering af SU's arbejde
- Mægling og konsulentbistand ved konflikter i samarbejdsudvalg

Læs mere på samarbejdssekretariatet.dk



Kompetencesekretariatet

Løbende udvikling af medarbejderes og lederes kompetencer er en forudsætning for at sikre effektive og attraktive statslige arbejdspladser.

Kompetencesekretariatet er etableret af overenskomstparterne på det statslige overenskomstråde i 1999. Meget har ændret sig siden da, men kerneområdet er fortsat strategisk kompetenceudvikling.

Det er vores opgave at bidrage til, at statens medarbejdere og ledere har kompetencer til fremtidens arbejdsmarked.

Kompetenceudvikling er ikke kun et spørgsmål om at opnå bestemte færdigheder. Det kan lige så vel kræve et styrket samspil mellem kolleger, borgere og samarbejdspartnere eller udvikling

relateret til de organisatoriske rammer og omverdenen generelt.

Vi ved, hvordan man arbejder med strategisk kompetenceudvikling, som tager højde for behovet for livslang læring samt sikrer mest mulig effekt. Den erfaring giver vi gerne videre.

Kompetencesekretariatet rådgiver og sparrer med samarbejdsudvalg, medarbejder- og ledergrupper på statslige arbejdspladser i hele landet.

Kompetencesekretariatet tilbyder bl.a. rådgivning om:

- Den Statslige Kompetencefond, hvor der kan søges om økonomisk støtte til individuel, supplerende kompetenceudvikling
- Arbejdspladsens samlede strategiske kompetenceudviklingsindsats
- Effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling med værdi
- Medarbejder- og gruppeudviklingssamtaler

Læs mere på kompetenceudvikling.dk

