KOMPETENCE SEKRETARIATET

Kompetenceaftalen

Cirkulære om aftale om Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling.dk

Indhold

Cirkulære

Generelle bemærkninger 2

Ikrafttræden 2

Aftale

§ 1. Formål 3

§ 2. Anvendelsesområde 3

§ 3. Samarbejdsudvalgets rolle 3

§ 4. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling 4

§ 5. Job- og kompetenceudvikling 4

§ 6. Udviklingsmål og -aktiviteter 5

§ 7. Omkostninger 5

§ 8. Almene kvalifikationer 6

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse 6

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 28. august 2026 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.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2026 blev parterne enige om, at beskrivelsen af samarbejdsudvalgets rolle flyttes op som § 3 og at de opstillede mål, ved medarbejderudviklingssamtalerne, omsættes i konkrete udviklingsaktiviteter.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2026. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære nr. 10128 af 11. december 2019 om aftale om kompetenceudvikling (Medst. nr. 084-19).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 8. september 2026

Josephine Tækker

Aftale om kompetenceudvikling

§ 1. Formål
Løbende udvikling af de statslige medarbejderes 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. 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.

§ 4. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingen skal være både strategisk og systematisk.

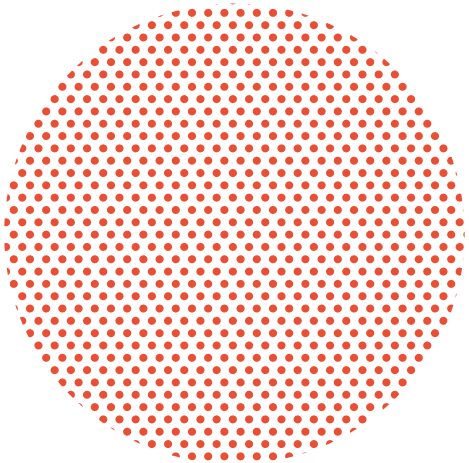
Stk. 2. Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med institutionens mål og opgaver.

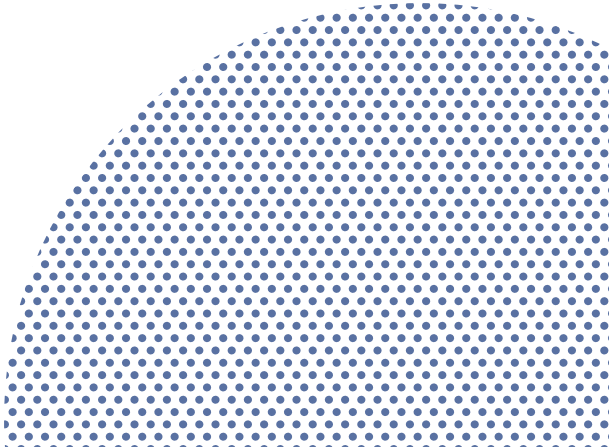
Stk. 3. Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde årlige, tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

§ 5. 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.





§ 6. Udviklingsmål og -aktiviteter

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

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 udviklingsaktiviteterne gennemføres og udviklingsmålene nås. Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

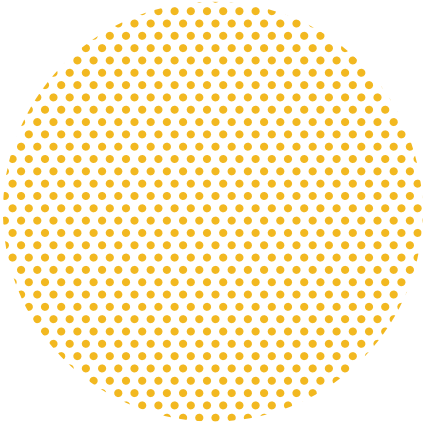
Stk. 4. Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

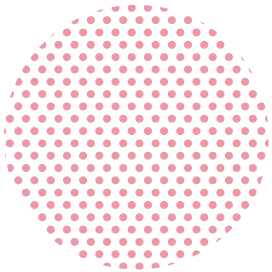
Stk. 5. Parterne anbefaler, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

§ 7. 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.





§ 8. 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.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse
Denne aftale har virkning fra den 1. april 2026.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 11. december 2019 om kompetenceudvikling.

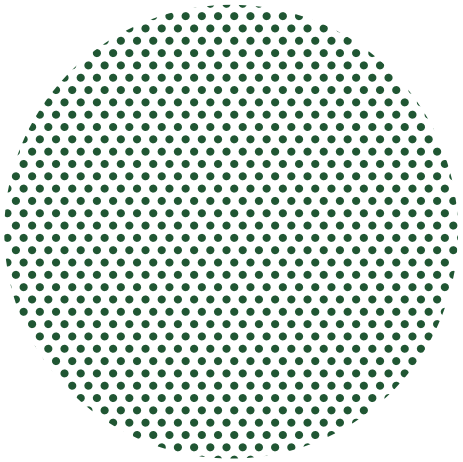
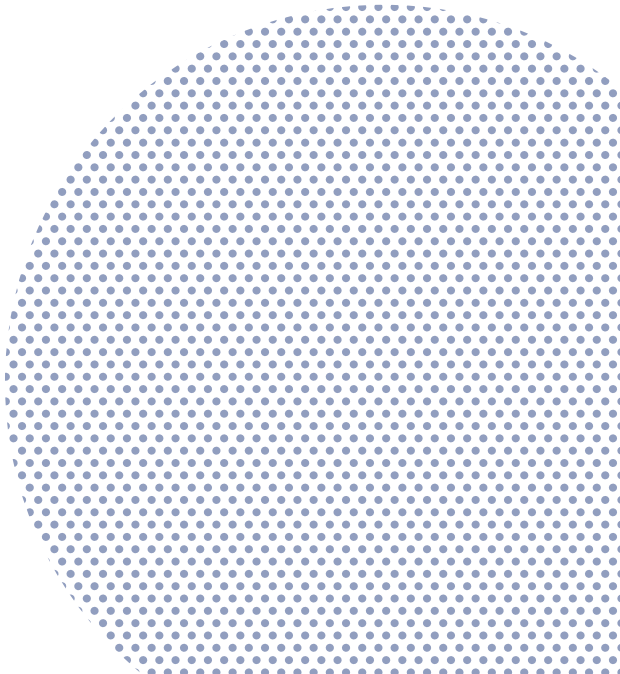
Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2029.

København, den 28. august 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Josephine Tækker

CO10, Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Akademikerne
Tomas Kepler

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen