



Cirkulære om aftale om

Kompetenceudvikling

2008

Cirkulære af 27. juni 2008
J.nr. 07-610-8

Perst. nr. 019-08

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
------------------------------	---

Aftale

§ 1. Indledning	5
§ 2. Anvendelsesområde	5
§ 3. Formål.....	6
§ 4. Udviklingsmål	6
§ 5. Almene kvalifikationer	7
§ 6. Samarbejdsudvalgets rolle	7
§ 7. Ikrafttræden mv.....	8

Bilag 1. Øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten	9
---	---

Bilag 2. Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger	11
--	----

Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det statslige område), Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har den 27. juni 2008 indgået aftale om kompetenceudvikling.

2. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retslige status.

3. 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.

4. Aftalen om kompetenceudvikling fastlægger de overordnede rammer for kompetenceudviklingsindsatsen i staten og understøttes af følgende aftaler:

- a) Aftale om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling
- b) Aftale om Kompetencefonden
- c) Aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

5. Herudover er der knyttet to særlige indsatsområder til aftalen:

- a) Øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten.
- b) Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger.

6. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 3. maj 2005 om aftale om kompetenceudvikling i statens institutioner, Perst. nr. 017-05.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 27. juni 2008

P.M.V.

E.B.

Birgitte Høfde

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 medarbejderudviklingsamtaler.

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 veltilrettede, 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.

Cirkulærebemærkning 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.

§ 3. Formål

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget job- og 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.

§ 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

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.

§ 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 2008. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 21. april 2005 om kompetenceudvikling i statens institutioner.

København den 27. juni 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det statslige område)
Flemming Vinther

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Flemming Christiansen

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Overenskomstansattes Centralorganisation
J. K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten¹

Det er væsentligt, at alle medarbejdergrupper løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft.

Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget globalisering og den teknologiske udvikling stiller større krav til de kortuddannedes kompetencer. Desuden bliver der stillet større krav til kvaliteten i den offentlige service, og dermed øgede krav til medarbejderne om løbende at udvikle deres faglige og personlige kompetencer.

Almen kvalificering er en forudsætning for en mere specifik faglig og/eller personlig kompetenceudvikling. Derfor bør både den almene og den faglige kvalificering prioriteres og arbejdet hermed fremmes med initiativer, der styrker de kortuddannedes muligheder for at bidrage til en øget faglighed og kompetence på de statslige arbejdspladser.

På alle arbejdspladser er det en særlig opgave at gøre en indsats for de kortuddannede medarbejdere. For at understøtte dette arbejde er parterne enige om, at videreføre indsatsen for kortuddannede fra 2005, især i forhold til medarbejdere uden formel uddannelse eller med meget kort uddannelse.

Parterne forpligter sig til at iværksætte projekter og konkrete initiativer som skal understøtte den lokale indsats.

Indsatsen målrettes følgende områder:

- a) Opsøgende indsats i forhold til at styrke arbejdspladsernes fokus på kortuddannedes kompetenceudvikling.

¹ Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen. Med kortuddannede menes således medarbejdere, som enten ikke har en formel uddannelse efter skolen, som har gennemført opkvalificering indenfor deres fagområde, uden at dette er anerkendt som formel uddannelse, eller som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau – eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.

- b) Formel opkvalificering og eventuelle behov for grundlæggende kvalificering i forbindelse med fastlæggelse af udviklingsmål.
- c) Fremme af fortsat brug af kompetencevurdering (IKV), herunder tilbud om individuel kompetencevurdering for kortuddannede medarbejdere, som ikke tidligere har fået afklaret deres kompetencer.
- d) Øget fokus på almen kvalificering (f.eks. FVU, 8.-9.-10. klasse, sprog, AMU)
- e) Øget fokus på formel uddannelse (EUD, voksenerhvervsuddannelse, VVU mm.)
- f) Information og formidling og vejledning – evt. i samarbejde med vejledningscentrene.
- g) Etablering af mentorordning/mentornetværk.
- h) Vedligeholdelse og udvikling af skolenetværk (IKV og uddannelsesaktivitet).

Herudover videreudvikles arbejdet vedrørende IKA/IKV.

Der reserveres i perioden 12 mio. kr. til en særlig indsats i regi af Fonden til udvikling af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling for kortuddannede. En del heraf reserveres til IKA/IKV-projektet.

Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.

Projekterne kan omfatte:

- a) Jobbytte for erfarne/specialiserede medarbejdere. Erfarne medarbejdere har mindre jobmobilitet og deltager i mindre omfang i kompetenceudviklingsaktiviteter end andre medarbejdere
- b) Udvikling af lokale jobbyttemodeller. Pilotprojekter til afprøvning af jobbyttemodeller med henblik på at udarbejde en vejledning til hvordan en lokal jobbytteordning kan etableres som led i et kompetenceudviklingsforløb. Jobbyttemodellerne kan tænkes afprøvet i forhold til udveksling internt eller på tværs af faglige områder/opgavetyper og i forhold til bilaterale aftaler/rotation/pool mv.
- c) Integration af jobbytte og uddannelse
- d) Udvikling af tværsektorale jobbyttemodeller

Ved trepartsaftalerne er der afsat 5 mio. kr. til projekter om jobbytte i den offentlige sektor. Den statslige andel af disse midler forudsættes anvendt til indsatsten.

Det aftales nærmere af parterne, hvorledes projektet organiseres.