

# 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 medarbejderens 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**

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.

### **§ 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)

  
Skatteministeriet  
(Moderniseringsstyrelsen)

  
CO10, Centralorganisationen af 2010

Akademikerne 

Lærernes Centralorganisation  
