

Udskriftsdato: 10. januar 2024

CIR nr 9208 af 08/06/2011 (Historisk)

Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Personalestyrelsen, j.nr.
10-610-27

Senere ændringer til forskriften

CIR nr 9088 af 25/02/2014

Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det statslige område), CO10, Centralorganisationen af 2010, Akademikernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation har den 31. maj 2011 indgået aftale om kompetenceudvikling.

2. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger".

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 Kompetenceudvikling
- b) Aftale om Kompetencefonden
- c) Aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 27. juni 2008 om aftale om kompetenceudvikling i statens institutioner (Perst. nr. 019-08).

Personalestyrelsen, den 8. juni 2011

BIRGITTE HØFDE

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 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. 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. 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.

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. Finansministeriet og CFU anbefaler, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. 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.

§ 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.
- 4) Fastlægge principper og retningslinjer for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

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 mv.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 27. juni 2008 om kompetenceudvikling i statens institutioner.

København den 31. maj 2011

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det statslige område)

Flemming Vinther

CO10, Centralorganisationen af 2010

Peter Ibsen

Akademikernes Centralorganisation

Erik Jylling

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mikkel Planthin