

Aftale om kompetenceudvikling

KL

Sundhedskartellet

§ 1. Indledning.....	3
§ 2. Anvendelsesområde	3
§ 3. Formål	3
§ 4. Hovedudvalget	3
§ 5. Udviklingsmål	4
§ 6. SU/MED-udvalgets rolle.....	4
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	4
Bilag: Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling	6

§ 1. Indledning

Stk. 1

Løbende udvikling af kommunale medarbejders, herunder ledes, kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og en fortsat udvikling af arbejdspladsen.

Stk. 2

Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

§ 2. Anvendelsesområde

Aftalen gælder for alle ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v., som kommunen har indgået drifts-overenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

§ 3. Formål

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling¹. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

§ 4. Hovedudvalget

Stk. 1

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.

Stk. 2

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. §5 stk. 3.

¹ Definition af kompetenceudvikling: Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesket udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

§ 5. Udviklingsmål

Stk. 1

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Stk. 2

Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Stk. 3

Alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne eller eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

Stk. 4

Det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderen skal arbejde på at nå de beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

§ 6. SU/MED-udvalgets rolle

SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen,
- drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling,
- drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

København, den 3 / 10 - 2008

For

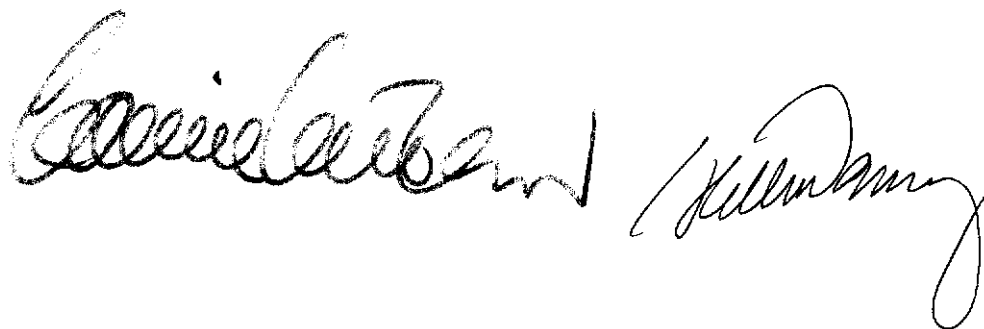
KL

A stylized, cursive handwritten signature in black ink.

Johann Kristensen

For

Sundhedskartellet

A large, cursive handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars Andersen' followed by a long flourish.

KL

SUNDHEDSKARTIÆLLET

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at med protokollatet styrkes de kommunale arbejdspladser mulighed for kompetenceudvikling.

Hensigten med protokollatet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats, og er således et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

1.

Dette protokollat omfatter alle ansatte indenfor KL's forhandlingsområde. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er også omfattet. For Københavns kommune er alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med omfattet.

Protokollatet omfatter *ikke*:

- ansatte i § 60-fællesskaber
- ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig FTF.
- ansatte ved serviceaftalevirksomheder.

2.

Der er ved trepartsaftalen med FTF (pkt. 1) afsat midler til øget kompetenceudvikling af de ansatte. De afsatte midler er et engangsbetrag fordelt over årene 2008-2011, som skal finansiere et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

De jf. pkt. 5 nedsatte beslutningsfora orienteres regelmæssigt om anvendelsen af trepartsmidlerne, herunder hvilke typer af aktiviteter midlerne er anvendt til, med det formål, at de lokale parter i fællesskab kan konstatere, at de afsatte midler anvendes til formålet.

3.

Der afsættes i alt 142,2 mio. kr. til formålet på FTF-området². Midlerne fordeles efter lønsum i hver kommune. Kommunerne har pligt til at afsætte midlerne til formålet. De afsatte midler kan ikke anvendes til andre formål, og uforbrugte midler overføres til næste budgetår.

² I tallet for FTF-området indgår FTF-K's forholdsmæssige andel af trepartsmidlerne.

4.

Udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling sker i den enkelte kommune gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis:

- Offentligt Ansattes Organisationer (LO)
- FTF-K og Sundhedskartellet
- AC

5.

I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4, et lokalt beslutningsforum/bestyrelse/udvalg. Dette består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til kommunen. Ansøgninger vedrørende midlerne forelægges de lokale beslutningsfora. Beslutninger træffes i enighed således, at medarbejderrepræsentanterne under et optræder som én part og tilsvarende for ledelsesrepræsentanterne.

6.

Der skal desuden i hver kommune etableres et forum, som består af medlemmer fra de tre fora, jf. pkt. 5. Det koordinerende forum fastlægger, hvordan den lokale styringsstruktur vedr. beslutningsprocesser skal være. Spørgsmål, som det i den forbindelse kunne være relevant at afklare lokalt, kunne f.eks. være:

- Procedurer for ansøgning, sagsbehandling og indstilling.
- Procedurer for opfølgning og evaluering.

Det koordinerende forum kan endvidere koordinere mellem de tre beslutningsfora på de tre hovedorganisationsområder. Beslutninger i det koordinerende forum træffes ligeledes paritetisk, som beskrevet under pkt. 5.

7.

Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Bemærkning:

Ved kompetencegivende kurser / efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere forstås i denne sammenhæng:

- Tilbud efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser.
- Tilbud i henhold til love der regulerer almene og studieforberedende voksenuddannelser.

- Tilbud omfattet af lov om erhvervstøttet grunduddannelse og videregående uddannelser (videreuddannelsessystemet for voksne).
- Tilbud efter lov om åben uddannelse.
- Videregående deltidsuddannelser udbudt efter universitetsloven, lov om indtægtsdækket virksomhed eller lovgivning om videregående uddannelser på Kulturministeriets område.
- Andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som kommunen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.

8.

Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter m.v. specificeret på ansøgningen.

Midlerne kan i konkrete tilfælde endvidere anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets eventuelle vikarudgifter i forbindelse med kurset, modregnet eventuel lønrefusion for den medarbejder, der er på kursus. Disse udgifter skal specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres.

9.

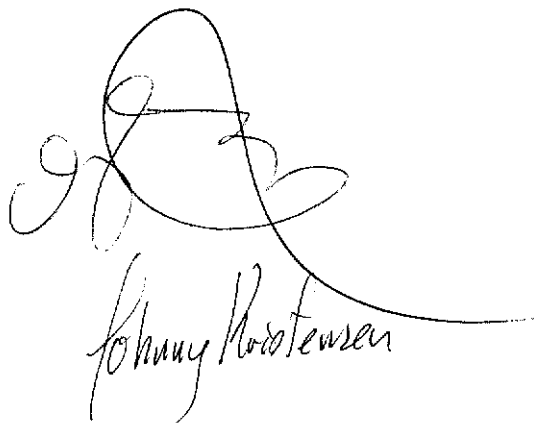
Medarbejderudviklingssamtaler/udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der forudsættes individuelle udviklingsplaner på de overenskomstområder, hvor det er aftalt.

10.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører den 30. juni 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København den 3/10 - 2008

For KL:



Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet:

