

AFTALE OM Kompetence- udvikling 2008



DET REGIONALE OMRÅDE

Aftale om **kompetenceudvikling** 2008

Med Sundhedskartellets kommentarer

INDHOLDSFORTEGNELSE

Sundhedskartellets forord til aftalen	5
Aftale om kompetenceudvikling	7
§ 1. Indledning	7
§ 2. Anvendelsesområde	7
§ 3. Formål	8
§ 4. Hovedudvalget	9
§ 5. Medarbejderudviklingssamtaler og Udviklingsmål	10
§ 6. SU/MED-udvalgets rolle	12
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	12
Bilag 1 : Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling	13
Bilag 2: Vejledning om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på RLTN's område	16
Bilag 3: Udviklingsplan	20

Sundhedskartellets forord til aftalen

Ved OK-08 er den hidtidige aftale om kompetenceudvikling opdelt i to selvstændige aftaler – én med KL og én med det Regionale Lønnings- og Takstnævn (RLTN). Der er tale om enslydende aftaler på de to arbejdsgiverområder.

”Aftale om kompetenceudvikling” er ændret i forbindelse med indgåelse af Sundhedskartellets forlig 2008.

Aftalen gælder for alle ansatte i regioner.

Ændringerne i aftalen betyder:

- at det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse skal evaluere anvendelse af MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS) i regionen (§ 4, stk. 2), og
- at alle medarbejdere skal have en årlig MUS (§5, stk. 3).

Aftalen erstatter ”Aftale om kompetenceudvikling”, som blev indgået i forbindelse med Sundhedskartelforliget 2005.

Ved Sundhedskartelforliget 2008 blev der desuden mellem RLTN og Sundhedskartellet aftalt ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling” med tilhørende fælles RLTN/Sundhedskartelvejledning, jf. bilag 2 og 3.

Der er afsat i alt 118 mio. kr. til øget kompetenceudvikling for ansatte i regioner, heraf ca. 32 mio. kr. til AC- området, ca. 42,7 mio. kr. til LO- området og ca. 43,3 mio. kr. til FTF- området. Det fremgår blandt andet af protokollat med tilhørende vejledning, hvordan midlerne skal fordeles mellem hovedorganisationerne, og hvordan midlerne kan anvendes i regionerne. Med denne aftale er det bestemt:

- at der årligt afholdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet.
- at der opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

- at der følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år.
- at SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladssens mål og behov for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling (begrebet er defineret i note til § 3, stk. 1) er en del af regionens personalepolitik. I de lokale drøftelser af politikker, mål, behov og aftaler om kompetenceudvikling er det derfor vigtigt at se kompetenceudvikling i sammenhæng med andre elementer af løn- og personalepolitikken, fx trivsel og sundhed, fastholdelse og rekruttering og seniorpolitik.

Desuden spiller kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse i dag en større rolle i forbindelse med løndannelsen. I takt med, at der indføres lokal løndannelse, får jobvurdering og kompetenceudvikling for den enkelte direkte betydning, når der skal aftales løn.

Desuden henledes opmærksomheden på, at der for medarbejdere omfattet af "Aftale om lokal løndannelse" kan aftales tillæg begrundet i arbejds- og ansvarsområdet eller tillæg begrundet i kvalifikationer og kompetencer, der tager udgangspunkt i objektive forhold, som fx uddannelse og erfaring. Sundhedskartellet udgiver en kommenteret udgave af aftalen om lokal løndannelse, hvortil der henvises.

Aftale om kompetenceudvikling pr. 1. april 2008

§ 1. Indledning

Stk. 1

Løbende udvikling af regionale medarbejderes, herunder lederes, 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

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selv-
ejende institutioner, med hvilke regioner indgår
driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i
lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overens-
komst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i ste-
det for, medmindre der indgås anden aftale mel-
lem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den
forhandlingsberettigede organisation.

Opmærksomheden skal henledes på, at aftalens
målgruppe både er medarbejdere og ledere. Det
gælder også i forhold til aftalens øvrige bestem-
melser, selvom lederne ikke nævnes særskilt. Det
bemærkes desuden, at lederen spiller en afgøren-
de rolle for vilkårene for kompetenceudvikling på
den enkelte arbejdsplads.

§ 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.

Både ledelsen og medarbejderne har et ansvar for at sikre, at aftalen føres ud i livet, og at de initiativer, der aftales og iværksættes, gennemføres, så de understøtter aftalens formål om at prioritere en øget kompetenceudvikling. Det gælder på regionsniveau i det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse, i arbejdspladsens/-institutionens MED/SU-udvalg og i dialogen mellem medarbejder(e) og leder(e). Desuden henledes opmærksomheden på noten vedrørende parternes fælles definition af kompetenceudvikling. Parterne er enige om, at kompetenceudvikling skal forstås bredt. Kompetenceudvikling dækker således over alle former for udvikling af ny viden og færdigheder, fra grunduddannelse og efter- og videreuddannelse til læring på jobbet i form af fx jobbytte og projektarbejde, jf. note til § 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. Mennesker 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, supplerende eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

§ 4. Hovedudvalget

Stk. 1

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

Der skal være en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget). Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, skal den årlige drøftelse finde sted i det centrale hovedsamarbejdsudvalg for hele regionen. Udover at medarbejderrepræsentanterne indhenter synspunkter og forslag fra medlemmerne, anbefaler Sundhedskartellet desuden, at medarbejderrepræsentanterne taler sammen på tværs af organisationerne forud for mødet i hovedudvalget. Resultatet af drøftelsen afhænger bl.a. af, hvor godt den er forberedt. Sundhedskartellet anbefaler derfor, at der forud for drøftelsen opnås enighed om, hvilke informationer, der er nødvendige for at kvalificere drøftelsen, fx uddannelsesbudgetter, planer for særlige aktiviteter, evaluering af sidste års indsats mv.

Hovedudvalget beslutter selv (jf. dog § 4, stk. 2), hvilke emner der skal indgå i drøftelsen om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet, men det kan fx være: MUS, retningslinjer for opstilling af udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, jf. aftalens § 5 og retningslinjer for drøftelsen på arbejdspladssens/institutionens MED/SU-udvalg, jf. § 6.

Derudover anbefaler Sundhedskartellet, at hovedudvalget drøfter kompetenceudviklingsindsatsen i sammenhæng med øvrige personalepolitiske aftaler, fx "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne", "Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress" og "Rammeaftale om seniorpolitik", og i forhold til mulighederne for den lokale løndannelse. Sundhedskartellet anbefaler endvidere, at hovedudvalget bør tage stilling til, hvordan der bliver fulgt op og informeret om resultatet af drøftelsen. Såfremt hovedudvalget beslutter ikke at foretage sig yderligere i forhold til aftalen om kompetenceudvikling, anbefaler Sundhedskartellet, at medarbejderne informeres om beslutningen.

Stk. 2

Det øverste medindflydelses- og medbestemmel-
sesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. § 5, stk. 3.

§ 5. Medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsmål

Stk. 1

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

Hensigten er at få synliggjort regionens arbejde med kompetenceudvikling for alle medarbejdere, herunder ledere. I henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" samt "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" skal der – når en af parterne ønsker det – snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. I de regioner, hvor der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, skal der i henhold til denne rammeaftales § 8, stk. 3 aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af bl.a. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning. Sådanne retningslinjer kan fx fastlægge, hvordan, hvornår, og på hvilket grundlag en drøftelse skal finde sted, og hvordan der bliver fulgt op på den.

Udgangspunktet for evalueringen af anvendelsen af MUS i kommunen er at sikre, at alle medarbejdere får en årlig MUS.

Herudover kan evalueringen fx anvendes til:

- at måle tilfredsheden med MUS
- at få viden om udviklingsmål og udviklingsplaner, og
- at få viden om opfølgning på MUS.

Afhængig af resultaterne af evalueringen anbefales det, at evalueringen følges op af initiativer, der kan bidrage til at sikre, at alle medarbejdere får en årlig MUS.

Drøftelser om kompetenceudvikling for alle medarbejdere kan finde sted i arbejdspladsens/institutionens SU/MED-udvalg, jf. § 6. Drøftelser kan også sideløbende finde sted på personalemøder eller mellem tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne og lederen/ledelsen.

Både ledelsen og medarbejderne har et ansvar for, at der på den enkelte arbejdsplads bliver skabt de fornødne rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og at der bliver udviklet et arbejdsmiljø, som fremmer mulighederne for kompetenceudvikling.

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 f.eks. 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.

Der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Af bemærkningen til § 5, stk. 2 fremgår det, at opstilling af udviklingsmål kan udarbejdes på flere måder. Sundhedskartellet anbefaler, at opstilling af udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere sker i forbindelse med MUS eller i forbindelse med gruppeudviklingssamtaler. Sundhedskartellet anbefaler desuden, at udviklingsmålene, samt de aktiviteter, der skal til for, at målene nås, formuleres skriftligt i en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Det anbefales, at der følges op på udviklingsplanen i forbindelse med den årlige MUS. I bilag 3 er udarbejdet et eksempel på en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Eksemplet kan kopieres og anvendes direkte i forbindelse med opstilling af udviklingsmål for den enkelte medarbejder, men eksemplet kan også fungere som inspiration og tilrettes i forhold til den enkelte region og/eller arbejdsplads/institution.

Der henvises i øvrigt til nedenstående hjemmesider:
www.personaleweb.dk
www.kompetenceweb.dk og
www.lederweb.dk

Alle medarbejdere har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale.

MUS er en årlig samtale mellem leder og medarbejder.

Det er lederen, der har ansvaret for at indkalde til MUS.

Dog anbefales det, at TR er opmærksom på, om der indkaldes til MUS, herunder at TR opfordrer lederen til at indkalde til MUS.

Det anbefales desuden, at der på baggrund af MUS udarbejdes en udviklingsplan/et referat, som både medarbejderen og lederen godkender.

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 beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

§ 6. SU/MED-udvalgets rolle

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

- drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen,
- drøfte sammenhængen mellem arbejdspladssens 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 15. december 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet:

Connie Kruckow / Helle Varming

Hvis der ikke er et SU/MED-udvalg på arbejdspladsen/institutionen, kan drøftelsen vedrørende mål og behov for kompetenceudvikling finde sted på personalemøder eller mellem tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne og lederen/ledelsen.

Sundhedskartellet anbefaler, at drøftelsen finder sted mindst en gang årligt.

Sundhedskartellet anbefaler desuden, at alle medarbejdere informeres skriftligt om resultatet af drøftelsen.

Parterne er enige om, at de regionale arbejdspladsers mulighed for kompetenceudvikling styrkes med protokollatet.

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

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 17, FTF pkt. 1) er RLTN og SHK enige om følgende:

1. Dette protokollat omfatter alle ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter *ikke* ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

2. Der er i trepartsaftalerne afsat midler til at styrke kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen. De afsatte midler er et engangsbeløb i den kommende overenskomstperiode, som skal finansiere et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted i regionerne.

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 118 mio. kr. til formålet, dvs. ca. 32 mio. kr. på AC-området, ca. 42,7 mio. kr. på LO-området og ca. 43,3 mio. kr. på FTF-området. Midlerne fordeles efter lønsum i hver region og mellem hovedorganisationsområderne. Regionerne har pligt til at afsætte midlerne til formålet i henhold til vedlagte bilag. De afsatte midler kan ikke anvendes til andre formål, og uforbrugte midler overføres til næste budgetår.
4. Udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling sker i den enkelte region gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis
 - LO (Offentligt Ansattes Organisationer)
 - AC
 - FTF (FTF-K og Sundhedskartellet)

5. I hver region etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4, et lokalt beslutningsforum/udvalg/bestyrelse. Dette består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne udpeges blandt de ansatte (her under ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til regionen.

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 region 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 i den forbindelse kunne være relevante at afklare lokalt, kunne f.eks. være:
 - Procedurer for ansøgning (herunder tidsfrister), 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 som beskrevet under pkt. 5.

7. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetence givende kurser/efter- og videreuddannelse 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 erhvervsrettet 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 regionen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.
8. Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholds udgifter 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 30-06-2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København, den 15. december 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet:

Connie Kruckow / Helle Varming

Bilag 1.1: Fordeling af trepartsmidlerne

Region Hovedstaden

	2008	2009	2010	2011
LO	2.911.099	4.357.932	4.357.932	1.455.549
AC	2.680.575	4.020.863	4.020.863	1.340.288
FTF	3.399.681	4.532.909	4.532.909	1.699.841

Region Sjælland

	2008	2009	2010	2011
LO	1.503.386	2.251.882	2.251.882	751.693
AC	848.676	1.273.014	1.273.014	424.338
FTF	1.246.959	1.662.612	1.662.612	623.479

Region Syddanmark

	2008	2009	2010	2011
LO	2.075.642	3.107.756	3.107.756	1.037.821
AC	1.448.950	2.173.425	2.173.425	724.475
FTF	2.226.167	2.968.223	2.968.223	1.113.084

Region Midtjylland

	2008	2009	2010	2011
LO	2.037.070	3.049.402	3.049.402	1.018.535
AC	1.512.742	2.269.114	2.269.114	756.371
FTF	2.420.050	3.226.733	3.226.733	1.210.025

Region Nordjylland

	2008	2009	2010	2011
LO	960.955	1.438.594	1.438.594	480.477
AC	625.319	937.978	937.978	312.659
FTF	1.107.173	1.476.231	1.476.231	553.587

Indledning

I forbindelse med trepartsaftalerne i 2007 blev der afsat et engangsbeløb på 118 mio. kr. til at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats. Beløbet er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne.

RLTN og Sundhedskartellet har ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt, hvordan midlerne skal udmøntes i regionerne i "Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling", jf. bilag 1.

Parterne har desuden aftalt at udarbejde denne fælles vejledning om udmøntningen af midlerne. Vejledningen indeholder blandt andet en beskrivelse af:

- Hvem aftalen gælder for
- Hvordan midlerne udmøntes i den enkelte region
- Hvordan de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum i regionen sammensættes
- Hvilke opgaver de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum kan/skal varetage.

Derudover indeholder vejledningen en oversigt over fordelingen af midler i den enkelte region for hvert år pr. hovedorganisationsområde, jf. bilag 1.1.

Hvem er omfattet af aftalen?

Aftalen gælder for alle ansatte indenfor RLTN's forhandlingsområde.

Aftalen omfatter også ansatte ved de selvejende institutioner, som regionerne indgår driftsaftaler med for at opfylde de forpligtelser, som regionerne er pålagt i lovgivningen, medmindre der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag.

Aftalen omfatter dog ikke ansatte, som falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

Det betyder, at fx journalister og medarbejdere på individuel kontrakt, der ikke er ansat på overenskomst, ikke er omfattet.

Midlerne skal fremme og understøtte kompetenceudviklingsindsatsen

Formålet med trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på de regionale arbejdspladser er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats. Trepartsmidlerne er et supplement til de kompetenceudviklingsaktiviteter, der i øvrigt finder sted i regionerne.

Midlerne kan anvendes fra den 1. april 2008. Den 30. juni 2011 ophører aftalen. Alle midler skal senest være aftalt anvendt den 30. juni 2011. Det betyder, at konkrete aktiviteter ikke nødvendigvis skal være gennemført på dette tidspunkt, men at det senest den 30. juni 2011 lokalt skal være aftalt, hvordan midlerne anvendes.

Det anbefales dog, at midlerne er brugt, når aftalen ophører den 30. juni 2011. Derfor anbefales det også, at de lokale beslutningsfora agerer fremadrettet i forbindelse med disponeringen af midler.

Midler er fordelt på hovedorganisationsområderne

Som led i aftalen er der afsat i alt 118 mio. kr. til at fremme og understøtte kompetenceudviklingen i regionerne i perioden 2008-2011. Det er aftalt, at midlerne deles op i tre hovedorganisationspuljer. Ca. 32 mio. kr. til AC-området, ca. 42,7 mio. kr. til LO-området og ca. 43,3 mio. kr. til FTF-området.

I bilag 1.1 "Oversigt over midler til rådighed pr. år i regionerne" fremgår det, hvor mange midler der er til rådighed pr. år i hver region på hvert af de tre hovedorganisationsområder i perioden 2008-2011. Midlerne kan disponeres fremadrettet (men ikke anvendes forlods med mindre andet aftales) i overensstemmelse med, hvor mange midler, der er til rådighed pr. år på det enkelte hovedorganisationsområde i den enkelte region.

Midler der ikke anvendes i det første år overføres til andet år og midler, der ikke anvendes andet år overføres til tredje år.

Organisationsmodel for udmøntning af midlerne i den enkelte region

I hver region etableres tre beslutningsfora samt et koordinerende forum, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling.

Der etableres et beslutningsforum for hvert hovedorganisationsområde, dvs. et forum for AC, et forum for FTF (FTF-K og SHK) og et forum for LO (OAO/LO):

Koordinerende forum		
Lokalt beslutningsforum Kompetenceudvikling (AC)	Lokalt beslutningsforum Kompetenceudvikling (FTF-K og SHK)	Lokalt beslutningsforum Kompetenceudvikling (OAO/LO)

Regionen tager initiativ til etableringen af det koordinerende forum og de tre lokale beslutningsfora. Regionen yder derudover sekretariatsbistand i form af fx mødelokaler, mødeindkaldelser, modtagelse af ansøgninger, administration af godkendte ansøgninger, herunder udbetaling af bevilgede beløb samt økonomistyring af forbruget.

Etablering af 3 lokale beslutningsfora

De lokale beslutningsfora har til hovedopgave at træffe beslutninger vedrørende trepartsmidlerne til kompetenceudvikling indenfor det pågældende hovedorganisationsområde.

Dansk Socialrådgiverforening har i denne sammenhæng valgt at være en del af OAO/LO-området. Det lokale FTF beslutningsforum omfatter både FTF-K-organisationer og SHK-organisationer.

Det enkelte beslutningsforum har kompetencen til at træffe beslutning om, hvordan midlerne anvendes. Alle beslutninger træffes i enighed.

Et beslutningsforum består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Det skal understreges, at medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora repræsenterer alle medarbejdere inden for det pågældende hovedorganisationsområde.

Medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til regionen.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges 2-3 medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO.
- På FTF's område er det besluttet, at SHK udpeger 3 repræsentanter og FTF-K udpeger 1 repræsentant.

Ledelsens repræsentation i de lokale beslutningsfora beslutes i den enkelte region.

Opgaver for de lokale beslutningsfora

Beslutning om fordelingen af midler samt den konkrete anvendelse af midler til kompetenceudviklingsaktiviteter træffes i enighed i hvert af de tre beslutningsfora på baggrund af ansøgninger.

Det kan være relevant at drøfte sammenhængen mellem en ansøgning om midler, medarbejderudviklingssamtaler, udviklingsplaner samt evt. realkompetencevurdering. Således er medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner for de overenskomstgrupper, hvor det er aftalt, et naturligt udgangspunkt for en ansøgning om midler til kompetenceudviklingsaktiviteter. Der forudsættes individuelle udviklingsplaner på de overenskomstområder, hvor det er aftalt.

Midlerne kan også anvendes til tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter på tværs af hovedorganisationsområderne, hvis der lokalt opnås enighed om det. Det kan fx være kompetencegivende aktiviteter, som omfatter alle på én bestemt arbejdsplads/institution. Da beslutning om en sådan aktivitet vil ske på tværs af de lokale beslutningsfora anbefales det, at sådanne aktiviteter drøftes i det koordinerende forum.

Det koordinerende forum

I hver region skal der etableres ét fælles koordinerende forum. Dette forum består af medlemmer fra de lokale beslutningsfora for henholdsvis OAO-området, FTF-K/SHK-området og AC-området.

Beslutninger i det koordinerende forum skal træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Det koordinerende forum skal træffe beslutning om styringen af midlerne til kompetenceudvikling i den enkelte region. I den sammenhæng kan det bl.a. være relevant at overveje nedenstående:

- Hvordan formidles information om, at der er midler til kompetenceudvikling.
- Procedure for ansøgning
 - Ansøgere (den enkelte medarbejder, grupper, arbejdspladser mv.)
 - Tidsfrister, modtagelse og godkendelse af ansøgning, indholds krav (fx protokollatets punkt 7 vedr. konkret uddannelsesaktivitet og punkt 8 vedr. specifikation af udgifter på ansøgningen), TR's rolle, lederens rolle mv.

- Procedure for sagsbehandling og indstilling
 - Særlige prioriteringer både indenfor og på tværs af hovedorganisationsudvalgene.
 - Hvordan medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner kan munde ud i en ansøgning.
- Administration
 - Økonomistyring af puljerne, oversigt til de lokale beslutningsfora om forbrug, udbetaling (før/efter), vikarudgifter og dokumentation af denne.
- Procedure for opfølgning og evaluering.

Derudover er det koordinerende forum et godt forum for strategisk tænkning og erfaringsudveksling mellem de tre beslutningsfora. Den strategiske tænkning kan bl.a. være aktiviteter, der sker på tværs af hovedorganisationerne. Aktiviteten kunne fx tage udgangspunkt i arbejdspladsen, hvor der ofte er medarbejdere fra forskellige hovedorganisationer.

Endvidere anbefales det, at det koordinerende forum holder sig orienteret om beslutninger og drøftelser vedrørende kompetenceudvikling i øvrigt i regionen, fx drøftelser i MED-udvalgene.

Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter kan midlerne anvendes til?

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

Ved anerkendte udbydere forstås i denne sammenhæng, at det omhandler tilbud om uddannelser, der er omfattet af lovgivning. Midlerne kan dog også anvendes til andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som regionen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.

Hvilke udgifter kan dækkes af midlerne?

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

I konkrete tilfælde kan midlerne anvendes til hel eller delvis finansiering af vikarudgifter. I så fald skal udgifterne specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres.

Det specificeres på ansøgningen, hvilke af ovenstående udgifter, der ansøges om midler til, herunder beløbets størrelse.

Evaluering

Medio 2010 evaluerer Danske Regioner og Sundhedskartellet erfaringerne med den i protokollatet beskrevne model for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

Udviklingsmål for: _____ for perioden: _____
 (Navn og stilling)

Nuværende arbejdsopgaver	Hvori består behovet for kompetenceudvikling	Udviklingsaktivitet fx kurser, jobbytte, nye opgaver, deltagelse på konferencer mv. (beskriv kort)	Hvornår skal udviklingsaktiviteten finde sted
			Mdr./år
			Mdr./år
			Mdr./år

Udviklingsmål (hvad vil medarbejderen og ledelsen gerne opnå i perioden):

Aftalen er indgået mellem _____ & _____ d. _____
 (Medarbejder) (Ledelse)

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

Postboks 2277

1025 København K

Tlf. 46 95 40 60

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk