

AFTALE OM

# Kompetence- udvikling 2005





# **AFTALE**

## **om Kompetenceudvikling**

**2005**

**med Sundhedskartellets kommentarer**

## Indholdsfortegnelse

Sundhedskartellets forord til aftalen	5
Aftale om kompetenceudvikling	6
§ 1. Indledning	6
§ 2. Anvendelsesområde	6
§ 3. Formål	7
§ 4. Hovedudvalget	8
§ 5. Udviklingsmål	9
§ 6. SU/MED-udvalgets rolle	10
§ 7. Orlov til efter/videreuddannelse	11
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	11
Bilag 1 Udviklingsplan	

**Sundhedskartellets forord til aftalen**

Sundhedskartellet har i forbindelse med OK 05 fornyet "Aftale om kompetenceudvikling". Aftalen er udvidet med en ny § 7 i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen gælder for alle ansatte i amter og kommuner. Aftalen erstatter "Aftale om kompetenceudvikling", som blev indgået i forbindelse med KTO-forliget 2002. Der kan på nogle overenskomstområder være indgået andre aftaler og særlige aftaler, som supplerer "Aftale om kompetenceudvikling". Med indgåelsen af aftalen er det bestemt

- At der årligt afholdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens 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 arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling (begrebet er defineret i note til § 3, stk. 1) er en del af (amts)kommunens 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. Desuden spiller kompetenceudvikling 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 f.eks. uddannelse og erfaring. Sundhedskartellet udgiver en kommenteret udgave af aftalen om lokal løndannelse, hvortil der henvises.

## Aftale om kompetenceudvikling

### § 1. Indledning

#### Stk. 1

Løbende udvikling af amtslige og kommunale 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.

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

### § 2. Anvendelsesområde

Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med og
6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

### § 3. Formål

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling<sup>1</sup>. 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 (amts)kommuneniveau 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, stk. 1.

<sup>1</sup> 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, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

#### § 4. Hovedudvalget

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens 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 (amts)kommunen. 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, hvilke emner der skal indgå i drøftelsen om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, men det kan fx være: retningslinier for opstilling af udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, jf. aftalens § 5 og retningslinier for drøftelsen på arbejdspladsens-/institutionens MED/SU-udvalg, jf. § 6. Derudover anbefaler Sundhedskartellet, at hovedudvalget drøfter kompetenceudviklingsindsatsen i sammenhæng med øvrige personalepolitiske aftaler 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, herunder hvordan (amts)kommunen agter at arbejde videre med kompetenceudviklingsområdet. Såfremt hovedudvalget beslutter ikke at foretage sig yderligere i forhold til aftalen om kompetenceudvikling anbefaler Sundhedskartellet, at medarbejderne informeres om beslutningen.



Hensigten er at få synliggjort (amts)kommunens 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 retningslinier. I de (amts)kommuner, hvor der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, skal der i henhold til denne rammeaftales § 8, stk. 2 aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af bl.a. de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning. Sådanne retningslinier kan fx fastlægge, hvordan, hvornår, og på hvilket grundlag en drøftelse skal finde sted, og hvordan der bliver fulgt op på den.

## § 5. Udviklingsmål

### Stk. 1

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

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.

Bemærkning:

Udviklingsmål for medarbejderne kan udarbejdes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler, teambuildingaktiviteter, seminarer eller lignende.

### Stk. 3

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderne arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål. Det aftales lokalt, hvor ofte opfølgning skal finde sted. Opfølgning skal dog finde sted mindst hvert andet år.

## § 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.

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 medarbejderudviklingssamtaler 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. I bilag 1 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 (amts)kommune og/eller arbejdsplads/institution. Der kan findes yderligere materiale og vejledning om kompetenceudviklingsplaner på [personaleweb.dk](http://personaleweb.dk) under kompetenceudvikling.

Der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år, men det kan aftales, at opfølgningen sker oftere.

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.

### **§ 7. Orlov til efter-/ videreuddannelse**

Der kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/  
halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/  
videreuddannelse.

Bemærkning:

Bestemmelsen er aftalt i forbindelse med  
opgave- og strukturreformen. Bestemmelsen er  
tidsbegrænset til udgangen af marts 2008.

### **§ 8. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005.  
Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en  
31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

København 2005

For Amtsrådsforeningen:

Signe F. Nielsen / Sidsel D. Leonhardt

For Sundhedskartellet:

Connie Kruckow / Josephine Fock

For KL:

Keld Hansen / Johnny Kristensen

For Københavns Kommune:

Anne-Grete Veraac

For Frederiksberg Kommune:

Lene Hansen

Bestemmelsen er aftalt i forbindelse med  
kommunalreformen.

## Bilag 1 - Udviklingsplan

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) (leder)



Sundhedskartellet  
Sankt Annæ Plads 30  
Postbox 2277  
1025 København K  
Tlf. 33 15 15 55  
Fax 33 13 22 35  
[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)  
[www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk)