

# Aftale om kompetenceudvikling

KL

Sundhedskartellet

§ 1. Indledning.....	3
§ 2. Hvem er omfattet af aftalen.....	3
§ 3. Formål .....	3
§ 4. Hovedudvalget.....	3
§ 5. Udviklingsmål .....	4
§ 6. SU/MED-udvalgets rolle.....	4
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse .....	4

## § 1. Indledning

### Stk. 1

Løbende udvikling af 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.

## § 2. Hvem er omfattet af aftalen

### Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner mv., som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster.

### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

## § 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.

## § 4. Hovedudvalget

### Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.

### Stk. 2

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

---

<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.

### **Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan aftale at fravige § 4, stk. 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige § 4, stk. 2, genindtræder forpligtigelsen.

## **§ 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.

### **Bemærkning:**

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsens tre elementer helt eller delvist, såfremt der

er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtigelsen.

### § 7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015.

København, den 7/11-14

For KL

For Sundhedskartellet