

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE
AC
FOA – FAG OG ARBEJDE

SUNDHEDSKARTELLET

AFTALE
OM
KOMPETENCEUDVIKLING

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

Aftalen er en sammenskrivning af de enslydende aftaler, der er indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, AC og FOA – Fag og Arbejde samt Sundhedskartellet.

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. INDLEDNING	3
§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE.....	3
§ 3. FORMÅL.....	3
§ 4. HOVEDUDVALGET	3
§ 5. MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER OG UDVIKLINGSMÅL.....	4
§ 6. SU/MED-UDVALGETS ROLLE.....	4
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	5

§ 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 selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 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

****NYT****

Stk. 1.

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

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, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

Stk. 2.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg 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.

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.

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

****NYT****

Stk. 1.

SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.

Stk. 2.

SU/MED-udvalget **kan** med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling,

- 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 2011. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013.

København, den 24. februar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Lotte Pedersen

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:
Anders B. Christensen
/ Helle Basse

For AC:
Erik Jylling
/ Jens Harboe

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen
/ Steen Parker Sørensen

København, den 24. februar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Lotte Pedersen

For SUNDHEDSKARTELLET:
Grete Christensen
/ Helle Varming

11.16.2
Side 6