

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE

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 og Sundhedskartellet, bortset fra protokollatets pkt. 2, 1. afsnit.

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1	3
§ 1. INDLEDNING.....	3
§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE	3
§ 3. FORMÅL	3
§ 4. HOVEDUDVALGET	4
§ 5 MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER OG UDVIKLINGSMÅL	4
§ 6. SU/MED-UDVALGETS ROLLE.....	5
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	5
BILAG: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNE TIL KOMPETENCEUDVIKLING	6

KAPITEL 1

§ 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.

****NYT****

§ 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.

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.

§ 4. HOVEDUDVALGET

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

****NYT****

§ 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

****NYT****

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

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.

****NYT****

§ 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 20. november 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Anders B. Christensen

/ Jørgen Holst

København, den 15. december 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet:

Connie Kruckow

/ Helle Varming

****NYT****

BILAG: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDMØNTNING AF TREPARTS-MIDLERNE TIL KOMPETENCEUDVIKLING

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 KTO/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 øget kompetenceudvikling af de ansatte. 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 (KTO).

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 (SHK).

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-området². Midlerne fordeles efter lønsum i hver region og mellem hovedorganisationsområderne i henhold til vedlagte bilag. Regionerne har pligt til at afsætte midlerne til formålet. 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

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

- 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 (herunder 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 kompetencegivende 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 studieforbereende 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 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 30-06-2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.**

København, den 20. november 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Anders B. Christensen

/ Jørgen Holst

København den 15. december 2008

For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn
Signe Friberg Nielsen

/Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet
Connie Cruckow

/ Helle Varming

Bilag 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

