

kunnskap gir vekst

Hvilke rettigheter og muligheter har ansatte når det gjelder kompetanseheving- og ny kompetanse etter HA eller HTA ved organisasjonsendringer

Hovedavtalen § 22 Kompetanseutvikling

1. **Ledelsen har et overordnet ansvar** for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Samtidig må **hver enkelt tilsatt ta et ansvar** for egen kompetanseutvikling.
2. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingsamtaler.
3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf. [§ 12 g](#)) og den enkelte tilpasningsavtale.

Hovedtariffavtalen

5.6 Kompetanseutvikling

25 millioner er avsatt til å stimulere til nyskapende utviklingstiltak

5.7 Omstilling og effektivisering i staten

Staten vil fortsatt sikre at omstillinger i statlig sektor skjer så smidig og effektivt som mulig, jf. vedlegg 3.

Nye retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten vil bli utarbeidet i samråd med hovedsammenslutningene. Eventuelle endringer av retningslinjene i tariffperioden kan skje etter behov.

Rammer og regelverk for karriere- og kompetanseutvikling i staten

- Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten
- Kompetansetiltak skal være basert på virksomhetens behov.
- De sentrale parter vil bidra til at det kan settes i verk tiltak for å stimulere til økt fokus på kompetanseutvikling og læringsutbytte for virksomheten og den enkelte arbeidstaker (HA § 23 – DIFI)

Karriereutvikling

- Utvikling som:
 - Faglig (Vedlikehold, oppdatering, videreutdanning)
 - Oppgavemessig (Varierte oppgaver, utvidet ansvar, m.m.)
 - Personlig (Nye utfordringer, noe å strekke seg etter)
- Utvikling kan skje:
 - Innenfor eksisterende stilling/overgang til ny
 - Overgang til ny stilling i annet fagområde
 - I bedriften/ut av bedriften
- Utfordring:
 - Endrings- og omstillingstakt = skjerpede krav
= nødvendig med målretta kompetansehevende tiltak
- MÅL: skape god personalpolitikk
 - Strategisk verktøy for å nå mål
 - Mulighet for ansatte å påvirke egen utvikling
 - Diskusjon om karriereutvikling som kontinuerlig prosess

Utdanning

- **Grunnutdanning:** Med grunnutdanning forstås den allmenn- og fagutdanning, herunder videregående opplæring, som kreves i vedkommende stilling.
- **Etterutdanning:** Med etterutdanning forstås en ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren i den stilling vedkommende til enhver tid har, er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret innhold i arbeidet og endrede bestemmelser eller forskrifter mv.
- **Videreutdanning:** Med videreutdanning forstås en utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover det som trengs i den stilling vedkommende har nå.

Kompetanseutvikling

- Virksomhetens behov
 - Kompetansekartlegging:
 - virksomhetens behov for kompetanse
 - hva er nåværende kompetansenivå
 - gap-analyse: hvordan heve virksomhetens kompetanse til ønsket nivå
 - målrettede kompetansehevende tiltak
- Ansattes behov
 - Den enkelte ansattes behov for egenutvikling skal sikres, jf § 22 i HA
 - Viktig for motivasjon
 - **Medarbeidersamtalen** som styringsverktøy for egenutvikling

Virkemidler for kompetanseutvikling

- Mulige lokale virkemidler:
 - Etablering av opplæringsutvalg
 - Opplæringsmidler som kan søkes
 - Muligheter for kompetansegivende kurs- el. seminarvirksomhet
 - Hel eller delvis permisjon med lønn
 - Søke midler av eventuelle potter i HTA (pkt 5.6 – 25 mill)

Stipend til kompetanseheving

Den enkelte virksomhet

- Stipend til kompetanseutvikling
- Permisjon - stipend
- Enkelte fagdepartementer og virksomheter har på sine budsjetter bevilgning til stipend som kan tildeles tjenestemenn etter søknad i hvert enkelt tilfelle.

Stipend til kompetanseheving

Støtte til kompetanseutvikling i staten - prosjektstøtte og stipendier

- Støtte til kompetanseutvikling (hovedtariffavtalen pkt. 5.6.)
- Prosjektstøtte og stipendier

Nordisk tjenestemannsutveksling

- stipend Nordisk Ministerråd

- Nordisk tjenesteutveksling – stipend
 - Nordisk Ministerråd bevilger årlig penger til tjenestemannsutveksling i Norden. Statstilsatte i alle de nordiske land er med i ordningen.
 - Det gis et stipend på et fast beløp pr. måned i utvekslingstiden. For tiden er dette beløpet DKK 8.000. Stipendet er fritatt for skatt og skal dekke utgifter til bolig og andre ekstra kostnader. Lønn under utvekslingsperioden skal dekkes av egen etat.
 - Vanlig varighet på stipendperioden er 1-3 måneder.

Permisjon med lønn

Permisjon med full lønn kan innvilges for inntil ett år når:

- a) etter- og videreutdanning er **nødvendig** for fagdepartementet/virksomheten
- b) etter- og videreutdanning skal **kvalifisere** arbeidstakeren for fortsatt arbeide i stillingen/virksomheten og utdanningen er en integrert del av arbeidsvilkårene
- c) etter- og videreutdanning er **nødvendig** for at arbeidstakeren skal kunne fortsette i staten.

Permisjon med delvis lønn

- Permisjon med delvis lønn kan innvilges for inntil ett år i de tilfeller etter- og videreutdanningen har mindre eller liten betydning for virksomheten.

Stipend til etter- og videreutdanning

Det kan gis stipend til etter- og videreutdanning som virksomheten har behov for. Stipendet kan gis i kombinasjon med permisjon med eller uten lønn. Stipend kan også gis til dekning av utgifter som studieavgift, bøker, materiell mv.

Eksamens- og lesedager

1. Arbeidstakere har i forbindelse med eksamen rett til **1 eksamens-/lesedag pr. 2 studiepoeng**. Eksamens-/lesedagene skal benyttes i umiddelbar tilknytning til eksamen.
2. Arbeidstakere som tar etter- og videreutdanning som er **til nytte for virksomheten eller for arbeidstakerens stilling/kompetanse**, har rett til permisjon med lønn, jf. pkt. 1. Det kan gis til og med **21 eksamens-/lesedager** i løpet av et studieår.
3. Arbeidstakere som tar etter- og videreutdanning som har **liten eller ingen** betydning for virksomheten, har rett til permisjon med lønn, jf. pkt. 1. Det kan gis til og med **7 eksamens-/lesedager** i løpet av ett studieår.
4. Videregående skole 20 t pr. studieår = 1 studiepoeng
5. Andre typer kurs og opplæring med avsluttende eksamen som ikke måles i studiepoeng, gir bare rett til permisjon med lønn til eksamen. Er kurset til nytte for virksomheten, kan arbeidstakeren gis permisjon med lønn en lesedag i umiddelbar tilknytning til eksamen.
6. Arbeidstakere som mottar stipend i forbindelse med studiene, har kun krav på permisjonsdager, jf. pkt. 2 og 3, uten lønn.
7. Bestemmelsene gjelder også midlertidig ansatte med tjeneste i minst 12 mnd. For midlertidig ansatte i kortere tjeneste, gis permisjon forholdsmessig

Omstilling

- I forbindelse med omstillinger **skal** det gjennomføres kompetansekartlegging i virksomheten.
- Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis:
 - a) full lønn i inntil 3 år til ny utdanning/ kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten eller
 - b) delvis lønn i inntil 3 år hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i staten.

Studiestønad – Avgangskontrakt

- Inntil 3 år med 2/3 dels lønn (ved forsterket stillingsvern)

Oppsummering

- Kompetanseutvikling for den enkelte er et felles ansvar for leder og medarbeider på den lokale arbeidsplass.
- Kompetanseutvikling skal være et fast tema i de årlige obligatoriske medarbeidersamtaler.
- Leder og medarbeider skal vurdere jevnlig:
 - Har det skjedd noe i forhold til enhetens behov for kompetanse?
 - Har det skjedd endringer i medarbeiderens oppgaver som nødvendiggjør kompetansepåfyll?