

Beskæftigelsesministeriet
Att: Torben Lorentzen tlo@bm.dk

Den 6. januar 2022
J.nr. 2021 - 661

Landgreven 4
Postboks 2193
1017 København K

Telefon +45 35 27 13 13
Mail medst@medst.dk

www.medst.dk

Høringsvar vedrørende Kommissionens forslag til rådshenstilling om individuelle læringskonti

Beskæftigelsesministeriet har anmodet medlemmerne af EU-Specialudvalget om Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold om bemærkninger til Kommissionens forslag til rådshenstilling om individuelle læringskonti.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal i den forbindelse indledningsvist bemærke, at styrelsen betragter kompetenceudvikling som en vigtig dagsorden, og at styrelsen bakker op om EU-Kommissionens hensigt med at kompetenceudvikling understøtter den grønne omstilling, digitalisering og øvrig udvikling på arbejdsmarkedet.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er imidlertid generelt skeptisk over for forslaget fra EU-Kommissionen om individuelle læringskonti, idet styrelsen betragter det som et nationalt anliggende, der i Danmark reguleres ved aftale af arbejdsmarkedets parter. Desuden er en stor del af det, der foreslås i forvejen dækket af en aftale indgået af arbejdsmarkedets parter på det statslige område. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan i den forbindelse henvise til cirkulære om aftale om kompetenceudvikling, som fastlægger de overordnede rammer for kompetenceudviklingsindsatsen i staten. I aftalens §4, 5 og 6 står:

”§4: På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk job- og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Parterne finder det afgørende, at medarbejderne i den enkelte institution sikres job- og kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Midler til dette er udvikling af læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceudviklingsprocesser.

Stk. 2. Kompetenceudvikling og jobudvikling skal ses i sammenhæng. Jobudvikling skal følges op af udvikling af medarbejderen, og medarbejderens udvikling skal følges op af jobudvikling. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig både til medarbejderens nuværende og fremtidige arbejdsliv.

§ 5 Udviklingsmål Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges der op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Stk. 2. Der kan som en hjælp til at udmønte institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Stk. 3. Det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

Stk. 4. Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

Stk. 5. Parterne anbefaler, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

§ 6. Omkostninger Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jævnfør § 5 stk. 1, afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 2. I Den Statslige Kompetencefond kan der søges om støtte til kompetenceudvikling, der er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.”

Det foreliggende forslag til rådshenstilling kan medføre vidtgående ændringer af rammer og vilkår for kompetenceudvikling i staten, hvor arbejdsmarkedets parter sammen aftaler de overordnede rammer for kompetenceudvikling og den enkelte medarbejder og arbejdsgiver aftaler, hvilken kompetenceudvikling, der skal til for at løse nuværende og fremtidige opgaver.

Det kan også påvirke ledelsesretten til sammen med medarbejderne at tilrettelægge kompetenceudviklingsaktiviteter, så de foregår mest hensigtsmæssigt i forhold til den samlede opgaveløsning.

Samlet set er Medarbejder- og Kompetencestyrelsen derfor skeptisk overfor forslag til rådshenstilling om individuelle læringskonti.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anbefaler derfor Beskæftigelsesministeriet at anlægge et kritisk syn på direktivudkastet, og sørge for at forslag, der er problematiske overfor det danske arbejdsmarkedet, undgås.

Endvidere vil vi opfordre Beskæftigelsesministeriet til at være opmærksom på at holde arbejdsmarkedets parter orienteret om eventuelle forhandlinger af rådshenstillingen, således at der gives mulighed for løbende at komme med input.

Med venlig hilsen

Jens Møller