

Økonomisk støtte til udviklings- og omstillingsprojekter

De statslige overenskomstparter (Finansministeriet og CFU) finder, at kompetenceudvikling er vigtig for at kunne understøtte fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgavevaretagelsen på de statslige arbejdspladser. Kompetenceudvikling er tillige et væsentligt element i sikringen af den enkelte medarbejders employability.

Parterne har derfor ved OK15 besluttet at videreføre Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) og afsætte 24,6 mio. kr. årligt i perioden.

Disse midler kan søges af statslige arbejdspladser, der har behov for økonomisk støtte til lokale udviklings- og omstillingsprojekter.

Parterne har fokus på den lokale forankring hos ledelse og medarbejdere og på at styrke effekten af kompetenceudvikling - såvel for arbejdspladsen som for den enkelte medarbejder.

Fokus- og indsatsområder for to typer af projekter eller indsatser

Der kan søges støtte til to typer af indsatser:

1. Tværgående fokus- og indsatsområder på arbejdspladser
2. Fokus- og indsatsområder for faggrupper på akademiker-, LC/CO10- og OAO-området

Ad 1) Tværgående fokus- og indsatsområder

Initiativer og projekter, som medvirker til at udvikle eller omstille statens arbejdspladser, herunder kompetenceudvikling af medarbejdere, som omfatter flere personalegrupper på arbejdspladsen

Indsatsområderne er:

- Omstilling, herunder understøttelse af arbejdet med større organisatoriske omstillingsprocesser.

Det kan fx være:

- kompetenceudvikling til ny praksis,
- karriereafklaring,
- forandringsparathed,
- kvalitetsudvikling,
- øget effektivitet,
- tillid, samarbejde og social kapital
- robusthed og engagement under forandring

I arbejdspladsprojekter kan der i ganske særlige tilfælde gives støtte til kompetenceafklaring af overtallige medarbejdere.

- Organisatorisk udvikling, herunder understøttelse af større projekter med fokus på den organisatoriske tilstand og udvikling.

Det kan fx være:

- digitalisering, ny teknologi og deraf afledte nye kompetencekrav til medarbejderne
- nytænkning af arbejdsprocesser og kultur,
- mere videndeling,
- innovation og nye samspil med brugerne,
- tillid, samarbejde og social kapital
- bedre læringsmiljø,
- mere effekt af uddannelse og læring.

En del af midlerne i FUSA kan endvidere bruges til særlige indsatser besluttet af parterne. Læs mere i overenskomsten her.

Endvidere kan der løbende søges tilskud i forbindelse med integrations- og oplæringsstillinger i henhold til parternes aftale af 27. juni 2005. Læs mere om integrations- og oplæringsstillinger her.

Overenskomstparterne kan i perioden foretage yderligere konkretisering af de tværgående fokus- og indsatsområder, som der kan ydes støtte til.

Ad 2) Fokus- og indsatsområder på akademiker, LC/CO10- og OAO-området

Parterne har i OK15 aftalt, at der afsættes midler til særlige gruppevisse fokus- og indsatsområder.

Der er afsat midler til kompetenceudvikling på akademiker-området, på LC/CO10-området og på OAO-området

Parterne kan i perioden beslutte og konkretisere de gruppevisse fokus- og indsatsområder.

For så vidt angår midlerne på LC/CO10 området vil Moderniseringsstyrelsen og LC/CO10 prioritere at støtte ansøgninger, der vægter spredningseffekten. Endvidere lægger parterne vægt på arbejdspladsens medfinansiering, og at der sker en samtænkning af projekter fra flere arbejdspladser.

Generelle kriterier for ansøgninger om støtte

Der lægges vægt på følgende, når Kompetenceudvalget skal tage stilling til en ansøgning om støtte:

- projektet/indsatsen skal være drøftet og godkendt i samarbejdsudvalget eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten for den personalegruppe, som indsatsen vedrører. Projektet/indsatsen forankres i et samarbejde mellem ledelsen og relevante repræsentanter for medarbejdere.
- projektet/indsatsen skal være strategisk vigtig og knyttet til arbejdspladsens mål og udfordringer
- projektet/indsatsen skal medvirke til en ændring af praksis - også efter at projektet er afsluttet
- det vægtes positivt, at projektet/indsatsen har effekt på kerneopgaven ved at understøtte fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgavevaretagelsen
- det vægtes positivt, at projektet/indsatsen medvirker til at sikre og udvikle den enkelte medarbejders employability
- erfaringer og resultater fra projektet/indsatsen skal formidles til andre statslige arbejdspladser
- projektet/indsatsen skal som hovedregel have en vis medfinansiering fra arbejdspladsen selv

- bevilgede midler kan som hovedregel ikke anvendes til løn. Det gælder både løn til medarbejdere, der er omfattet af indsatsen eller varetager projektledelse mm., og som udgangspunkt også for vikarudgifter
- som hovedregel gives der ikke støtte til noget, som enhver organisation alligevel skal gøre
- det vægtes positivt, hvis projekterne er nyskabende i den forstand, at der anvendes nye fremgangsmåder eller adresseres nye udfordringer
- det vægtes positivt, hvis projekterne genererer viden og erfaringer, som andre statslige arbejdspladser og personalegrupper kan få gavn af

Det er enkelt at søge

Det er enkelt at søge: Det kræver kun, at I udfylder en ansøgningsskabelon med en projektbeskrivelse og et budget. Ansøgningen skal være godkendt af arbejdspladsens arbejdsgiver- og medarbejder-side. Send ansøgningen til udvalg@kompetenceudvikling.dk.

Ansøgningsskabelon med vejledning

Ansøgningsskabelonen – som skal bruges - findes med en vejledning, som I kan bruge som inspiration og guide. I skal blandt andet opstille succeskriterier for indsatsen og beskrive, hvilke ændringer i praksis I forventer og har som mål for indsatsen.

Brug os tidligt i ansøgningsprocessen

Kontakt os på tlf. 33 18 69 69 for at få rådgivning om mulighederne for økonomisk støtte så tidligt som muligt. Vi giver sparring på ideer og udviklingsbehov, hjælp til projektdesign og input til projektbeskrivelsen, så jeres projekt skaber størst mulig værdi for arbejdsplads og medarbejdere.

[Kompetenceudvalget 09.04.2015]