

KOMPETENCEUDVIKLING

Med et arbejdsmarked i forandring er kompetenceudvikling af statens medarbejdere vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne og medarbejdernes faglige udvikling. Parterne er derfor enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Parterne er enige om at lave en omlægning af den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i den partsfælles kompetenceindsats ved at samle midlerne i en fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

Formålet med fonden er at fremme og understøtte de statslige arbejdspladseres kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for både arbejdspladsernes opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet (employability).

Aftalen om kompetenceudvikling fra 2015 er et godt udgangspunkt for den partsfælles kompetenceindsats, og derfor vil parterne videreføre aftalen med få ændringer grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats.

Det betyder, at parterne er enige om at:

- Videreføre aftale om Kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Ophæve aftale om Kompetencefonden
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Udarbejde en ny aftale for den nye fond inden udgangen af 2018.

Kompetencefonden

Parterne er enige om at oprette en ny fond, hvor der afsættes 172 mio. kr. i overenskomstperioden. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Fondsmidlerne finansieres af overenskomstrammen.

Midlerne i fonden underopdeles i fire fondsområder. Et for hver af de fire centralorganisationer: 1) OAO, 2) CO10, 3) LC og 4) AC, hvor der kan søges midler til individuel kompetenceudvikling. Ansøgninger fra flere personer, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning. Fondens midler fordeles forholdsmæssigt til fondsområderne efter centralorganisationens lønsom.

Der defineres en række rammekriterier for ansøgninger til Kompetencefonden, der konkretiseres for det enkelte fondsområde.

Midlerne fra fonden tildeles alene ansøgninger, hvor der er en arbejdsgivermedfinansiering, samt en underskrift fra medarbejder og nærmeste personaleleder.

Midlerne fra fonden er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling. Derfor er medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsplaner det naturlige udgangspunkt for ansøgningerne.

Der kan ansøges om støtte til:

- Uddannelses- og kursusgebyr (ex moms)
- Materialer
- Transport og ophold

Parterne udarbejder inden udgangen af 2018 en aftale, der uddyber Kompetencefondens virke.

Kompetencesekretariatet

Parterne er enige om at omlægge opgavesammensætningen i det partsfælles Kompetencesekretariat. Kompetencesekretariatet varetager administrationen af Kompetencefonden samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling. Der videreføres årligt en nettoudgiftsbevilling til Kompetencesekretariatet svarende til 19 mio. i 2018. Kompetencesekretariatets nettoudgiftsbevilling finansieres af overenskomstrammen.

Kompetencesekretariatet har følgende opgaver:

1. Sekretariatsbetjening af en nyetableret styregruppe og fire fondsgrupper
2. Administration og udmøntning af midler samt rådgivning om mulighed for at opnå støtte fra Kompetencefonden.
3. Rådgivning om anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling.
4. Rådgivning om effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling på arbejdspladserne.
5. Understøtte videndeling på tværs af statens arbejdspladser og udbrede viden om effektiv kompetenceudvikling. Herunder også opsamling og formidling af erfaringer om kompetenceudvikling på statens arbejdspladser.
6. Sekretariatsmæssig understøttelse af opfølgning på kompetencefondsmidlerne.
7. Rådgivning af parterne om relevant lovgivning på uddannelsesområdet og varetagelse, efter anvisning fra parterne, af lovpligtige opgaver på området, eksempelvis HAKL.
8. Sekretariatsbistand ved særlige indsatser aftalt inden for eller på tværs af fondsområderne. Fx udvikling af uddannelsesforløb.

Parterne er enige om, at omlægningen af den partsfælles kompetenceindsats skal afspejles i Kompetencesekretariatets medarbejderstab. Dette vil skulle afklares som led i udarbejdelsen og tilpasningen af de tre kompetenceaftaler. Det forventes dog, at der sker en reducere af Kompetencesekretariatets lønsum i overenskomstperioden. Tilknytningsordningen fortsættes i perioden.

Styregruppe og fondsgrupper

Der nedsættes en styregruppe for den partsfælles kompetenceindsats bestående af fire medlemmer udpeget af Moderniseringsstyrelsen og fire medlemmer udpeget af CFU. Styregruppens opgaver er:

- Løbende drøftelse af den strategiske retning for den partsfælles kompetenceindsats
- Fastsættelse af eventuelle tværgående indsatser, der finansieres af de berørte fondsområder.
- Varetagelse af den overordnede ledelse af den partsfælles kompetenceindsats, fondsgrupperne og Kompetencesekretariatet.
- Definere rammekriterierne for ansøgninger til Kompetencefonden

For hvert af de fire fondsområder nedsættes en fondsgruppe bestående af lige mange medlemmer udpeget af Moderniseringsstyrelsen og den relevante centralorganisation. Fondsgruppernes opgaver er:

- Konkretisere rammekriterierne for ansøgninger for fondsområdet
- Føre opsyn med driften af fondsområdet

Som led i tilpasningen af 'Aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten' indarbejdes rammerne for styregruppens og de fire fondsgruppers virke.