



Kompetence- sekretariatets strategi OK18

Kompetencesekretariatets styre-
gruppe har i oktober 2019 godkendt
følgende strategi for Kompetence-
sekretariatets arbejde i OK18-perioden.

Mission

I et arbejdsmarked i forandring supplerer, fremmer og styrker Kompetencesekretariatet værdiskabende og strategisk kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder og statens arbejdspladser.

Vision

Kompetencesekretariatet er naturlig sparringspartner for statslige arbejdspladser om systematisk og strategisk kompetenceudvikling med fokus på job- og kompetenceudvikling.

Kompetencesekretariatet styrker dialogen mellem ledere og medarbejdere om strategisk kompetenceudvikling for at sikre medarbejdernes faglige udvikling og arbejdspladsens nuværende og fremtidige opgaveløsning.

Kompetencesekretariatet medvirker til at øge kompetenceniveauet hos statens ansatte gennem professionel rådgivning og udmøntning af supplerende økonomisk støtte til individuel kompetenceudvikling.

Pejlemærker

Kompetencesekretariatet arbejder for at indfri mission og vision operationaliseret i seks pejlemærker for overenskomstperioden:

- Understøtte individuel kompetenceudvikling hos statsansatte til gavn for både arbejdspladsens opgaveløsning og medarbejdernes employability gennem Den Statslige Kompetencefond.
- Øge statslige arbejdspladsers fokus på strategisk og systematisk kompetenceudvikling ift. fremtidens kompetencebehov og -udvikling.
- Skærpe statslige arbejdspladsers fokus på at igangsætte kompetenceudvikling, der sikrer effekt lokalt i forhold til opgaveløsningen og sikrer den enkelte medarbejders faglige og jobmæssige udvikling.
- Understøtte videndeling på tværs af statslige arbejdspladser om deres arbejde med kompetenceudvikling.
- Bidrage til dialog og samarbejde med overenskomstparterne om strategisk kompetenceudvikling.
- Opsøge og udbrede den nyeste viden om emner, der har betydning for fremtidens kompetencebehov og -udvikling.

Hovedopgaver og indsatser, der understøtter Kompetencesekretariatets mission, vision og pejlemærker

Kompetencesekretariatets hovedopgaver tager udgangspunkt i OK18-aftalen, Aftale om kompetenceudvikling, Aftale om Den Statslige Kompetencefond og Aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten.

Den Statslige Kompetencefond

Den Statslige Kompetencefond skal fremme og understøtte de statslige arbejdspladser kompetenceudviklingsindsats og sikre ansatte øget individuel kompetenceudvikling til gavn for både arbejdspladsens opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet.

A. Rådgivning og udbredelse af kendskab til Den Statslige Kompetencefond

For at den Statslige Kompetencefond kan blive en succes, er det afgørende, at de statslige medarbejdere og ledere har kendskab til fonden og har mulighed for at modtage kompetent og professionel rådgivning om brug af fonden.

Kompetencesekretariatet udbreder kendskabet til fonden gennem brug af forskellige kommunikationskanaler, som afspejler den forskellighed, der karakteriserer de statslige arbejdspladser. Sekretariatet vil eksempelvis anvende informationsmøder, nyhedsbreve og sociale medier.

Kompetencesekretariatet tilbyder professionel rådgivning om fonden gennem personlig kontakt og digitale værktøjer, herunder om mulighederne for at opnå støtte, ansøgningsprocedure, målgruppe, kriterier mv.

Målgruppe for indsatsen: Medarbejdere, ledere, tillidsrepræsentanter og HR-medarbejdere.

B. Administration af fonden og sekretariatsbetjening af fondsgrupper

Kompetencesekretariatet varetager administration og udmøntning af midler fra Den Statslige Kompetencefond. Sekretariatet leverer en effektiv og professionel administration af fonden. I samarbejde med parterne bidrager sekretariatet til en hurtig og korrekt sagsbehandling af ansøgningerne i overensstemmelse med fondens administrationsgrundlag og regnskabsmæssige retningslinjer.

Sekretariatet sekretariatsbetjener de fire fondsgrupper, hvilket bl.a. indbefatter rådgivning af fondsgrupperne, afholdelse af fondsgruppemøderne, herunder levering af ledelsesinformation samt bistand i forbindelse med særlige indsatser.

Målgruppe for indsatsen: Medarbejdere, ledere, HR-medarbejdere og overenskomstparterne.

Rådgivning om strategisk kompetenceudvikling

Statslige arbejdspladser skal arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingen er strategisk, når der er sammenhæng mellem arbejdspladsens mål og de igangsatte kompetenceudviklingsaktiviteter samtidig med, at der er fokus på at sikre mest mulig kompetenceudvikling, som efterfølgende kan omsættes til praksis. Kompetenceudviklingen skal både have fokus på medarbejdernes nuværende og fremtidige employability samt arbejdspladsens opgaveløsning nu og i fremtiden.

I OK18 perioden vil Kompetencesekretariatet indarbejde et stærkere fokus på temaerne "Forskellige læringsmetoder" og "Livslang læring" i sekretariatets rådgivningsydelse.

Livslang læring: Fremtidens arbejdsmarked stiller nye kompetencekrav til statslige ansatte og arbejdspladser. Det er i arbejdspladsernes og de ansattes fælles interesse at skabe mulighed for, at alle medarbejdere igennem hele arbejdslivet klædes på til fremtidens arbejdsmarked og de ændrede kompetencekrav. Livslang læring ændres fra at være en mulighed til i højere grad at være et vilkår for både medarbejdere og arbejdspladser.

Et strategisk fokus på livslang læring har til formål at få arbejdspladserne til at tilrettelægge deres kompetenceudviklingsindsats, så alle medarbejdere får mulighed for at forholde sig til egen kompetenceudvikling i rette tid. Derudover er formålet, at ledelse og medarbejdere i fællesskab får nuanceret begrebet livslang læring til at handle om andet og mere end kurser og efteruddannelse samt styrke den enkeltes motivation for læring gennem hele arbejdslivet.

Forskellige læringsmetoder: For at imødekomme fremtidens kompetencebehov er det i tilrettelæggelsen af strategisk kompetenceudvikling afgørende at kende og kunne anvende en bred palette af læringsmetoder.

Læringsmetoder spænder bredt fra traditionelle tilstedeværelseskurser og sidemandsoplæring til f.eks. e-læringskurser og webinarer. Alle læringsmetoder har forskelligt potentiale, og valget af læringsmetode(r) handler også om, hvilken læringsstil den enkelte medarbejder har, hvilken type arbejdsplads der er tale om, samt tilrettelæggelse af, hvorledes læringen kan omsættes til praksis.

Et strategisk fokus på læringsmetoder har til formål at styrke arbejdspladsernes viden om og muligheder for at anvende forskellige former for læringsmetoder, som bidrager til at styrke den samlede kompetenceudviklingsindsats.

C. Dialog i samarbejdsudvalg om arbejdspladsens samlede strategiske kompetenceudviklingsindsats

Dialog i arbejdspladsernes samarbejdsudvalg om arbejdspladsens samlede strategiske kompetenceudviklingsindsats er et vigtigt element i udviklingen af fremtidens opgaveløsning på den enkelte arbejdsplads.

At drøfte og fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats, der tager udgangspunkt i arbejdspladsens strategiske mål og behov for kompetenceudvikling, er forudsætningen for strategisk kompetenceudvikling.

Kompetencesekretariatet har en aktiv rolle i at understøtte dialogen i samarbejdsudvalgene omkring udvikling af retningslinjer og principper for den samlede kompetenceudviklingsindsats. Dette gøres eksempelvis ved at stille faglig viden om strategisk kompetenceudvikling, konkrete redskaber og andre arbejdspladser erfaringer til rådighed. Kompetencesekretariatet anvender forskellige kommunikationskanaler og platforme, som afspejler den forskellighed, der karakteriserer de statslige arbejdspladser.

I rådgivningen af samarbejdsudvalgene skal Kompetencesekretariatet sikre, at der er fokus på ajourføring af almene kvalifikationer (grundlæggende skolekundskaber i dansk, matematik, it og engelsk) for, at medarbejdere og arbejdspladser er rustet til nuværende og fremtidige kompetencekrav.

Kompetencesekretariatet vil videreudvikle sekretariatets nuværende dialogværktøj, så dialogen om den samlede strategiske kompetenceudvikling tydeliggør behovet for udvikling af medarbejderne gennem hele livet. Derudover skal anvendelse af forskellige læringsmetoder fremhæves i dialogværktøjet. Det påtænkes, at digitale elementer som f.eks. læringsvideoer indtænkes, så dialogværktøjet i højere grad kan anvendes fleksibelt og uden Kompetencesekretariatets fysiske tilstedeværelse.

Kompetencesekretariatet påtænker endvidere at udarbejde et digitalt dialogværktøj, som på nem og hurtig vis kan bidrage til at igangsætte dialogen om den samlede kompetenceudviklingsindsats i samarbejdsudvalg.

I perioden vil Kompetencesekretariatet lave en opsøgende indsats med henblik på at sikre øget dialog på arbejdspladserne om den samlede kompetenceudviklingsindsats.

Målgruppe for indsatsen: Medarbejder- og tillidsrepræsentanter, ledere, HR-medarbejdere og samarbejdsudvalg.

D. Effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling med værdi

Kompetenceudvikling på statens arbejdspladser skal tilrettelægges effektivt og med henblik på at skabe mest mulig værdi i opgaveløsningen og medarbejdernes employability. Medarbejderne skal sikres job- og kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde samt gennem efter- og videreuddannelse. Kompetenceudvikling understøttes af velfungerende læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske processer.

Forudsætningen for dette er kendskab til og fokus på forskellige læringsstile, læringsmetoder, deltagernes motivation for læring gennem hele livet samt særligt fokus på, hvordan før-, under- og efteraktiviteter kan styrke værdien af kompetenceudviklingsaktiviteten både for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen.

Kompetencesekretariatet påtænker at udvikle et rådgivningstilbud, som understøtter dialogen om den konkrete planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteterne, som indeholder ovenstående elementer.

Kompetencesekretariatet sparrer med og rådgiver statslige arbejdspladser og deres medarbejdere om effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling med mest

mulig værdi. Dette gøres bl.a. ved at stille faglig viden, konkrete redskaber og andre arbejdspladsers erfaringer til rådighed. Kompetencesekretariatet tilstræber at anvende forskellige kommunikationskanaler, som afspejler den forskellighed, der karakteriserer de statslige arbejdspladser. Kompetencesekretariatet vil eksempelvis anvende sociale medier, faglige infomøder, dialogmøder på arbejdspladser og større arrangementer rundt i landet, på tværs af de statslige arbejdspladser.

Målgruppe for indsatsen: Ledere, medarbejder- og tillidsrepræsentanter, HR-medarbejdere og samarbejdsudvalg.

E. Dialog mellem medarbejdere og ledere om kompetenceudvikling

Systematisk og strategisk kompetenceudvikling understøttes af, at de konkrete kompetenceudviklingsinitiativer igangsættes lokalt og gennemføres i et samspil mellem ledelse og medarbejdere. Et omdrejningspunkt i det lokale samarbejde er medarbejderudviklingssamtaler og i nogle tilfælde gruppeudviklingssamtaler.

Kompetencesekretariatet rådgiver statslige arbejdspladser i forhold til medarbejderudviklingssamtaler. Dette gøres gennem rådgivning af leder- og medarbejdergrupper samt rådgivning af arbejdspladsens samarbejdsudvalg, som fastlægger retningslinjer for afholdelse af medarbejdersamtaler. Kompetencesekretariatet vil indarbejde et stærkere fokus på forskellige læringsmetoder og livslang læring i rådgivningen.

Med udgangspunkt i Kompetencesekretariatets erfaringer med MUS tilstræbes det i overenskomstperioden at tilpasse eksisterende materiale, således at det i endnu højere grad understøtter medarbejdere og lederes forberedelse og afholdelse af samt opfølgning på medarbejderudviklingssamtalen med kobling til arbejdspladsens strategiske mål og employability.

Kompetencesekretariatet sparrer med og rådgiver ligeledes leder- og medarbejdergrupper om gruppeudviklingssamtaler. Dertil er udviklet et digitalt dialogværktøj, som Kompetencesekretariatet i indeværende overenskomstperiode vil videreudvikle, så dialogen i grupperne i højere grad kan anvendes uden Kompetencesekretariatets bistand, end tilfældet er nu.

Målgruppe for indsatsen: Medarbejdere, ledere, tillidsrepræsentanter, HR-medarbejdere og samarbejdsudvalg.

Øvrige opgaver

F. Lovpligtige opgaver på uddannelsesområder

Kompetencesekretariatet rådgiver parterne om relevant lovgivning på uddannelsesområdet og varetager, efter anvisning fra parterne, lovpligtige opgaver på området. Kompetencesekretariatet er kvalitets- og udviklingsansvarlig for AMU-kurser inden for særlige områder og sekretariatsbetjener den statslige referencegruppe under HAKL.

G. Tværgående indsatser

Parterne kan igangsætte tværgående indsatser i perioden, som sigter på at udvikle kompetencer inden for et særligt tema, der rammer på tværs af målgrupperne eller indsatser, som understøtter Den Statslige Kompetencefond.

Kompetencesekretariatet følger løbende op på kompetenceudviklingsudfordringer og rådgiver parterne om tværgående indsatser, hvor det måtte være relevant.