



Kompetence- sekretariatets strategi OK21

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 fem pejlemærker for overenskomstperioden:

- Understøtte individuel kompetenceudvikling af statsansatte til gavn for både arbejdspladsens opgaveløsning og medarbejdernes employability gennem Den Statslige Kompetencefond.
- Styrke statslige arbejdspladsers arbejde med at formulere og implementere strategisk og systematisk kompetenceudvikling for hele arbejdspladsen og alle statslige ansatte.
- Skærpe statslige arbejdspladsers fokus på at igangsætte kompetenceudvikling, der sikrer effekt lokalt i forhold til opgaveløsningen samt den enkelte ansattes faglige og jobmæssige udvikling.
- Understøtte videndeling og erfaringsudveksling på tværs af statslige arbejdspladser samt udbrede og formidle viden og erfaringer til statslige arbejdspladser og ansatte om kompetenceudvikling inden for sekretariatets indsatsområder.
- Bidrage til dialog og samarbejde med overenskomstparterne om strategisk kompetenceudvikling.

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

Kompetencesekretariatets hovedopgaver tager udgangspunkt i OK21-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 arbejdspladers kompetenceudviklingsindsats og sikre ansatte øget individuel kompetenceudvikling til gavn for både arbejdspladsens opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet.

A. Rådgivning om og udbredelse af kendskab til Den Statslige Kompetencefond

For at Den Statslige Kompetencefond forbliver 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.

I perioden vil Kompetencesekretariatet styrke kommunikationen til arbejdspladserne om Den Statslige Kompetencefond, herunder muligheden for at modtage støtte og gennemføre aktiviteter med sigte på kompetenceudvikling mod nye opgaver i eller uden for nuværende tjenestested.

Kompetencesekretariatet udbreder kendskabet til fonden gennem brug af forskellige kommunikationskanaler, som afspejler den forskellighed, der karakteriserer de statslige arbejdspladser, og i samarbejde med parterne. Sekretariatet vil eksempelvis anvende informationsmøder, casefortællinger, 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 forbedringer i fondens IT-system

Kompetencesekretariatet varetager administration og udmøntning af midler fra Den Statslige Kompetencefond. Sekretariatet udvikler løbende fondsadministrationen for at sikre, at fonden fortsat administreres effektivt og professionelt. I samarbejde med parterne udfører sekretariatet hurtig og korrekt sagsbehandling af ansøgningerne i overensstemmelse med fondens administrationsgrundlag og regnskabsmæssige retningslinjer.

I perioden bliver fondens IT-system udbygget, således at det bliver muligt for den enkelte statslige arbejdsplads at få begrænset adgang til overblik over egne ansøgninger for at lette arbejdspladsens administration og økonomistyring.

Fondsområdernes administrative grundlag bliver i perioden tilpasset, således at mindre forskelle i ordlyden i de forskellige administrative grundlag udjævnes, såfremt forskellen ikke er begrundet i særlige forhold inden for fondsområdet.

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.

C. Særlige indsatser inden for OAO's fondsområde

For at understøtte kompetenceudvikling af OAO Øvrige-gruppens almene kompetencer samt muliggøre et kompetenceløft til faglært, igangsættes i perioden to særlige indsatser inden for OAO-fondsområdet. Indsatserne skal afhjælpe eventuelle barrierer for målgruppens kompetenceudvikling, og dermed øge motivationen for at påbegynde kompetenceudvikling.

Indsatsen med titlen "Fra Ufaglært til faglært" understøtter et kompetenceløft til faglært niveau. Indsatsen med titlen "Almen kvalificering – bedre til ord, tal og IT" understøtter medarbejdernes kompetenceløft inden for de almene kompetencer.

Der etableres særskilte ansøgningsprocedurer og administrative set-up til de to indsatser. Herudover iværksættes en bred kommunikationsindsats i samarbejde med parterne, som skal skabe bevidsthed om og opbakning til indsatserne på relevante statslige arbejdspladser og medarbejdergrupper.

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

Rådgivning om strategisk kompetenceudvikling

D. Kompetencesekretariatet stiller forskellige rådgivningstilbud til rådighed for arbejdspladserne

I perioden vil parterne i samarbejde med Kompetencesekretariatet præcisere et afgrænset antal rådgivningstilbud.

E. Arbejdspladsernes tilrettelæggelse af effektiv, strategisk og systematisk kompetenceudvikling

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

Dialog i arbejdspladsernes samarbejdsudvalg om den samlede strategiske kompetenceudviklingsindsats er et vigtigt element i udviklingen af fremtidens opgaveløsning på den enkelte arbejdsplads. Det er en forudsætning for strategisk kompetenceudvikling at drøfte og fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats. Indsatsen skal tage udgangspunkt i arbejdspladsens strategiske mål og behov for kompetenceudvikling.

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

Kompetencesekretariatet stiller faglig viden, konkrete værktøjer og modeller til rådighed og formidler viden om andre arbejdspladseres erfaringer med kompetenceudvikling for at støtte arbejdspladsernes lokale arbejde og den lokale dialog.

Kompetencesekretariatet tilstræber at anvende forskellige kommunikationskanaler, som afspejler den forskellighed, der karakteriserer de statslige arbejdspladser. Kompetencesekretariatet vil eksempelvis anvende egen hjemmeside, sociale medier, fysiske og virtuelle temamøder, dialogmøder på arbejdspladser og større arrangementer rundt i landet.

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

Tværgående indsatser

F. At styrke arbejdspladsernes arbejde med og realisering af systematisk og strategisk kompetenceudvikling med fokus på, at de ansattes kompetenceudviklingsbehov og udvikling heraf konkret planlægges og fremmes

For at fremme arbejdspladsernes arbejde med og realisering af systematisk og strategisk kompetenceudvikling med fokus på de ansattes kompetenceudviklingsbehov igangsættes en tværgående indsats.

Den tværgående indsats vil gennem vidensgenerering, samskabelsesprocesser med relevante interessenter samt afprøvning af tilpassede metoder bidrage med nye perspektiver og indsigter til arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling, hvor fokus er på udmøntning i forhold til den enkelte medarbejder.

G. At fremme 55+ ansattes muligheder for kompetenceudvikling

For at fremme 55+ ansattes muligheder for kompetenceudvikling på statslige arbejdspladser igangsættes en tværgående indsats med fokus på vidensgenerering. Den tværgående indsats vil gennem analyse af data fra Den Statslige Kompetencefond og forskningsbaseret analyse af statslige arbejdspladser og ansatte bidrage til nye perspektiver og indsigter om kompetenceudvikling for målgruppen.

Ønsket med den tværgående indsats er at få tilvejebragt ny viden om erfaringerne medarbejderes deltagelse i kompetenceudvikling; ny viden om faktorer og mekanismer, der har betydning for kompetenceudvikling, samt viden om overvejelser og ageren i relation til kompetenceudvikling for målgruppen.

H. At fremme dialog på tværs af fondsgrupperne med henblik på at sikre en bred vidensinddragelse og understøtte samarbejdet på tværs af fondsområderne

For at fremme parternes fælles dialog med statslige arbejdspladser og medarbejdere, om hvilke behov og udfordringer med kompetenceudvikling der opleves på statens arbejdspladser og, hvordan kompetenceudvikling konkret planlægges og implementeres, igangsættes en tværgående indsats.

Gennem dialog med statslige arbejdspladser og ansatte på arbejdspladsbesøg og evt. en fælles konference ønsker overenskomstparterne at blive klogere på den aktuelle status og de fremtidige behov for kompetenceudvikling.

Øvrige opgaver

I. 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.