

TRYGHED OG KOMPETENCEUDVIKLING

Parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten

Den økonomiske krise og behovet for løbende opgavemæssige og organisatoriske forandrings- og tilpasningsprocesser tydeliggør betydningen af kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er vigtigt 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 lægger vægt på, at kompetenceudvikling i staten fortsat har høj prioritet, og at dialogen om kompetenceudvikling på både centralt og lokalt niveau er væsentlig for et konstruktivt og tillidsbaseret samarbejde mellem arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter. Derfor er parterne enige om, at der fortsat skal afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten, dog med en ændret fordeling inden for den hidtidige ramme.

Det er samtidig af afgørende betydning, at kompetencemidlerne anvendes så målrettet og effektivt som muligt i overensstemmelse med formålene. Derfor er parterne enige om,

- at en større del end hidtil af de samlede kompetencemidler skal bruges direkte på de ansattes og arbejdspladsernes udvikling,
- at parterne løbende har et strategisk samarbejde om og fokus på styring af kompetenceområdet, og
- at midlerne skal administreres og udmøntes fokuseret, transparent og effektivt med størst mulig positiv effekt for både statens medarbejdere og arbejdspladser.

På den baggrund er parterne blevet enige om en slankere model for organisering af arbejdet med kompetenceudvikling i staten. Modellen indebærer, at den hidtidige struktur for Statens Center for Kompetenceudvikling erstattes af et partsfælles sekretariat - Kompetencesekretariatet - med en fokuseret styrings- og udvalgsstruktur. Dette betyder, at der fra 2014 vil blive frigjort midler, som parterne er enige om at afsætte til tværgående og gruppevis fokus- og indsatsområder.

Midler og indsatsområder

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)

Fonden videreføres, og der afsættes i alt 25 mio. kr. årligt samt, fra og med 2014, de ovenfor anførte frigjorte midler til anvendelse inden for følgende tværgående og gruppevisse områder:

Tværgående fokus- og indsatsområder

I alt afsættes 15 mio. kr. årligt. Heraf reserveres i perioden 4 mio. kr., som styregruppen for det fælles partsprojekt om tillid og samarbejde kan disponere over.

Fokus- og indsatsområderne er:

- Omstilling, herunder
 - Understøttelse af arbejdet med større organisatoriske omstillingsprocesser
 - Særlig støtte i tilfælde hvor større omstillinger medfører overtallige medarbejdere
- Organisatorisk udvikling
 - Understøttelse af større projekter med fokus på den organisatoriske tilstand og udvikling
- Fælles partsprojekt om tillid og samarbejde
- Tilskud i forbindelse med ansættelse i integrations- og oplæringsstillinger i henhold til parternes aftale af 27. juni 2005
- Særlige indsatser besluttet af parterne

Parterne kan i perioden foretage en yderligere konkretisering af de tværgående fokus- og indsatsområder.

Særlige gruppevisse fokus- og indsatsområder

I alt afsættes 10 mio. kr. årligt. Fra 2014 tilføres endvidere de ovenfor anførte frigjorte midler.

Heraf afsættes

- på AC-området i alt 4,2 mio. kr. til eksempelvis kampagne for og støtte til introduktionsstillinger,

Bilag D

- på LC/CO10-området i alt 3,2 mio. kr. til eksempelvis professionsrollen i forandring, og
- på OAO-området i alt 2,6 mio. kr. til eksempelvis opkvalificering af kortuddannede.

Parterne kan i perioden foretage en yderligere konkretisering af de gruppevise fokus- og indsatsområder, eksempelvis vedrørende ledelsesudvikling for specifikke grupper.

Forenklet ansøgnings- og udmøntningsprocedure

Parterne er enige om, at der på områder, hvor der må forventes en række ansøgninger fra arbejdspladser, som har forholdsvis ensartede behov, bør skabes en så ubureaukratisk ansøgnings- og udmøntningsprocedure som muligt. Det gælder for eksempel støtte til kompetenceafklaring og kompetenceudviklingsforløb mv. til overtallige medarbejdere ved større omstillingsprocesser samt i forbindelse med ansættelse i AC-introduktionsstillinger.

Parterne er enige om at opstille nogle enkle kriterier til ansøgningernes indhold, efter hvis opfyldelse udmøntning kan ske uden yderligere sagsbehandling. Kriterierne vedrørende overtallige medarbejdere kan bygge på en forudsætning om, at der i den lokale tilrettelæggelse af den samlede plan for afskedigelsesprocessen er indgået overvejelser om muligheden for eksempelvis

- omplacering i organisationen,
- oprettelse af en ”jobbank”, eller
- coach- eller psykologbistand mv.

Kompetencefonden

Kompetencefonden videreføres, men med et skærpet fokus på fordelingen og anvendelsen af midlerne. Fremover vil midlerne derfor også kunne fordeles direkte til større styrelser og departementer. Institutionerne indrapporterer, hvordan midlerne er anvendt. Parterne lægger vægt på, at indrapporteringsformen bliver enkel og ubureaukratisk. Indrapporteringerne vil danne baggrund for en samlet evaluering af Kompetencefonden, herunder fordelingen af midler til mindre institutioner.

Der afsættes i alt 33 mio. kr. årligt, heraf reserveres i aftaleperioden 500.000 kr. til evaluering.

Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling

For at understøtte parternes fælles arbejde med at fremme og understøtte målrettet kompetenceudvikling i staten omdannes den hidtidige SCK-struktur til et mere fokuseret og styrket partssamarbejde, organiseret på følgende måde:

- 1) en styregruppe
- 2) et kompetenceudvalg
- 3) et kompetencesekretariat

med følgende opgaver og organisering/sammensætning:

Styregruppen:

Opgaver:

- Løbende drøftelse af strategiske indsatsområder, partsprojekter mv.
- Overordnet ledelse af Kompetencesekretariatet.

Sammensætning:

- Moderniseringsstyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg udpeger hver 3 medlemmer.
- I forbindelse med aftaler om større konkrete partsprojekter, kan der ad hoc nedsættes en særlig styregruppe, projektorganisation el.lign. med relevant partsrepræsentation.

Kompetenceudvalget:

Opgaver:

- Behandling af ansøgninger, herunder bevilling af midler.
- Løbende drøftelser af indsatsområder og projekter mv.
- Årlig dialog om målrettet kompetenceudvikling med repræsentanter for de statslige arbejdsgivere og lønmodtagere.
- Opfølgning og evaluering af brug af kompetencefondsmidler.

Sammensætning/organisering:

- Et partsammensat udvalg bestående af repræsentanter for henholdsvis Moderniseringsstyrelsen, OAO, AC og LC/CO10.
- Moderniseringsstyrelsen udpeger 3 medlemmer, og OAO, AC og LC/CO10 udpeger hver 2 medlemmer.

Bilag D

- Udvalget behandler ansøgninger, der vedrører tværgående fokus- og indsatsområder samt ansøgninger, der dækker grupper på tværs af centralorganisationernes forhandlingsområder.
- I forbindelse med ansøgninger, der udelukkende eller altovervejende vedrører personalegrupper tilhørende en af de i udvalget repræsenterede centralorganisationer, er det repræsentanter for Moderniseringsstyrelsen og den pågældende centralorganisation, der bilateralt behandler ansøgningen og træffer beslutning uden inddragelse af det samlede udvalg. Dette kan ske ved et møde eller ved skriftlig behandling. Centralorganisationen beslutter i det konkrete tilfælde, om og i givet fald hvilke(n) tilknyttede organisation(er), det vil være relevant at inddrage i beslutningsprocessen. Det samlede udvalg orienteres løbende om status på bilateral bevilling af midler.
- Bevilling af midler i udvalget eller ved bilateral behandling forudsætter enighed mellem parterne.
- Der gælder en trækingsret svarende til hidtidige principper.

Kompetencesekretariatet:*Opgaver:*

- Sekretariatsbetjening af styregruppen og Kompetenceudvalget.
- Administration og udmøntning af midler.
- Rådgivning om anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling, idet der i perioden sættes særligt fokus på MUS, herunder for eksempel udviklingsplaner, uddannelsesplaner mv.
- Rådgivning om muligheder for at opnå støtte samt understøttelse af en hensigtsmæssig procedure for ansøgninger (frister mv.) og udvalgsbehandling.
- Opsamling og formidling af erfaringer om kompetenceudvikling på statens arbejdspladser.
- Sekretariatsmæssig understøttelse af opfølgning på kompetencefondsmidlerne.
- Rådgivning af parterne om relevant lovgivning på uddannelsesområdet og varetagelse, efter anvisning fra parterne, af lovpligtige opgaver på området, eksempelvis HAKL.
- Sekretariatsbistand i særskilte tilfælde, hvor parterne konkret aftaler det.

Organisering/ ledelse:

- Sekretariatet er parternes fælles.
- Sekretariatet ledes af en sekretariatschef, som er ansat af og refererer til styregruppen.
- Sekretariatet består efter implementeringsfasen og senest med udgangen af 2013 af 20 årsværk (inkl. tilknyttede medarbejdere), og parterne vurderer i perioden mulighederne for yderligere effektiviseringspotentiale, herunder relokalisering.

Bilag D

Ovenstående indebærer,

- at aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret,
- at aftalen om Kompetencefonden videreføres med de ændringer, der følger af ovenstående
- at aftalen om FUSA videreføres med de ændringer, der følger af ovenstående, og
- at aftalen om Statens Center for Kompetenceudvikling erstattes af aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling.