

KOMPETENCEUDVIKLING

1. Aftale om Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at videreføre aftalen om kompetenceudvikling uændret og samtidig forenkle aftalen sprogligt og strukturelt.

2. Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK)

Parterne er enige om at prioritere arbejdet med kompetenceudvikling i staten og ønsker at videreføre parternes fælles center med et styrket fokus på kompetenceudvikling. Parterne har derfor besluttet at ændre centerets opgaveportefølje, således at centeret ikke længere skal beskæftige sig med kvalitetsudvikling. Centret skal fremover alene fokusere på kompetenceudvikling, og derfor ændres centerets navn til Statens Center for Kompetenceudvikling.

Finansministeriet har endvidere besluttet at nedlægge Kvalitetsprisen for den Offentlige sektor og dermed bortfalder opgaven som sekretariat for bedømmelsesudvalget for Kvalitetsprisen for den Offentlige sektor, der tidligere har været placeret i centeret.

Centerets styrkede profil på kompetenceudvikling skal understøtte parternes mål om kompetente medarbejdere samt effektive og attraktive statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om, at Statens Center for Kompetenceudvikling har følgende tre arbejdsområder og lægger vægt på, at centeret i deres indsats når bredt ud blandt statens arbejdspladser:

1. Understøtte aftalen om kompetenceudvikling

- Centerets hovedformål er at understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling, dvs. fokus på rådgivning og formidling om strategisk og systematisk kompetenceudvikling på statens arbejdspladser.
- Centeret skal styrke kvaliteten i arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling særligt på arbejdspladser, der ikke er så langt i dette arbejde.
- Centeret skal understøtte, at der kommer mest mulig effekt ud af kompetenceudviklingsindsatsen, og at ressourcerne anvendes bedst muligt.

2. Videncenter om kompetenceudvikling

- Centeret skal være et videncenter om kompetenceudvikling. Centeret skal kende og udvikle metoder, koncepter og værktøjer inden for området.
- Centeret skal fastholde og udvikle et fagligt miljø omkring kompetenceudvikling og sikre videndeling og dialog mellem statens arbejdspladser.
- Centeret skal være sparringspartner for de arbejdspladser, der er langt fremme og sikre formidling af ny viden og inspiration bredt til statens arbejdspladser.
- Centeret skal følge med og opsøge ny viden og forskning inden for området og bidrage til at udvikle arbejdet med kompetenceudvikling.

3. Understøtte udvalg, fonde og bestyrelse

- Centeret skal sikre en effektiv administration af parternes fonde og sekretariatsbetjente bestyrelsen og parternes udvalg.
- Centeret skal fortsat varetage opgaver i relation til AMU-systemet og understøtte parternes rolle i forhold til det offentlige uddannelsessystem, herunder HAKL. Centeret skal desuden være bekendt med relevant lovgivning på området.

Centeret er hjemsted for Kompetencefonden og Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Det er en prioriteret opgave i centeret at forestå en enkel og effektiv administration.

Centeret ledes af en bestyrelse, hvor Personalestyrelsen og CFU hver udpeger 5 medlemmer. Bestyrelsen fastlægger centerets aktuelle indsatsområder i et årligt program.

Parterne lægger vægt på løbende at være inddraget i SCK's arbejde og er enige om at videreføre ordningen vedrørende tilknytning af medarbejdere til SCK.

3. Kompetencefonden

Parterne er enige om at videreføre Kompetencefonden, der yder støtte til længerevarende individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Parterne har aftalt, at fjerne minimumsgrænsen for støttede forløb på en uge, dvs. at udviklingsforløb kan være kortere end en uge.

Der afsættes i perioden 80,0 mio. kr. til fonden. Midlerne fordeles til ministerområderne forholdsmæssigt efter ministeriernes lønsum.

Fonden er et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

Bilag F

Parterne er enige om, at udvalget for kompetencefonden i perioden skal undersøge fondens evalueringssystem med henblik på en forenkling og en større gennemsækelighed.

Parterne er ligeledes enige om, at udvalget for kompetencefonden i perioden undersøger mulighederne for en enklere og hurtigere fordeling af fondens midler til statens institutioner, fx ved at fordele direkte til visse underliggende myndigheder.

4. Fonden til udvikling af Statens Arbejdspladser

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) videreføres. Der afsættes i perioden 40,8 mio. kr. til fonden.

Midlerne forvaltes af fire udvalg: FUSA-udvalget samt OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU), CO10's/LC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) samt AC's og Personalestyrelsens udvalg (APU).

FUSA-udvalget videreføres med henblik på at kunne yde støtte til udvikling og omstilling på statens arbejdspladser og forvalter årligt 10,4 mio. kr.

OPU, CLOPU og APU videreføres for fortsat at understøtte udviklingen af statens forskellige personalegrupper og fremme kompetenceudviklingsindsatser på tværs af arbejdspladser. Udvalgene forvalter til sammen 10 mio. kr. årligt. Midlerne er fordelt mellem de forskellige udvalg med 3,96 mio. kr. til OPU, 2,78 mio. kr. til CLOPU og 3,26 mio. kr. til APU.

Alle fire udvalg kan yde støtte til særlige indsatser besluttet af parterne.

Udvalgene er hjemhørende i Statens Center for Kompetenceudvikling. Parterne er enige om, at centret har en væsentlig opgave i at sikre koordinationen mellem udvalgene. Brugere skal opleve, at der er én indgang til at orientere sig om udvalgenes projekter og mulighederne for økonomisk støtte, og ansøgningsprocesser skal være enkle, ensartede og ubureaukratiske.

5. Kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere i staten¹

Parterne er enige om i perioden fortsat at have et fokus på kompetenceudvikling af de kortuddannede medarbejdere i staten. Indsatsen varetages inden for rammerne af OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU) og koordineres i nødvendigt omfang med CO10's/LC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU).

¹ Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen. Med kortuddannede menes således medarbejdere, som enten ikke har en formel uddannelse efter skolen, som har gennemført opkvalificering inden for deres fagområde, uden at dette er anerkendt som formel uddannelse, eller som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau – eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.