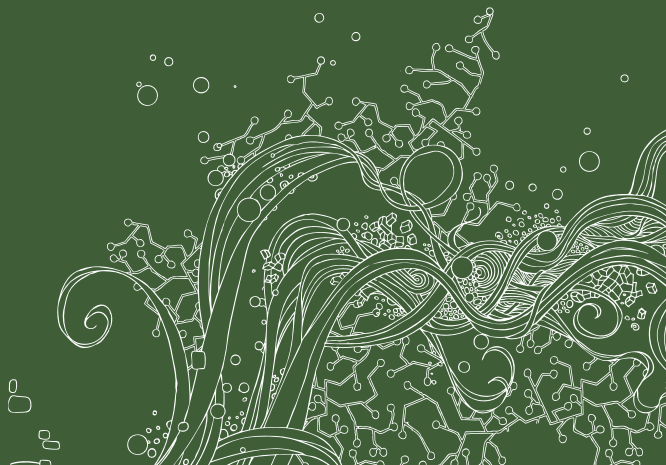


KOMPETENCEUDVIKLING.DK
Kompetencesekretariatet

KOMPETENCEFONDEN OK15 (2015-2018)

EN MULIGHED FOR STØTTE TIL INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING

www.kompetenceudvikling.dk/kompetencefonden



Kort om Kompetencefonden

Kompetencefonden giver støtte til individuel kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder i staten. På den måde er Kompetencefonden med til at gøre statens medarbejdere dygtigere.

Pengene er overenskomstmidler afsat af overenskomstparterne på statens område. Fondens midler supplerer arbejdspladsernes egne midler til kompetenceudvikling og bliver fordelt ud på den enkelte arbejdsplads via ministerierne.

- Kompetencefonden indeholder 99 mio. kr. i overenskomstperioden 2015-2018.
- Samarbejdsudvalget på den enkelte arbejdsplads skal have fastlagt en strategi med principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen - herunder for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.
- Det udviklingsforløb, som støttes af Kompetencefonden, skal indgå som en del af en individuel udviklingsplan for den enkelte medarbejder.



2015
—
2018

Hvad kan midlerne anvendes til?

Midler fra Kompetencefonden kan bl.a. benyttes til betaling af kursusafgifter, undervisningsmaterialer og vikarudgifter. Samarbejdsudvalget på den enkelte arbejdsplads skal være enig om, hvilke kompetenceudviklingsudgifter der kan støttes af fondens midler.

Det er ikke muligt at anvende midler fra Kompetencefonden til løn til medarbejdere, som deltager i kompetenceudviklingsaktiviteter eller til løntillæg i forbindelse med udviklingsaktiviteter.

Midlerne kan anvendes til udviklingsforløb for grupper, selvom midlerne er møntet på individuel kompetenceudvikling. De fælles forløb skal udspringe af de enkelte medarbejders individuelle behov, som typisk er blevet afdækket ved medarbejderudviklingssamtalerne.

Midlerne kan ikke anvendes til medfinansiering af organisatoriske udviklingsprojekter.

Der er ingen krav til længden af et udviklingsforløb, men alene en grænse for, hvornår midlerne senest skal være anvendt.

Hvem kan benytte midlerne?

Alle ansatte i staten, der er dækket af overenskomsten mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer (OAO), Lærernes Centralorganisation/Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10) samt Akademikerne), har mulighed for at få støtte fra Kompetencefonden til et udviklingsforløb.

Den kollektive aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg kan også forekomme som en aftale mellem en instans med bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side en forhandlingsberettiget organisation tilknyttet en af centralorganisationerne. Ansatte dækket af en sådan kollektiv aftale har også mulighed for at modtage støtte fra Kompetencefonden.

Hvordan skal midlerne anvendes?

Kompetencefonden består af overenskomstmidler. Derfor skal både ledere og medarbejdere være med til at fastlægge de generelle retningslinjer for, hvordan midlerne skal anvendes på arbejdspladsen. Det foregår i Samarbejdsudvalget.

Kompetencefonden yder støtte til individuelle kompetenceudviklingsforløb. Generelt skal to forudsætninger være opfyldt for, at midlerne fra Kompetencefonden kan benyttes:

Samarbejdsudvalget på den enkelte arbejdsplads skal have fastlagt en strategi med principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen – herunder for anvendelsen af midler fra Kompetencefonden.

Det udviklingsforløb, som støttes af Kompetencefonden, skal indgå som en del af en individuel udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Få inspiration til arbejdet med kompetencestrategi

Læs mere om, hvordan I kan arbejde strategisk med kompetenceudvikling:
www.kompetenceudvikling.dk/kompetencestrategi

I er velkomne til at kontakte Kompetencesekretariatet og få gratis rådgivning om arbejdet med kompetencestrategier. Ring til os på telefon 33 18 69 69.

Hvornår skal midlerne være forbrugt?

De enkelte arbejdspladser skal være opmærksomme på, at ministerområdets departement, som fordeler midlerne til arbejdspladserne, kan vælge at fastsætte andre deadlines for forbrug af midler.

Midlerne er forbrugt, når de er blevet anvendt til betaling af en udviklingsaktivitet. Se skema nedenfor.

Midler tildeles ministerierne i OK15	Midler skal være forbrugt senest
Oktober 2015	31. december 2017
Januar 2016	30. juni 2018
Januar 2017	30. juni 2019
Januar 2018	30. juni 2020

Hvis midlerne ikke er forbrugt på de angivne tidspunkter, skal midlerne betales tilbage til Kompetencefonden.

Oplysning om forbrugte midler

Efter udløbet af hver forbrugsfrist følger Kompetencesekretariatet op på ministeriernes forbrug via det elektroniske opfølgningssystem. Hvis der i systemet er indberettet forbrug svarende til/eller større end det udmeldte for den givne periode, vil ministeriet blot modtage en kvitteringsmail, og indberetningen er dermed gennemført.

Hvis der ikke er indberettet forbrug svarende til det udmeldte for perioden, vil Kompetencesekretariatet kontakte ministeriet for yderligere afklaring. Såfremt der er tale om et mindreforbrug, skal det resterende tilbagebetales til fonden.

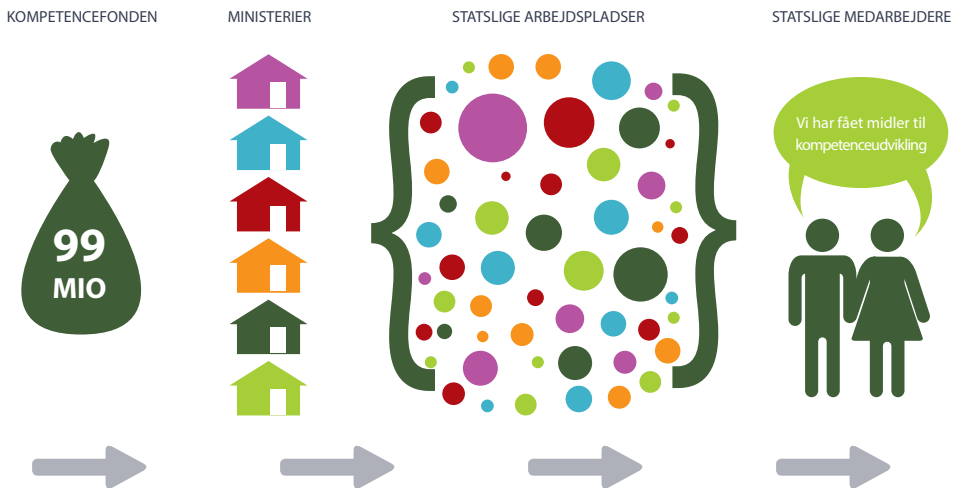
Administration og fordeling af midlerne

De generelle retningslinjer for fondens midler fastlægges af Komiteen for Kompetenceudvikling, som består af repræsentanter udpeget af hhv. Moderniseringsstyrelsen (Finansministeriet) og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

Kompetencesekretariatet varetager den overordnede administration af midlerne og fordeler midlerne én gang årligt forholdsmæssigt efter lønsum til de enkelte ministerområder. I overenskomstårene 2015 og 2018 fordeles midlerne ad to omgange idet der i 2015 tilføres midler fra både OK13 og OK15 og i 2018 tilføres midler fra både OK15 og OK18.

Departementerne har ansvaret for at fordele midlerne videre til institutionerne på deres ministerområde. På baggrund af de generelle forudsætninger for brugen af Kompetencefondens midler fastlægger departementet selv kriterier for fordelingen og anvendelsen af midlerne.

Det er departementernes opgave at sikre, at ministerområdets institutioner opfylder de generelle forudsætninger for anvendelsen af midlerne. Rigsrevisionen kan kontrollere, om midlerne er anvendt efter de gældende retningslinjer.



Figur: Kompetencefondsmidlerne fordeles via departementerne til underliggende institutioner til medarbejderne.

Forløbet: Fra fondsmidler til kompetenceudvikling

Departementet fastsætter fordelingen af midler mellem ministerområdets underliggende institutioner via det elektroniske opfølgningssystem. Kompetencesekretariatet udbetaler midlerne til ministeriet, når denne fordeling er foretaget. Departementet har ansvaret for at oprette de underliggende institutioner, der tildeles midler fra Kompetencefonden, i systemet og tilknytte en kontaktperson (kun første gang en institution tildeles midler). Indberetningen af forbrug til sekretariatet (jf. forbrugsfristerne) foretages ligeledes via opfølgningssystemet.

Arbejdspladserne skal indberette det faktiske forbrug for hver enkelt medarbejder, der har modtaget støtte fra Kompetencefonden. Indberetningen kan foregå løbende. Kompetencesekretariatet anbefaler, at indberetningen foretages efter halv- og helårsregnskabet. Indberetningen foregår ved, at man indlæser et Excel-ark i systemet. Arket indeholder et medarbejder-ID (ikke cpr- eller lønnummer), målgruppe samt beløbet for det faktiske forbrug.

E-surveys fungerer som supplement til opfølgningssystemet og skaber yderligere viden om anvendelsen af midlerne. Surveyen vil blive udsendt til udvalgte ministerier og institutioner. Emnet og indholdet i surveyen kan variere fra gang til gang.

Alle besvarelser samles i Kompetencefondens database, og på baggrund af de indkomne data udarbejder Kompetencesekretariatet en oversigt over forbruget til overenskomstparterne. Flere oplysninger om det elektroniske opfølgningssystem findes her: www.kompetencefonden.dk



Figur: Departementet fordeler Kompetencefondsmidlerne til underliggende institutioner. Samarbejdsudvalget laver en kompetencestrategi for anvendelsen af midler fra Kompetencefonden. Leder og medarbejder udarbejder en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Hvis medarbejderen får betalt en aktivitet fra udviklingsplanen af midler fra Kompetencefonden, indberettes aktiviteten i opfølgningssystemet.

Spørgsmål og svar

Hvor får jeg som medarbejder svar på, om min uddannelse kan opnå støtte?

Du skal kontakte din TR, HR- eller personaleafdeling, som vil kunne rådgive dig.

Giver Kompetencefonden støtte til alle typer af uddannelse?

Ja, hvis forløbet er i overensstemmelse med retningslinjerne for Kompetencefonden og samarbejdsudvalgets principper for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

Kan Kompetencefondens midler anvendes til individuelle udviklingsforløb, som ikke umiddelbart kan henføres til institutionsspecifikke behov?

Ja, det er dog et krav, at retningslinjerne for anvendelsen af fondens midler skal fastlægges i samarbejdsudvalget og indgå i institutionens samlede strategi for kompetenceudvikling. Strategien skal beskrive arbejdspladsens generelle indsatsområder i relation til kompetenceudvikling. Indsatsområderne kan udspringe af arbejdspladsens behov, men kan fx også udspringe af generelle behov for at øge medarbejdernes værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetencefondens midler er rettet mod individuelle udviklingsforløb og er et supplement til arbejdspladsens øvrige midler til kompetenceudvikling. Derfor bør midlerne kunne anvendes, hvis en medarbejder har særlige ønsker til kompetenceudvikling, som vil øge den pågældende medarbejders værdi på arbejdsmarkedet - også selv om det ikke direkte er en del af arbejdspladsens behov. Kompetenceudviklingsforløbet skal indgå i medarbejderens udviklingsplan.

Er der krav til varigheden af kompetenceudviklingsforløb støttet af fonden?

Nej, der er ingen krav til længden af det støttede kompetenceudviklingsforløb. Der er derimod krav om, hvornår tildelte midler fra fonden skal være anvendt. I overenskomstperioden 2015-2018 er forbrugsfristen to år.

Må midler fra Kompetencefonden anvendes til medarbejdere, der skal afskediges som led i generelle besparelser?

Ja, midlerne er møntet på udviklingen af medarbejdernes brede kompetencer – herunder deres værdi på arbejdsmarkedet. Udviklingsforløbet skal være afviklet, inden medarbejderen fratræder sin stilling.

Kan Kompetencefondens midler bruges til intern læring/interne kurser i virksomheden?

Ja, fx til omkostninger til udvikling og gennemførelse af et internt undervisningspro-

gram. Midlerne kan dog ikke anvendes til dækning af interne omkostninger, som fx løn og honorarer til interne undervisere eller leje af interne lokaler i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb.

Kan en institutions midler anvendes til honorering af en underviser, der er ansat inden for samme ministerområde, men i en anden institution?

Ja.

Kan midlerne fra Kompetencefonden anvendes til aflønning af en medarbejder, der superviserer en anden medarbejder, som led i dennes udviklingsforløb?

Nej, midlerne kan ikke anvendes til intern aflønning.

Kan Kompetencefondens midler anvendes til medarbejderes praktikophold i virksomheder?

Ja, hvis virksomheden tager betaling for praktikopholdet, og praktikopholdet er en del af den individuelle kompetenceudviklingsplan.

Kan Kompetencefondens midler anvendes til dækning af løn for den medarbejder, som deltager i kompetenceudvikling?

Nej, midlerne kan kun bruges til omkostninger direkte forbundet med kompetenceudviklingen, fx kursusafgifter og kursusmaterialer. Derudover kan fondens midler anvendes til dækning af lønomkostninger til vikarer/erstatningsarbejdskraft. Se også svaret på spørgsmålet nedenfor om, hvorvidt fondens midler kan anvendes til vikarer.

Hvilke retningslinjer gælder for anvendelse af Kompetencefondens midler til vikarer/erstatningsarbejdskraft?

Fondens midler kan anvendes til dækning af udgifter i forbindelse med ansættelse af en vikar/erstatningsarbejdskraft for den eller de medarbejdere, der deltager i en kompetenceudviklingsaktivitet. Det forudsættes, at medarbejderen/medarbejderne oppebærer deres normale løn ved deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteten.

Kompetencefondens midler kan anvendes til at dække arbejdsgiverens udgift til vikar aflønning, når SVU, AMU-godtgørelse eller lignende godtgørelse er fraregnet.

Herudover kan fondens midler anvendes til dækning af hele eller dele af udgiften til en vikar/erstatningsarbejdskraft, hvis en medarbejder deltager i en udviklingsaktivitet, som ikke berettiger til SVU, AMU- eller lignende godtgørelse. Som ved anden anvendelse af midlerne fra Kompetencefonden skal samarbejdsudvalget tage stilling til anvendelsen af midlerne til dækning af udgifter til vikarer/erstatningsarbejdskraft.

Udsender Kompetencefonden et skema til brug for ansøgninger til Kompetencefonden?

Nej, det er op til det enkelte ministerium, hvordan midlerne uddeles og administreres.

Kan midlerne anvendes til transport i forbindelse med eksempelvis et kursus?

Ja, hvis de øvrige formelle krav er opfyldt.

Skal en arbejdsplads, der modtager midler fra Kompetencefonden, som minimum have tildelt 20.000 kr.?

Nej, der er ikke en nedre grænse for det beløb, en arbejdsplads skal have tildelt.

Kan en medarbejder, der eksempelvis har modtaget 80.000 kr. fra fonden i et overenskomstår, få midler fra fonden i de følgende år?

Ja, der er ikke længere noget maksimum for, hvor meget en enkelt medarbejders udviklingsforløb kan støttes med.

I hvilket omfang skal samarbejdsudvalget inddrages i forbindelse med fordelingen af midler fra Kompetencefonden?

Samarbejdsudvalget skal drøfte og fastsætte retningslinjer for arbejdspladsens samlede kompetenceudvikling. Det skal gøres med udgangspunkt i organisationens mål og det aktuelle behov for kompetenceudvikling. Man kan evt. nedsætte et udvalg under samarbejdsudvalget, der udformer kompetencestrategien. Få rådgivning og inspiration til jeres arbejde med strategisk kompetenceudvikling - læs mere på www.kompetenceudvikling.dk.

Samarbejdsudvalget skal lave den overordnede prioritering af, hvordan arbejdspladsen vil bruge Kompetencefondsmidlerne. Prioriteringen vil afhænge af situationen på den enkelte arbejdsplads. Det er (normalt) ikke samarbejdsudvalgets opgave at tage stilling til den konkrete fordeling af midler til enkeltpersoner på arbejdspladsen. En sådan prioritering kan ud fra de overordnede retningslinjer foretages på forskellige måder, fx af personalefunktionen eller af et underudvalg med repræsentanter for ledelse og medarbejdere.

Skal udviklingsforløb, som støttes af Kompetencefonden, altid foregå i arbejdstiden?

Udviklingsaktiviteter, som støttes af Kompetencefonden, skal ligesom øvrige udviklings- og efteruddannelsesaktiviteter på arbejdspladsen normalt gennemføres i arbejdstiden. Hvis arbejdsgiver og arbejdstager er enige om det, kan udviklingsaktiviteter, som er støttet af fondens midler, dog i konkrete tilfælde foregå helt eller delvist uden for normal

arbejdstid. Det forudsætter imidlertid, at medarbejderen – hvis det er påkrævet – aflastes opgavemæssigt i den periode, udviklingsforløbet varer, således at medarbejderen eksempelvis har mulighed for fri til eksamenslæsning.

Kan midlerne fra fonden anvendes til kompetenceudvikling af ledere?

Ja. Det gælder også, selvom aftalen om strategisk og systematisk kompetenceudvikling ikke finder anvendelse på:

- 1) ansatte i stillinger i lønramme 37-niveau og derover,
- 2) ansatte i lønramme 35- og 36-niveau, der i deres stilling formelt er pålagt et personalelederansvar, og
- 3) chefer, der ikke har en overordnet ansat på egen institution.

Konkret betyder dette, at disse tre grupper af ansatte ikke er omfattet af reglerne om udviklingsmål, og at samarbejdsudvalget ikke skal fastlægge retningslinjer for kompetenceudvikling af disse ansatte.

Der kan anvendes midler fra fonden til kompetenceudvikling af ledere, hvis samarbejdsudvalget har fastlagt en strategi med principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen, og hvis kompetenceudviklingsforløbet indgår som en del af en individuel udviklingsplan.

Spørgsmål? Kontakt Kompetencesekretariatet

Hvis I har brug for mere information om Kompetencefonden, kan I kontakte Kompetencesekretariatet på tlf. 33 18 69 69 og e-mail kompetencefonden@kompetenceudvikling.dk.

Find mere information om muligheder for støtte til kompetenceudvikling i staten på www.kompetenceudvikling.dk/okonomisk-stotte