

Retningslinjer for bruk av kompetansemidler 2010 - 2012

Hovedtariffavtalen 2010 – 2012, pkt. 5.6 ”Kompetanseutvikling” har følgende ordlyd:

”Kompetanse er viktig for den videre utvikling av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet.

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling som skal bidra til å utvikle og fornye statlige virksomheter. Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for de tilsatte og lederne, skal gjøre virksomhetene bedre i stand til å møte økte krav til publikumsrettet tjenesteyting og skjerpede faglige krav. De tilsatte skal få muligheter til å utvikle sin kompetanse som grunnlag for endring gjennom hele yrkeskarrieren.

Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten, jf. hovedavtalen § 22. Kompetansetiltak skal fortsatt være basert på virksomhetens behov. Den enkelte tilsatte har i tillegg selv ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.

Den nye intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv vil kreve forsterket innsats med kompetansetiltak.

Det avsettes 25 millioner kroner for å stimulere til nyskapende utviklingstiltak, som skal gi virksomhetene ny kompetanse innen:

- *Større mangfold blant arbeidstakerne og oppfølging av den nye intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv.*
- *Organisasjons- og ledelsesutvikling for økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk, læring på arbeidsplassen, utvikling av metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling og utvikling av lærende organisasjoner.*
- *Arbeid for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser, og tilrettelegge for at arbeidstakerne kan fortsette i aktivt arbeid.*

Støtte til kompetansetiltak forutsetter at erfaringer fra prosjektene kan spres og føre til kunnskapsdeling på tvers av statlige virksomheter. En del av midlene brukes til å finansiere tiltak for erfaringsspredning og –deling.

FAD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningen.”

1. FORMÅL OG DEFINISJONER

Partene vil sammen arbeide for at kompetanseutvikling skal bidra til å utvikle og fornye statsforvaltningen, skape større mangfold i arbeidsstokken og gi brukerne bedre tjenester. Prosjekter som gis støtte skal bidra til å realisere denne ambisjonen.

Kompetanseutvikling defineres som en planlagt, målrettet utvikling av personale og arbeids-, samarbeids-, ledelses-, og organisasjonsformer, basert på virksomhetenes behov. Foruten tiltak i regi av den enkelte virksomhet, vil det være fellestiltak og samarbeidstiltak mellom virksomheter om kompetanseutvikling.

Kompetanseutviklingen skal bidra til at de ansatte har arbeidsplasser som er spennende, utfordrende og utviklende, og samtidig føler trygghet i jobbsituasjonen. Kompetanseutviklingen må sikre de ansatte på alle nivåer muligheter til å mestre endringer i arbeidssituasjonen og fornye kunnskap gjennom yrkeskarrieren, ved kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre opplæringstiltak. Kompetanseutvikling skal også bidra til at statlige virksomheter nyttiggjør seg av og utvikler kompetansen til arbeidstakere, uansett bakgrunn, og sikrer alle grupper likeverdig behandling i det statlige tariffområdet.

Det er et mål å lette omstilling for den enkelte ansatte. Den kompetanse den enkelte utvikler må følgelig ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en virksomhet til en annen. Støtte gjennom kompetansemidlene kan (også) være et ledd i å hindre utstøting og stimulere til fortsatt innsats i aktivt arbeid.

Kompetanseutvikling i virksomheten er ledelsen sitt overordnede ansvar, og midlene er ment som et virkemiddel for å stimulere til økt innsats og bedret kvalitet.

2. PRIORITERINGER

Tiltak som får støtte skal bidra til en eller flere av avtalens målsettinger, jf. strekpunktene i avtaleteksten foran:

Det gis støtte til:

- Målrettede og systematiske, gjerne større, utviklingsprosjekter og tiltak som er forankret hos ledelsen og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet, som har nyskapende karakter og hvor erfaringene kan spres og fører til kunnskapsdeling på tvers av statlige virksomheter
- Samarbeidstiltak mellom ulike statlige virksomheter og intern og ekstern opplæring for grupper og enkeltpersoner. Kurs og konferanser gis kun støtte i den grad disse er et ledd i en mer langsiktig strategi

Eksempler på tiltak og målgrupper som kan få støtte:

Større mangfold blant arbeidstakerne og oppfølging av den nye intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv.

- Kompetansetiltak som bidrar til å nå et eller flere av målene i ny intensjonsavtale av 1. mars 2010 (jf. opplæringsforpliktelsene som avtalen innebærer for arbeidsgivere og arbeidstakere) se http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv.html?id=947
- Kompetansetiltak for å oppnå ett eller flere av de konkrete målene i virksomhetens samarbeidsavtale med arbeidslivssenteret om IA

- Ledelses- og samarbeidstiltak for å styrke forankringen av IA-arbeidet i virksomheten. Dette gjelder ikke minst ifm. omstilling
- Utviklingstiltak som innebærer samarbeid mellom statlige virksomheter, og/eller gir andre virksomheter nyttige erfaringer og impulser til IA arbeidet
- Utviklingsplanlegging for seniorer i virksomheten, og styrking av erfaringsoverføring og læring mellom eldre og yngre medarbeidere
- Tiltak for å integrere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne
- Tiltak for bedre å nyttiggjøre kompetansen til personer med etnisk minoritetsbakgrunn
 - Etablering av opplæringsplasser og opplæring av nyansatte.
 - Tiltak for å supplere utenlandsk utdanning
 - Tiltak som bidrar til bedre forståelse og innsikt i formelle lover/regler og uformelle spilleregler i arbeidslivet/arbeidslivets kultur
 - Opplæring/holdningspåvirkende tiltak av ledere/tillitsvalgte/lokale tilsettingsmyndigheter i rekruttering og integrering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn
 - Ulike informasjonstiltak som konferanser, seminarer og skriftlig informasjonsmateriell etc.

Organisasjons- og ledelsesutvikling for økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk, læring på arbeidsplassen, utvikling av metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling og utvikling av lærende organisasjoner.

- Utvikling, utprøving, implementering og spredning av e-læringsløsninger og andre læremidler
- Opplæring og utviklingstiltak i forbindelse med nye mål, oppgaver, organisering eller arbeidsformer
- Etter- og videreutdanningstiltak
- Tiltak for utvikling av lærende organisasjoner gjennom læringsnettverk, mobilitets- og mentorordninger, kompetanseoverføring og jobbutforming
- Utvikling av samarbeidsmodeller med utdanningsinstitusjoner

Arbeid for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser, og tilrettelegge for at arbeidstakerne kan fortsette i aktivt arbeid.

- systemer og tiltak for å styrke personlig og kompetansemessig endringsberedskap
- dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse
- tiltak for medarbeidere med lav eller smal formalkompetanse
- sertifisering, fagbrev mv.

3. KRAV TIL SØKNADER

Statlige virksomheter, dvs. etater og institusjoner mv. som omfattes av hovedtariffavtalen i staten kan søke om midler.

3.1 Søknaden skal inneholde:

- a) En beskrivelse av prosjektet/tiltaket

- b) Et budsjett som dokumenterer behovet for midler og egeninnsats/-finansiering
- c) En plan som viser fordeling på spesifiserte aktiviteter og målgrupper, slik at det fremgår hva de enkelte tiltak er budsjettet til, fordelt på personalgrupper/-aldersgrupper som deltar
- d) Mål og forventede effekter av tiltaket/tiltakene
- e) Et opplegg for evaluering av tiltaket/tiltakene
- f) Et opplegg for spredning av erfaringer

Det gis **ikke** støtte til:

- stipend for enkeltpersoner. *Virksomheten* kan likevel søke om midler og benytte dem til støtte for enkeltpersoner når dette er innenfor virksomhetens mål med tiltaket
- dekning av lønnsutgifter for ansatte som deltar i det aktuelle kompetanseutviklingstiltak
- ordinære driftsutgifter i virksomheten i forbindelse med kompetanseutvikling
- innkjøp av utstyr (f eks IT-utstyr). Det kan likevel gis støtte til læremidler
- ordinær etatsopplæring

Det gis heller ikke støtte til finansiering av avsluttede prosjekter eller til dekning av kostnader som er påløpt, ved søknadsfristen.

3.2 Andre krav til søknaden

Det kreves at virksomhetene legger opp til stor grad av egeninnsats i form av tid og arbeidsinnsats. Det bør også legges opp til delvis egenfinansiering fra virksomheten.

Virksomheten må også være villig til aktivt å dele erfaringer fra prosjektet med andre statlige virksomheter (jf. pkt. 4).

Søknaden må forberedes i virksomheten i samråd med de tillitsvalgte, i henhold til hovedavtalens regler. Tillitsvalgte skal, så tidlig som mulig, varsles om at søknad forberedes og gis anledning til å delta i prosjektet.

4. OPPFØLGING AV TILTAK/PROSJEKTER SOM MOTTAR STØTTE

For å sikre spredning av erfaringer og god bruk av midlene vil det legges vekt på å følge opp virksomhetens disponering av tildelte midler og effektene av disse. Virksomheter som har mottatt slike midler til kompetanseutvikling må derfor kunne delta i seminarer, legge ut på web o l. og ellers redegjøre for hvilke resultater midlene har ført til. Begge partene i virksomheten bør følge opp bruken av midlene. Det må utarbeides rapport som gjør rede for bruken av tildelte midler, i takt med tiltakets fremdrift, innen 3 måneder etter at tiltaket ifølge planen i søknaden skal være fullført. For å utnytte mulighetene til læring mellom etatene forbeholder departementet seg retten til å gjøre relevante deler av evalueringsrapporter tilgjengelig for statlige virksomheter.

5. ADMINISTRASJON

FAD er ansvarlig for å administrere avsetningen. Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) fordeler midlene. Søknadsmassen forelegges hovedsammenslutningene før tildeling. Rapportering om tildelte midler forelegges hovedsammenslutningene.

En del av kompetansemidlene kan etter enighet mellom partene benyttes til sentralt initierte prosjekter, fellestiltak og erfaringspredning.