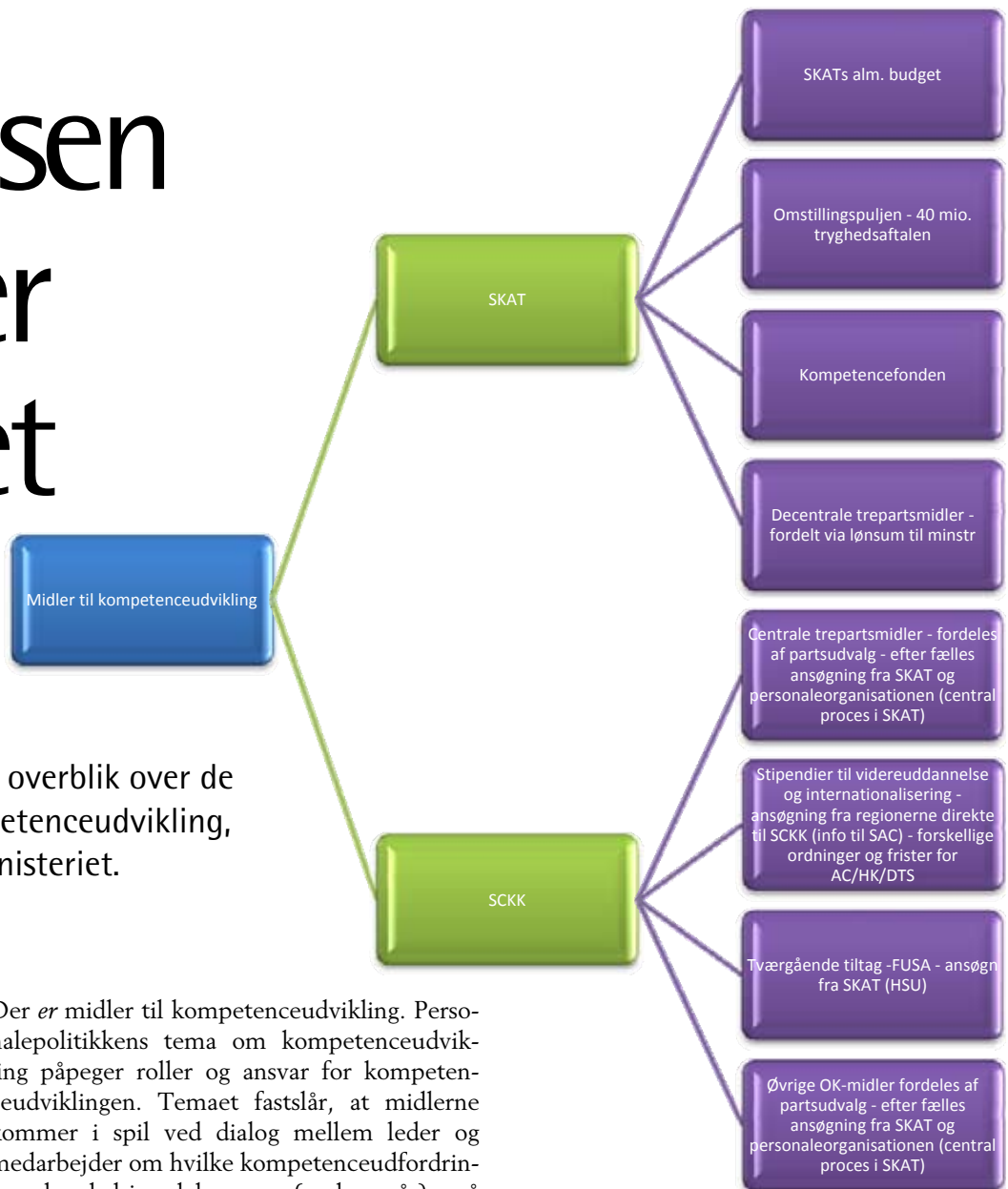


Ryst posen - for der er noget i den!

Midler til kompetenceudvikling



Kompetencemidler: Få et overblik over de forskellige midler til kompetenceudvikling, når du er ansat i Skatteministeriet.

Der er midler til kompetenceudvikling. Personalepolitikens tema om kompetenceudvikling påpeger roller og ansvar for kompetenceudviklingen. Temaet fastslår, at midlerne kommer i spil ved dialog mellem leder og medarbejder om hvilke kompetenceudfordringer, der skal imødekommes (og hvornår) - på hvilken måde kan kompetencerne opnås, og hvordan kan kompetencerne bringes i anvendelse i fremtiden. Der kan være tale om anvendelse på både kort og lang sigt - afhængig af situationen.

Forinden denne dialog om midler til kompetenceudvikling vil det være relevant at "teste" behovet af ved at orientere sig i Skatteministeriets strategier og planer og se hvilke muligheder, dette giver i forhold til egne ønsker om kompetenceudvikling og arbejdsliv.

Oversigten viser de mange muligheder for midler til kompetenceudvikling i Skatteministeriet. Det kan være vigtigt at benytte de samme betegnelser for fonde og puljer m.v. i dialogen om midler til kompetenceudvikling. Så sker der ikke misforståelser i dialogen.

Der sondres mellem kompetenceudvikling i form af omstillingsprojekter/implementering af strategier og individuel kompetenceudvikling, da midlerne er forudsat anvendt på for-

skellig vis. Denne artikel er en introduktion til hvert element i oversigten.

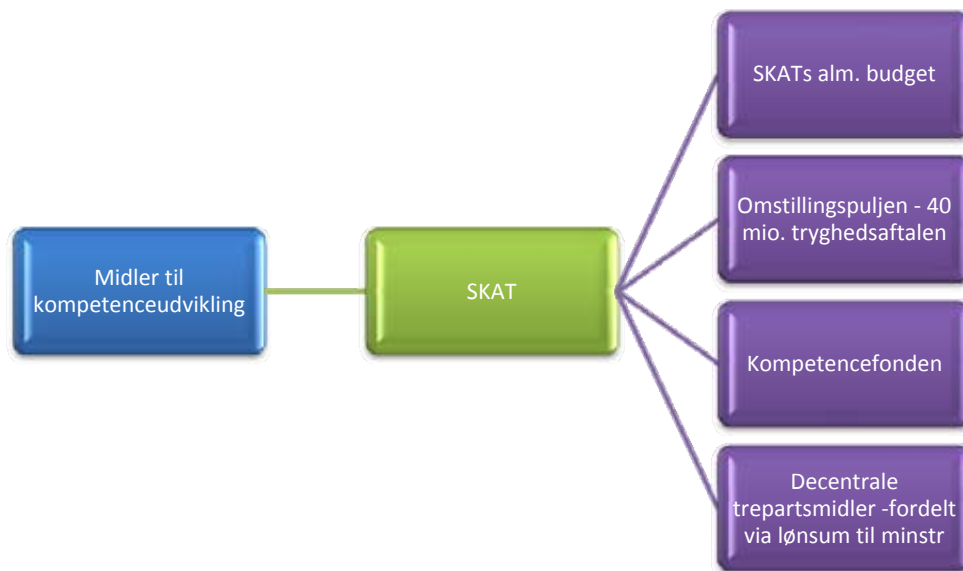
Kompetencemidler i Skatteministeriet

Du kan læse om rammer og vilkår for Omstillingspuljen (de 40 mio. fra Tryghedsaftalen 2007-2010) og Kompetencefonden på Miniportalen om uddannelse (SAC) på intranettet. Inden længe vil også decentralerne trepartsmidler fremgå af Miniportalen.

Omstillingsfonden

Ansøgninger til Omstillingspuljen (Tryghedsaftalens 40 mio. kr.) bliver løbende behandlet på møder i HSU-K. Ansøgninger som ønskes på dagsordenen, skal indleveres til SAC, Center for Kompetence, senest ti arbejdsdage før mødets afholdelse.

Omstillingspuljen anvendes primært til



omstillingsprojekter i SKAT som følge af nye og ændrede opgaver og implementering af nye strategier. Det vil sige mere end almindelig individuel kompetenceudvikling.

Kompetencefonden og decentrale trepartsmidler

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har besluttet, at kriterierne for ansøgninger af midler til individuel kompetenceudvikling fra Kompetencefondens 1., 2. og 3. overenskomstår 2008 er:

1. Kompetenceudvikling, der understøtter Kompetencestrategiens fire indsatsområder, som repræsenterer de væsentligste kompetenceudfordringer på tværs af Skatteministeriet.
2. Kompetenceudvikling i form af længerevarende uddannelser for alle medarbejdere i Skatteministeriet.

HSU har besluttet, at kriterierne for ansøgninger af midler til individuel kompetenceudvikling fra trepartsmidlerne er:

1. Kompetenceudvikling, der understøtter Kompetencestrategiens fire indsatsområder, som repræsenterer de væsentligste kompetenceudfordringer på tværs af Skatteministeriet.
2. Kompetenceudviklingsaktiviteter til personlig udvikling.

Der er ansøgningsfrist for kompetencefonden den 20. maj 2010 og decentrale trepartsmidler den 16. juni 2010. Disse ansøgningsfrister dækker kun midler fra overenskomståret 2008 vedrørende kompetencefonden og de decentrale trepartsmidler. Det betyder, at der stadigvæk er midler fra overenskomsten for henholdsvis 2009, 2010 og 1. kvartal 2011.

HSU-K vil efterfølgende iværksætte frigivelsen af disse. HSU-K har taget regionernes vurdering til efterretning om, at der lige nu kun er behov for midler for overenskomståret 2008.

Kompetencemidler i SCKK

I SCKK - Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling er der adgang til midler på flere måder.

Centrale trepartsmidler og andre midler i partudvalget

Centrale trepartsmidler og andre midler i partsudvalget betyder her, at midlerne ikke er sendt til Skatteministeriet, men er i partsudvalget (CLOPU). Disse midler er udover midler til stipendier og midler til tværgående tiltag på statens område.

Disse midler skal ansøges af den enkelte personaleorganisation og Skatteministeriet (SAC) i samarbejde. Der udarbejdes en ansøgning til personaleorganisationens partsudvalg i SCKK. Dansk Told & Skatteforbunds partsudvalg hedder CLOPU, hvori der sidder repræsentanter for personalestyrelsen og forbundets centralorganisation CO10. Ansøgningerne behandles på partsudvalgets møder.

Ansøgningen er forinden indsendelse godkendt af udvidet direktion, efter at SAC og Dansk Told & Skatteforbund i fællesskab har forelagt ansøgningen for HR-direktør Birte Deleuran.

Der er på nuværende tidspunkt sendt en ansøgning til CLOPU med titlen

"Fagligt fokus som grundlag for ny arbejdskultur".

Formålet med ansøgningen er beskrevet på følgende måde:

"I Skatteministeriet arbejdes der på at videreudvikle organisationens arbejdsformer og skabe en arbejdskultur bl.a. via kompetenceudvikling. Dette medvirker til at skabe en synergi, så medarbejderne kan håndtere fremtidige opgaver og forandringer.

Lovgivning, fortolkning, instruktion, implementering, kommunikation, systemtilpasning, vejledning og kundebehandling skal betragtes som én fortløbende proces.

Når den enkelte medarbejder oplever et kompetenceløft, gør det medarbejderen sikker i de faglige arbejdsfelter. Dette vil give mere overskud og motivation i hverdagen til at arbejde med processer og have en relevant dialog med borger og virksomheder i forhold til Skatteministeriets visioner og strategier.

Indsatsen skal sikre, at medarbejderne oplever, at de kan imødekomme krav fra borgere og virksomheder, så trivslen bliver bedre, og stress og sygefravær dermed mindskes.

Indsatsen skal ligeledes sikre, at ledere og medarbejderne har lettere adgang til at aftale en kursusaktivitet, der giver en læringsdybde, der sikrer, at medarbejderne har arbejdet grundigt med stoffet og fremadrettet kan anvende det lærte i såvel kendte som nye problemstillinger og situationer.”

Med ansøgningen er det hensigten at sikre, at Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer kan få mulighed for at få finansieret de faglige kurser og sprogkurser, der er relevante - efter både lederens og medlemmets mening.

Skatteministeriet og personaleorganisationerne kan også ansøge om midler til fælles projekter i Skatteministeriet. Der er allerede godkendt en fælles ansøgning fra Skatteministeriet og AC/HK/DTS om Styrkelse af projektarbejdet i SKAT: D-U-D projektet

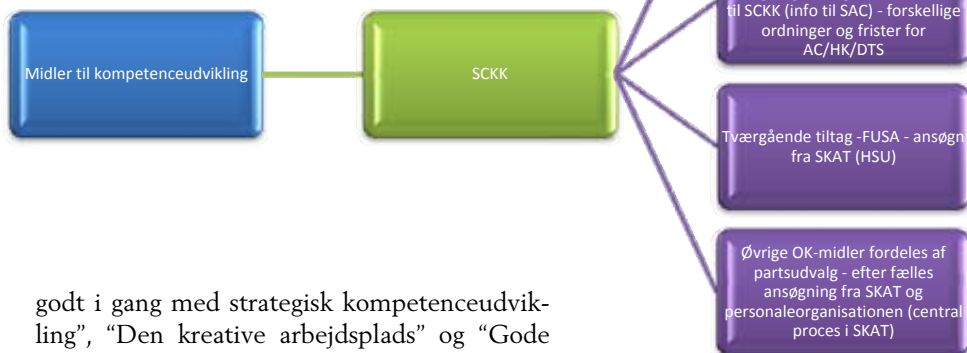
Forbundets partsudvalg (CLOPU) har givet midler til gennemførelse af et pilotforløb om kompetenceudvikling for de ledere og medarbejdere, der arbejder i projekter i Skatteministeriet. De midler, som er uddelt fra CLOPU, kan kun benyttes til kompetenceudvikling af medarbejdere fra DTS.

Formålet med projektet er kort fortalt et kompetenceløft og nogle mere motiverede ledere og medarbejdere ved at klæde både projektejere og tovholdere på til at kunne levere de projektresultater, organisationen har brug for. Det giver arbejdsglæde og mod på at gå i gang med den komplekse opgave, som et projekt er. Som mere overordnet mål vil Skatteministeriet få nogle projektresultater, som i højere grad er målrettet organisationen og dermed fører til den ønskede strategiske udvikling. Projektet er således også med at understøtte den nye struktur med sammenlægning af Departement og Hovedcenter til Koncerncentret, da nogle af de ønskede resultater bl.a. vil være input til Jura og Samfundsøkonomi og dermed det lovforberende arbejde, som ifølge Peter Loft netop skal styrkes med den viden og de erfaringer om kundernes oplevelser, som Skatteministeriet får igennem bl.a. projekterne. Det nye i projektet er den strategiske tilgang til, hvilke resultater projekterne skal levere og ikke så meget den taktiske gennemførelse af selve projektet, dvs. udfyldelse af projektskabelon, udarbejdelse af milepæle osv., hvilket Skatteministeriet allerede udbyder kurser i.

Tværgående tiltag – FUSA

Udover partsudvalgene er der ved OK 2008 etableret et overordnet udvalg (FUSA) i regi af SCKK. Dette udvalg behandler ansøgninger inden for områder, der er relevante udviklingsområder på tværs af staten.

De tre indsatsområder for 2010 er “Kom



godt i gang med strategisk kompetenceudvikling”, “Den kreative arbejdsplads” og “Gode rammer for læring og teamudvikling”.

HSU i SKAT har ansøgt om midler indenfor indsatsområdet “Den kreative arbejdsplads”. Med dette indsatsområde stilles der skarpt på, hvordan de statslige arbejdspladser kan øge deres kreativitet, innovationskraft og omstillingsparathed. Målgruppen er arbejdspladser, der har et fortsat ønske om at gøre ydelser og processer bedre bl.a. ved at anvende nye - og måske lidt skæve - indfald og tilgangsmåder.

Ansøgningen skal ses som et led i arbejdet med arbejdskulturen i Skatteministeriets koncern.

Stipendier til videreuddannelse og internationalisering

En del af CLOPU’s midler (DTS partsudvalg) er afsat til stipendier til videreuddannelse og internationalisering. Du kan få mere information om stipendieordningerne på hjemmesiden www.sckk.dk.

Tilskud til uddannelse på akademi-, diplom- og masterniveau. Seneste ansøgningsfrist var den 3. maj og næste ansøgningsfrist er 1. september 2010.

Der ydes tilskud på 20.000 kr. til en hel uddannelse og 10.000 kr. til enkeltfag eller moduler på akademi-, diplom- og masterniveau. Tilskuddet kan ikke overstige faktiske udgifter. Der skal anvendes særligt ansøgnings-skema

Det er i HSU-K aftalt, at ansøgninger om stipendier fra regionerne sendes direkte til SCKK. Der er forskellige ordninger og frister for AC/HK/DTS.

CLOPU har afsat kr. 1.000.000 til internationaliseringsstipendier til udvalgets målgruppe. Et stipendium kan være op til kr. 50.000 for den enkelte medarbejder. Det kan anvendes til et ophold i udlandet på 3-6 uger. Der er ansøgningsfrister den 1. juni og den 1. november 2010. Der anvendes ansøgnings-skema.