

Møde i DTS's kompetenceudvalg – 12. juni 2024

- 1) Statens Kompetencefond – CO10-puljen efter OK24
- 2) Toldstyrelsens kompetencestrategi er vedtaget
- 3) Input til nye form for diplomuddannelse (Anita)
- 4) Bordet rundt
- 5) Eventuelt

Punkt 1 Statens kompetencefond

Ændret principper for søgning – i CO10-puljen kan DTS' søge midler til kurser omfattet af positiv listen. Nyt princip er nu, at der ved ansøgning bliver trukket lod og ikke som tidligere et spørgsmål om at være hurtigst. Overenskomstmidler.

Vi er blevet bekendt med en anden fond – Omstillingsfonden, som søges via uddannelsesinstitutionen – og disse midler er på finansloven og er en del af tre-parts-forhandlingerne. Vi hører flere, der hellere vil søge midler den vej – det er nemmere og så er der hurtigt svar.

[Omstillingsfonden — Uddannelses- og Forskningsministeriet \(ufm.dk\)](#)

Ufaglærte, faglærte og personer med en videregående uddannelse til og med professionsbachelorniveau kan søge Omstillingsfonden til dækning af deltagerbetaling for videregående efteruddannelse op til professionsbachelor-/diplomniveau. Der kan søges op til 10.000kr. per person om året.

Midlerne gives ikke direkte til deltagerne, men skal søges gennem den institution, hvor kurset/uddannelsen udbydes.

Udbydere og målgruppe

Omstillingsfonden er målrettet arbejdstagere, og det er således et krav, at ansøgerne er i beskæftigelse og ansat på hel- eller deltid ved en arbejdsgiver. Arbejdsgivere kan ikke søge om tilskud fra Omstillingsfonden på vegne af medarbejderne.

Omstillingsfondens omfatter fra 2024 to forskellige puljer med to forskellige målgrupper opdelt på uddannelsesbaggrund 1) ufaglærte og faglærte (personer uden en videregående uddannelse) og 2) personer med en videregående uddannelse til og med professionsbachelorniveau.

Kompetenceudvikling for 55+

Invitation til inspirationsmøde om kompetenceudvikling for 55+ blev drøftet – må meget gerne sendes ud til medlemmerne, men de skal lige gå i dialog med funktionslederen om deltagelse.

[Tilmeld dig inspirationsmøde om gruppeudviklingsamtaler - Kompetencesekretariatet \(kompetenceudvikling.dk\)](#)

Der var en opfordring til, at disse ting også kommer ud i Nyt fra DTS.

Punkt 2 – Toldstyrelsens kompetencestrategi

Toldstyrelsens kompetencestrategi er nu vedtaget – formålet var, at den skulle kunne rummes på én side og at der skal være plads til fortolkning. Nu skal den ud at leve.

Møde i DTS's kompetenceudvalg – 12. juni 2024

Generelt havde vi en snak om, at vi hver især kunne bruge de enkelte styrelsers kompetencestrategi til inspiration til drøftelse af kompetenceudvikling i egen styrelse.

Susie præsenterede Spillemyndighedens kompetencesite med kompetenceprofiler på hver medarbejdertype.

Ulla præsenterede UFST's kompetenceside, hvor de ønsker at sætte fokus på karrieremuligheder i UFST – som de kalder rollekatalog med beskrivelse af rollerne og hvordan man styrker kompetencerne. De har et link til UFST's karriébørs med stillingsopslag i UFST, så man bevarer medarbejderne i UFST.

Helle oplyste, at motorstyrelsens kompetencestrategi er fra 2020 og foreligger ikke i revideret form, men at de løbende drøftelser kompetencemuligheder.

Punkt 3 – diplomuddannelse – nye tiltag

Københavns Professionshøjskole har efterspurgt om man skal indtænke andre muligheder for at udbyde diplom i skat? F.eks.

- kombination mellem fysisk og hybrid
- studiegrupper hvor der løses opgaver – uden undervisning
- selvstudier på det tidspunkt, hvor det passer ind i ens liv – med mulighed for studietimer

Vi havde en god drøftelse og måske kan KP søge inspiration fra professionsbachelor i skat, som har udbudt hybrid undervisning ved VIA i Herning og Randers. Måske kunne man køre et pilotprojekt om hybrid undervisning.

Punkt 4 – Bordet rundt

Anita

I forbindelse med PULS 2025 vil der være fokus på udviklingsmuligheder – måske vi i kompetenceudvalget kunne være med til at komme med input til materiale, som kan udleveres til PULS / MUS. På HB-mødet talte vi om hvad der skal laves til PULS/MUS 2025 – både noget, som kan udleveres fysisk – men også elektronisk materiale. (Elektronisk materiale vil også blive lagt på Facebook til interesserede.)

Lidt forskelligt hvordan vores medlemmer tager imod materialet – fordi de har prøvet PULS/MUS i så mange år, så intensiteten i forberedelse mm er forskelligt. Ikke nødvendigvis nytænkning, men måske mere hvad vores tilgange er til det. Men kom gerne med input. Nogle vil gerne have fysiske – f.eks. postkort – som kan uddeles til medlemmerne, men det afhænger lidt af størrelsen af valgheden. Anita oplyser, at uanset det materiale, der kommer ud til TR, vil samme materiale være tilgængeligt på vores hjemmeside.

Stort ønske om at der kan uddeles bolsjer i forbindelse med snakken med medlemmerne – f.eks. til jule-HB-mødet kan kredsformænd tage bolsjerne med hjem til valghederne.

I kølvandet på udsendelsen Den Sorte Svane – savner flere medlemmer en generel udmelding – både fra Skattetyrelsen – men også i Skatteforvaltningen – hvordan medarbejderne skal forholde sig – og at man f.eks. har kendskab til personkredsen, så alle i organisationen er klar over hvad der skal ske. Allan vil tage det med på både HSU SKTST og HSU SKTFV.

Møde i DTS's kompetenceudvalg – 12. juni 2024

HSU-K Skattestyrelsen

Indført kompetenceudviklingsmodellen i JURA primært til nye medarbejdere eller nye enheder. For ikke at tale om fastholdelse (dårligt ord) skal den istedet bruges som *tilknytning til jura*.

Dynamisk dokument – og kan bruges til inspiration til nyansatte om hvad der er af muligheder og hvad der ligger i de forskellige trin – det er ikke alle, der skal flytte trin - nogle kan blive på samme trin længere tid. Det skal ses som muligheder for dem, der gerne vil udvikle sig.
Det forudsætter ikke nødvendigvis at man på trin 4 bliver specialkonsulent!

Kører pilotprojekt om neurodivergente medarbejdere – et firma følger de ansatte. Vi skulle have haft en status omkring projektet men det er udskudt til næste HSU-K pga sygdom ved tovholder – men dette er blot til jeres orientering.