

## Idékatalog

FTF har udarbejdet et idékatalog om anvendelse af trepartsaftalens kompetenceudviklingsmidler til brug for de lokale repræsentanter i de kommunale og regionale beslutningsfora om kompetenceudvikling. Idékataloget skal give inspiration til arbejdet i det lokale beslutningsforum for FTF-K og SHK.

**Idékataloget indeholder tre dele:**

Del I. Generelle strategiske overvejelser om kompetenceudvikling

Del II. Hvad indgår i aftalen?

Del III. Hvor kan man finde nærmere oplysninger?

Idékataloget suppleres af vejledninger om aftalens dækningsområde, sammensætning af beslutningsfora og deres opgaver.

Gældende aftaler, protokollater og vejledninger kan ses på <http://www.ftf.dk/service-til-organisationer/tillidsrepraesentant/kompetenceudvikling/>

## Indledning

Med trepartsaftalerne har kommuner og regioner fået tilført ekstra midler til kompetenceudvikling, og den nærmere indsats er aftalt i forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen i 2008. Dette idékatalog skal give inspiration til, hvordan det lokale beslutningsforum kan arbejde med udmøntning af den lokale pulje inden for rammerne af aftaleteksten.

Det lokale beslutningsforum har til opgave at tildele midler til kompetenceudvikling. Idékataloget rummer både forslag til overvejelser, som bør indgå i den konkrete behandling af ansøgninger og henvisninger til relevant hjemmesider og portaler, hvor det er muligt at finde mere detaljeret viden.

Idékataloget er hverken udtømmende eller forpligtende, og kan bruges af FTF-grupperne til både en generel drøftelse af arbejdet med kompetenceudvikling og konkret i behandlingen af de enkelte ansøgninger om økonomisk støtte.

### Fra aftalen om kompetenceudvikling

Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere.

### Bemærkning

Ved kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere forstås i denne sammenhæng

- Tilbud efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser
- Tilbud i henhold til love der regulerer almene og studieforbereende voksenuddannelser
- Tilbud omfattet af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelser (videreuddannelsessystemet for voksne)
- Tilbud efter lov om åben uddannelse
- Videregående deltidsuddannelser udbudt efter universitetsloven, lov om indtægtsdækket virksomhed eller lovgivning om videregående uddannelser på Kulturministeriets område
- Andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som kommunen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om

Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter mv. specificeret på ansøgningen.

Midlerne kan i konkrete tilfælde anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets eventuelle vikarudgifter i forbindelse med kurset, modregnet eventuel lønrefusion for den medarbejder, der er på kursus. Disse udgifter skal specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres.

Medarbejderudviklingssamtaler /udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler.

## **Del I. Generelle strategiske overvejelser om kompetenceudvikling**

### **Tænk fremad**

Det er vigtigt, at medlemmerne i det lokale beslutningsfora ikke kun ser på kompetencebehovet lige nu og her. Det er nødvendigt i udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer, at man ikke *alene* vælger uddannelser/kurser, som er gennemprøvede og velkonsoliderede. Kompetenceudvikling set i et længere perspektiv er vigtigt, og hvis kursusudbuddet ikke afspejler de fremtidige behov for kompetenceudvikling, så må man gå i dialog med de relevante uddannelsesinstitutioner for at få udviklet nye uddannelsesaktiviteter.

### **Uddannelsesplanlægning m.m.**

En forbedring af mulighederne for at deltage i efter- og videreuddannelse kræver, at uddannelsestænkning og uddannelsesplanlægning har en central placering på den enkelte arbejdsplads. Medarbejderudviklingssamtaler, individuelle udviklingsplaner etc. er et naturligt udgangspunkt for en ansøgning om midler til kompetenceudvikling.

### **Udvikling af samspillet med uddannelsesinstitutionerne**

Puljen til kompetenceudvikling og de andre trepartsinitiativer på efter- og videreuddannelsesområdet giver mulighed for at flere kan uddanne sig mere. Dette kræver et godt samspil mellem arbejdsplads og uddannelsesinstitution. Dette samarbejde er ofte udviklet for dårligt.

Usikkerhed på uddannelsesinstitutionerne om, hvad uddannelsesbehovet faktisk er, kan have betydning for, om de kurser og efteruddannelser, der udbydes, er dem der efterspørges. En tæt dialog mellem arbejdsplads og uddannelsesinstitution vil kunne medvirke til at give uddannelsesstederne et kvalificeret planlægnings- og udviklingsgrundlag.

Her er det oplagt for FTF-grupperne, at dialogen fremmes i forhold til de nye professionshøjskoler og erhvervsakademier, og at opmærksomheden i særlig grad retter sig mod udviklingen af kortere varende uddannelsesforløb. Også kontakten mellem AMU-centrene og FTF-området bør indtænkes.

En styrket dialog mellem arbejdsplads og uddannelsesinstitutioner er et centralt indsatsområde for en fremadrettet kompetenceudvikling. Opgaven er blandt andet at sikre sammenhæng mellem uddannelsesplanlægningen og de konkrete uddannelsesmuligheder.

Det vil være forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvordan man sikrer en god kontakt med de relevante uddannelsesinstitutioner om udbud af kurser og efteruddannelse:

- Med det indhold, der efterspørges
- I den form, der er relevant, og
- På det rigtige tidspunkt.

Det kan være det enkelte beslutningsforum, der ser det som sin opgave at sikre denne kontakt til uddannelsesstederne. Det er også en mulighed, at det enkelte beslutningsforum aktivt opfordrer ansøgere til at tage kontakt til uddannelsesstederne.

### **Vær opmærksom på mulighederne i trepartsaftalen**

Ud over puljen til kompetenceudvikling er der **aftalt større statslige tilskud** til nogle former for efter- og videreuddannelse. Det større tilskud udmøntes som aktivitetsbestemte tilskud til uddannelsesinstitutioner, fx professionshøjskoler og erhvervsakademier. Det er forudsat, at de større statslige tilskud går til at sætte deltagerbetalingen ned, hvilket betyder at uddannelsesaktiviteterne her bliver billigere at deltage i. Den enkelte arbejdsplads får derfor råd til at ud-danne flere end tidligere.

Endelig er der aftalt en særlig lønkomensation til korte fagspecifikke kurser, se del II om lønrefusion m.v. Det betyder, at det bliver billigere at sende de ansatte på den form for ud-dannelse.

Det er i den sammenhæng oplagt, at den mulighed for lønkomensation til korte fagspecifikke kurser, som er aftalt i trepartsaftalen og implementeret i SVU-loven, må betyde, at flere rent faktisk deltager i disse kurser.

## Del II. Hvad indgår i aftalen?

I "Aftale om kompetenceudvikling" om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling skal følgende fremhæves i forhold til anvendelse af puljemidlerne:

### Anerkendte udbydere

Det fremgår tydeligt af aftaleteksten, at midlerne fortrinsvis skal anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos udbydere, der tilbyder kurser, efter- og videreuddannelse efter en konkret uddannelseslovgivning. Det gælder fx professionshøjskoler, erhvervsakademier, erhvervsskoler, VUC, AMU-centre mv.

Der er dog i aftalens sidste pind åbnet for at andre *relevante kurser og uddannelser* hos anerkendte udbydere kan indgå, hvis der kan blive enighed om dette i udvalget. Her er det værd at overveje, om den enkelte kursist får en kompetence med sig fra kurset eller uddannelsen, som er generelt anerkendt inden for faget.

Disse anerkendte udbydere kan være:

- Udbydere som kender målgruppens faglige baggrund og arbejdssituation og som i øvrigt står for en del af kommunens / regionens kompetenceudvikling, det kan fx være interesseorganisationer, store hospitalers kursusafdelinger m.v.
- I vurderingen af den enkelte udbyder kan man lægge vægt på, at udbyderen har en vis størrelse, både så vidt angår undervisere og udbudte og gennemførte kurser, at udbyderen har en stor anciennitet på markedet, at udbyderen gennemfører certificering efter kendt standard og at underviserne har teoretisk indsigt og praktisk viden.

### Hvilke kurser og uddannelser er omfattet?

For FTF-gruppen vil kompetencegivende kurser og uddannelser typisk være udbudt af universiteter, professionshøjskoler, erhvervsakademier, erhvervsskoler, VUC og AMU-centre.

Kurserne skal ikke nødvendigvis være kurser, der giver en formel kompetence. Formel kompetence opnår man fx på en videreuddannelse, som afsluttes med prøve og eksamensbevis. Kompetencen kan også blive udviklet ved deltagelse i kurser som fx fagspecifikke kurser, der ikke afsluttes med prøve.

Det er væsentligt, at den enkelte medarbejder er klar over, om vedkommende opnår en formel kompetence i forbindelse med sin kompetenceudvikling.

En nærmere beskrivelse af kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere gennemgås i del 3.

## Hvad midlerne ikke kan gå til

Kompetenceudviklingsmidlerne kan ikke gå til:

- Sidemandsoplæring, mentorordninger, coaching, projekter m.m. selv om de er tilrettelagt med henblik på kompetenceudvikling
- Afholdelse af en kompetenceudviklingsdag på arbejdspladsen, personale dage etc.

## Særligt om lederuddannelse

I forbindelse med trepartsaftalen, er der aftalt en ret for institutionsledere m.fl. til lederuddannelse på diplomniveau. Retten kan indfries gennem diplomuddannelse i ledelse eller gennem et nyt uddannelsesinitiativ, der er under udvikling.

Kommunerne er i bloktilskuddet blevet kompenseret økonomisk for udgifter i forbindelse med uddannelse af allerede ansatte ledere, mens det er kommunernes egen opgave at finansiere uddannelse af nye ledere. Det foreslås derfor, at beslutningsforum overvejer, hvordan man vil prioritere uddannelse af ledere, der er omfattet af retten til lederuddannelse, i forbindelse med fordeling af kompetenceudviklingsmidlerne.

## Generelle udviklingsprojekter

Hvis der gennemføres generelle udviklingsprojekter, fx på en skole, i en daginstitution eller på et sygehus, vil dette generelt ikke kunne finansieres af kompetenceudviklingsmidlerne. Derimod vil egentlige uddannelsesforløb, der indgår i udviklingsprojektet, som støtter den enkeltes kompetencer, kunne støttes af puljen. Det forudsætter naturligvis, at undervisningen i øvrigt lever op til kravene om at være relevant og foregå hos en anerkendt udbyder.

## Vikarudgifter

Midlerne kan i konkrete tilfælde anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets evt. vikarudgifter. Hvis uddannelsesaktiviteten udløser lønrefusion, skal lønrefusionen modregnes i udgiften til evt. vikardækning.

Dækning af vikarudgifter i forbindelse med kompetenceudvikling betyder, at midlerne ikke rækker nær så langt, som hvis det kun er deltagerbetaling m.v., der dækkes.

Det er væsentligt at der følger en særlig begrundelse og dokumentation med ansøgningen om dækning af vikarudgifter.

## Lønrefusion mv.

Der findes flere forskellige former for lønrefusion / godtgørelse i forbindelse med efter- og videreuddannelse: Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) og VEU-godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

## SVU

Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) gives på to områder:

- Voksne kortuddannedes deltagelse i FVU, folkeskole- og gymnasialt niveau på fuld tid eller deltid (vil kun omfatte få FTF'ere)
- Voksnes deltagelse i videregående voksenuddannelse tilrettelagt på fuld tid, fx diplomuddannelse.

SVU svarer til højeste dagpengesats.

- Endelig er der indført lønkomensation til korte fagspecifikke kurser i forbindelse med trepartsaftalen. Støtten tildeles efter samme regler som SVU, men taksten er lavere (90 pct. af højeste dagpengesats).

Der er en række betingelser for, at den ansatte får ret til SVU, men det vigtigste er, at den ansatte træffer aftale med sin nuværende arbejdsgiver om orlov til deltagelse i uddannelse.

Se i øvrigt [www.svu.dk](http://www.svu.dk).

## VEU-godtgørelse

VEU-godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse kan gives til AMU-uddannelser og voksenuddannelse på erhvervsuddannelsesniveau, fx, en række enkeltfag under Åben Uddannelse etc. Godtgørelsen svarer til højeste dagpengesats. Se i øvrigt [www.veug.dk](http://www.veug.dk).

## Hvordan anvendes lønrefusionen

Arbejdsgiverne modtager refusion, når de udbetaler fuld løn til ansatte, der deltager i visse former for efteruddannelse. Hvis der er lønudgifter til vikardækning i forbindelse med ansattes efter- og videreuddannelse, bliver disse altså delvis dækket af lønrefusionen.

Hvis der ikke er vikardækning under efteruddannelse kan beslutningsforum drøfte, om der kan aftales nærmere om den refusion, som arbejdsgiveren modtager, så den kan bidrage til at finansiere yderligere efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Det kan også drøftes, om lønrefusion rent faktisk tilfalder den institution, som har udgifter til løn og vikar, mens den ansatte er på efter- og videreuddannelse.

### **Del III. Hvor kan man finde nærmere oplysninger?**

Når man lokalt tager stilling til, hvilke ansøgninger om kompetenceudvikling, man ønsker at støtte, er der grund til at se på arbejdspladsens behov her og nu – og på længere sigt. Men den enkelte ansattes behov og ønsker om kompetenceudvikling må naturligvis spille en afgørende rolle. Endelig er der en økonomisk afvejning af, hvilke kursus- og uddannelsesmuligheder, der giver mulighed for "mest uddannelse for pengene".

I det følgende gives en kort introduktion til de former for efter- og videreuddannelse, der er direkte omtalt i bemærkningerne til aftaleteksten, suppleret med et overblik over typiske priser for at deltage i det pågældende tilbud.

*AMU-uddannelsernes* områder, varighed og pris kan man finde nærmere oplysninger om på [www.vidar.dk](http://www.vidar.dk) eller [www.uvm.dk/amu](http://www.uvm.dk/amu). Kursernes længde varierer fra få dage til 6 uger. Prisen ligger typisk på mellem 550 – 800 kr. pr. uge, og der er normalt adgang til VEU-godtgørelse.

Man kan læse mere om de forskellige AMU-uddannelser ved at følge disse links.

- [Pædagogisk område og Social og Sundhedsområdet](#)
- [Transport](#)
- [Serviceerhvervene](#)
- [Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse](#)
- [Arbejdsmarkedsuddannelser \(AMU\)](#)
- [Køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen](#)
- [Metalindustri](#)
- [Svejsning og fyringsteknik](#)
- [Bygge/Anlæg og Industri](#)
- [Træets efteruddannelser](#)
- [Mejeri og Jordbrug](#)
- [Tekniske installationer og energi](#)
- [Industri](#)

Andre muligheder på erhvervsuddannelsesniveau er fx

[Enkeltfag på erhvervsuddannelser](#)

[Øvrige fag og kurser på erhvervsrettet niveau](#)

## Realkompetencevurdering

Vær opmærksom på, at Folketinget i 2007 har vedtaget en lov om anerkendelse af realkompetence. Dette betyder, at den enkelte har ret til at få vurderet hvad hun allerede kan f.eks. hvis man gerne vil i gang med en mere omfattende voksen- og efteruddannelse som f.eks. en akademi- eller diplomuddannelse. For den enkelte betyder det:

- At man måske kan blive optaget på en uddannelse, som man troede var lukket land, fordi man ikke opfyldte de formelle betingelser for optagelse
- At man måske kan få forkortet sin uddannelsestid (og derved gøre den billigere)

Realkompetencevurderingen og dele af et uddannelsesforløb, som bliver forkortet via en realkompetencevurdering, kan indgå i de aktiviteter, som støttes af puljen.

Realkompetencevurdering er gratis til og med erhvervsuddannelsesniveau. Derefter skal man betale for at få foretaget en egentlig realkompetencevurdering. På diplomniveau koster det typisk 5.000 kr. at få foretaget en egentlig realkompetencevurdering. Nærmere oplysninger om realkompetencevurdering findes på [www.realkompetence.dk](http://www.realkompetence.dk). Man kan også følge direkte link til det uddannelsesniveau, hvor det er aktuelt at overveje en realkompetencevurdering.

[FVU - forberedende voksenundervisning](#)

[HF - Almene voksenuddannelser på VUC](#)

[AMU - arbejdsmarkedsuddannelserne](#)

[GVU - Grundlæggende voksenuddannelse](#)

[EUD - Erhvervsuddannelsesområdet](#)

[VU Videregående uddannelser og diplomuddannelser](#)

## Merit

Man har mulighed for at forkorte sin uddannelse – og derved gøre den billigere – ved at få merit for formelle kompetencer. Nogle grunduddannelser kan også være tilrettelagt som særlige meritforløb. En meritvurdering er gratis.

*Åben uddannelse* er fællesbetegnelse for efter- og videreuddannelse på akademiveau (VU), diplomniveau, fagspecifikke kurser m.v. Også enkeltfag fra eksisterende grunduddannelser (fx et linjefag på læreruddannelsen) kan udbydes efter reglerne om åben uddannelse. Man kan finde nærmere oplysninger om tilbud efter lov om åben uddannelse på [www.vidar.dk](http://www.vidar.dk).

En fuld akademiuddannelse (VU) eller diplomuddannelse tager 1 år. Den er modulopdellet, og man kan nøjes med at gennemføre enkelte moduler. En fuld uddannelse har et omfang på 60 ECTS-points<sup>1</sup>, der svarer til et års fuldtidsstudium, mens et modul er på 9-15 ECTS points og typisk gennemføres på ét semester.

Et fagspecifikt kursus henter sit indhold fra uddannelser, som fx professionshøjskolen er godkendt til at udbyde. Det er ikke opgjort i ECTS og er heller ikke direkte kompetencegivende, men kan give merit. Et fagspecifikt kursus skal dog være på mellem 1-4 ugers varighed (30 – 120 lektioner) og kan tilrettelægges på deltid eller på heltid.

Priserne varierer en del. Eksemplerne nedenfor er hentet fra udbydernes hjemmesider i september 2008. Som følge af trepartsaftalen vil prisen i de kommende år falde på mange diplomuddannelser og det aktuelle prisniveau kan ses på udbydernes hjemmesider.

- Et modul på akademiuddannelsen i ungdomspædagogik. 9 ECTS – pris 6.000 kr.
- Et modul på den sociale diplomuddannelse "sagsbehandler på børne- og ungeområdet". 9 ECTS – pris 7.500 kr.
- Et fagspecifikt kursus i Rehabilitering og genoptræning har en varighed på 30 lektioner fordelt på 5 undervisningsdage - pris 4.000 kr. Her er dog mulighed for løntabsgodtgørelse på omkring 3000 kr.
- Et modul på fx en masteruddannelse i sundhedspædagogik eller masteruddannelse i vejledning. 15 ECTS - 15.000 kr.

Det er muligt at finde flere oplysninger om de forskellige former for voksenuddannelser på videregående niveau ved at følge disse links:

[Videregående voksenuddannelser, VUJ](#)

[Enkeltfag og deluddannelser på KVU-uddannelser](#)

[Diplomuddannelser](#)

[Enkeltfag og deluddannelser på bacheloruddannelser](#)

[Masteruddannelser](#)

[Enkeltfag og deluddannelser på universiteter](#)

---

<sup>1</sup> ECTS står for European Credit Transfer System. Systemet er et system til meritoverførsel indenfor videregående uddannelser. Systemet er en fælles europæisk standard. Alle danske videregående uddannelser skal anvende systemet. ECTS-point er en måleenhed for den arbejdsindsats, som den studerende skal yde for at gennemføre kursuserne.

### Øvrige kurser og efteruddannelser

*Kurser og efter- og videreuddannelser på det kunstneriske område og biblioteksområdet* hører til Kulturministeriet. På Kulturministeriets område er det muligt at finde links til de forskellige uddannelsesinstitutioner på <http://www.kum.dk/sw792.asp>. Nogle af kursustilbuddene ved Kulturministeriets uddannelser er også at finde på [www.vidar.dk](http://www.vidar.dk). Kulturministeriet giver via udvalgene under Kunstrådet støtte til en række udbydere af efteruddannelse på det kunstneriske område, se [www.kunst.dk](http://www.kunst.dk).

En række *uddannelser med særlig tilknytning til søfart mv.* hører til under Økonomi- og Erhvervsministeriet. Det er muligt at finde nærmere oplysninger om disse uddannelser og de tilknyttede efter- og videreuddannelser på <http://www.fuldskruefrem.dk/>

Nogle af FTF-organisationerne har hjemmesider, der omtaler organisationsspecifikke uddannelsesmuligheder. Se <http://www.ftf.dk/om-ftf/medlemsorganisationer/>.