



## FINANSMINISTERIET

Cirkulære om  
**Rammeaftale**  
om udvikling og omstilling mv.  
i statens virksomheder og institutioner -  
Udviklings- og Omstillingsfonden

**1997**

---

# **CIRKULÆRE OM UDVIKLING OG OMSTILLING M.V. I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER - UDVIKLINGS- OG OMSTILLINGSFONDEN**

Det meddeles herved, at der mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation den 26. juni 1997 er indgået aftale om udvikling og omstilling i statens virksomheder og institutioner - udviklings- og omstillingsfonden.

Aftalen er optrykt som bilag.

Aftalen har virkning i aftaleperioden 1. april 1997 - 31. marts 1998.

Ansøgningsfrister for indsendelse af ansøgninger er:

- 1. oktober 1997
- 1. marts 1998
- 1. oktober 1998
- 1. marts 1999

Projekter, der vedrører overtallige medarbejdere, kan dog indsendes uden for disse tidsfrister.

Finansministeriet  
Den 27. juni 1997

P.M.V.  
E.B.  
**Susanne Juul Jarlov**



# **AFTALE OM UDVIKLING OG OMSTILLING M.V. I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER - UDVIKLINGS- OG OMSTILLINGSFONDEN**

## **1. Indledning**

Der er fortsat behov for løbende udvikling og omstilling i statens virksomheder og institutioner. Nye styringsformer, en ændret alderssammensætning af de statsligt ansatte, øget brugerindflydelse og nye krav fra borgere og virksomheder om effektivitet, samtidig med at kvaliteten i service og opgaveløsning skal være i top, stiller store krav til både medarbejdere og ledelse.

Nye værdier, hvor arbejdets karakter og gode samarbejdsrelationer til kolleger prioriteres højt, samt krav og forventninger fra medarbejderne om et udviklende arbejde sætter samtidig fokus på institutionernes personale- og uddannelsespolitik.

Kravene og forventningerne både fra brugerne og fra medarbejderne kan kun imødekommes gennem en målrettet udvikling af medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer på arbejdspladsen. Derfor er uddannelse og udvikling/sikring af relevante uddannelsestilbud til alle medarbejdere fortsat en vigtig opgave.

Uddannelse bør ikke være en isoleret aktivitet, men skal ses i sammenhæng med nuværende og fremtidige arbejdsopgaver. Uddannelse skal således imødekomme både medarbejderens behov for kvalificering og arbejdspladsens behov for kvalifikationer. Der bør desuden ske en løbende evaluering af dette arbejde, således at arbejdspladsen kan lære af erfaringerne og stadig forbedre indsatsen.

I takt med at arbejdsstyrken får en anden alderssammensætning, forstærkes behovet for, at medarbejdere i hele deres arbejdsliv har gode udviklings

muligheder og et godt arbejdsmiljø. Fremtidens personalepolitik med dens vægt på udvikling og omstilling skal i høj grad rette sig mod de seniorer, der fremover får en meget central placering på arbejdsmarkedet.

Endelig er det væsentligt, at udviklingen af de øvrige personalepolitiske områder fortsættes, at der arbejdes videre på baggrund af de erfaringer med større medindflydelse, som allerede er gjort, og at arbejdspladsernes opmærksomhed omkring arbejdsmiljøet skærpes.

Gode udviklings- og uddannelsesmuligheder, øget opmærksomhed omkring arbejdsmiljøet og en fortsættelse af arbejdet med større medindflydelse vil skabe bedre og mere effektive arbejdspladser, større engagement og bedre muligheder for medarbejderne på arbejdsmarkedet, og kan således bidrage til den nødvendige udvikling og omstilling.

Med henblik på at støtte konkrete projekter i forbindelse med denne udviklingsproces er det derfor mellem parterne aftalt, at der etableres en central udviklings- og omstillingsfond under Finansministeriet til finansiering af konkrete projekter jf. pkt. 3.

Til fonden afsættes i alt 52 mio. kr. i aftaleperioden.

## **2. Samarbejde om udvikling og omstilling**

Der lægges vægt på, at uddannelses- og udviklingsaktiviteter iværksættes i et samarbejde mellem institutionernes ledelse og medarbejdere. Samarbejdsudvalgene vil udgøre et naturligt forum for drøftelser heraf, ligesom man også bør drøfte, hvorledes uddannelse kombineret med andre personalepolitiske initiativer kan understøtte en positiv udvikling på arbejdspladsen.

Det er således fortsat en vigtig opgave for samarbejdsudvalgene at sikre sammenhængen mellem arbejdspladsens strategi og planerne for medarbejdernes kompetenceudvikling. Dette kan bl.a. ske ved en fortsat opmærksomhed på og målretning af indsatsen gennem systematisk uddannelsesplanlægning fulgt op af løbende evaluering. Planlægningen bør omfatte medarbejdere på alle niveauer i institutionen.

Planlægningen af uddannelsesindsatsen på arbejdspladsen kan omfatte særlig og ekstraordinær efteruddannelse, dvs. uddannelsesaktiviteter, der går ud over arbejdspladsens almindelige ansvar for efteruddannelse af medarbejderne.

Foruden efteruddannelsesindsatsen er den øvrige personalepolitik en løftestang for udvikling både af den enkelte medarbejder og af institutionen. Derfor vil udviklingen af institutionens menneskelige ressourcer gennem andre personalepolitiske tiltag fortsat være højt prioriteret.

### **3. Udviklings- og omstillingsfonden**

Der etableres en central fond under Finansministeriet til finansiering af konkrete udviklings- og omstillingsprojekter herunder ekstraordinær efteruddannelse, samt projekter vedrørende medindflydelse, arbejdsmiljø og det udviklende arbejde.

Der kan ligeledes søges støtte fra fonden til projekter, som har til formål at fremme institutionens og medarbejdernes udvikling gennem personalepolitiske tiltag. Midlerne anvendes i situationer, hvor der lokalt er opstået behov for en særlig indsats.

Fonden yder ikke støtte til almindelig efteruddannelse, og iværksættelsen af et udviklings- og omstillingsprojekt må ikke erstatte efteruddannelse, som ellers skulle have været gennemført.

Fondens midler er aftalt ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 1997, jf. pkt. 1.

Anvendelse af fondens midler beslutes af Finansministeriet efter indstilling fra Efteruddannelsesudvalget under Centralrådet for statens samarbejdsudvalg, jf. forretningsordenen.

Fondens midler kan søges af statslige institutioner, medlemmerne af efteruddannelsesudvalget, parterne bag aftalen eller de udvalg mv., som parterne måtte beslutte sig for.

Midlerne ydes som engangsbeløb, der skal anvendes til konkrete projekter.

Efter indstilling fra Centralrådets efteruddannelsesudvalg kan midler fra fonden decentraliseres for et år ad gangen til et ministerium til brug for projekter inden for ministerområdet. Decentraliseringen sker på baggrund af prioriterede, konkrete projektansøgninger udarbejdet af pågældende ministerium.

På tilsvarende måde kan midler fra fonden decentraliseres til den øvrige ansøgerkreds, jf. foranstående.

Ved konkrete udviklings- og omstillingsprojekter kan fondens midler f.eks. anvendes til at finansiere

- ▶ kompetenceudviklingsprojekter
- ▶ projekter vedrørende uddannelsesplanlægning
- ▶ evaluering af udviklings- og uddannelsesaktiviteter
- ▶ personalepolitiske tiltag, som understøtter udviklings- og/eller uddannelsesprocesser
- ▶ projekter vedrørende det udviklende arbejde
- ▶ kvalitetsudviklingsprojekter
- ▶ projekter vedrørende arbejdsmiljø (fysisk/psykisk)
- ▶ projekter vedrørende seniormedarbejdere og seniorpolitik
- ▶ projekter vedrørende forsøg med udvidet medarbejderindflydelse, jf. herunder overenskomstforliget af 16. februar 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg
- ▶ forsøgs- og udviklingsprojekter indenfor fondens formål
- ▶ kursusudvikling og udvikling af efteruddannelse
- ▶ gennemførelse af ekstraordinær efteruddannelsesindsats
- ▶ projekter vedrørende overtallige medarbejdere.

Fra fonden kan endvidere ydes midler til finansiering af efteruddannelsesudvalgets egne udviklingsprojekter og udviklingsprojekter aftalt mellem parterne.

#### **4. Evaluering af de støttede projekter**

I de 3 overenskomst- og aftaleperioder, som fonden har eksisteret, er der udarbejdet en statusrapport (i 1993) og gennemført en evaluering (i 1994/-95) af en række udvalgte projekter, som havde fået støtte i den første 2-års periode.

Der er nu behov for at gennemføre en bredere evaluering af de projekter, som har modtaget støtte fra fonden. Evalueringen vil have til formål dels at opsamle erfaringer og konkrete resultater fra projekterne, dels at gøre status over arbejdet med uddannelse, omstilling og udvikling. Kort sagt: Hvor er vi, og hvad er der kommet ud af det? Har det nyttet noget? Hvorfor/hvorfor ikke?

På baggrund heraf foretages en undersøgelse og vurdering af, hvad arbejdet generelt har betydet for institutioner og medarbejdere. F.eks.: Har institutionerne generelt fået "et løft"? Er vi blevet dygtigere til at håndtere omstillingsprocesser? Er medarbejderne generelt mere omstillingsberedte? Er ledelsen? Er institutionen - ledelse og medarbejdere - blevet mere udviklingsorienteret?

Det er aftalt mellem parterne, at der afsættes 2 mio kr. til gennemførelse af evalueringen. Projektet skal påbegyndes i 1997 og søges afsluttet inden for overenskomst- og aftaleperioden.

#### **5. Vejledning og ansøgningsprocedure**

Vejledning mv. om spørgsmål i relation til denne aftale udarbejdes af Centralrådets efteruddannelsesudvalg.

Statslige institutioner indsender ansøgning om andel i fondens midler til Centralrådets Efteruddannelsesudvalg. Af ansøgningen skal det tydeligt fremgå, at denne er sendt til vedkommende ministerium i kopi, idet ministeriet skal have mulighed for at komme med bemærkninger til ansøgningen.



Det er en betingelse for at modtage projektstøtte, at ansøgningen er behandlet i samarbejdsudvalget. Der forudsættes medfinansiering fra institutionens side.

## **6. Varighed og ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 1. april 1997 med udløb den 31. marts 1999.

København den 26. juni 1997

Statsansattes Kartel  
**Ove Hygum**

Finansministeriet  
**Mogens Lykketoft**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Søren Vang Rasmussen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anni Herfort Andersen**

Overenskomstansattes Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

## FORRETNINGSORDEN FOR

### Centralrådets Efteruddannelsesudvalg i relation til anvendelse af midler fra den centrale udviklings- og omstillingsfond under Finansministeriet

1. Anvendelse af fondens midler beslattes af Finansministeriet efter indstilling fra Centralrådets Efteruddannelsesudvalg.
2. Fondens midler kan søges af statslige institutioner, medlemmerne af efteruddannelsesudvalget, parterne bag aftalen eller de udvalg, som parterne måtte beslutte sig for.
3. Enhver ansøgning fra ovennævnte kreds skal forelægges efteruddannelsesudvalget til behandling med en begrundet indstilling udarbejdet af efteruddannelsesudvalgets sekretariat.
4. Såfremt der ikke i efteruddannelsesudvalget er enighed om indstillingen til Finansministeriet, kan sagen indbringes til behandling i Centralrådet for Statens Samarbejdsudvalg. Forelæggelse for Centralrådet har opsættende virkning.
5. Såfremt der i efteruddannelsesudvalget er enighed om at indstille til Finansministeriet, at en ansøgning ikke bør imødekommes, fremsendes samtidig en skriftlig begrundelse herfor til Ministeriet.

Cirkulære af 27. juni 1997

Fmst. nr. 49/97

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Finansministeriet, 13. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1  
DK-1218 København K  
Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 12 38 24

J.nr. 1997-55160-32

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved  
henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00

Pris 10,00