



# Sådan skaber I sammen værdi med de lokale udviklingsmidler

Gode råd til arbejdet med de lokale udviklingsmidler

september 2020

# De lokale udviklingsmidler

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet er enige om at strategisk kompetenceudvikling er vigtig, så medarbejderne er godt rustet til den omstilling og faglige og personlig udvikling, som er nødvendig på fremtidens forsikrings- og pensionsmarked.

For den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling vigtig for at bevare eller øge egne muligheder på fremtidens forsikrings- og pensionsmarked.

I takt med den øgende kompetencebehov i forsikrings- og pensionsbranchen, har parterne et særligt fokus på uddannelse til ”morgendagens job”.

Ved OK20 aftalte parterne derfor, at virksomhederne skulle afsætte et beløb til lokale kompetenceudvikling: de lokale udviklingsmidler.

I forhold til det lokale arbejde med at underbygge medarbejdernes uddannelse og kompetencer til fremtidens arbejdsmarked, spiller samarbejdet mellem Personaleforeningen og ledelsen/HR en vigtig rolle.

Det er nemlig de lokale parter, der skal aftale, hvordan midlerne skal anvendes.

Disse råd skal derfor være et inspirationsoplæg til, hvordan I kan arbejde og udmønte de lokale udviklingsmidler.

Vi gennemgår:

- Formålet med de lokale udviklingsmidler
- Eksempler på, hvad de lokale udviklingsmidler fx kan bruges til
- Hvor mange penge det drejer sig om
- Hvornår principperne bør drøftes
- Hvordan arbejder I videre herfra?
- Hvad der sker, hvis I ikke kan blive enige
- Inspiration fra andre fronter

God fornøjelse.

Venlig hilsen

## Formålet med de lokale udviklingsmidler

Formålet er at skabe mulighed for, at flere medarbejder får et kompetenceløft, så de er godt rustede til den omstilling og faglige og personlige udvikling, der er nødvendig på fremtidens forsikrings- og pensionsarbejdsmarked.

De lokale udviklingsmidler skal i særlig grad understøtte kompetenceudvikling, som medarbejderne får brug for i fremtiden, og som dermed rækker udover de grundlæggende færdigheder, som medarbejderne i dag har brug for i deres jobfunktion. Det kan f.eks. være aktiviteter, der retter sig mod at styrke medarbejdernes forståelse af digitalisering og forandringsparathed.

Det er vigtigt, at de lokale udviklingsmidler understøtter et kompetenceløft ud over den grundlæggende faglighed som virksomheden fortsat selv er ansvarlig for at finansiere.

Hvilke kompetencer, der er relevante for at bestride fremtidens job, afhænger bl.a. af den enkelte virksomheds strategi. Det er derfor, det er aftalt, at beslutning om midlernes anvendelse er lagt ud til lokalforhandling. I denne vejledning er der derfor ikke konkrete forslag, men dog eksempler på kurser og kompetenceudvikling.

## Hvad kan de lokale udviklingsmidler ikke bruges til?

Formålet med de lokale udviklingsmidler er ikke at løfte lovpligtige- eller andre kompetencer, som virksomheden allerede har et ansvar for at løfte.

Listen er ikke udtømmende, men uddannelse som virksomhederne selv har ansvar for og som derfor ikke kan finansieres af de lokale kompetencemidler kunne være:

- Fx certificeringer i IDD
- Indkøring af nye systemer
- Lancering af nye produkter
- Virksomhedsrettede IT-systemer
- Salgskurser
- Kundepleje
- Basale kommunikationsfærdigheder
- Mødefacilitering
- Tidsstyring og effektivitet
- FOAK- niveau 3, 4 og 5

## Den lokale forankring

Overenskomsten fastlægger, at der lokalt skal opnås enighed om principperne for anvendelse af de nye kompetencemidler. Det betyder, at I har et aftalerum til at aftale de principper, der passer til virksomheden, og som ruster medarbejdere og virksomheder til den omstilling og personlig udvikling, som er nødvendig på fremtidens forsikrings- og pensionsarbejdsmarked.

## Eksempler på hvad de lokale udviklingsmidler fx kan bruges til

### **Agil udvikling (Forsikringsakademiet)**

Lær af den agile tilgang til udvikling og projektarbejde - og skab resultater i en foranderlig verden med evigt korte deadlines. På dette kursus lærer du om baggrunden og principperne for den agile tankegang. Du stifter bekendtskab med konkrete måder at facilitere organisatoriske forandringer på - og du lærer om agil ledelse. Set i et agilt perspektiv er vi nemlig alle ledere, fordi udvikling og ledelse i høj grad flytter ud i dynamiske, selvledende teams.

---

### **Læring i forandring (Forsikringsakademiet)**

Forandringer kræver typisk, at du skal lære noget nyt, men samtidig påvirker forandringer din mulighed for at lære! På dette kursus får du indsigt i, hvordan du håndterer dette paradoks og skaber grobund for læring hos dig selv og kolleger. På dette kursus arbejder vi med sammenhængen mellem læring og forandring og hvordan den personlige læringsstil spiller ind. Vi forudsætter altså, at læring er noget, som foregår inde i dig. Du får indblik i din egen foretrukne læringsstil og bliver præsenteret du for en række metoder til, hvordan du arbejder med din egen og andres læring i forbindelse med forandring.

---

### **Agil projektledelse (Forsikringsakademiet)**

Projektledelse som arbejdsform er et grundvilkår i de fleste virksomheder, og mange oplever at få tildelt ansvaret for at lede et projekt – formelt eller uformelt. På dette kursus får du en bred indføring i projektdisciplinen, med fokus på hvad det vil sige at arbejde med agil projektledelse. Du vil opnå en indsigt og forståelse for hvad agil projektledelse med Scrum er, og hvordan du kan styre dit projekt sikkert i mål. På kurset har vi samlet en række væsentlige og velafprøvede metoder og redskaber til dig. Med dem i hånden, vil du kunne komme godt i gang med at lede dit agile projekt.

---

### **Internet of Things (akademimodul i informationsteknologi) 10 ECTS**

På modulet lærer du at sammensætte forskellige teknologier og arkitekturforslag til simple IoT-løsninger, som du efterfølgende afprøver. Du får desuden indsigt i sammenhængen mellem dataopsamling, cloud, etik og lovgivning. Modulet er valgfrit akademiuddannelsen i informationsteknologi.

---

### **Digital service og innovation akademimodul (10 ECTS)**

Modulet fokuserer på innovation og optimering af administrative processer bl.a. digitalisering og dens konsekvenser. Du lærer hvordan digitalisering kan anvendes kreativt og innovativt til at skabe nye forretningsområder samt nye arbejdsmetoder og servicemuligheder og at arbejde med en række metodeværktøjer inden for servicedesign og innovation.

---

### **Forretningsmæssig it (akademimodul i informationsteknologi) (5 ECTS)**

Modulet giver dig forståelse for mulighederne ved digitalisering, og du lærer at vurdere fordele og ulemper ved at digitalisere udvalgte forretningsprocesser.

---

### **Innovation - fra strategi til praksis (10 ECTS) Diplomniveau (10 ECTS)**

Uddannelsen henvender sig til dig, der er beskæftiget med projektbaserede aktiviteter inden for blandt andet industri, byggeri, it-virksomheder eller i offentlige og politisk styrede organisationer.

---

### **Den finansielle sektor i fremtiden Diplomniveau (5 ECTS)**

Vil du være klogere på begreber som crowdfunding, blockchain, FinTech, digital innovation, deleøkonomi og automatisering af beslutningsprocesser inden for den finansielle sektor? Så er faget den finansielle sektor i fremtiden det rigtige valg for dig.

## Hvor mange penge drejer det sig om?

Virksomheden afsætter 800 kr. pr. heltidsbeskæftiget og 400 kr. pr. deltidsbeskæftiget udover de midler, virksomheden har afsat til deres eksisterende kompetenceudviklingsaktiviteter.

Bidragene beregnes på baggrund af medarbejder antallet pr. 1.7 det foregående år.

Virksomheden har pligt til årligt at dokumentere lokalt, hvordan de lokale udviklingsmidler er anvendt. På den måde har både ledelse/HR og personaleforeningen mulighed for at følge udviklingen.

Anvendes bidragene til lokale udviklingsmidler ikke fuldt ud, overføres de ubrugte midler til anvendelse i de følgende år. Ledelsen/HR og Personaleforeningen skal i fællesskab sikre sig et overblik over anvendelsen af de lokale midler i virksomheden anvendes til det specificerede formål, samt at evt. ubrugte midler som skal overføres til de efterfølgende år.

## Hvornår bør principperne drøftes?

Vi anbefaler, at I hurtigt komme i gang med drøftelserne. Det kan være en fordel at drøfte principperne for anvendelse af udviklingsmidlerne minimum én gang årligt. Det kan fx ske løbende eller i forbindelse med virksomhedens dokumentation for, hvordan midlerne er anvendt. Der skal være enighed mellem virksomheden og personaleforeningen om de(n) konkrete uddannelsesaktivitet/aktiviteterne.

Derudover afhænger det af, hvordan udviklingen i anvendelsen af midlerne forløber. Hvis midlerne ikke bliver brugt, kan det betyde, at der er behov for en drøftelse af hvilke yderligere aktiviteter, der skal igangsættes.

Principperne kan fx drøftes i SU eller andre fora som drøfter uddannelse og kompetenceudvikling, men det er ikke et krav, at drøftelsen sker her. Det kan også være et særligt udvalg, der tager hånd om dette eller blot en løbende drøftelse mellem personaleforeningen og HR.

Det er vigtigt at I lokalt drøfter, hvordan I gerne vil håndtere dette.

## Hvordan arbejder I videre herfra?

Det er vigtigt at I gør jer nogle overvejelser om alle de spørgsmål, som kan være med til at få afdækket behovene og målsætninger for kompetenceløft, som opstart på arbejdet med de lokale udviklingsmidler, herunder kompetencebehov, medarbejdergrupper, økonomi osv.

Mulige spørgsmål som kunne sætte arbejdet i gang kunne være:

- I hvilke fora skal I aftale anvendelsen af lokale udviklingsmidler, og hvor tit har I behov for at mødes?
- Kunne det være en ide at lave en kompetencegruppe som løbende arbejder med aktiviteter, budgetter, kompetenceløft osv.?
- Hvad er virksomhedens fremtidige behov for kompetencer?
- Hvad bygger virksomheden deres viden på?
- Hvordan sikrer I overblik over udviklingsmidlerne, og hvordan sikrer I, at der ikke bliver oparbejdet en stor pulje af ubrugte midler?
- Skal den nuværende uddannelsespolitik, opdateres med et afsnit om anvendelse af lokale uddannelsesmidler til fremtidens kompetencer?

## Hvad sker der, hvis vi ikke kan blive enige lokalt?

Hvis I ikke kan blive enige lokalt, skal I følge en række centralt aftalte principper. I dette tilfælde skal midlerne bruges til følgende aktiviteter:

- Aktiviteten/aktiviteterne skal styrke medarbejdernes kompetenceudvikling fx forståelse for digitalisering eller andre fremtidige kompetencekrav
- Der skal være enighed om de(n) konkrete aktivitet/aktiviteterne mellem virksomheden og den lokale personaleforening.
- Det er vigtigt, at det er et kompetenceløft udover den grundlæggende faglighed, som virksomheden fortsat selv er ansvarlig for
- Aktiviteten/aktiviteterne skal være relevante for virksomhedens og medarbejderens fremtidige behov for kompetencer, og skal samtidig skabe værdi for både virksomheden og medarbejderen

## Anden inspiration

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet vil løbende planlægge fælles aktiviteter, der kan bidrage til at inspirere arbejdet med de lokale udviklingsmidler.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)  
Amaliegade 7  
1256 København K  
+45 33 91 47 00  
fa@fanet.dk  
www.fanet.dk

Forsikringsforbundet  
Fondenens Hus  
Otto Mønstedts Gade 5  
1571 København V  
+45 33 12 42 42  
info@forsikringsforbundet.dk  
www.forsikringsforbundet.dk