



Bilag til:
Evaluering af Kompetencefonden
november 2004

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling

BILAG A – INSTITUTIONERNES ANGIVELSER AF, HVILKE FORLØB MIDLERNE FRA FONDEN ER BLEVET ANVENDT TIL:.....	1
BILAG B - MEDARBEJDERNES ANGIVELSER AF HVILKET FORLØB, DE HAR GENNEMFØRT MED STØTTE FRA KOMPETENCEFONDEN.....	8
BILAG C – PERSONALESAMMENSÆTNINGEN I STATEN OG PÅ DE ENKELTE MINISTEROMRÅDER SAMMENHOLDT MED GRUPPERNES ANVENDELSE AF KOMPETENCEFONDEN	16
BILAG D - INSTITUTIONERNES KOMMENTARER TIL PÅ HVILKEN MÅDE KOMPETENCEFONDEN HAR VÆRET MED TIL AT FREMME ELLER IKKE FREMME KEFTER INDHOLD.	34
BILAG E - INSTITUTIONERNES KOMMENTARER TIL I HVILKEN GRAD KOMPETENCEFONDEN HAR VÆRET MED TIL AT FREMME ELLER IKKE FREMME EN MERE STRATEGISK TILGANG TIL KOMPETENCEUDVIKLING INDENFOR INSTITUTIONEN GRUPPERET EFTER INDHOLD.	40
BILAG F - INSTITUTIONERNE KOMMENTARER TIL PÅ HVILKEN MÅDE KOMPETENCEFONDEN HAR VÆRET MED TIL AT FREMME ELLER IKKE FREMME EN MERE SYSTEMATISK KOMPETENCEUDVIKLING INDENFOR INSTITUTIONEN GRUPPERET EFTER INDHOLD.	44

Bilag A – Institutionernes angivelser af, hvilke forløb midlerne fra fonden er blevet anvendt til:

En formel uddannelse på bachelorniveau
IT- net og sikkerhed
Læsetræning og fremmedsproglige
Coaching-forløb
Coach-uddannelse
Datanom
Digital forvaltning
Master i voksenuddannelse (Efteruddannelseskursus for datamateriker (Pervasive Computing)
Efteruddannelse for cykelmekanikere
IT-administrator kurser
IT
Diplomuddannelse på DK journalisthøjskole
Statonom
Socialformidler
Sprog
masteruddannelse
Akademiudd. i Ungdomspædagogik
EDB - opgradering
Alment Voksenpædagogisk Grundkursus
Modern Digital Communication
Arbejdsmiljøuddannelse
Kurser af fagligt og især personligt kompetenceudviklende indhold.
CVU/Uddannelses- & erhvervsvejleder uddannelsen
Personale Udviklings- og Omstillingsfonden
Styrkelse af faglige kompetencer
Seminarier i amter og kommuner/ lederpotentiale
Chefsekretærkursus.
LM2500 level 1
Liniefag – Engelsk, dansk, matematik, naturfag
Efteruddannelse i humanøkologi (AAU)
Master i Computer Mediated Communication (RUC)
Grundlæggende Uddannelses- og erhvervsvejlederuddannelse
Diplom i Ledelse
Master of Public Management
Akademiuddannelse i Ledelse
Diplomlederuddannelsen
Kompetenceudvikling til undervisning på engelsk inden for IT
Læringsteori og voksenpsykologi
Masteruddannelse i fremmedsprogpædagogik
Master i voksenuddannelse
PD-studiet skoleudvikling og forandringsprocesser
Diplomudd. I off. administration
WEB Kommunikation Liniefag
Uddannelses- og erhvervsleder udd.Diplom
Akademiudd. I Ledelse for ledere

Almen Voksenpædagogisk Grundkursus
Supervision / coaching
Master voksenudd.
Diplomuddannelse i Ledelse
Grundudd. i oplevelsesorienteret Psykologi
Diplomuddannelse i sundhedsfremme og forebyggelse
Diplomuddannelser (fx. Statonom, Biblioteksskolen, Bioteknologi)
Masterforløb, HD
Sprogkurser
Studieophold i udlandet
Vejlederuddannelser
Projektledelsesforløb
PC kurser
EDB
Edb-kurser,
Lederudvikling (mellemledere)
Personlige udviklingsforløb
Ophold ved institutioner i udlandet
Faglig/pæd. kurser for lærere.
Forvaltningsret, Fagligt - men klart, kurset for chefsekretærer,
Kommunalret
coaching for ledere
Førleder uddannelser til AC'ere
PC kørekort til HK'ere.
Generelle videre- og efteruddannelser der er godkendt som ansøgningsberettigede ved MUS
Grundkursus i konfliktløsning
Grunduddannelse for lærere
HD 1. og 2. del
Kommunikation og formidling,
Diplomudd. i projektledelse
Diplomkurser
Bliv controller i det offentlige - Djøf
"Skriv Journalistisk" - Journalisthøjskolen
"Strategisk Kommunikation" - Journalisthøjskolen
Sundhed
Voksenvejleder
Psykologi,
Serviceassistent
Instruktør førstehjælp
Regnskab (Navimeat)
Hovedsageligt kurser inden for emnerne IT, Kommunikation og samarbejde, konflikthåndtering, stresshåndtering, fremmedsprog, ordblindkurser.
Sprog
Personlig udvikling
Diplomkurser
Projektlederuddannelser
IT- medarb.
Pædag. diplomudd.
Dansk på de yngste klassetrin

Individuelle kompetenceudviklingsforløb for Statsministeriets betjentstue
Intern projektlederuddannelse
Intern projektuddannelse.
Internt kursus i IT for skolens lærere
Internt udviklingsforløb
Kompetenceudvikling af medarbejdernes pædagogiske kvalifikationer
Kommuneuddannelse Skat - udvidet
Kommunikation
HD
Kommunikationskurser, IT-kurser og sprogkursus
Kommunikationskursus, mellemliderkursus, kursus i forsøgsdyrskundskab, statonomuddannelse, akademimerkonomuddannelse, djøF's sommeruniversitet, it kurser
Kommunikationsuddannelse der udbydes af Dansk Magisterforenings Efteruddannelse i samarbejde med Københavns Universitet.
Kommunomuddannelsen. (Statonom blev ikke oprettet)
Kompetenceudvikling i forbindelse med fratræden - rationaliseringsprojekt
Kompetenceudviklingsforløb for kontorfunktionærer.
Kurser
Kurser med personlig udvikling og netværk
Kurser på CVU
Lokalt kursus på skolen med ekstern underviser
Kursus for autofaglærere
Læsepædagoguddannelsen
Kursusforløb for alle skolens lærere.
Ledeshjælp i forbindelse med ansættelse af viceforstander.
Udviklingsforløb/uddannelse på CVU vedrørende værdigrundlag og undervisningsmiljøvurdering.
Medarbejder, der dygtiggør sig inden for terapi i konfliktramte familier.
Lederforløb- for erfarne ledere
Lederudvikling mellemledere
Liniefag
Diplomuddannelse i ledelse
Sikkerhedskursus
Basiskursus i dansk som andet fremmedsprog
Liniefag - Engelsk - dansk - matematik - naturfag
Efteruddannelse i humanøkologi (AAU)
Efteruddannelse for cykelmekanikere
Master i Computer-Mediated Communication (RUC)
Grundlæggende Uddannelses- og erhvervsvejlederuddannelse
Læseudvikling
Efteruddannelseskursus for datamatikere (Pervasive Computing)
MBA, statonom, MLA, forskellige længerevarende kursusforløb
MEVO-Master i etik og værdier
Spydspiduddannelser på Forvaltningshøjskolen
Spydspidsuddannelser i ToldSkat
MIKO - Master i IT-medier, Kommunikation og Organisation på Århus Universitet
Master i Skat (Forvaltningshøjskolen)
HD (Handelshøjskolen)
Skattejuraefteruddannelse (Advokaternes Serviceselskab)
Master i Skat og spydspidsuddannelser

Master i skat
Spydspidsuddannelser
Master in Public Administration
Master læreprocesser, pc-kørekort, ledelse m. systemisk og narrativt perspektiv, eud-it pæd. kørekort, pæd. diplomudd., caterudd., hospitality udd. og teknisk/faglig opdatering
Master/Human Resources Development
Personlig Kompetence
Projektleder
Personale jura
Personale administration
Merkonom
Akademi merkonom
HD
Masteruddannelser, juridisk assistent, økonomistyring
Masteruddannelse ved SDU og DPU.
Merkonom kurser
Merkonomuddannelse
Sproguddannelse
HD
Kurser i økonomi/regnskab
Lederkurser/Lyst til ledelse
SFU
Personlig udvikling i senkarrieren
Layout-kursus
Midlerne er anvendt til en diplomuddannelse på Journalisthøjskolen
Midlerne er anvendt til kompetenceudvikling vedr. elektronisk kommunikation og formidling, et coach-uddannelsesforløb samt delvis finansiering af team-samarbejde for medarbejder på ny behandlingsafdeling
Midlerne er tildelt i 2004. Uddannelsesforløbet påbegyndes i 2005.
Midlerne for 2004 er p.t. ikke fordelt
NLP uddannelse
PC kørekort
NLP-kurser
PC kørekort
Kommunikation og samarbejde
Sprogkurser
ITkurser
PC-kørekort
PC-kørekort
Statonom
PC-kørekort til dommeren
PC-kørekort, NLP-udd., IT-udd.,sprog, statonom, HT-udd., Pæd.grundkursus, Assessortræning DIEU
PD
Færdiggørelse af Bachelor
Faglig udvikling
ÅU-sidefag
PD-uddannelser
Masteruddannelse
NLP - uddannelse

Personlig udvikling i.f.t. samarbejdsrelationer, kommunikation og fælles mål.
Personlig udvikling, chefsekretærkursus og statonom.
Personlig udvikling
Planlaget pædagogiske efteruddannelse på VUU-niveau i 2005 (altså endnu ikke anvendt)
Planlægges anvendt til pædagogisk diplomuddannelse for to lærere
Proceskonsulentuddannelse
Projektlederkonference
Proceskonsulentuddannelse mhp. coaching af alle lærere i deres respektive teams
2 x vejlederkursus i relation til UU-reformen
Projektledelse, sprogkursus, personlig udvikling, international økonomi, før-lederkursus og journalistik
Projektleder, proceskonsulent, ED 2. del, DTP-kørekort, Skriv journalistisk, Harvard MPA, projektorganisation, Human Rights Summer School, Arabisk, Personaleadm., Journalistik for Info-medarb., DJØF diplomudd. leder, HD, webjournalistik, Psykologi, Master of Language Adm., IT-instruktørudd.
Projektlederkursus
Projektlederkursus - 4 personer
Projektlederuddannelse
Projektstyring/regnskab
Projektuddannelse
Projektlederuddannelse
Pædagogikum
Pædagogisk Diplom i ledelse
Pædagogisk Grundkursus
Diplomuddannelsen i Ledelse
Pædagogisk Grundkursus for Produktions-skolelærer Modul 1
Pædagogisk IT implementering i undervisningen
Pædagogisk grundkursus for produktionsskolelærere.
Pædagogisk grundkursus for produktionsskolelærere.
Pædagogisk udd.
HR-uddannelse
Kvalitetssystemuddannelse
Pædagogiske forløb, gymnasie-it og eud-it
Se punkt 28
Sidedagsforløb i samfundsfag på AUC
Gymnasie-IT
Skattejuraudd.
Certificeret projektleder
MySAP Financials Academy
Journalistik
Den effektive forvaltning
Masterudd. i design, kom. og medier
Master og Public Policy
Master i professionel kommunikation
Skatteministeriet har overvejet forskellige anvendelse, men har endnu ikke lagt sig fast. Midlerne er dermed endnu ikke fordelt.
Som tilskud til uddannelsen som Friluftvejleder
Specialpædagogisk grundkursus
Specialundervisning ordblinde, IT og boglig undervisningsudstyr

Sproguddannelse, Handelsehøjskolen og arbejdsret, København Universitet.
 Sprogundervisning (UM), projektlederuddannelsen og den statslige førlederuddannelse
 Statistik og kvalitetsstyringskursus for laborantgruppe og 5 individuelle forløb vedr. data på nettet
 Statonom
 Bioanalyse
 Pædagogik
 Journalistik
 akademimerkonom
 Biokemi
 Assertion
 Proceskonsulentuddannelse
 Strategisk kommunikation
 Personlig power
 Statonom, diplomuddannelse i offentlig administration, IT-uddannelse og matematikkursus(HD)
 Statonom, masteruddannelse, sommerskole på handelshøjskolen, Business of intellectual properties
 Statonom-udd.
 SLS_lønkurser
 Statonom-uddannelsen
 Mellemlider-kurser
 Sprog-kurser
 Andre generelle kompetencegivende forløb
 Statonomuddannelsen
 Master i vejledning
 DME: Information/kommunikation
 Statsfængslet har fået en tildeling på kr. 30.000,- i 2004. Tilbage melding til Direktoratet for
 Kriminalforsorgen (DFK) ang. udviklingsforløb skal foretages inden 1/10-04 til DFK
 Styrkelse af faglige kompetencer
 Støtte til 1 masterudd. ved AalborgUC(IT)
 Støtte til færdiggørelse af 2 pæd.diplomstudier
 støtte til engelskstudier (SyddanskUC)
 Uddannelse i konfliktløsning.
 Uddannelse indenfor konfliktmægling
 Uddannelse indenfor personlig udvikling
 Uddannelse til skadesterapeut
 Udveksling af lærere fra Karlstad gymnasium
 Underviser i forsk. fag
 Udd. og erhvervsvejleder
 Forsk. masterforløb
 Diplomudd.
 Coachforløb
 Vi er ikke helt afklaret på anvendelsen og påtænker at anvende de 4 portioner i de 4 afdelinger: KVU,
 hhx, HG og Kursuscentret - dette afgøres i oktober-november mhp beslutning i SU 23.11.04.
 Vi har 4 medarbejdere, som i 2004 har deltaget i uddannelse på Åbent Universitet.
 Videreuddannelse af lærer på skolens friluftslinie, som er en af skolens 5 linier
 Videreuddannelse i projektledelse på Ingeniørhøjskolen i København
 Diplomuddannelse og kurser på CVU
 København og Nordsjælland
 Kompetencegivende videreuddannelse inden for fx. IT, hf-enkeltfag, dansk som andetsprog, statonom,
 HA-enkeltfag, NLP

Kursus i relationskompetence - det vil sige medarbejderens evne til at indgå i en relevant kontakt med borgere/klienter - kommunikation

Laborantdiplomuddannelser, NPL, SAP/SIS, Engelsk, IT, MBTI-certificering, massørudd.

Masteruddannelse

Masteruddannelse i professionel kommunikation

Sidefag på kandidatniveau

HD enkeltfag

Opnåelse af undervisningskompetence i et fag, der fra 2005 indgår i den obligatoriske fagrække i gymnasiet og som p.t. ikke findes ved institutionen

Personlig udvikling

Pædagogisk grundkursus

Sikkerhed ved maskiner, almen voksenpædagogisk kursus, drejning i træ, materiale og værkstedskendskab, håndværk og værktøj,

Socialrådgiveruddannelse

Spezialkonsulent-uddannelse

Udvikling af kompetance til lærer.

1. til sikkerhedskursus.

1. til ledelseskursus

Bilag B - Medarbejdernes angivelser af hvilket forløb, de har gennemført med støtte fra Kompetencefonden

"Den vanskelige samtale"

"Fagligt, men klart" Kursus under Åben Uddannelse på Journalisthøjskolen Akademim.

1. del af diplomuddannelse

10.klasse

2 moduler af diplomuddannelse

Acces databaser

Accredited trainer i Advanced Practical Thinking Training

advokateksamen, advokatrådet

Advokatfuldmægtig uddannelsen

Advokatfuldmægtigkurser

Advokatfuldmægtiguddannelsen

Afsluttende prøve glasscockpit og human factor

Akademimerkonom

AkademiMerkonom i Ledelse

akademiuddannelse

akademiuddannelse for ledere i ledelse

Akademimerkonom samt Forsvarets ledelsesuddannelse

Almen ledelse

Arbejds miljøuddannelse

Assertionstræning

Assessor i selvevaluering

Assessoruddannelse

Autorisation i Belbins teamrollekoncept

Autorisation til adfærdstest

Autorisation til MBTI

AVG

B.A fr UNI i historie

B/E kørekort

BA - Universitet

BA-tilvalg

Bachelor

Bachelor i historie med pædagogik som tilvalg

Bachelor of Science

Bachelor, Handelshøjskolen

Bachelor/Jura

Bacheloruddannelse

Belbin certificering

Bevis på PC-kørekort

Bifag

Billedbehandling i fotoshop og fotolyslægning

Brandberedskab

Cellekursus

Center for Ledelse

Center for videregående uddannelse - Projektledelse
Certificeret inspektionsdykker
Certificeret stresskonsulent
Certificering
Certificering i en persontest
Certificering i softwareprogrammet Encase
Certificering til at bruge BELBIN
Certificering til at udføre Belbins test
Civil flymekaniker, JAR
COACH uddannelse
Coaching
CSWIP 3.1U, inspektionskursus med certificering
CVU - IT Vejleder
CVU - Voksenunderviser udannelse
Danmark Tekniske Universitet
Danmarks Forvaltningshøjskole
Danmarks Forvaltningshøjskole (NLP Business Pract.
Danmarks forvaltningshøjskole uddannelser
Danmarks Forvaltningshøjskoles kurser
Danmarks Journalisthøjskole
Danmarks Journalisthøjskole ("Fagligt, men klart")
Datamatiker, Niels Brock
Datamatiker/Handelsskole
Datanom
Datavejlederuddannelsen
Del af kandidatuddannelse
Det Kongelige Danske Musikonservatoriums solist-uddannelse
DFH - Uddannelse for offentlige ansatte
DIEU
DIEU kursus med certificering
Diplomstudiet på Danmarks Forvaltningshøjskole
Diplomuddannelse i incasso på Forvaltningshøjskolen
EDB
Efteruddannelse af akademikere i ledende stillinger
Efteruddannelse for sagsbehandlere
Efteruddannelse på teknologisk institut og ALTOX
Efteruddannelseskursus under åben uddannelse
Eksamensuddannelse
Eksamineret Sikkerheds Leder (ESL)
Elektroniskdokumentbehandling
En Jar-uddannelse. Efter europæiske standarder.
Encase - IT-efterforsker
Enkeltfag HA
Enkeltfag på universitet
Enkeltfag, læreruddannelsen
EPIT
Epi Erhvervspædagogisk kørekort
EPU - erhvervspsykologisk uddannelse
Erhvervspsykologi

Erhvervsakademiet i Nordsjælland
Erhvervsakademiet Nordsjælland
Erhvervspsykologi
Erhvervspsykologiuddannelsen
Erhvervsskolernes kurser
EVU
Fag på universitetet
Fagkurser
Faglige kurser
Fjernundervisning (GYM-it), udbyder :Grenaa Tekniske Skole
Flymekaniker
Folkeskolelærer, matematiklinien
Folkeuniversitet.
Forandringsledelse
Forberedelse til ph.d.
Formidling
FORPUBS
Forsikring
Forsikringsuddannelse
Forsvarets lederuddannelse
Forvaltningshøjskolen
Fremtidens HK-arbejdsplads
Fremtidens HK-arbejdsplads i FRO
Fripladsorning på universitetet
Færdiggørelse af bachelor i datalogi AUC / SDU
Førleder uddannelse
GCP-kursus
GCP-kursus og efterfølgende examen (GCP=Guidelines for Clinical Practice)
GCP-kursus til brug for monitoruddannelsen
Generel specialisering via arbejde
GLU
Grafiker - åben uddannelse
Grafisk IT-kursus
Grundkursus i konfliktløsning
Grundlæggende leder udd./IKA
Grundlæggende forsikringsuddannelse
Grundlæggende leder uddannelse. IBC regi.
Grundlæggende lederuddannelse
Grundlæggende terapeut uddannelsen, St. Lukas, Sverige
Grundlæggende ledels uddannelse
Gym-it , Grenaa tekniske Skole
Gymnasie-IT - kompetence
Gymnasie-it, afsluttende med kursusbevis
Gymnasie itkørekort
Gør mig i stand til at udføre opgaver, der normalt skal hyres eksperter til.
HA enkeltfag
Handels Akademi projektleder kursus
Handelsskoleuddannelse
Har ikke taget stilling til uddannelse endnu

HD
HD - 1. del
HD 2. del
HD 2. del enkeltfag
HD i informatik og økonomistyring
HD i organisation og ledelse
Hhhx
HK - excel makro kursus
HK-kurser
HR
HR-konsulent
Human Resources Konsulentuddannelse / e-learning hos Probana
Håndarb. sem.
Højstabilmonteringsteknik
Idrætsskadeterapeut
Ingeniørernes lederuddannelse
Institutledelseskursus
Intern kurser
Intern kursus, PFL, Politiets forberedende lederkursus.
intern uddannelse
International PC-kørekort
interne kurser
Internt engelskkursus
Intrutions- og coachingteknikker 1-2
IRCA-registrering som Lead Auditor
IT
IT - PC kørekort
it bruger
IT certificering
it erhverv
it pædagogik
IT videregående uddannelse
IT- & Økonomistyring
IT-administrator
IT-administrator - Handelsskolen
IT-administrator gennem Lyngby Erhvervsakademi
IT-administrator på Tietgensskolen, Odense
IT-brugeruddannelsæ
it-kompetence
IT-kurser hos Pc Gruppen, Århus
IT-kursus på Handelsskole
IT-kursus, Konflikthåndtering, Lovgivning, Direktoratets opbygning
It-uddannelse ved EUC
JAR
JAR 66
Jar-uddannelse
JCVU vejlederuddannelsen
DJØF's projektlederuddannelse
jeg har fået bevilget et modul/ udd. er på 3 moduler(diplom)

Journalist
Journalisthøjskolens tillægsuddannelse
Journalistik for informationsmedarbejdere
Jurakursus
Juridisk Assistent
Kajakinstruktør, Vægklatreinstruktør
Kandidat, cand.ling.merc.com
Kandidateksamen - åben universitet
Kommunikation
Kommunikation og Formidling, Erhvervsakademiet
kommunikation og konfliktafværgning
Kommunom
Kompetencer indenfor ordblinde-undervisning
Konfliktløsning
Konkursret - universitetsuddannelse
Konservator
Konsulent-uddannelse på baggrund af systemisk teori
Konsulentuddannelse
kontoruddannelse
Kontorassistent
kontorassistent uddannelsen
kurser ved domstolene
kursus for mellemlidende - videregående
Kursus i eLearning fra AaU
Kursus i Good clinical practice
kursus i kommunikation og konflikthåndtering
kursus i konflikt løsning
kursus i konfliktmægling
Kursus i nyhedsjournalistik på DJH
kursus i power to influence
kursus i stresshåndtering og personlig planlægning
Kursusbevis - djøf efterudd.
kursusforløb Danmarks Forvaltningshøjskole
Kursus på Uddannelsescenter
Kvalitetskoordinator
Kvalitetsudvikling
KVU - kort videregående uddannelse
Kørsel med specialprogrammer
ledelsesudvikling
Ledelse
lederkurser, sagsbehandlerkurser og div IT-kurser
lederudvikling for ledere med faglært baggrund
Lederudvikling, Danmarks Forvaltningshøjskole
Lederudviklingskursus
liniefag
liniefag engelsk
liniefag på CVU
Lotus Notes certificering
Lægeeksamineret massør

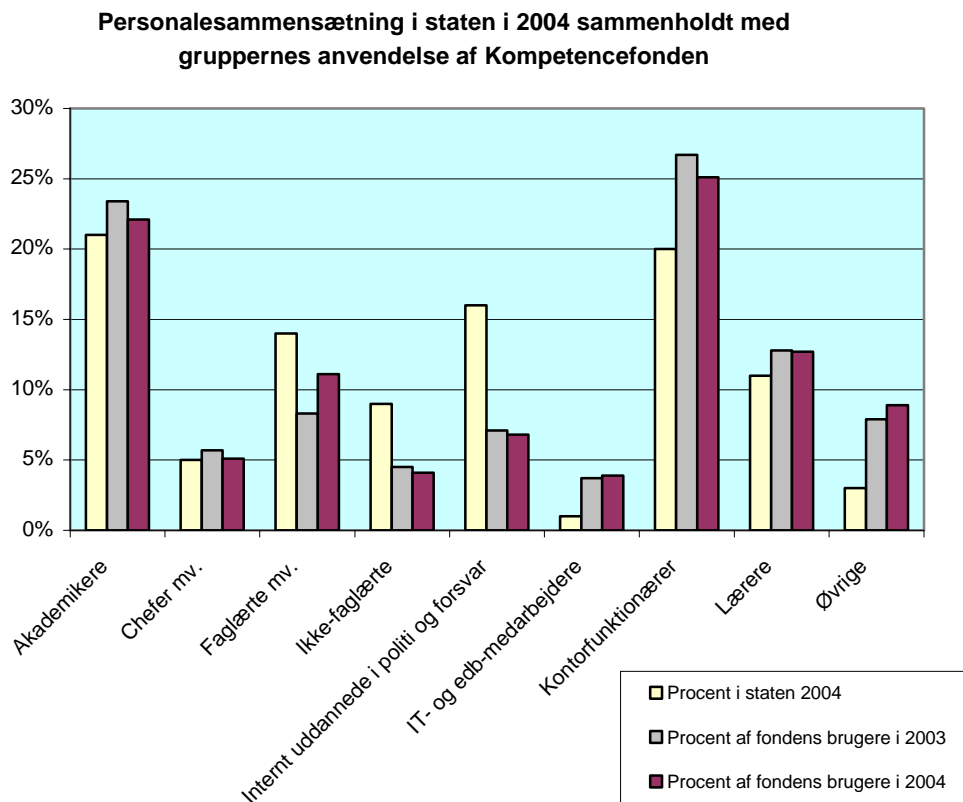
MBTI
MBTI, Innovation og Teambuilding. Selvbevidsthed
MCSA
Medietræningskursus
meritlæreruddannelse
Meritlæreruddannelsen
Microsoft certificering
Microsoft Office Specialist (MOS)
MLA-master of language administration - 2. semester - term og vidensbaser
moms
MSCE certificering
Museumsinspektøruddannelse
Målrettede specialkurser
Netværks koordinator
NLP
NLP Bais, Stauersbøl gruppen
NLP Basis
NLP Basis-uddannelse
NLP Business Master Practitioner
NLP Formidler
NLP grunduddannelse
NLP Master Practitioner Erhverv
NLP Practitioner udd.
NLP Practitioneruddannelse
NLP Træner
NLP-Master Practitioner, NLP-SKOLEN, Roskilde
NLP-practitioner-uddannelser gennemføres på Bjerringbro Egnens uddannelsescenter med undervisere fra Makani og NLP huset
NLP-uddannelse Business Practitioner, Master & Coaching
NLP Basis, Stauersbøl Gruppen
Obligatorisk kursus for undervisere ved arbejdsmiljøuddannelsen
Opfyldelse af adgangskrav til IT-administrator-uddannelsen
opgradering til JAR standard for flymekaniker
Overbygningsfag på universitetet
pc kørekort intern
PC kørekort
PC-brugeruddannelse på Handelsskolen
PC-kørekort hos "Xcompetence", EDB-uddannelse
PC-kørekort, lille + stort
personlig kompetenceudvikling
Personlig kompetence
Personlig planlægning og stresshåndtering
Personlig udvikling
ph. d.-kursus
ph.d.
Politiets forberedende lederuddannelse
post graduate
Proceskonsulentuddannelsen
Projektledelse

Projektleder med afsluttende prøve hos privat kursusudbyder
Projektleder på DJØF
Projektleder-certificering
Projektlederdiplom
Projektledeudd. Prince2, Danmarks Forvaltningshøjskole
Projektledeuddannelse
Projektledeuddannelse - DIEU
Projektledeuddannelse på CVU.
Projektledeuddannelse, Finansministeriets koncern
prøve glasscockpitt og humanfactor
Psykologiske og kommunikationsmæssige aspekter i omgangen med andre mennesker
Pæd. It-kørekort
pædagogisk analyse system konsulent
Pædagogikum
Pædagogisk IT kørekort for gymnasiet
Pædagogisk IT-kørekort
pædagogisk opkvalificering
pædagogisk uddannelse - kompetence i it-undervisning
pædagogikum
regnskab + engelsk på Universitetet
Risikovurdering/risikostyring
Rugekassen
sadelmager.
samlet uddannelse for politiet - uddannelse i samtale mv.
SAP-certificering
Sekretær - generalist
selvevaluering efter Excellence modellen
Sidefag
sidefag i psykologi
Sikkerhedspolitisk uddannelse m. kursusbevis
Skattejura
skibsføre
SLS - løn og fravær
SLS, Forvaltningshøjskolen
Slutbrugeruddannelse i Format og EFOS
sløjdlærer
Sløjdlæreruddannelse
sløjdlæreruddannelse
Socialrådgiver uddannelsen
Specialeseret tekniske viden
Specialeuddannelse internationale forhold krigsforbrydelser
specialisering i efterforskning vedr. krigsforbrydelser
specialkonsulentuddannelse
Specielt tilrettelagt analysekursus
Sproglig træning i Hindi
Sprogskole
spydspids
spydspids - afgifter
Spydspids, afgifter

statonom
studievejleder
Suppleringsuddannelse
svejsespecialist
syddansk univ. mellemøststudiet, åbent universitet
System administratør uddannelse
TEKNISK ENGELSK FOR HÅNDVÆRKERE
Teknisk opdatering på SBH områder
teknisk tysk undervisning
Teknisk videreudd
Terapeut uddannelse. Jydsk Gestalt Institut
terapeutisk grunduddannelse
test af medarbejdere
testuddannelse
tolddiplomuddannelse (delvis)
ToldSpydspids
Uddannelse i gestaltterapi - jeg kan arbejde som terapeut
Uddannelse i Lov om offentlighed i forvaltningen
Uddannelse til behandlersygeplejerske
Udvidelse af andre grene af området
udviklingskonsulent
Udvækslings besøg på Gymnasie i Sverige
vejlederuddannelsen
videreuddannelse for kontormedarbejdere
voko
voksen pædagogisk grunduddannelse
Voksenpædagogisk grundkursus
Voksenunderviser Uddannelsen
Voksenunderviser uddannelsen modul læring
voksenunderviseruddannelse på CVU
vores egne CUU kurser
VUU, modul 2 c. Konsulentarbejde
WEB design
Web designer uddannelse
WEB-Master
Åben uddannelse i samarbejde med CBS
Åben uddannelse på DJH
Åben uddannelse under Danmarks journalisthøjskole
Åben uddannelse, Danmarks Journalisthøjskole
Åben universitet
Åben Universitet enkeltfag
Åbent universitet
½-års kommunikationskursus (Journalisthøjskolen)

Bilag C – Personalesammensætningen i staten og på de enkelte ministerområder sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden

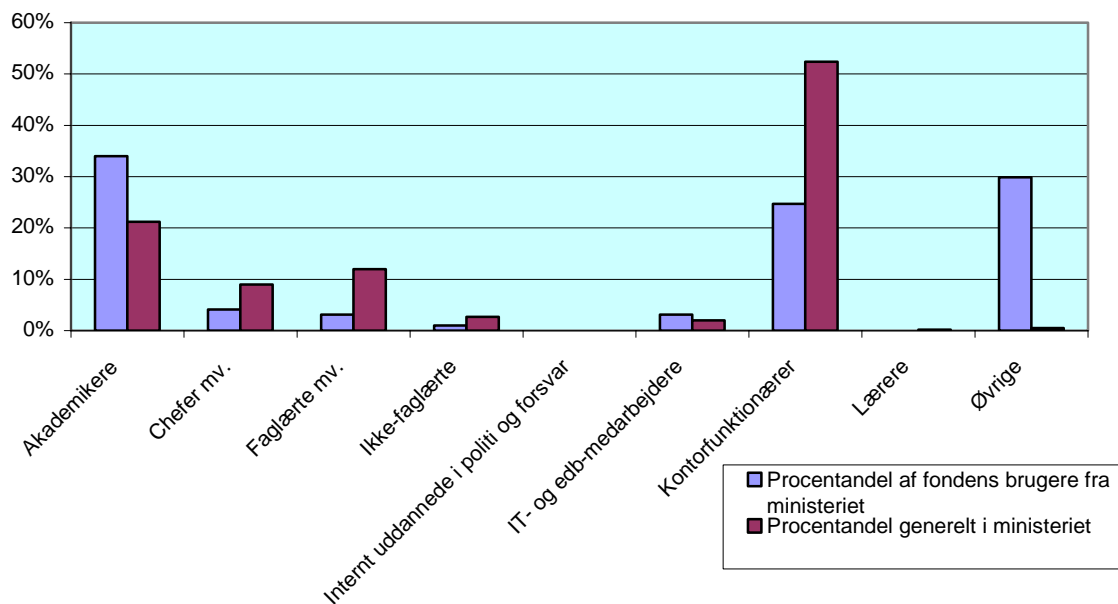
I dette bilag sammenholdes personalesammensætningen i staten og på de enkelte ministerområder i 2004 med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden. Første vises den generelle personalesammensætning i staten i 2004 sammenholdt med de forskellige gruppers anvendelse af kompetencefonden i 2003 og 2004. Herefter vises i alfabetisk orden personalesammensætningen på de forskellige ministerområder sammenholdt med de forskellige gruppers anvendelse af Kompetencefonden på de pågældende ministerområder.



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Beskæftigelsesministeriet

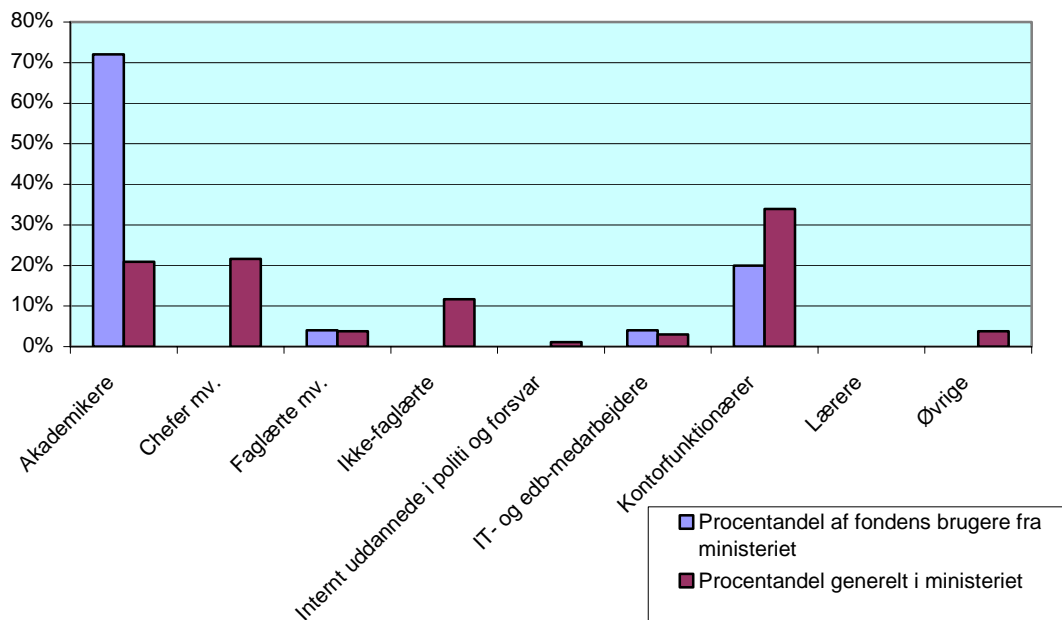
Personalesammensætningen i Beskæftigelsesministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Finansministeriet

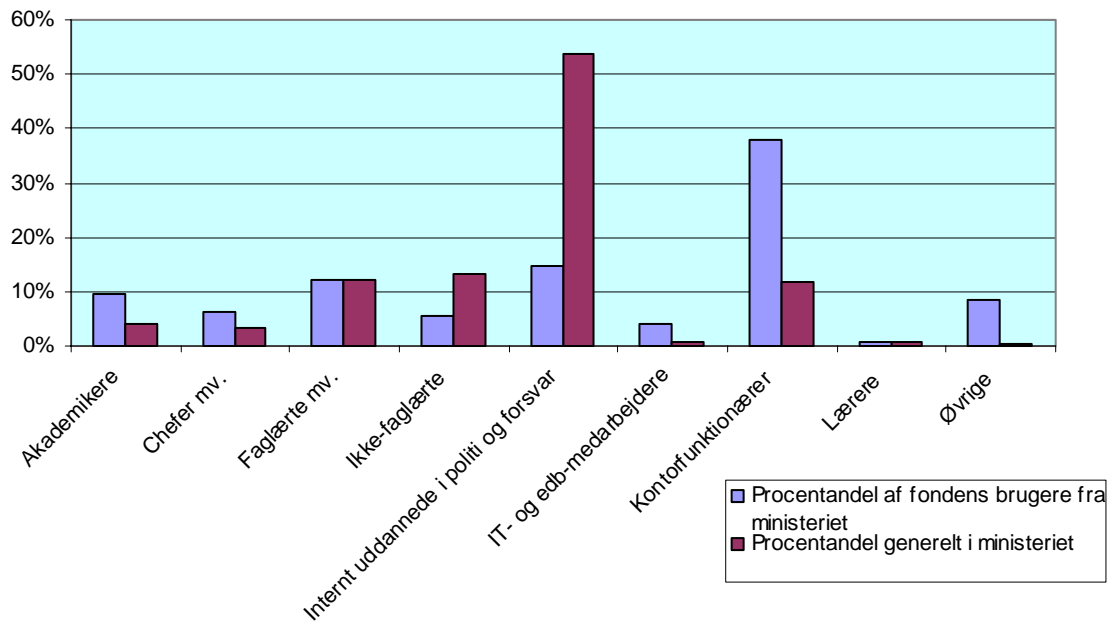
Personalesammensætningen i Finansministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Forsvarsministeriet

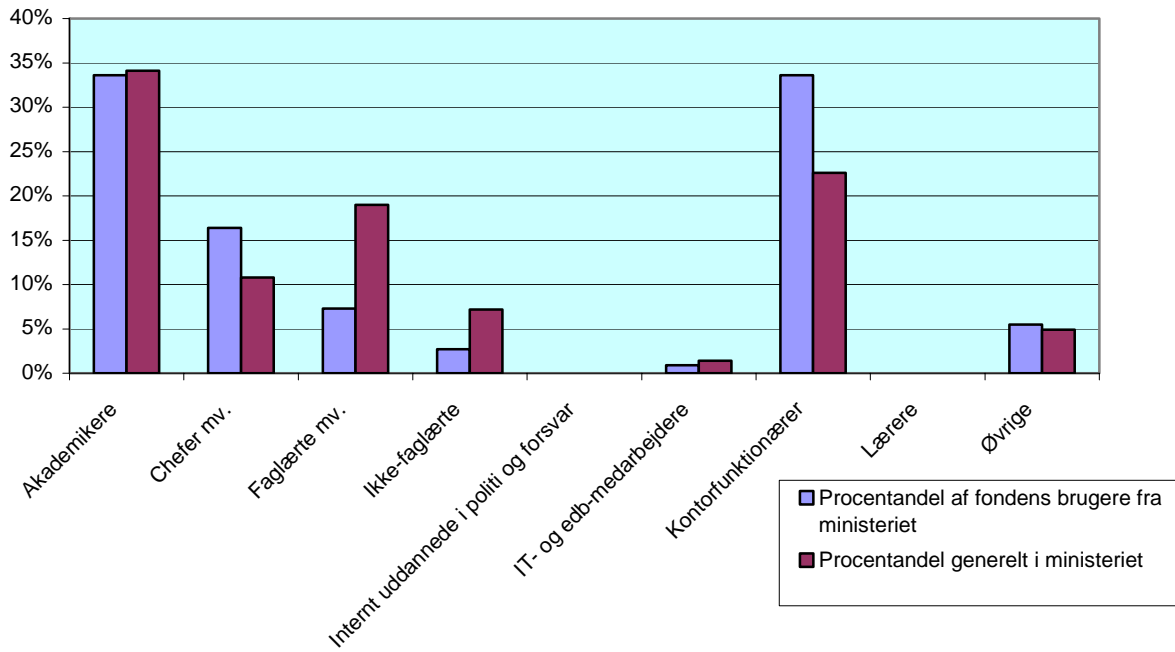
Personalesammensætningen i Forsvarsministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

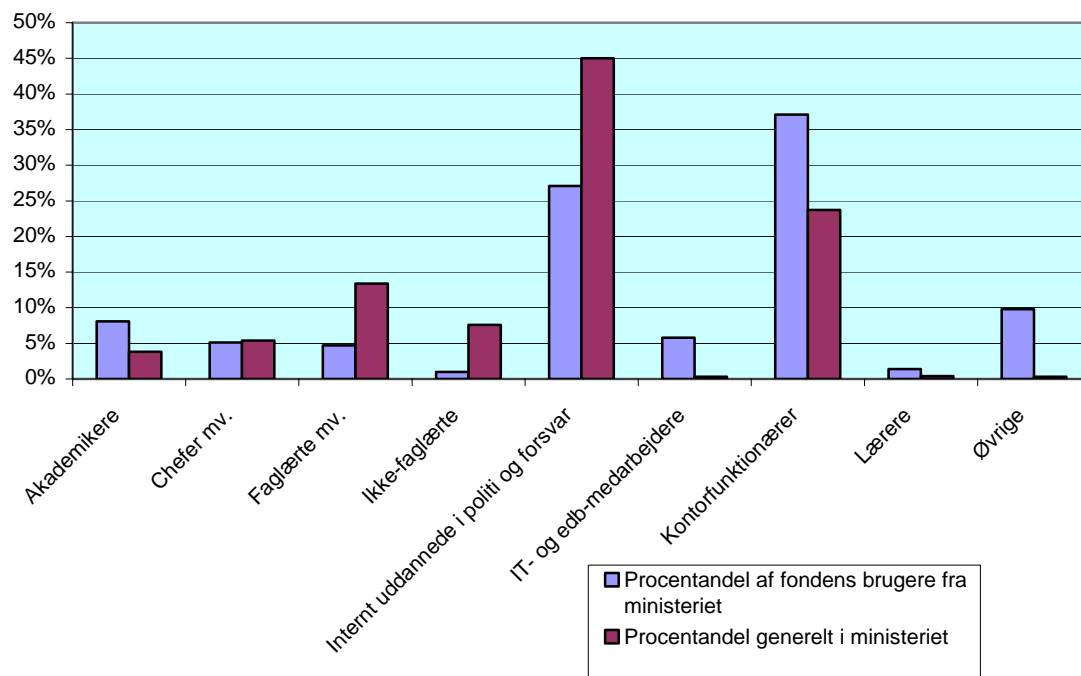
Personalesammensætningen i Indenrigs- og Sundhedsministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Justitsministeriet

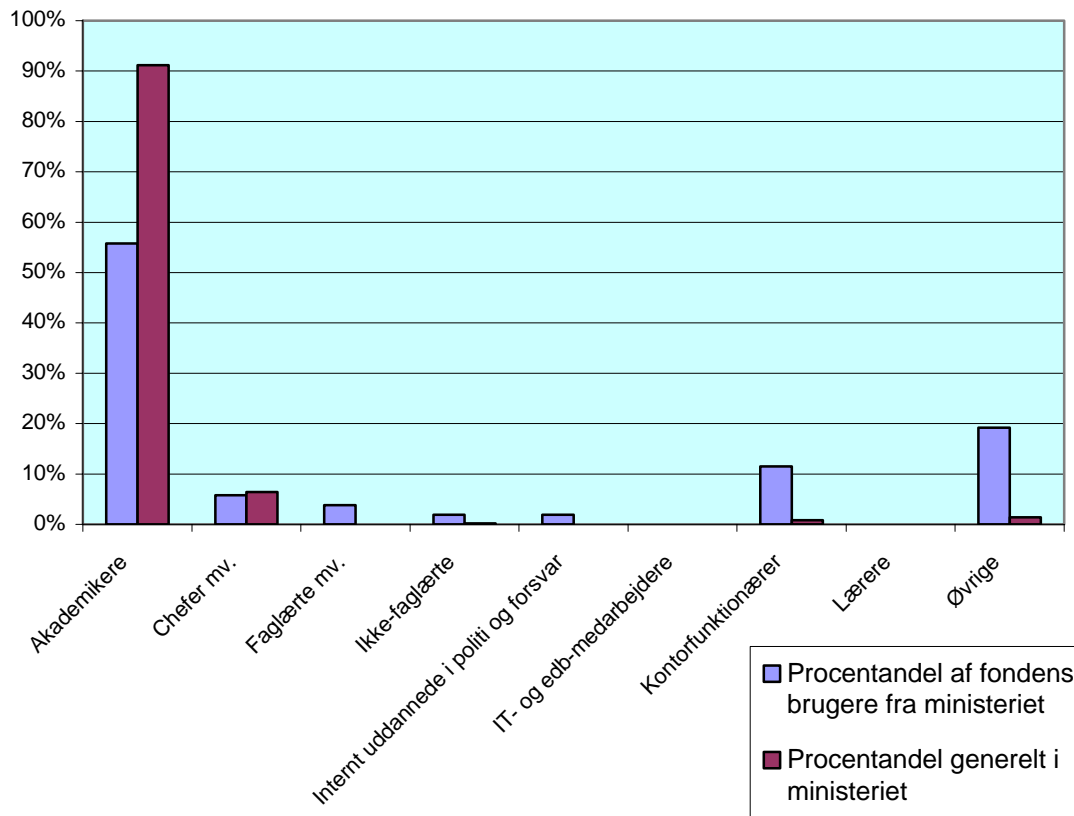
Personalesammensætningen i Justitsministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Kirkeministeriet¹

Personalesammensætningen i Kirkeministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden

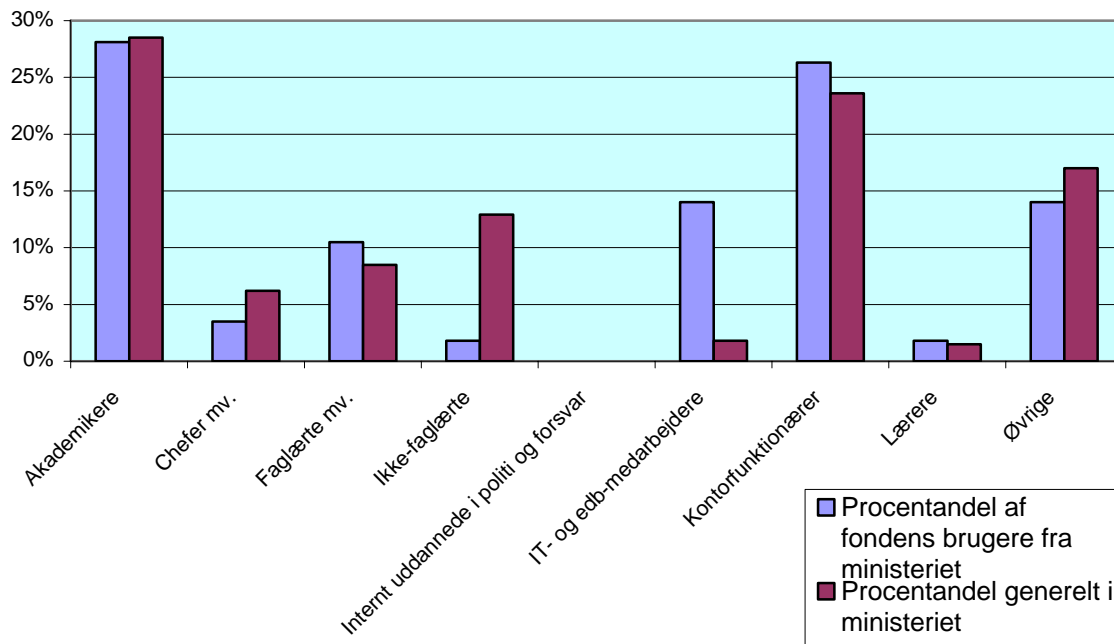


Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

¹ I opgørelsen over ansatte på Kirkeministeriets område indgår ikke kordegne, kirketjenere, gravere, organister, medhjælpere m.fl.

Kulturministeriet

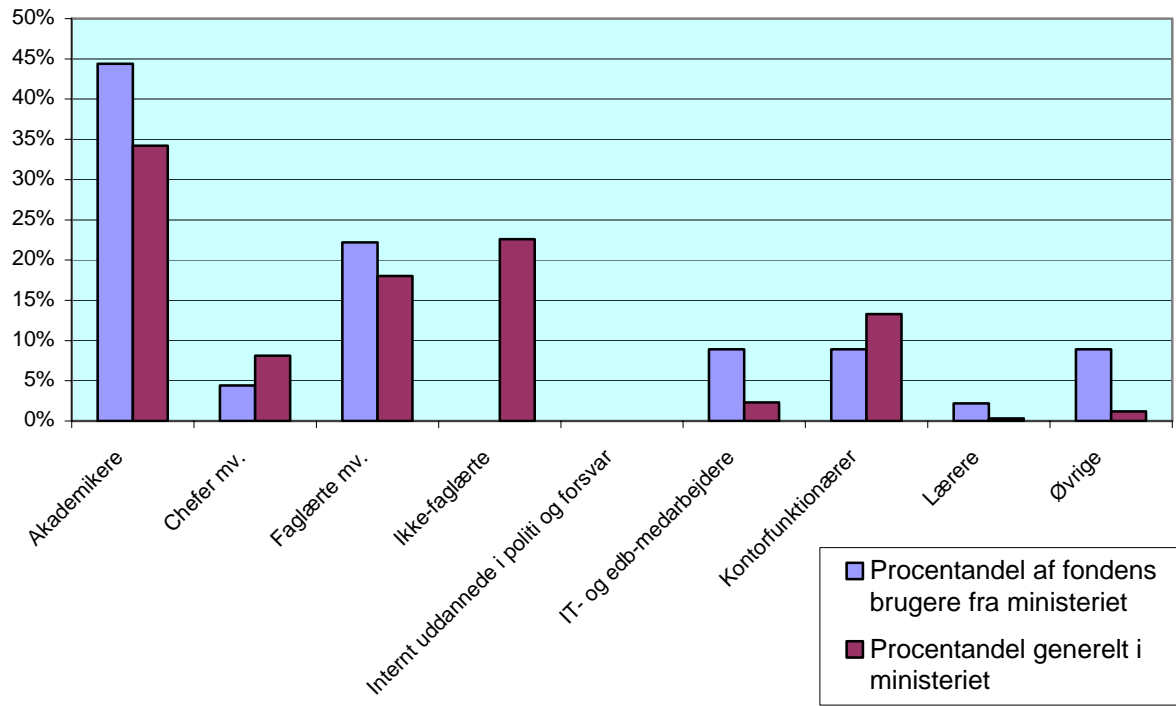
Personalesammensætningen i Kulturministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Miljøministeriet

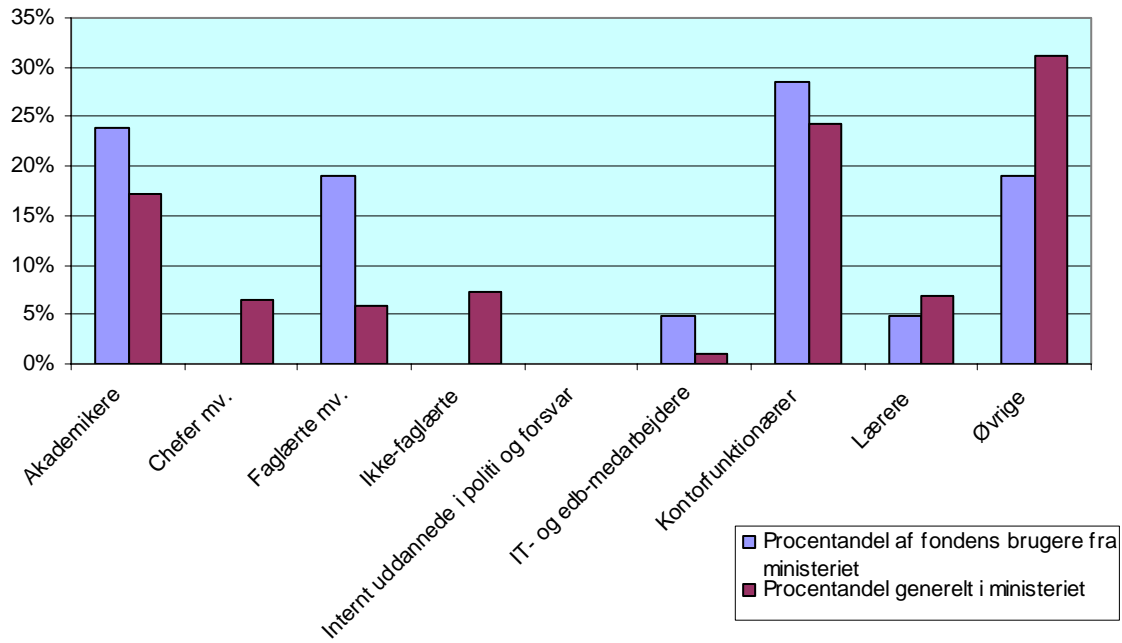
Personalesammensætningen i Miljøministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

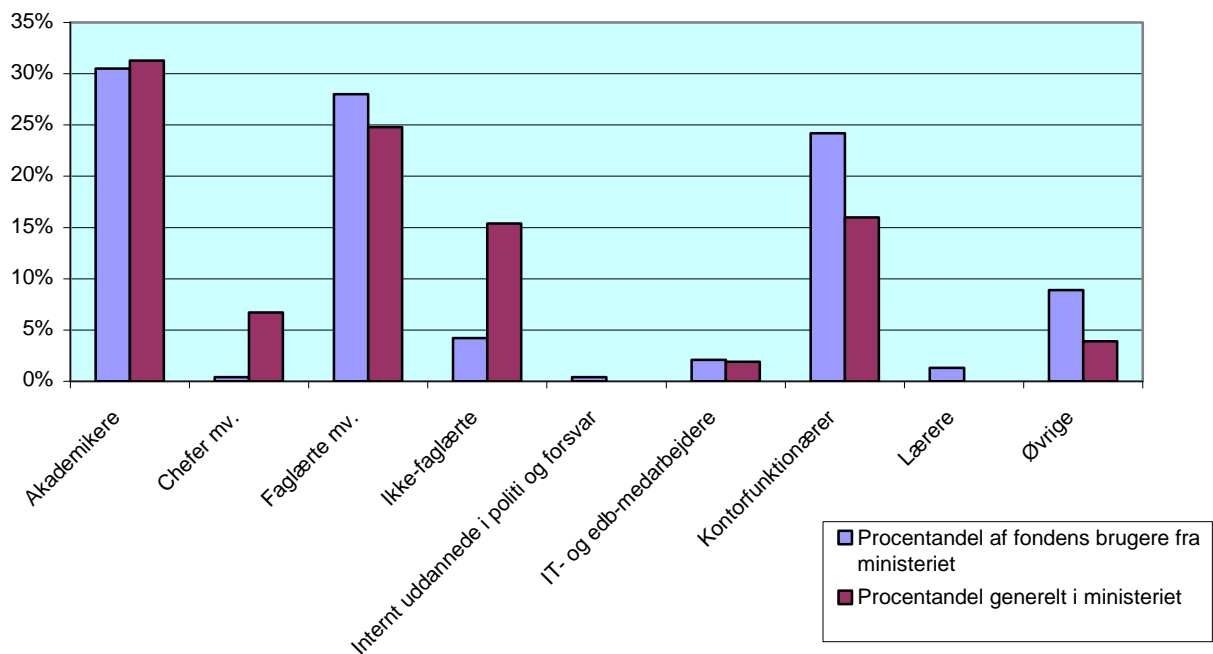
Personalesammensætningen i Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

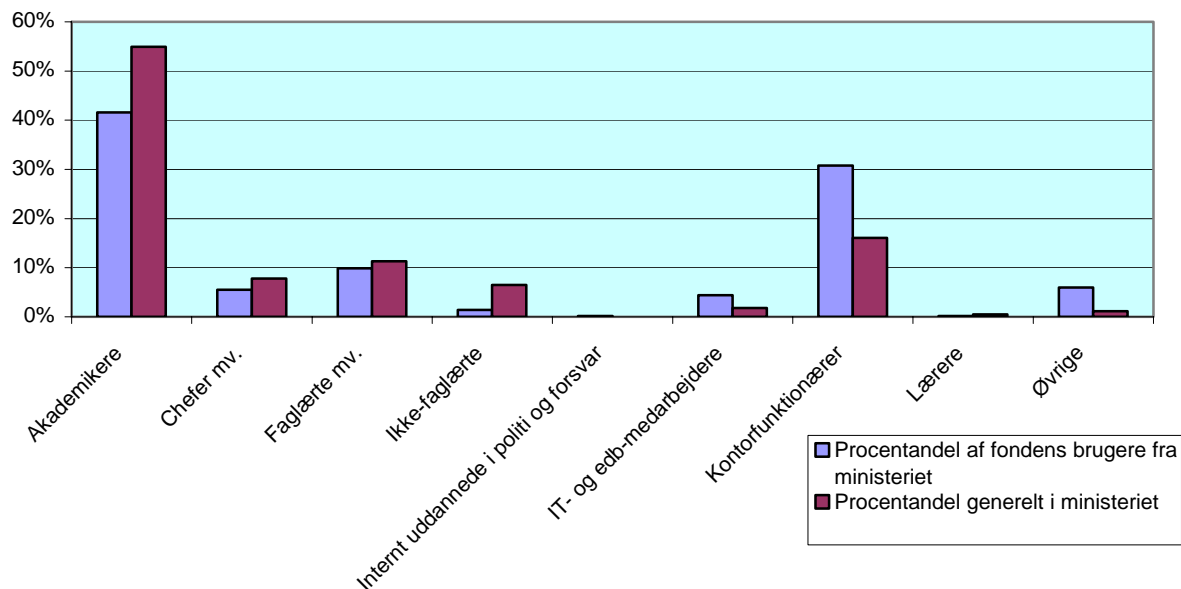
Personalesammensætningen i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

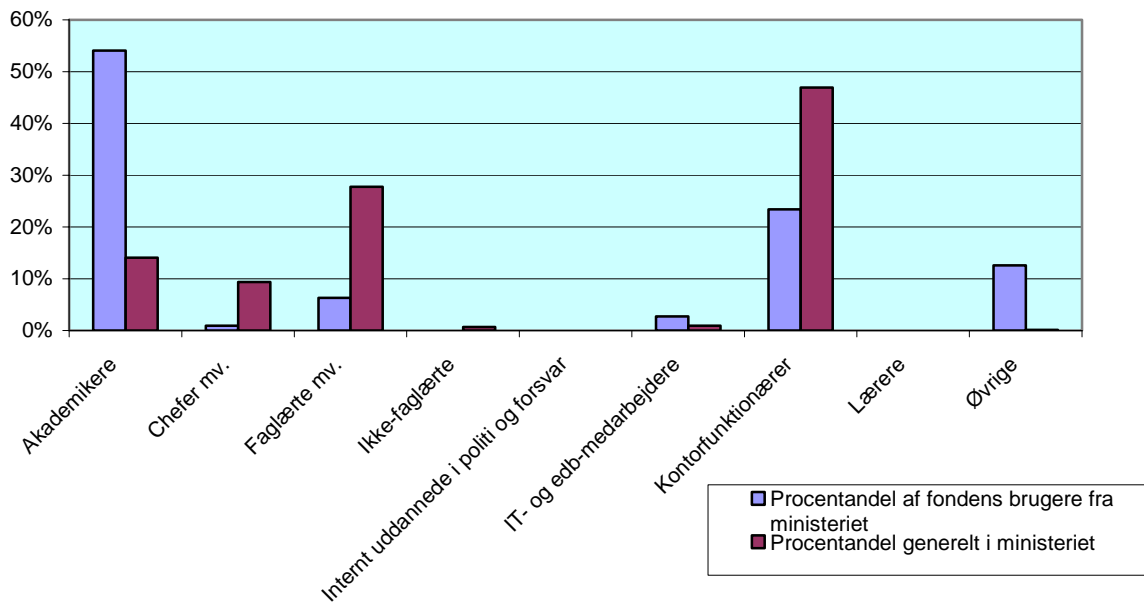
Personalesammensætningen i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Skatteministeriet

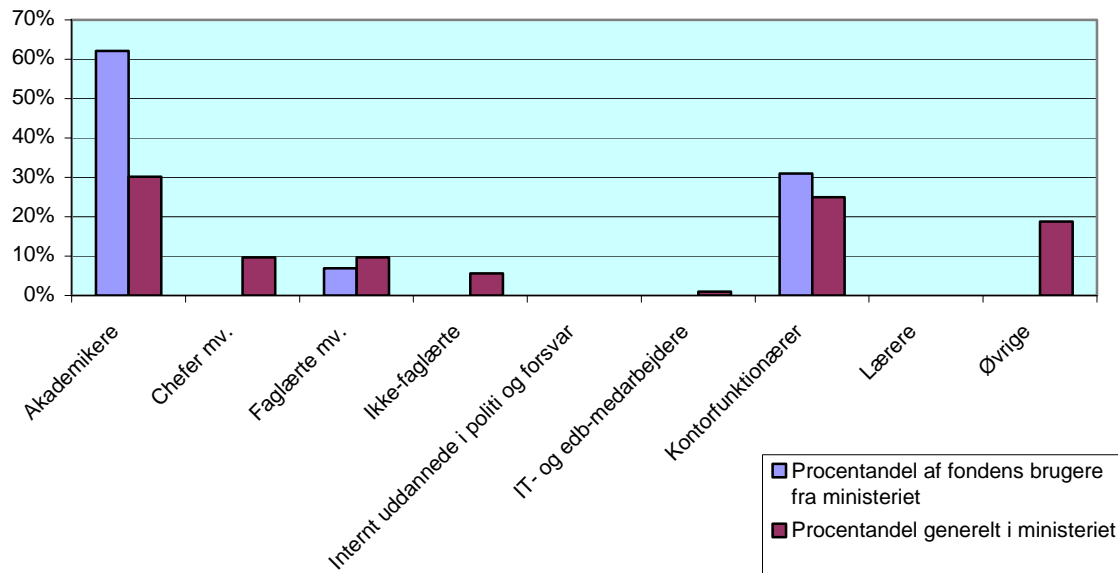
Personalesammensætningen i Skatteministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Socialministeriet

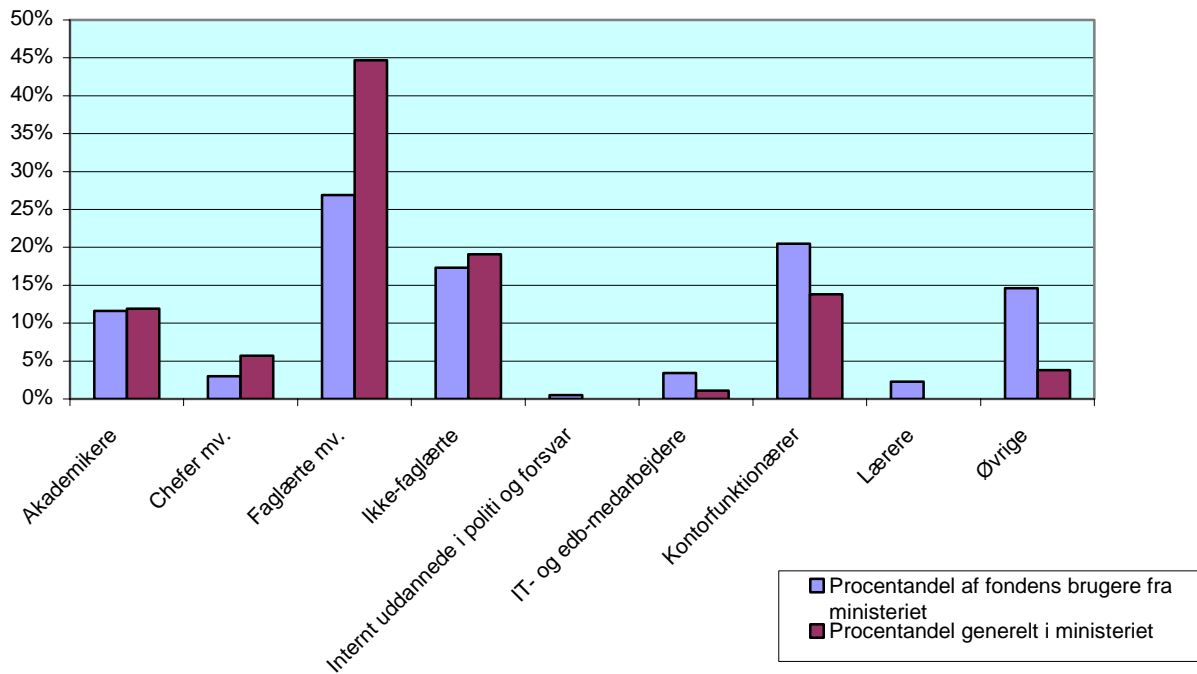
Personalesammensætningen for Socialministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Trafikministeriet

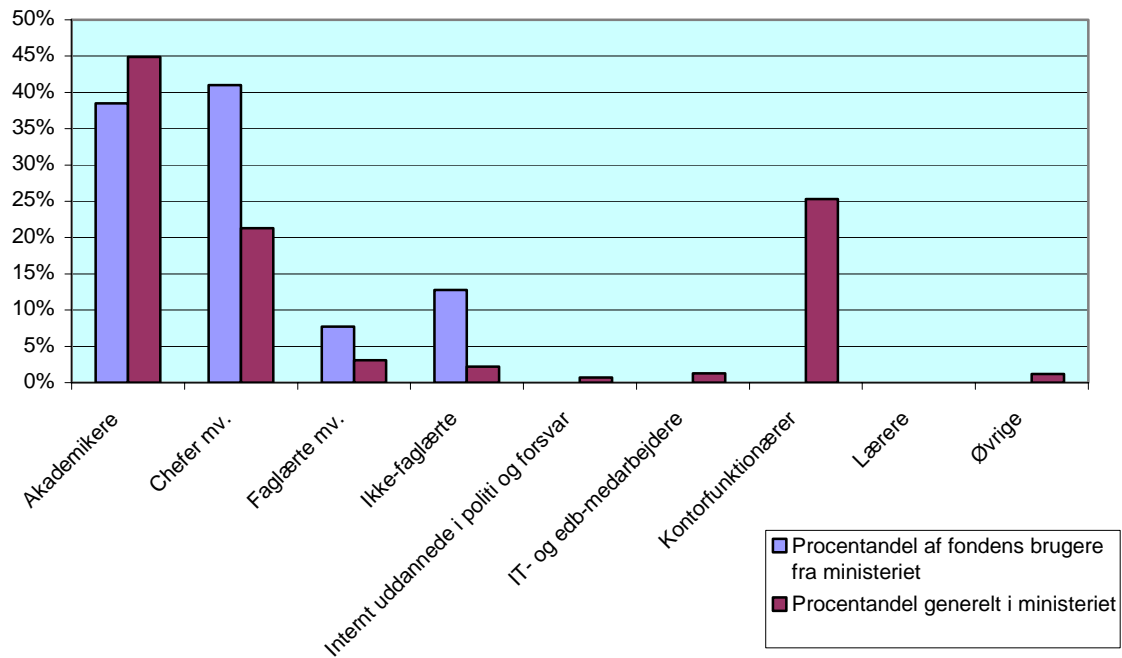
Personalesammensætningen i Trafikministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

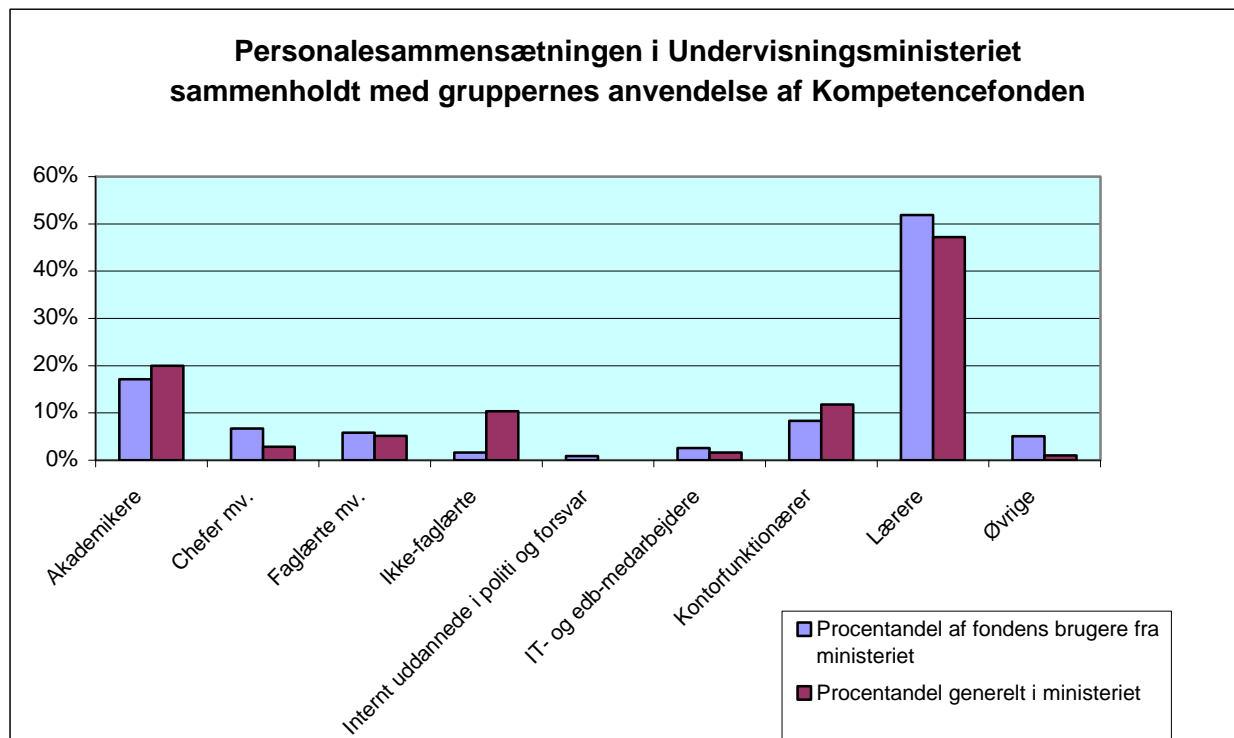
Udenrigsministeriet

Personalesammensætningen i Udenrigsministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

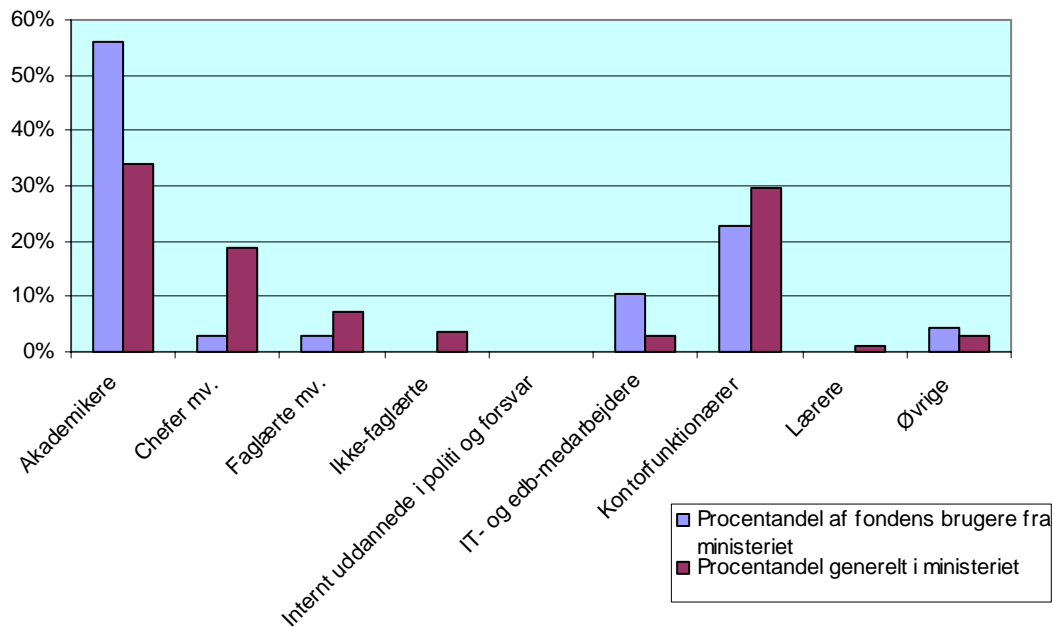
Undervisningsministeriet



Kilde: Personalestyrelsen, november 2004 og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Personalesammensætningen i Økonomi- og Erhvervsministeriet sammenholdt med gruppernes anvendelse af Kompetencefonden



Kilde: Personalestyrelsen og Kompetencefondens/SCKK's evalueringssystem oktober 2004

Bilag D - Institutionernes kommentarer til på hvilken måde Kompetencefonden har været med til at fremme eller ikke fremme fokus på kompetenceudvikling indenfor institutionen grupperet efter indhold.

Dialog herunder SU's rolle

- Vi har haft en meget frugtbar dialog i SU om vores nye Uddannelsespolitik, som nu indeholder et afsnit om Kompetencefonden. Og en meget positiv dialog efterfølgende mht. fordeling af tilskud. Der er virkelig sat fokus på længerevarende uddannelsesforløb og langt flere har vist interesse for disse forløb, som efter vores vurdering er meget mere udbytterige end de traditionelle to-dages djøf-kurser.
- Skaber debat om hvor man som institution skal hen. Skærper desuden medarbejdernes bevågenhed omkring kompetenceudvikling.
- Har været drøftet flere gange i SU-regi
- Har fremmet hele SU-systemet fokus på strategisk kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling på SU
- Princippet om godkende i SU giver i sig selv mere fokus
- fremskyndet og fokuseret arbejdet i kompetenceudviklingsudvalget (underudvalg under SU)
- Kompetencefonden har båret kompetenceudvikling ind i SU, hvilket har været en ny tilgangsvinkel til hele efteruddannelsesområdet. Medarbejdere og personaleorganisationerne er for første gang blevet inddraget i prioritering af midler til kompetenceudvikling og ansvarliggjort i forhold til udvikling af arbejdspladsen. Det betyder også, at der på det enkelte tjenestested er blevet talt om strategier for arbejdspladsen og hvilke kompetencer der vil være behov for i fremtiden.

Nye vinkler på kompetenceudvikling herunder strategisk og systematisk kompetenceudvikling

- At der er "puljemidler" at søge sætter fokus på, at det er OK med længerevarende uddannelse og giver interesse for at have en udviklingsplan
- Det har givet øget fokus på længere kompetenceudviklingsforløb, fremfor en-dages kursus. Kompetenceudviklingen er også i højere grad blevet strategisk.
- Fokus fremmet fordi vi bliver "tvunget" til at koble mål og strategier sammen med konkrete efterudd. Ønsker
- Kompetencefonden har medvirket til at afdække behovet for en strategisk kompetenceudvikling
- Har sat fokus på muligheden for deltagelse i længerevarende kompetencegivende uddannelsesforløb
- Kompetencefonden er den gode historie om at man har brede rammer for egen udvikling og at det er muligt at få også fhv dyre kurser.
- Ved at foranledige SU til at lave retningslinjer for strategisk og systematisk kompetenceudvikling og ved at inspirere til udarbejdelse af uddannelsesplaner. Endvidere har institutionen nu selv etableret en regional uddannelsesfond efter samme model til supplement.

- Vi er blevet opmærksom på muligheden for at opnå uddannelse udenfor vores eget begrænsede uddannelsesudbud
- Der er kommet mere fokus på komp.udv. på grund af de ude fra kommende midler med dertil hørende særlige retningslinier, det har desuden været nødvendigt at udarb. politik m.m.
- Har fremmet, at den enkelte medarbejder og leder ikke blot har sørget for den daglige faglig-tekniske kompetenceudvikling, men også har sat fokus på den mere langsigtede og bredere kompetenceudvikling.
- Har medført at der er formuleret en egentlig strategi for kompetenceudvikling på skolen.
- Som følge af det beskedne beløb fra Kompetencefonden i forhold til det samlede uddannelsesbudget er det begrænset, hvilken effekt de konkrete midler har haft for kompetenceudviklingsindsatsen. Dog har tildelingen af midlerne helt generelt sat fokus på den strategiske kompetenceudvikling, hvilket har haft en effekt for igangsætningen af udviklingsforløbet for Betjentstuen.
- Vi brugte tidligere også mange midler på kursur m.v. for medarbejdere. Men nu er det mere målrettet bl. a. på baggrund af udarbejdelse af kompetenceudviklingsplaner.
- Åbenhed omkring kompetenceudviklingen "på tværs" i institutionen
- Tankerne bag Kompetencefonden har medvirket til at vi har tænkt på den enkelte medarbejders kompetencer bliver videreudviklet.
- Som motiverende faktor for systematisk og strategisk kompetenceudvikling

MUS og udviklingsplaner

- Fokus på individuelle udviklingsplaner
- Inspirerer til udarbejdelse af udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Hjælp til gennemførelse af MUS
- Kompetenceudvikling er blevet et obligatorisk emne i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler.
- MUS er blevet mere attraktiv - medarbejderne har fået interesse for individuel kompetenceudvikling
- Kompetencepakken satte fokus på MUS - mål

Procedurer – information

- Midler, ansøgningsfrister og betingelser meldes ud til alle ligesom der orienteres i samarbejdsudvalget
- Det er motiverende, der er en pulje, der ligger uden for de normale rammer. Det skærper opmærksomheden mod at få mere kompetenceudvikling.
- Kompetencefonden tilfører institutionen flere midler til kompetenceudvikling. Der skrives i de interne blade om mulighederne.
- Information i organisationen om, at der er modtaget midler fra fonden har givet en øget forespørgsel fra den enkelte medarbejder om retningslinierne for brug af midlerne
- Interne opslag om mulighederne for at modtage støtte fra Kompetencefonden har sammen med oplysninger fra kolleger, der har modtaget støtte, skærpet opmærksomheden på langsigtet kompetenceudvikling
- Ved at organisationens intranet har været benyttet til at invitere personer til at ansøge om midler.

- Processen med tildeling af midlerne skaber øget fokus.
- Omtale/offentliggørelse har givet eller øget kendskabet til muligheder i Kompetencefonden.
- Der er indkaldt ansøgninger fra alle medarbejdere, der dermed er blevet opfordret til at overveje et evt. behov for kompetenceudvikling.
- FMK Drifts- og Personelafd. udsender skriftlig info i f.m. ansøgningsrunder samt har generel orientering om Kompetencefonden liggende på den interne hjemmeside
- "En pose penge" er øremærket til formålet. Medarbejderne skal udfylde et ansøgningsskema + overholde tidsfrist. Desuden diskuteres det på chef og SU-møder.
- Efter udarbejdelse og godkendelse af retningslinier i HSU i Arbejdstilsynet anmodes samtlige medarbejdere om at ansøge om midler fra kompetencefonden 2 gange pr. år. Personalefunktionen indstiller de indkomne ansøgninger, og herefter forelægges der koncernledelsen, som bevilger ansøgningerne ud fra de kompetencer Arbejdstilsynet har behov for. SU følger op.
- Der er mange henvendelser fra medarbejdere. Det er omtalt på intranettet og i det Centrale uddannelsesudvalgs kursuskatalog
- Drøftelse i samarbejdsudvalg, udmeldinger fra personalefunktionen

Medarbejderne er blevet mere opmærksomme på kompetenceudvikling

- Anledning til, at de enkelte medarbejdere har overvejet konkrete tiltag.
- alle har opdaget, at der er noget der hedder kompetencefonden
- Flere medarbejdere er blevet opmærksomme på, at der også findes en udviklingsmulighed gennem fondens midler.
- Har givet større interesse fra medarbejdernes side
- Når en eller flere personer i politikredsen er i gang med et kompetenceforløb er det naturligvis noget som de øvrige medarbejdere bliver bekendt med, og derved øges fokus på muligheden for selv at søge udvikling. For ledelsens vedkommende åbner det mulighed for at få medarbejdere på en type kurser/udvikling, som man umiddelbart ikke troede var muligt.
- Vi vil meget gerne udvikle såvel undervisningen som strukturerne på skolen, og ser kompetencefonden som en særdeles positiv hjælp til fortsat udvikling af institutionen.
- Folk er blevet mere opm. på vigtigheden af kompetenceudvikling

Øget økonomisk råderum

- Uden disse midler var det ikke blevet til noget
- Midlerne fra Fonden har givet råderum i forhold til de behov for kompetenceudvikling, der drøftes i institutionen
- Midlerne fra kompetencefonden har gjort, at vi har haft mulighed for at tilbyde flere af vore medarbejdere en masteruddannelse
- Midlerne fra 2002-2003 har været anvendt til længerevarende kompetenceudviklingsforløb, og vi har således kunnet imødekomme flere ønsker og behov end ellers. Det drejer sig om diplomlederuddannelse for lærere på vej ud i ledelsesfunktion (2 personer) og HD-forløb o.lign.
- Give den enkelte medarbejder muligheder for kompetenceudvikling i langt højere grad end hvad vi som skole normalt kan tilbyde.
- Midlerne gjorde det øko. muligt at fastholde forløb, som var i gang.

- Skolen har sat fokus på lederudvikling i forbindelse med resultaterne i en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, og Kompetencefonden giver mulighed for økonomisk støtte.
- Viden om kompetencefondens muligheder er med til at gøre udviklingsplanen fra MUS realistisk og økonomisk opnåelig.
- Da Selandia i forvejen har meget fokus på kompetenceudvikling, har kompetencefondens midler primært fungeret som et supplement til den eksisterende kompetenceudvikling.
- Uddannelsen var ikke økonomisk gennemførlig uden kompetencefondens midler
- Midlerne fra Kompetencefonden har gjort det muligt at give en stor gruppe af medarbejdere et løft i forhold til nogle grundlæggende sproglige kompetencer.
- Det er muligt, at søge om kurser som ligger ud over det som institutionen normalt selv har mulighed for at bevillige.
- Lederudvikling har en høj prioritet på arbejdspladsen. Midlerne har muliggjort lederudvikling på meget højt niveau.
- Beskedne midler, men dog et bidrag svarende til ca. 2,5 % af skolens samlede budget til medarbejdernes kompetenceudvikling
- Der er flere medarbejdere der kan se, at det kan lade sig gøre at søge om en uddannelse. Derfor en større interesse for egen kompetenceudvikling.
- Instituttet har gennem længere tid har stor fokus på kompetenceudvikling, men kompetencefondens midler giver mulighed for at arbejde med større udviklingsprojekter.
- Man har mulighed for at give medarbejdere nogle dyrere og længere uddannelsesforløb takket være midlerne fra Kompetencefonden
- Ellers ville det ikke være muligt for dommeren at få pc-kørekort
- Som støtte til længerevarende uddannelser. Da korterevarende kompetenceudvikling ligger inden for budgettet for efteruddannelse.
- Muligheden for at få lidt dyrere udviklingsforløb for enkelte medarbejdere
- Flere midler til rådighed

Nye konkrete udviklingsinitiativer

- Andre typer af kompetenceudvikling vinder frem:
 1. F.eks. ved at det er nemmere for videnskabeligt personale at komme på kurser, som sigter mod generelle kompetencer (fx. projektledelse) - udvider det ellers snævre faglige fokus der er inden for denne gruppes kompetenceudvikling.
 2. Det teknisk-administrative personale begynder også at tænke mere internationalt - og søge til forløb som ellers traditionel har været forbeholdt videnskabeligt personale - f.eks. ophold/kurser i udlandet.
Dvs. begge vores to store medarbejdergrupper får mulighed for at prøve andre typer af kompetenceudviklingsforløb uden at nogen ser skævt til dem.
- Vi har som forskningsinstitut naturligt fokus på kompetenceudvikling - det er grundprincippet i forskernes stillingsstruktur og dermed for den enkeltes karriereudvikling. De midler vi modtager fra kompetencefonden er med til at løfte tværgående kompetenceinitiativer uafhængigt af denne struktur. Projektlederuddannelsen henvender sig således ikke kun til forskere men også til ikke-forskere (sekretariat/adm.) med projektlederansvar.
- Der er i forvejen fokus på kompetenceudvikling - men måske øget fokus på mulighederne for administrative (som via org. aftale har mulighed for tillæg ved deltagelse i visse uddannelser)

- Muligheden for støtte gennem SCKK har medvirket til at kunne fastlægge og gennemføre institutionens systematiske strategiske kompetenceudvikling, hvor der bla. lægges vægt på de formidlingsmæssige kompetencer, og hvor dette sikres ved at uddanne nogle medarbejdere hvert år på den journalistiske højskole
- Vi har interne kursusbudgetter for de enkelte enheder og kompetencefondens midler bruges til særlige kursustyper, som der er valgt en prioritering af.
- Der satses i højere grad mere på at arbejde projektorienteret.

Konkrete tiltag

- Uddannelse
- Pædagogisk & psykologi
- Lærer er under kompetenceudvikling således at han kan varetage undervisning i yderligere et fag.
- En repræsentant har deltaget i sikkerhedskursus således at denne funktion får et bredt forum idet vedkommende varetager den største gruppe medarbejdere i fængslet.
En leder har deltaget i ledelseskursus idet vedkommende er konstitueret i stillingen PT
- Anvendt til at sætte fokus på væsentlige områder i skolens hverdag mhp. at fremme miljø og trivsel, såvel blandt medarbejdere som elever.
- IT-implementering
- Naturvidenskabens position på skolen
- alment fagdidaktisk
- Fremme kompetenceudvikling på særlige områder - eksempelvis: Indsattes fritid, kurser for Samarbejdsudvalg
- Midler har i høj grad bidraget til iværksættelse af pædagogiske videreudvikling

Midlerne har ingen betydning haft

- Der er helt uafhængig af kompetencefonden fokus på kompetenceudvikling som et indsatsområde på skolen.
- De uddannelser der har fået støtte fra kompetencefonden ville være blevet bevilliget alligevel.
- Midlerne giver større råderum for iværksættelse af kompetenceudvikling.
deltagelse i længerevarende uddannelsesforløb afgøres alene af områdets behov - ikke om hvorvidt, området modtager støtte fra kompetencefonden
- De tildelte midler er for få til at iværksætte det nødvendige antal kompetenceudviklingsforløb.
- Har hvert år haft et budget til kompetenceudvikling
- Der var i forvejen stor fokus på kompetenceudvikling. Kompetencefondens midler har ikke bidraget yderligere hertil.
- Har ikke i særlig grad været med til at ændre fokus på institutionens kompetenceudvikling
- De midler, der til dels er meget begrænsede ift. Behovet for kompetenceudvikling, hvorfor midlerne heller ikke har særlig effekt ift. Arbejdet med kompetenceudvikling på organisationsniveau.

Andet

- Der er sat fokus på kompetenceudvikling
- Kompetencefonden har med sit navn medvirket til at fremme arbejdet med kompetenceudvikling
- Kompetenceudvikling er en del af teatrets strategi - hvor midlerne fra Kompetencefonden og ikke mindst U&O fonden er meget væsentlige for implementering.
- Det har betydet, at kurser er gennemført for alle medarbejdergrupper på skolen. Kompetencefonden er med til at understøtte en allerede eksisterende bevidsthed i organisationen om videreudvikling af medarbejderstabens samlede kompetencer.
- Som løftestang for at søge uddannelsen
- Kompetencefonden - og midlerne herfra har givet et stort løft i fbm mulighed for at kompetenceudvikle på arbejdspladsen. På ledelsesmødet den 2. september 04 blev ledergruppen orienteret om to medarbejderes kompetenceforløb vedr elektronisk kommunikation og formidling
- Bevidsthed om professionalismisme
- Kompetenceudvikling udløser også ny løn
- I ansøgningen har SU formuleret en strategi for principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats ved AF Sønderjylland
- Hurtig reaktionsevne når der syntes at være behov for ajourføring af eksisterende kompetencer.
- Der arbejdes til stadighed på at fremme den enkelte undervisers forståelse for at kvalificere sig, og få kompetence, inden for specialundervisningen. vigtigt at vi er i stand til at tale samme sprog.
- Det har gjort det muligt at opsamle og afvikle størstedelen af det samlede personales kortsigtede uddannelsesønsker og –behov iht. MUS-samtalerne.

Bilag E - Institutionernes kommentarer til i hvilken grad Kompetencefonden har været med til at fremme eller ikke fremme en mere strategisk tilgang til kompetenceudvikling indenfor institutionen grupperet efter indhold.

Udarbejdelse af strategi

- Mulighed for ansøgning af midler betyder at institutionen planlægger en strategi for udviklingen
- Skolen har udformet en kompetenceudviklingspolitik
- Midlerne anvendes/blev anvendt i sammenhæng med en plan for strategisk kompetenceudvikling på skolen
- Strategisk kompetenceudvikling er etableret med baggrund i de af kompetencefonden udleverede værktøjer
- Der er blevet udarbejdet en strategiplan.
- Skolen har udarbejdet en overordnet plan for kompetenceudvikling. Samt et større sammenhæng mellem MU-samtalerne og videreuddannelse.
- De langsigtede strategier er kommet i fokus
- Bl.a. kompetencepakken har foranlediget udarbejdelsen af en kompetenceudviklingsstrategi
- Udarbejdelsen af en kompetencestrategi i 2003
- Sagen er, at institutionen er blevet gearet på en anden måde til at tænke i udvikling, ikke blot her og nu, men også med fokus på fremtidige udviklingsområder og fokuspunkter.
- Ansøgningen bevirkede, at der blev udarbejdet en første udgave af institutionens kompetenceudviklingsstrategi.

Konkrete strategiske indsatsområder

- Udbygning af politiets arbejde med børn & unge
- Opgradering af viden om EDB, som kan benyttes til lokalundervisning
- Hovedsamarbejdsudvalget har valgt de strategiske udviklingsområder: Kommunikation på web og efteruddannelse af specialister
- Indsattes fritidsaktiviteter m.v.
- Brug af skriveskabelon og sprogguide er en fælles strategisk beslutning. Alle medarbejdergrupper har opnået kendskab til og brug af værktøjerne via kurset.

MUS og udviklingsplaner

- Kravet om individuelle udviklingsplaner har fremmet den strategiske, mere langsigtede tilgang til udviklingssamtalerne
- Vi arbejder i forvejen med strategisk kompetenceudvikling, men kravet om fx en flerårig uddannelsesplan tog vi straks til os i MUS.

Dialog herunder SU's rolle

- Afstedkommer en debat som måske ellers ikke var taget.

- Princippet om godkende i SU giver i sig selv et mere strategisk fokus
- Chefgruppe, Direktion og SU skal diskutere sig frem til enighed om de vigtigste kompetenceudviklingsmål.
Kolliderer lidt med kravet om den individuelle kompetenceudvikling.
- En pædagogisk proces, der administreres centralt og virker som motiverende faktor for de lokale SU'er.

Midlernes økonomiske betydning

- Midlerne er ret begrænsede i forhold til det samlede forbrug på uddannelse. Institutet har gennem det sidste 1½ års tid arbejdet med strategisk kompetenceudvikling. Midlerne fra kompetencefonden har fremmet muligheden for at opstarte udviklingsprojekter i tråd hermed.
- Beskæftigelsesministeriet nedsatte i forbindelse med oprettelsen af enhedsorganisationen en arbejdsgruppe, der har udarbejdet en model for strategisk kompetenceudvikling. Midlerne fra Kompetencefonden benyttes bl.a. til at understøtte dette arbejde.
- Den lange periode hvor fondens midler står åben for skolen, giver mulighed for, at optage kompetenceudviklingsundervisning.
- Flere medarbejdere og ledere får mulighed for at komme på kursus

Hvad gør institutionen for at kompetenceudviklingen bliver strategisk?

- Med udgangspunkt i strategien for det enkelte område bliver udviklingsplanen tilrettelagt og dermed sker der en strategisk forankring også ved brugen af kompetencefondens midler.
- Forud for uddannelsesforløbet har der været foretaget en planlægning omkring anvendelsen af medarbejderen under og efter uddannelsen.
- Det er svært at svare på i en stor institution som Københavns Universitet, men vi har fokus på det, idet alle enheder årligt skal afrapportere hvilke behov og særlige indsatser der har været på baggrund af MUS, ligesom det skal angives hvor stort et budget man har afsat til kompetenceudvikling
- Svendborg Erhvervsskole har netop investeret i et elektronisk Kompetencesystem, hvor alle ansattes kvalifikationer og kompetencer registreres. Desuden kan medarbejderne byde ind med ønsker til kompetenceudviklingsforløb. Dette overblik gør det muligt at anvende midlerne fra Kompetencefonden i en strategisk sammenhæng.
- MUS blev suppleret med en TUS (team US) og udarbejdelse af kompetenceCV
- Der er deltagelse på tiltag som vedrører kommende arbejdsopgaver.
- Ledere og medarbejdere er blevet bedre til at relatere kompetenceudviklingen til de fremtidige opgaver og måder at løse opgaver på.
- Drøftelse af individuel kompetenceudvikling i forbindelse med MUS kan lettere ses i sammenhæng med institutionens samlede behov for kompetenceudvikling
- Der er større bevidsthed om værdien i at lægge en personlig og en fælles plan for kompetenceudvikling.
- Midlerne bruges primært til længerevarende forløb, som giver den enkelte medarbejder et - både fagligt og personligt - kompetenceløft og dermed danner grundlag for en organisationsudvikling samt bidrager til at forbedre institutionens strategiske position.
- Strategi har vist sig at være nødvendig og nyttig - der bliver tænkt medarbejdergrupper selv om der er individuelle projekter og forankring

- Ved hyppigere drøftelse af skolens strategiske kompetenceudvikling.
- MUS-samtalerne og kompetenceudvikling har en direkte sammenhæng med Personalepolitikken

Midlerne har ingen betydning haft

- Vi havde allerede en plan for strategisk, systematisk kompetenceudvikling
- Strategier vælges af pædagogiske grunde. Kompetencefonden har ikke gjort os mere pædagogisk orienteret.
- Selandias tilgang til kompetenceudvikling har igennem flere år været strategisk baseret - derfor har kompetencefondens midler ikke yderligere bidraget hertil.
- Svaret her bliver nok som i nr 12. a. Vi tænker traditionelt strategisk i fht. kompetenceudvikling. Set i lyset af dette er fonden et velkomment bidrag.
- Den strategiske kompetenceudvikling tænkes generelt ind i forhold til udviklingssamtalerne med medarbejderne, da vi ikke har nogen garantier for støtte fra kompetencefonden.
- Vi har hele tiden haft en klar strategisk indgangsvinkel til kompetenceudviklingen og kompetencefondens midler er så efterfølgende indført til at være en del af strategien.
- Skolen har også tidligere foretaget strategisk kompetenceudvikling
- Der har også forud for tildelingen af midler fra kompetencefonden været opmærksomhed i institutionen på nødvendigheden af strategisk kompetenceudvikling
- Kompetencefonden har ikke direkte været med til at fremme kompetenceudviklingen for institutionen
- Har været en del af AF-Fyns samlede kompetencekoncept siden 2001, men kompetencefonde øger fokus
- I Energistyrelsen var der i forvejen stor fokus på strategisk kompetenceudvikling. Kompetencefondens midler har ikke bidraget yderligere hertil.
- Departementet arbejder allerede strategisk med kompetenceudvikling. Fondens midler understøtter dette arbejde.
- ToldSkat har gennem flere år arbejdet med både kompetencestrategi og individuelle udviklingsplaner uafhængigt af midler fra Kompetencefonden.
- Det har gjort det muligt at gennemføre den i forvejen anvendte strategiske tilgng.

Andet

- Understreget vigtigheden af den brede kompetenceudvikling!
- Et "dialog-punkt" for drøftelse af målsætning
- Den gamle ordning var bedre i tid.
- Her er der nye fleksible muligheder for korte studieorlovsforløb
- enhver medarbejder må ønske netop det/de kurser, som udvikler medarbejderen bedst.
- Medarbejderne ser nogle muligheder for en kompetenceudvikling
- Den er med til at sikre en strategisk langtidspanlægning, og fremme den vedvarende og målrettede udvikling på skolen.
- Faglærte har set nødvendigheden af at have et fælles pædagogisk udgangspunkt

- Mulighederne gennem fonden vil i fremtiden indgå i virksomhedens planlægning for udvikling af medarbejdernes kompetencer.
- Der lægges vægt på dette element i vurderingen af ansøgningerne
- Der er opstået stor interesse for videreuddannelse. Men det tager stadig tid at motivere ældre medarbejdere til uddannelse.
- De udvalgte har nøgelfunktioner som har daglig omgang med et stort antal personalet herved styrkes ligeledes de enkeltes trivsel og kompetencer.
- Da Kursusafdelingen arbejder på det frie kursusmarkedet, har midler medvirket til, at Kursusafdelingen kan adskille sig fra øvrige kursusaktører ved at fastholde og bringe pædagogikken i fokus
- I ansøgningen har SU formuleret en strategi for principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats ved AF Sønderjylland
- FMK er pt. i gang med en fundamental organisationsudvikling, hvorfor der de næste 1-2 mdr. vil herske nogen usikkerhed indtil kompetenceområderne er endeligt fastlagt.

Bilag F - Institutionerne kommentarer til på hvilken måde Kompetencefonden har været med til at fremme eller ikke fremme en mere systematisk kompetenceudvikling indenfor institutionen grupperet efter indhold.

MUS og udviklingsplaner

- Krav om MUS og udd.planer er ved at blive overført til øvrige udviklingstiltag
- Muligheden for at opnå kompetencefondsstøtte opstod på et tidspunkt, hvor Udenrigsministeriets system for medarbejderudviklingssamtaler var under revision og erfaringer fra Kompetencefonden er indgået i tilrettelæggelsen af det nye MUS-system
- Der sker opfølgning på alle medarbejders individuelle kompetenceudviklingsplan i forbindelse med MUS/LUS samtaler.
- Institutionen har i forvejen stort fokus på MUS men det er klart, at der med viden om kompetencefondens muligheder vil kunne fremmes en endnu mere systematisk kompetenceudvikling.
- Der har været øget fokus på betydningen af MUS, ikke mindst fordi det er et krav for at få støtte.
- Systematikken hænger sammen med indsatsen i.f.t. MUS
- MUS - mere systematisk opfølgning på udviklingsmål
- Da der stilles krav om skriftlig udviklingsplan, udviklingsmål og kompetenceprofil ved ansøgningen af midler understøttes derved den systematiske kompetenceudvikling
- Udvikling af kompetencer er blevet et fast punkt på MUS-samtalerne
- De igangværende forløb vedr medarbejders kompetenceudviklingsforløb er stadig så nye, så det endnu ikke er muligt at fremme en systematisk kompetenceudvikling
- Systematikken i kompetenceudviklingen hviler på årlige MUS, som understøttes af skemamateriale. MUS-skemaer har været benyttet i institutionen gennem de seneste 8-10 år
- Realisering af MUS-baseret kompetenceudvikling
- Handlingsplaner udarbejdes ved hvert års MUS-samtaler

Procedurer og retningslinier for midlernes anvendelse

- Ansøgningsprocedure og koncernledelsen behandling af ansøgningerne fremmer en mere systematisk kompetenceudvikling
- De individuelle udviklingsplaner der udarbejdes ifm. MUS. Intern "ansøgningsfrist" også medvirkende til at systematisere (indgår i fast "årsrytme" ved institutionen)
- Der er sat fokus på længerevarende kursusforløb, som giver både deltager og arbejdsplads et større udbytte end de sædvanlige to--dages kurser. Ansøgningsrunderne har givet en højere grad af prioritering.
Skulle drøftes i SU, MUS skulle gennemføres.

- Der har ikke tidligere været fokus på hverken strategi eller systematisk komp.udvikl. Komp.fonden har medvirket til at indføre begreberne i institutionen
- Institutionen har i forvejen arbejdet med systematisk kompetenceudviklingsplanlægning. Men proceduren i forbindelse med ansøgning om midler bidrager måske til at fastholde fokus på kompetenceudviklingen.
- Fokus på at uddannelse skal planlægges og at der skal udarbejdes udviklingsplaner
- Afstedkommer også at ledelsen må forholde sig mere samlet til de fremkomne ønsker om kompetenceudvikling
- Der er fastlagt lokale retningslinjer for anvendelse af midlerne, hvilket fremmer det mere systematiske i arbejdet
- I ansøgningen har SU formuleret en strategi for principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats ved AF Sønderjylland

Dialog mellem ledere og medarbejdere herunder SU's rolle

- Drøftelser mellem ledere og medarbejdere har medført en prioritering af kompetenceudviklingen. SU er nu involveret i processen.
- Det diskuteres en gang om året på chef og SU-møder. Forhindrer enkelt-sagsbehandling og tvinger dem til helikopterperspektiv.
- Midlerne medvirker naturligt at der kommer en diskussion i SU derom. Dette øger fokus på systematisk kompetenceudvikling.
- Princippet om godkende i SU giver i sig selv mere systematik

Midlernes økonomiske betydning

- Bedre finansieringsmuligheder for uddannelsesforløb som institutionen ellers ikke ville have midler til at afholde.
- Der har været mulighed for at gennemføre flere udviklingsforløb.
- Institutionen har gennem de seneste år arbejdet med strategisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Muligheden for støtte gennem SCKK har gjort det muligt i højere grad at fokusere på længerevarende uddannelsesforløb for et større antal medarbejdere. Således har institutionen tidligere gennemført udviklingskurser for grupper af medarbejdere. Uden støtte havde dette ikke været muligt.
- Midlerne rækker overhovedet ikke til en systematisk fremme
- Via den økonomiske bevilling

Midlerne har ikke fremmet en mere systematisk tilgang til kompetenceudvikling

- Midlerne har været anvendt/anvendes i forhold til en allerede lagt plan, som ikke er blevet ændret af det forhold, at midlerne var til rådighed.
- Selandia har længe haft en systematisk tilgang til kompetenceudvikling

- Ud fra ansøgningsmængden kan vi regne med at få et tilskud igen om 5-6 år. Derfor giver det ikke meget mening at tale om systematik men om en støtte som omtalt ovenfor.
- I forvejen relativ systematisk.
- ToldSkat har gennem flere år arbejdet med både kompetencestrategi og individuelle udviklingsplaner uafhængigt af midler fra Kompetencefonden.
- Systemet var indført.
- Systematikken var der i forvejen. Midlerne har kunnet sætte mere fart på udviklingen.
- Om det egentlig har fremmet en systematisering er jeg ikke helt sikker på. Men nye kompetenceområder er der kommet fokus på.
- Der var allerede igangsat en systematisk opfølgning af den enkelte vha. udviklingsplaner. De 5 puljer vi fik tildelt har ikke haft særlig indvirkning på dette arbejde.

Øvrige kommentarer

- Ting tager tid. Vi arbejder på sagen!
- Mulighederne i Kompetencefonden har skabt mere fokus på de generelle uddannelser som f.eks. akademiuddannelserne
- Der er opstået større bevidsthed om hvilke kompetence, der er hensigtsmæssige at fremme.
- Skabt fokus på såvel kravet som til mulighederne for såvel medarbejder som virksomhed
- Læreren har tidligere deltaget i kompetence forløb, det har derfor været en dynamo for skolen og dennes udvikling.
- Når fokus rettes mod kompetenceudvikling, vil det medføre en mere systematisk udvikling
- Den strategiske kompetenceudvikling samtænker både organisationens og medarbejderens behov for systematik.
- Ved at vi så at sige bevæger os fra det ene indsatsområde til det næste.
- At vi opnår en mere ensartet pædagogik på de enkelte linier.
- Kompetence til at foretage dels gruppe - dels individuelle læseprøver på eleverne
- Mere obs på institutionens behov frem for den enkelte
- Systematisere medarbejdernes arbejde med de indsatte - bl.a. fritid
- Systematisk kompetenceafklaring af grupper af undervisere
- Hurtig reaktionsmønster.
- Projektuddannelsen understøtter vores koncept for strategisk kompetenceudvikling hurtigere gennemførelse af grundkurserne
- Kursusafdelingen har gennem de seneste år har fokus på kompetenceudvikling af samtlige medarbejdere
- Både hvad angår strategisk og systematisk tilgang, så har midlerne og Kompetencefonden ikke har betydning - men derimod ved implementering.
- Skolen satser stort på integrering af IT i undervisningen. Det kræver at lærerne er "klædt på" til opgaven.
- Det har fremmet en mere langsigtet tankegang.
- Der trænes i værktøjer, som er besluttet på strategisk niveau.
- Viden pædagogisk og psykologi