

---

## Støtte til arbejdspladsprojekter – alternative muligheder fra fonde og puljer

---

### Helsefonden

Fonden har til formål at støtte forskning og udvikling indenfor det sociale og sundhedsmæssige område.

Det vægtes at projekterne indeholder nyhedsværdi, har implementeringspotentiale og er medvirkende til en forbedret livskvalitet og sundhed for mange borgere.

Ansøgningsfrist: forskningsprojekter behandles én gang årligt med ansøgningsfrist i januar. Øvrige ansøgninger behandles løbende.

Se mere på [www.helsefonden.dk](http://www.helsefonden.dk)

### Trygfonden

Fonden støtter projekter, der øger trygheden i Danmark. Projekter som naturligt hører under fondens fokusområder er sikkerhed, sundhed og trivsel.

Ansøgningsfristen: Regionale ansøgninger 1. marts og 1. september hvert år.  
Landsdækkende ansøgninger 1. marts, 1. september og 1. december hvert år.

Se mere på [www.tryghed.dk/saadan-stoetter-vi](http://www.tryghed.dk/saadan-stoetter-vi)

### Bikubenfonden

Fonden ønsker at styrke unge på kanten i at mestre livet og har særligt fokus på unge i aldersgruppen 13-30 år med komplekse sociale problemer.

Fire kerneudfordringer for unge på kanten

- Relationer og fællesskab
- Styr på hverdagen
- Læringsrum
- Selvværd og handlekraft

Ansøgninger behandles løbende, men der ydes ikke støtte til enkeltpersoner.

Se mere på [www.bikubenfonden.dk](http://www.bikubenfonden.dk)

## **Socialstyrelsens puljer**

Socialstyrelsen administrerer en række tilskudsordninger udmøntet som ansøgningspuljer.

Midlerne fordeles på forskellige områder, og på Socialstyrelsens hjemmeside ligger en puljekalender, som giver overblik over puljerne. Det er også muligt at abonnere på Socialstyrelsens nyhedsbrev hvor puljerne løbende bliver beskrevet.

Se mere på: [www.socialstyrelsen.dk/puljer-og-tilskud](http://www.socialstyrelsen.dk/puljer-og-tilskud)

## **Den kommunale kompetencefond**

Fonden støtter uddannelse på diplom-, master-, eller kandidatniveau inden for det socialpædagogiske område.

Der kan være uddannelser, som er relevante for det enkelte medlem, men som ikke nødvendigvis opnår en bevilling fra fonden (fx coaching, forskellige former for familierapeut og praktikvejledning).

Fonden yder støtte efter princippet om først til mølle.

Se mere på [www.sl.dk/faa-svar/uddannelse/kompetencefonden](http://www.sl.dk/faa-svar/uddannelse/kompetencefonden)

## **Den regionale kompetencefond**

Fonden støtter uddannelse på akademi-, diplom-, master-, eller kandidatniveau inden for det socialpædagogiske område. Endvidere gives støtte til meritpædagoguddannelsen.

Der kan være uddannelser, som er relevante for det enkelte medlem, men som ikke nødvendigvis opnår en bevilling fra fonden (fx coaching, forskellige former for familierapeut og praktikvejledning).

Fonden yder støtte efter princippet om først til mølle.

Se mere på [www.sl.dk/faa-svar/uddannelse/kompetencefonden](http://www.sl.dk/faa-svar/uddannelse/kompetencefonden)

## **Særlig pulje i kommuner og regioner**

I en del kommuner og regioner er der lagt penge til side til særlige indsatser – også på personaleområdet.

Arbejdspladsen kan kontakte sin HR-chef eller den daglige sikkerhedsleder / arbejdsmiljøansvarlige og forhøre sig om muligheder.

## **SPARK yder støtte til MED udvalg og TRIOer**

Ved overenskomstforhandlingerne på det kommunale område har Socialpædagogerne lavet aftaler om, at der er økonomiske midler til psykisk arbejdsmiljø fra en af SPARKs konsulenter.

SPARK yder støtte til seks temaer

- Forandringer og omstillinger.
- Samarbejdet mellem medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen.
- Risiko for vold og trusler fra borgere, brugere eller beboere.
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse.
- Chikane, herunder mobning og seksuel chikane.
- Alenearbejde

SPARK vurderer ansøgningerne en gang om måneden.

Se mere på <https://vpt.dk/psykisk-arbejdsmiljo/send-en-ansogning-til-spark>

## **Pulje til sporskifte**

Virksomheder kan søge midler til sporskifte for nedslidte medarbejdere

Succeskriterierne er:

- at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet, som er i risiko for nedslidning, fordi de ikke længere kan bestride det job eller de arbejdsopgaver, de aktuelt arbejder med
- at nedslidningstruede medarbejdere ændrer jobfunktion i samme virksomhed eller at medarbejderne hjælpes videre til job hos andre virksomheder

Se mere på <https://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-sporskifte-2020/>