



Inspirationskatalog

Fakta og eksempler på "gratis"
uddannelse til arbejdsløse

Forord

Inspirationskataloget er lavet til de faglige afdelinger og a-kasser samt LO's repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd, som et redskab hvor I hurtigt og nemt kan finde de muligheder, der er i lovgivningen for opkvalificering af arbejdsløse.

For hvert af de forskellige uddannelsesredskaber er de lovgivningsmæssige fakta beskrevet. Derefter er der nogle konkrete eksempler på, hvordan forbund, faglige afdelinger eller LO-sektioner har brugt det enkelte redskab til gavn for deres medlemmer.

Vi håber, at kataloget vil inspirere jer til at få mere uddannelse til vores arbejdsløse kollegaer.

Indhold

Fakta om 6 ugers selvvalgt uddannelse for ledige

s. 3

Uddannelsesbaggrund og muligheder
s. 4

Eksempel1: Brug af 6 ugers selvvalgt uddannelse. Digital printoperatør,
s. 4

Eksempel2: Brug af 6 ugers selvvalgt uddannelse. Mangel på offshoremedarbejdere – et eksempel på samarbejde, der førte til uddannelse af arbejdsløse i Esbjerg
s. 5

Fakta om 3-årigt forsøg med udvidet mulighed for kurser/uddannelse med jobplan for nyledige

s. 7

Fakta om 3-årigt forsøg med "opkvalificeringsjob"

s. 8

Fakta om jobrotationsydelse

s. 9

Et eksempel på et jobrotationsprojekt inden for FOA's område
s. 10

Fakta om voksenlærlingeordningen

s. 13

Eksempler på voksenlærlingeordningen
s. 14

Fakta om uddannelsesmuligheder når man er opsagt, men ikke fratrukket

s. 15

Fakta ved virksomhedslukninger og større fyringer

s. 16

Eksempler på faglig indsats ved virksomhedslukninger og større fyringer
s. 17

Da Lindø varslede lukning!
s. 18

Fakta om 6 ugers selvvalgt uddannelse for ledige

Selvvalgt uddannelse betyder, at den ledige ikke skal aftale en jobplan med sit Jobcenter for at deltage i uddannelsen. Den ledige kan komme tidligere i gang med at udvikle sine kvalifikationer ved at få ny eller supplere nuværende uddannelse.

Den ledige har ret til seks uger med selvvalgt uddannelse i de første måneder af ledighedsperioden. For ledige over 25 år skal uddannelsen foregå inden for de første 9 måneders ledighed og for ledige under 25 år inden for de første 6 måneders ledighed. De 6 uger selvvalgt uddannelse opgøres i timer.

Mens der deltages i uddannelsen skal den ledige stå til rådighed for formidlet arbejde, bekræfte sin tilmelding til Jobcenteret hver uge, og have et aktivt CV på Jobnet.dk, med mindre Jobcenteret har dispenseret fra rådighedskravet.

Hvilke uddannelser?

Mulighederne for uddannelser afhænger af den lediges uddannelsesbaggrund.

Uddannelserne deles op i flere kategorier:

- Uddannelse på alment folkeskole- og gymnasie niveau
- Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- Uddannelse på videregående niveau

Uddannelsesbaggrund og muligheder er sammensat i skema bagest.

Økonomiske forhold

Der udbetales uddannelsesyndelse under uddannelsen, hvilket svarer til dagpengesatsen. Uddannelsesyndelsen skal den ledige søge i a-kassen på et særligt skema (se adir.dk). Ansøgningen om uddannelsesyndelse skal være a-kassen i hænde i god tid. Der kan ikke gives støtte med tilbagevirkende kraft.

Ansøgningen kan tidligst afleveres 3 måneder før, uddannelsen begynder.

På arbejdsmarkedsuddannelser kan der efter særlige regler bevilges tilskud til befordring. Deltagerbetaling betales af jobcentret.

Hvad kan a-kasserne/fagforeningerne gøre?

- Vejlede den ledige om mulighederne for 6 ugers uddannelse og opfordre den ledige til at opsøge relevante skoler og uddannelsesinstitutioner for at høre om de konkrete aktuelle tilbud.
- Hjælpe medlemmet med at finde det rigtige kursus og udfylde blanketter.
- Opfordre lokale uddannelsesinstitutioner til at deltage i møder med nyledige medlemmer for at reklamere for deres tilbud til målgruppen.
- Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om at sammensætte relevante tilbud til målgruppen.

Hvad kan de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) gøre?

- I LBR følges op på, hvor meget 6 ugers selvvalgt uddannelse bruges.

Der findes flere informationer om uddannelsesinstitutionerne og deres tilbud samt uddannelsesniveauer på www.ug.dk.

Uddannelsesbaggrund og muligheder

Den lediges uddannelsesbaggrund	Uddannelsesmuligheder - under forudsætning af optagelse på uddannelsen se www.ug.dk		
	Alment folkeskole- og gymnasialt niveau	Erhvervsrettet voksen og efteruddannelse	Uddannelser på videregående niveau
Kortuddannet D.v.s. 7-8 års skolegang suppleret med en erhvervsrettet uddannelse eller 9-10 års skolegang suppleret med 2 års erhvervsrettet uddannelse. Fyldt 25 år med mindre det er forberedende voksenundervisning, ordblind- eller specialundervisning for voksne.	Forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblind-undervisning for voksne. Almen voksenuddannelse (avu) Enkeltfagsundervisning på folkeskoleniveau Specialundervisning for voksne Danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. Hf-uddannelsen og hf-enkeltfag Studentereksamen (stx) Hhx og htx Adgangseksamen til ingeniøruddannelserne Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb, der omfatter dele af flere af de uddannelser, der er nævnt	Arbejdsmarkedsuddannelser på Erhvervsskoler Enkeltfag under Åben Uddannelse Deltidsuddannelser under Åben Uddannelse Individuel kompetencevurdering Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	Videregående uddannelser f.eks. på Erhvervsakademier og supplerende uddannelse under Åben Uddannelse Masteruddannelser Efter- og videreuddannelse i h.h.t. universitetsloven Enkeltfag på universiteter Uddannelser på videregående niveau
Ungdomsuddannelse/ Erhvervsuddannelse, social- og sundhedsuddannelse, landbrugsuddannelse eller en videregående uddannelse, som ikke er anvendt i 5 år			
Videregående uddannelse f.eks. korte (KVU) og mellem lange videregående (MVU) uddannelser			

Lovgivning:

Bekendtgørelse om 6 ugers selvvalgt uddannelse til forsikrede ledige nr. 631 af 26/06/2009

Vejledning til bekendtgørelse om 6 ugers selvvalgt uddannelse til forsikrede ledige fra Arbejdsmarkedsstyrelsen af 29. juni 2009.

Eksempel 1: Brug af 6 ugers selvvalgt uddannelse

Digital printoperatør, 6 ugers kursus for trykkere og andre interesserede på Mediacollege, Ålborg.
Se mere på www.mediacollege.dk

På kurset arbejdes med fremstilling af trykte produkter inden for digitalt print. Fra at producere, planlægge og prøve kræfter med alt lige fra opsætning i de grafiske programmer, til klargøring af tryk

og print til det færdige produkt. Efterbehandling af produktet, for eksempel laminering, montering og falsning, gennemgås sammen med produktionsoptimering via et korrekt workflow. Kurset kan give merit for nogle af fagene i en egentlig erhvervsuddannelse og dermed afkorte uddannelsesforløbet til grafisk teknik.

Kurset indeholder: - Digitalprint og

introduktion til storformatprint.

- Digitalt tryk og print, grafisk produktion og planlægning.

- Programmerne Adobe InDesign CS4, Adobe Photoshop CS4, Adobe Illustrator CS4.

- Jobsøgningsteknik og udformning af CV samt virksomheds- og leverandørbesøg.

Eksempel 2: Brug af 6 ugers selvvalgt uddannelse

Mangel på offshoremedarbejdere – et eksempel på samarbejde, der førte til uddannelse af arbejdsløse i Esbjerg

Da offshore branchen i Nordsøen manglede arbejdskraft, tog 3F Esbjerg Transport initiativ til at samle nogle personer fra 3F's 2. aktør selskab, JobInvest og LO's konsulent, der kort tid efter tog kontakt til Jobcenteret for at finde løsningen på rekrutteringsproblemet.

Der blev udarbejdet et oplæg til løsning af problemet, der blev forelagt Arbejdsmarkedsudvalget i Esbjerg. Der fik vi sat fokus på problemerne og sagen blev sendt til høring i LBR.

LBR gav et høringssvar gående på, at man selvfølgelig burde understøtte ledige i at finde arbejde i offshorebranchen, og samtidig understøtte en af de få vækstbrancher i området. LBR undrede sig også over, at undervisning og certificering omkring sikkerhed alene udbydes af 2 private firmaer – til en meget lukrativ pris, hvilket udgør en barriere for at virksomhederne sender deres medarbejdere på kursus. LBR foreslog derfor, at Arbejdsmarkedsudvalget tog initiativ til at gøre sikkerhedskurserne til AMU uddannelser.

Alle operatører på området blev inviteret til møde, hvor alle de større virksomheder – 9 stk. – mødte frem og indvilligede at indgå i et netværk med henblik på at sikre en ordentlig og relevant rekruttering til området.

Der blev udarbejdet et udkast til forløbsbeskrivelse, som hele netværket – inklusive repræsentanter fra AMU og EUC Vest – tog med til mødet med jobcenterchefen, hvor forløbsbeskrivelsen blev besluttet.

Efter ca. ½ år blev der afholdt evalueringsmøde mellem Jobcenterchefen og netværket. Her konkluderede man ren succes. Ca. 100 ledige havde gennemgået forløbet og fået ordinær ansættelse. Siden evalueringsmødet

er der rekrutteret yderligere ca. 50 personer.

Offshoremarkedet inden for olie og gas beskæftiger samlet set ca. 5.600 medarbejdere i det sydvestjyske område og genererer en omsætning på ca. 7 mia. kr. alene i Region Syddanmark.

En stor del af de beskæftigede er kortuddannede.

Der sker løbende rekruttering af medarbejdere.

En forudsætning for at få beskæftigelse indenfor offshoreområdet er, at de arbejdssøgende har erhvervet et såkaldt sikkerhedscertifikat. Kurset varer 3 dage og kan pt. alene erhverves hos private kursusudbydere til en pris af ca. kr. 16.000.00.

Jobcentrene vægrer sig ved at betale så høj en kursuspris til de arbejdsløse, men de lokale organisationer har sammen med de 9 mest betydende lokale operatører formået at få jobcentret i Esbjerg til at forstå, at det handler om at få de arbejdsløse i ordinært arbejde.

De lokale repræsentanter for lønmodtagerne, de 9 omtalte arbejdsgivere, AMU og EUC Vest har sammen med Jobcenteret designet en forløbskitse, som individuelt kan tilbydes relevante ledige.

Målet er at sikre ledige større mulighed for ansættelse offshore, ligesom det er målet, at virksomhederne løbende kan få den arbejdskraft, de efterspørger, med de krævede kompetencer.

Visitation

- Såvel a-kasser som jobcentre kan visitere relevante ledige til at indgå i projektet.
- Screening foretages af AMU, som ud fra en spørgeramme aftalt med organisationer og arbejdsgivere vurderer den enkelte ledige i forhold til beskæftigelse indenfor offshorebranchen. Denne screening kan munde ud i direkte ansættelse i sektoren. Enten kommer personen i opkvalificering med efterfølgende ansættelse/optagelse i jobbank eller den ledige får besked om, at man ikke mener, vedkommende vil kunne opnå ansættelse indenfor offshore industrien.

Målgruppen for indsatsen

Kendetegn for ledige, som kan visiteres til projektet:

- Kendskab til og motivation for at arbejde i branchen
- Gerne med erfaring eller uddannelse inden for jern og metal, byggeri eller fiskeri
- God fysik
- Ren straffeattest
- Ingen misbrugsproblemer
- Skal kunne være hjemmefra i uger ad gangen
- Skal have realistiske forventninger til lønniveauet i branchen

Særligt om sikkerhedscertifikat

- Bevilling af sikkerhedscertifikat kan ske til ledige, som i øvrigt opfylder de personlige og faglige krav til at blive ansat i offshore branchen og som vurderes ikke at kunne komme i arbejde uden denne indsats.
- Bevilling af sikkerhedscertifikat forudsætter en arbejdsgivererklæring.
- Der bevilges som udgangspunkt kun til nye sikkerhedscertifikater og ikke fornyelse af eksisterende eller nyligt udløbne certifikater.

Fakta om 3-årigt forsøg med udvidet mulighed for kurser/uddannelse med jobplan for nyledige

Jobcentret kan nu – som et forsøg – tilbyde nyledige vejledning og opkvalificering i en jobplan, der løber en længere periode end de hidtidige seks uger.

Dette ligger ud over retten til de 6 ugers selvvalgt uddannelse uden jobplan og kan suppleres hermed.

Hvad er vejledning og opkvalificering?

Tilbuddene kan bestå af korte vejlednings- og afklaringsforløb og særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb, herunder praktik under uddannelsesforløbet og danskundervisning eller ordinære uddannelsesforløb.

Målgruppe

Den ledige må ikke have en erhvervsuddannelse eller anden erhvervsrettet uddannelse, der i niveau og varighed kan sidestilles med eller overstiger en erhvervsuddannelse, medmindre uddannelsen ikke har været anvendt i de sidste 5 år.

Den ledige må ikke umiddelbart kunne henvises til arbejde inden for sit faglige område.

Tidspunkt for tilbud

1. Inden for de første 6 måneders sammenlagt ledighed for forsikrede ledige under 30 år, og som har en forældet erhvervs-kompetencegivende uddannelse.
2. Inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed for forsikrede ledige mellem 30 og 60 år.
3. Inden for de første 6 måneders sammenlagt ledighed for forsikrede ledige, som er fyldt 60 år.
4. Inden for den første sammenhængende periode på 9 måneder for arbejdsmarkedsparete ledige på kontanthjælp eller starthjælp, som er fyldt 30 år.

Krav til tilbud

Der skal være tale om opkvalificering inden for områder, hvor der er gode eller rigtigt gode jobmuligheder.

Disse områder fremgår af Arbejdsmarkedsbalancen på Beskæftigelsesregionernes hjemmesider.

Forsøgsperiode

Fra den 1. august 2009 til den 1. august 2012. Tilbud, der er afgivet i forsøgsperioden, kan fortsætte, indtil tilbuddet udløber.

Hvad kan a-kasserne/fagforeningerne gøre?

- Vejlede den ledige om mulighederne i forsøget ved første møde i a-kassen.
- Rådgive den ledige til at opsøge relevante skoler for at undersøge mulighederne for kurser og uddannelse.
- Rådgive den ledige til at udarbejde et mål med deltagelsen i kurset/uddannelsen inden mødet i jobcentret.
- Undersøge relevante tilbud for medlemmerne, og om der er plads på skolerne.

Hvad kan LBR gøre?

- Drøfte i LBR, hvordan der kan igangsættes uddannelsesforløb under ordningen.

Lovgivning: Bekendtgørelse om forsøgsordninger..nr. 203 af 04/03/2010

Fakta om 3-årigt forsøg med ”opkvalificeringsjob”

Opkvalificeringsjob

For at arbejdsgiverne i højere grad ansætter ledige, selvom de ikke har alle de ønskede faglige kvalifikationer, er der igangsat et tre-årigt forsøg, hvor uddannelsen ikke behøver at blive afholdt i forbindelse med, at ansættelsen påbegyndes, og indholdet af uddannelsen også kan fastlægges senere.

Hvem kan få ”opkvalificeringsjob”

Forsøget omfatter faglærte og ufaglærte ledige samt ledige med en forældet uddannelse.

En ledig, som er dagpenge-, kontant- eller starthjælpsmodtager, skal have haft mindst 3 måneders forudgående ledighed for at kunne indgå i forsøget. De gældende ”tælleregler” anvendes, dvs. at der for dagpengemodtagere skal være tale om sammenlagt ledighed og for kontant- og starthjælpsmodtagere om sammenhængende ledighed.

Uddannelsens varighed

Et uddannelsesforløb må vare 6 uger.

Krav til opkvalificering

Ved ansættelsen er det tilstrækkeligt, at virksomheden og jobcenteret aftaler en ramme for uddannelsen. Uddannelsesforløbet skal købes af en ekstern udbyder, dvs., der må ikke være tale om et uddannelsesforløb, som virksomheden selv foranstalter.

Forsøgsperiode

Fra den 1. august 2009 til den 1. august 2012.

Hvad kan a-kasserne/fagforeningerne gøre?

- Fortælle den arbejdsløse om mulighederne i forsøget ved det første eller andet møde i a-kassen.
- Vejlede den arbejdsløse om, hvordan de kan fortælle arbejdsgiveren om ordningen, og den vej få udvidet mulighed for opkvalificering.

Hvad kan LBR gøre?

- Drøfte i LBR, hvordan der kan igangsættes uddannelsesforløb under ordningen.

Lovgivning: bekendtgørelse om forsøgsordninger nr. 203 af 04/04/2010

Fakta om jobrotationsydelse

Jobrotationsordninger kan laves på flere måder:

- Jobrotation med VEU eller SVU eller
- Jobrotation med rotationsydelse.

Her beskrives kun brugen af den ny rotationsydelse, idet den økonomisk er mere attraktiv og enklere at anvende end den "gamle" model med VEU eller SVU.

Princippet i at bruge jobrotationsydelsen er, at en arbejdsgiver har ret til at få rotationsydelse, når de ansatte deltager i en uddannelse. Betingelserne er:

- at de ansatte får deres sædvanlige løn, mens de uddanner sig
- at arbejdsgiveren skal ansætte en ledig som vikar for den ansatte
- at jobrotationen max må vare op til 12 måneder.

Derimod er der ingen begrænsninger for, hvilken uddannelse det drejer sig om. Dette aftales suverænt mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Målgruppen

Ufaglærte, faglærte og medarbejdere med højere, men forældet uddannelse, kan komme med i rotationsordningen. Uddannelse, der ikke har været brugt inden for de sidste 5 år, betragtes som forældet.

Jobcentrene råder dog over en mindre pulje til rotationsuddannelse af medarbejdere med videregående uddannelser.

Hvilke uddannelser kan indgå i rotationen? De ansatte kan deltage i alle former for offentlig eller privat uddannelse. Der er ingen uddannelsesforløb, de på forhånd er afskåret fra at deltage i. Det er alene arbejdsgiveren og medarbejderen, der aftaler uddannelsesvalget.

Rotationsydelsen

Jobrotationsydelsen for hver ansat, der deltager i uddannelse, svarer til højeste dagpenge plus 60 %. Ydelsen udgør godt 160 kr. pr. time i runde tal.

Arbejdsgivere, der får jobrotationsydelse, kan ikke samtidig få lønrefusion via SVU eller VEU-reglerne. Vikaren kan heller ikke ansættes med løntilskud efter aktiveringsreglerne.

Hvis uddannelsen berettiger til bidrag fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER), kan bidraget udbetales samtidig med rotationsydelsen.

Vikaren

Vikaren skal ved ansættelsens begyndelse have været ledig på enten dagpenge eller kommunale ydelser i mindst 3 måneder.

Vikaren ansættes til overenskomstmæssig løn. Ansættelsen er på fuld tid, hvis den medarbejder vikaren skal afløse er ansat på fuld tid og deltager i heltidsundervisning.

Hvis medarbejderen er ansat på nedsat tid og/eller deltager i deltidsundervisning, sættes vikarens arbejdstid tilsvarende ned. En vikar kan godt vikariere for flere af de faste medarbejdere, så timetallet i rotationsstillingen bliver højere.

Den enkelte vikar kan højst være ansat i en periode på 12 måneder. Rotationsvikarer aflønnes med fuld overenskomstmæssig løn time for time, svarende til lønnen for den ansatte, som går på uddannelse.

Et eksempel på et jobrotationsprojekt inden for FOA's område

Den ny jobrotationsydelse – et næsten totalt ukendt, men et godt redskab

Baggrund

Jobrotation har været kendt i mange år, enten i form af intern rotation på en arbejdsplads, eller som en rotation, hvor ledige ansættes som vikar, medens den fastansatte uddannes. Men til gengæld er den nye jobrotationsydelse ikke så kendt.

På FOA's fagområde er der arbejdet med den nye jobrotationsydelse, for på den ene side at sikre den nødvendige efteruddannelse af de mange ikke-uddannede, der er ansat i kommunerne, og på den anden side arbejde med at skabe et alternativ til den bevidstløse aktivering, som opleves i stort antal på det kommunale område.

I det følgende er beskrevet en model, som primært er brugt i det nordjyske. Men som naturligt ville kunne bruges alle steder og overfor alle faggrupper.

Formål

Rotationsprojektet har som mål:

- at uddanne allerede ansatte pædagogmedhjælpere i X-købing kommune
- at rekruttere og kvalificere ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere (som rotationsvikarer) for på den måde at rekruttere nye medarbejdere
- at erstatte meningsløse aktiveringsforløb i løntilskudsjob med målrettet rekruttering.

Med jobrotationsprojektet vil X-købing kommune og FOA opnå flere effekter samtidig med, at kommunen ingen udgifter har. Tværtom vil forløb med mere end 20 personer kunne være en økonomisk gevinst for kommunen. Derfor indgås der en flerårig aftale med en række klare mål:

- Der skal tilbydes de i dag ikke-uddannede uddannelse som pædagogiske assistenter.
- Der skal rekrutteres et tilsvarende antal nye

medhjælpere til X-købing kommune.

- Det vil blive muligt for X-købing kommune at få ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i arbejde.

- Det vil blive muligt - kontinuerligt - at rekruttere såvel pædagogmedhjælpere som pædagogiske assistenter gennem efterfølgende jobrotationsprojekter.

- Uddannelsesstilbuddet og rekrutteringsindsatsen skal øge medarbejdertilfredsheden og dermed fastholdelsesgraden af medarbejdere i X-købing kommune.

Uddannelsesmuligheden

Pædagogmedhjælpere med 2 års relevant erfaring, som er fyldt 25 år, vil kunne gennemføre uddannelsen til Pædagogisk Assistent som grundlæggende voksenuddannelse (GVU).

GVU er hovedsageligt en skolebaseret uddannelse, fordi der ikke er indlagt de praktikperioder på uddannelsen, som findes på den ordinære uddannelse.

Uddannelsen varer 54 uger og er en individuelt tilrettelagt uddannelse, som i mål og prøver svarer til den ordinære erhvervsuddannelse.

Rotationsvikaren

I projektet skal der bruges mindst 24 jobrotationsvikarer. FOA har af politiske grunde ønsket at vise et særligt socialt hensyn med projektet, hvorfor det er besluttet, at 8 af disse 24 vikarer skal rekrutteres blandt kommunens kontanthjælpsmodtagere. De øvrige 16 vikarer rekrutteres blandt ledige fra de lokale a-kasser.

Uddannelsen til pædagogisk assistent varer 12,5 måneder, men vikarer/afløsere kan max være i jobrotation i 12 måneder, hvis kommunen som arbejdsgiver skal modtage jobrotationsydelse. Derfor vil der blive startet et nyt hold rotationsvikarer op, som varetager

afløsning i de sidste to uger af uddannelsesforløbet. Alternativt kan kommunen beslutte at betale vikarerne/afløserne løn for disse to uger ud af projektprovenuet.

Herefter er der yderligere 24 medarbejdere (en kombination af de tidligere vikarer og i forvejen ansatte pædagogmedhjælpere), som påbegynder uddannelsen til pædagogisk assistent, således at det nye hold vikarer også får 12 måneders vikariat, og så fremdeles "ruller" modellen.

Rotationsvikarerne får efterfølgende garanti for tilbud om job som pædagogmedhjælper i kommunen eller tilbudt deltagelse i den efterfølgende pædagogiske assistent uddannelse i forbindelse med det næste jobrotationsprojekt efter samme principper.

Rekruttering af rotationsvikarer

Rekruttering af de 8 kontanthjælpsmodtagere med mindst 9 måneder på kontanthjælp til rotationsvikarkorpset sker via en særlig indsats fra det lokale jobcenters side med deltagelse af de øvrige relevante kommunale aktører. Det forventes, at der rekrutteres 6 ekstra kontanthjælpsmodtagere, således at der i alt ved opstarten er 14 kontanthjælpsmodtagere. Derved er det muligt for projektledelsen at foretage en visitering af de 8 deltagere, som skal benyttes som rotationsvikarer. Det ekstra antal kontanthjælpsmodtagere kan også imødegå eventuelt frafald samt tage højde for den situation, der kan opstå, såfremt nogle kontanthjælpsmodtagere alligevel ikke finder jobområdet relevant. Rekruttering af de 16 ledige personer med mindst 3 måneders ledighed fra a-kasserne til rotationsvikarkorpset sker ligeledes via en særlig indsats fra de lokale a-kasser.

Opkvalificering af rotationsvikarerne

16 ledige dagpengemodtagere og 8 – 14 kontanthjælpsmodtagere udgør vikarkorpsets bruttostab.

De 24 rotationsvikarer, som kræves til den umiddelbare afløsning i jobrotationsmodellen, samt øvrige op til 6 kontanthjælpsmodtagere deltager på 4 ugers opkvalificeringskurser. Disse er særligt tilrettelagte uddannelsesforløb, der består af:

- 10 dages AMU-kursus i bl.a. relevant faglig kvalificering indenfor det pædagogiske område
- 10 dages AOF-kursus i bl.a. samarbejde, bruger-konflikt håndtering og kommunikation.

Der er i forbindelse med opkvalificeringsforløbet indlagt 4 ugers praktik for vikarerne og ekstra arbejdskraft. Belært af tidligere erfaringer med tilsvarende jobrotationsforløb er det hensigten, at der sker en løbende vekselvirkning mellem kursus og praktik i form af f.eks. 2-3 dages kursus og 2-3 dages praktik etc.

Fastholdelsesnetværk

Der oprettes et netværk for rotationsvikarerne, så de kan mødes jævnligt for at drøfte de faglige og personlige problemstillinger, der måtte opstå i forbindelse med deres vikararbejde. Igennem hele rotationsperioden mødes netværket 2 timer hver 3. – 5. uge. FOA og de relevante tillidsrepræsentanter samt mentorer står for den praktiske netværksafholdelse.

Mentorerne er medarbejdere med lyst og interesse for mentorarbejdet. Disse bliver forudgående kvalificeret i form af deltagelse på et mentor-kursus. Tillidsrepræsentanter frikøbes af kommunen til arbejdet i dette netværk og øvrige opgaver i forbindelse med jobrotationsprojekt. De konkrete kurser og finansieringen aftales med det lokale

Fremtidigt jobsigte for rotationsvikarerne

For såvel de dagpengeberettigede ledige som kontanthjælpsmodtagerne gælder, at der efter endt rotationsperiode (12 mdr.) vil være tilbud om enten fast arbejde som pædagogmedhjælper eller deltagelse i det næste jobrotationsprojekt med henblik på uddannelse som pædagogisk assistent.

Økonomisk motivation for rotationsvikarerne
En dagpengeberettiget ledig får i dagpenge 97,77 kr. i timen. I eksemplet med pædagogmedhjælperne får de løntrin 13, som er 116,57 kr. i timen. Vikarperioden tæller som "død periode", dvs. man bruger altså ikke af sin 2-årige dagpengeperiode.

Økonomiske incitamenter i forbindelse med jobrotationsprojekter

Nedenstående er de økonomiske incitamenter for deltagere/partner i projektet skitseret.

Økonomisk motivation for kommunen/arbejdsgiveren

Uddannelsen vil stort set være gratis for arbejdsgiveren. Der vil på en lang række fagområder, hvor grundlønnen er mindre end 160,00 kr. i timen, være tale om et overskud, der kan bruges til tovholderfunktioner m.v.

Økonomisk motivation for allerede ansatte

De allerede ansatte vil kunne få deres normale løn under uddannelsesforløbet.

Eksempel på økonomien i et jobrotationshold:

Emne:	Udgift:	Indtægt:
Projektledelse	205.000	
Jobrotationsydelse fra jobcentret		8.208.000
Løn til jobrotationsvikarer	6.582.000	
Forforløb for allerede ansatte	225.000	153.000
Kvalificering af vikarer	426.000	
Rapportering	27.000	
Samlet:	7.500.000	8.361.000

I dette eksempel er der et "overskud" på mere end 800.000 kr. Det er vigtigt at få aftalt, hvordan dette "overskud" evt. anvendes på generel styrkelse af efteruddannelsen eller andet, der ville gavne de ledige.

Fakta om voksenlærlingeordningen

Hvis man er over 25 år, kan man skyde genvej til en erhvervsuddannelse ved at blive voksenlærling. Man får den samme løn som en ufaglært inden for området, mens man er i praktik, og virksomheden får et tilskud til lønnen.

Man kan blive voksenlærling inden for brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft, eller hvor der er risiko for, at der bliver det. Det er de enkelte Beskæftigelsesregioner, der beslutter, hvilke brancher der kan tage voksenlærlinge. Man skal derfor kontakte det lokale jobcenter, hvis man vil vide mere om, hvilke uddannelser, der kan tages som voksenlærling i de enkelte regioner.

Hvem kan blive voksenlærling?

Der ydes tilskud til personer, der ved uddannelsens påbegyndelse er fyldt 25 år og ikke har en erhvervsuddannelse eller tilsvarende uddannelse. Til personer med uddannelse gives der dog tilskud, hvis uddannelsen ikke har været anvendt i de sidste 5 år.

Hvis personen har ret til voksenelevløøn efter gældende faglige overenskomster, kan der ikke ydes tilskud til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent eller pædagogisk assistent. Personer, der har afsluttet en erhvervsuddannelse kan dog blive voksenlærling, hvis personen er forsikret ledig og har været ledig i sammenlagt mere end 9 måneder for personer over 30 år og 6 måneder for personer under 30 år.

Hvordan hænger økonomien sammen?

Voksenlærlingen får som minimum mindstelønnen for ikke-faglærte i branchen under hele uddannelsen. Voksenlærlingen skal også have løn fra virksomheden i skoleperioder, men her ydes der et andet tilskud til lønnen (AER-tilskud).

Voksenlærlingetilskuddet er på 30,00 kr. pr. time. Tilskuddet gives til arbejdsgiveren, der så giver løn til voksenlærlingen.

Der kan gives tilskud til voksenlærlingens løn inden for områder, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Arbejdsgiveren har ret til tilskuddet, hvis betingelserne er opfyldt.

Beskæftigelsesregionerne offentliggør hvert halve år en oversigt over de uddannelser, der berettiger til tilskud.

Ordningen administreres af jobcenteret, og tilskuddet kan gives i op til to år af uddannelsesperioden.

Hvad koster det arbejdsgiveren?

Herunder opstilles to eksempler på, hvad det koster arbejdsgiveren at uddanne voksenlærlinge.

For at finde ud af hvad det koster, skal man vide flere ting:

- Medarbejderens overenskomstmæssige løn
- Type af uddannelse (herunder varighed og fordeling af skole/praktik)
- Offentlig støtte (voksenlærlingstilskud og lønrefusion AER)

Eksempler på voksenlærlingeordningen

Serviceassistent (2-årigt forløb, OK/RTLN, løntrin 13 pr. 1.10.2009)

Lønudgift under uddannelsen i alt	459.118 kr.
AER-tilskud til skoleuger i alt	174.580 kr.
Sparet AER bidrag	4.256 kr.
Voksenlærlingetilskud i alt	56.610 kr.
Samlet udgift til vokselev i alt i 2 år	223.672 kr.

Chauffør (meritforløb på 1 år, specialarbejder OK/ATL)

Lønudgift under uddannelsen i alt	251.654 kr.
AER-tilskud til skoleuger i alt	48.720 kr.
Sparet AER bidrag	2.128 kr.
Voksenlærlingetilskud i alt	44.400 kr.
Samlet udgift til voksenlærling i alt i 1 år	156.3406 kr.

Hvordan kommer man videre?

Den ledige skal kontakte det lokale jobcenter, for at få mere at vide om, hvilke uddannelser man kan tage som voksenlærling i regionen. Man kan også kontakte sin lokale fagforening eller a-kasse.

Det er en fordel at have erhvervs erfaring på forhånd. Jobcentret vurderer den ledige, inden man starter på uddannelsen. Man kan gennemføre uddannelsen på kortere tid, hvis

man har nogle af kompetencerne på forhånd.

Hvis en virksomhed vil ansætte en ledig som voksenlærling, kan virksomheden kontakte det lokale jobcenter - se kontaktoplysninger på www.jobnet.dk. Jobcenteret vil hjælpe virksomheden med at finde en voksenlærling, hvis kravene til at ansætte en voksenlærling er opfyldt. Virksomheden kan også annoncere efter voksenlærlinge på www.jobnet.dk – både ledige og Jobkonsulenter vil lede dér.

Ansøgning om tilskud sendes på blanket AF66A (pdf) til jobcentret i den kommune, hvor lærlingens praktiksted ligger. Ansøgning skal vedlægges kopi af uddannelsesaftalen.

Læs mere:

<http://blivvoksenlaerling.dk> Her kan man læse om ordningen og hvordan det strikkes sammen for medarbejdere og arbejdsgivere. Der er også eksempler på voksenlærlinge.

www.aer.dk Her kan man læse om AER-tilskuddet, som gives til arbejdsgivere, når voksenlærlingen er på skole

Fakta om uddannelsesmuligheder når man er opsagt, men ikke fratrudd

Hvis man lige er blevet afskediget fra sin arbejdsplads, men endnu ikke er fratrudd, gælder der særlige regler om VEU og SVU. Det er vigtigt at planlægge eventuel uddannelse, allerede mens man er i opsigelsesperioden – i samarbejde med arbejdsgiveren. Man betragtes først som arbejdsløs, den dag uddannelsen slutter.

SVU

Hvis man begynder på en uddannelse eller kursus med SVU-støtte før opsigelsesdatoen, kan man fortsætte uddannelsen efter man er fratrudd, dog højst 40 uger.

Arbejdsfordeling: Hvis man er på arbejdsfordeling og deltager i uddannelse med SVU, skal man være opmærksom på, at retten til SVU beregnes på baggrund af den gennemsnitlige arbejdstid pr. uge de sidste 10 uger før ansøgningen. Det betyder, at søges der SVU i en periode med arbejdsfordeling, er arbejdstimerne færre og SVU bliver tilsvarende mindre.

Læs mere:

www.svu.dk

www.veug.dk

www.3fuddannelsesnyt.dk

VEU

Hvis man vil på AMU-kurser eller andre erhvervsuddannelser, kan man få VEU frem til den dag, hvor ansættelsen stopper – hvis man er tilmeldt efter man har fået sin fyreseddel. Er man tilmeldt og optaget på kurset FØR man får fyresedlen, kan man fortsætte til uddannelsen er slut.

Fritstillet: Hvis man er fyret og fritstillet fra arbejdspladsen og tilmeldt Jobnet i fritstillingsperioden, er man berettiget til økonomisk støtte som ledig.

Arbejdsfordeling: Hvis man vil på AMU-kurser, mens man er på arbejdsfordeling, skal det aftales med arbejdsgiveren. Deltagelse i kurset sker efter reglerne for beskæftigede. Hvis man ikke har ret til dagpenge, fordi man mangler anciennitet, kan man få VEU-godtgørelse i de uger, man er på arbejdsfordeling.

Fakta ved virksomhedslukninger og større fyringer

Når en virksomhed afskediger medarbejdere i et større omfang, skal det varsles til Det regionale Beskæftigelsesråd. Varslingen skal sikre, at der hurtigt sættes en indsats i gang for de berørte medarbejdere, så de kan finde et nyt job. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt at afbøde følgerne af afskedigelserne. Det kan ske ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

Arbejdsgiveren skal give lønmodtagerne eller repræsentanterne alle de oplysninger, som er relevante for sagen. Der skal mindst gives skriftlig oplysning om følgende:

- årsagerne til de påtænkte afskedigelser
- antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted
- antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører
- hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, for så vidt det ifølge lovgivningen og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelsen hertil
- hvorvidt der blandt de lønmodtagere, som påtænkes afskediget, er adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald, hvordan disse godtgørelser opgøres.

Arbejdsgiveren skal også sende ovenstående oplysninger til det regionale beskæftigelsesråd.

De fyrede kan få 8 ugers opkvalificering inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder samt 2 ugers vejledningskursus. Opkvalificeringen finansieres af den på finansloven afsatte varslingspulje.

Forsøg

Som et forsøg, der løber til og med den 31. dec. 2010, er antallet af arbejdssteder, der omfattes af tilbuddene i varslingsloven forøget. Når mindst 50 % af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 20 ansatte afskediges, kan varslingslovens tilbud anvendes.

Desuden kan der gennemføres jobsøgningskurser i op til 2 uger og tilbud om vejledning og opkvalificering i op til 8 uger, når den afskedigede medarbejder er blevet ledig. Den enkelte person kan dog kun få jobsøgningskurser på 2 uger og op til 8 ugers vejledning og opkvalificering i alt i afskedigelsesperioden og den efterfølgende ledighedsperiode.

Kombination af uddannelsesmuligheder

Ud over uddannelsesmulighederne i varslingsloven og ovennævnte forsøg kan der fortsat arbejdes med de 2 ugers ret til uddannelse, der findes i overenskomsterne. Desuden kan flere uddannelsesmuligheder kombineres med andre voksen- og efteruddannelsesmuligheder i varslingsperioden. Under ledighed er der bl.a. mulighed for at kombinere med 6 ugers selvvalgt uddannelse.

En god start er at få gennemført et kursus om kompetenceafklaring og få lagt en individuel uddannelsesplan for hver medarbejder.

Eksempler på faglig indsats ved virksomhedslukninger og større fyringer

Fødevarerforbundet NNF's indsats i forbindelse med lukninger og fyringer på slagterierne

Der har gennem de senere år været mange udflytninger og lukninger (omorganiseringer) af de danske slagterier. Især mange faglærte og ufaglærte har mistet deres job. Da Danish Crown i 2005 lukkede slagteriet i Hjørring, blev ca. 500 mennesker fyret. I Holstebro i 2009 handlede det om 465, der stod uden arbejde sammen med de over 300 i Rødding og 90 i Esbjerg. I alt har mere end 3000 medlemmer mistet deres job pga. lukninger de seneste år.

De mange lukninger af danske slagterier har givet NNF en unik kompetence til at hjælpe deres medlemmer, når der kommer meddelelser om lukning eller afskedigelser i større omfang. Siden 2005 har NNF haft en central beredskabsgruppe til dette.

Beredskabsgruppen er klar til at støtte de lokale TR, samme dag som en lukning varsles. Der er udarbejdet støttemateriale med bl.a. en drejebog over mulige aktiviteter. Dette tilgår TR straks.

Modellen:

(Forbundet) TR i Danish Crown har lavet en aftale om en socialplan ("Socialaftale") med Danish Crown, hvor det ligger fast, at der straks efter meddelelsen om større fyringer, nedsættes en jobbank og en styregruppe. Styregruppen består af TR, fabrikschefen og en

HR medarbejder. Styregruppen er ansvarlig for jobbanken, at den økonomiske ramme fra Danish Crown overholdes – Danish Crown afsætter 7.500,00 kr. pr. medarbejder, der fyres – og at der bliver søgt offentlige midler til udvidelse af rammen, f.eks. fra varslingspuljen.

Jobbanken etableres for en periode på 9 måneder, fra den dag (ændringerne) lukningen er en realitet. Al viden og information opsamles i jobbanken.

Slagteriet ansætter en "jobbankbestyrer" for en ni måneders periode med sikkerhed for job efter lukningen. SU indstiller personen til jobbankbestyrer. Det er næsten altid en tillidsrepræsentant, der vælges.

Opgaver og netværk

Jobbankbestyrerens opgave er at varetage arbejdet i jobbanken og udarbejde et budget, hvori han løbende disponerer de forventede udgifter. Det vil sige, sikre at alle medarbejdere får en samtale med en kollega fra virksomheden om, hvilket arbejde de kunne tænke sig, hvilken opkvalificering de har brug for, udarbejde uddannelsesplaner osv.

Medarbejderne kan få de samtaler, de har behov for. Jobbanken indsamler den viden og information, som er nødvendig, når en stor gruppe af ansatte skal genplaceres, have opkvalificering og skal formidles arbejde. Jobbanken har kontakt til erhvervskontorer, lokale virksomheder, jobcentret, de lokale faglige

organisationer og medierne. Her kan virksomhederne henvende sig, når de har brug for arbejdskraft.

Modellen har vist sig at give stort udbytte. Rigtig mange kommer hurtigt i arbejde, dels pga. fagforeningernes kendskab til arbejdsmarkedet og dels pga. opkvalificeringsindsatsen, der betyder, at virksomhederne kan få arbejdskraft, der har de kvalifikationer de efterspørger.

Opkvalificering

Der laves aftale med virksomheden om, at virksomheden fortsætter et antal uger efter nedlukning af produktionen. På den måde kan medarbejderne tage uddannelse/opkvalificering med VEU-godtgørelse.

Selv i en vanskelig beskæftigelsessituation har modellen vist sig effektiv.

I forbindelse med lukningen af slagteriet i Holstebro i juni 2009, hvor knap 500 blev fyret, er der i foråret 2010 kun 51, der stadig er arbejdsløse.

Da Lindø varslede lukning!

Den 10. august 2009 meddelte ledelsen på Lindø, at virksomheden lukker i begyndelsen af 2012. I flere fyringsrunder i takt med at de nuværende ordrer på skibe blev færdige, ville de medarbejdere, der ikke selv havde fundet nyt job, blive afskediget. I alt 3000 medarbejdere blev orienteret om denne beslutning.

Den alvorlige beslutning bevirkede, at en række initiativer for at få medarbejderne opkvalificeret og finde nyt job, blev sat i gang.

En aktiv indsats fra jobcentrene

Jobcentrene i Odense og Kerteminde har placeret medarbejdere i lokaler på Lindøværftet, som kan hjælpe de afskedigede medarbejdere og også de medarbejdere, der ikke er afskediget endnu med at undersøge mulighederne for et nyt job og mulighederne for at blive opkvalificeret.

Lindøværftets ledelse har anvist lokaler, hvor jobcentermedarbejderne kan arbejde og tage imod medarbejderne på værftet. Vejlednings- og oplysningsmaterialer om job og uddannelse er udstillet. Desuden er der indrettet et godt uddannelseslokale.

Helt afgørende er det, at

- der er etableret et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem jobcentermedarbejderne, fællestillidsrepræsentanten, de øvrige tillidsrepræsentanter og fagforeningerne, der aktivt hjælper de opsagte medarbejdere på Lindø med at finde job eller komme i gang med en uddannelse
- ledelsen på Lindøværftet bakker op om initiativerne om nyt job og opkvalificering til medarbejderne
- der er tid og mulighed for, at medarbejderne individuelt kan henvende sig til jobcentermedarbejderne, tillidsrepræsentanterne og fagforeningerne for at få hjælp
- alle opsagte medarbejdere på Lindøværftet tilbydes et kursus i kompetenceafklaring og etablering af en individuel uddannelsesplan.
- medarbejdere, der skønnes at have brug for at blive screenet for ordblindhed, får den nødvendige test. Hvis medarbejderen er ordblind, ansøges der om en it-rygsæk til ham/hende
- uddannelsestilbuddene tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker. Hele paletten af kombinationer af støtte og uddannelsesmuligheder i overenskomster og love kan anvendes
- fællestillidsrepræsentanten, tillidsrepræsentanten, fagforeningsafdelingerne og jobcentermedarbejderne gennemfører et flot og ihærdigt oplysnings- og motivationsarbejde vedrørende uddannelse.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk



LO-varenr. 3209
ISBN: 978-87-7735-069-6
ISBN-online: 978-87-7735-070-2