

CASESAMLING JOB-VEU MODELLEN

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

April 2021



Job-VEU modellen ”Projekt JATAK til efteruddannelse”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”JATAK til efteruddannelse”

Projekt JA TAK er et toårigt projekt etableret under Puljen til opsøgende arbejde (2018) samt via HORESTA og 3F PSHR uddannelses- og samarbejdsfond. Formålet er at informere virksomheder og medarbejdere, der er omfattet af Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond om mulighederne for efter- og videreuddannelse og tilskud hertil samt afdække barrierer og muligheder for efter- og videreuddannelse med henblik på at øge virksomhedernes og medarbejderen brug af efteruddannelse og kompetencefonden.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Den fælles udfordring var, at branchens brug af kompetenceudviklingsfonden var for svag i forhold til andre kompetencefonde.

Der var fire hovedudfordringer, der skulle adresseres. Det handler om et behov for at:

- udbrede viden om medarbejdernes ret til 14 dages kompetenceudvikling,
- fastholde og opkvalificere medarbejdere i branchen, hvor der på en række områder er rekrutteringsudfordringer,
- hjælpe virksomheder og medarbejdere med at overskue, hvor de kan få den relevante efteruddannelse.
- ændre oplevelsen af for mange aflyste AMU-forløb på tværs af landet, bl.a. med baggrund i få deltagere.

Derfor indledte de to parter en dialog med branchens virksomheder, Arbejdsmarkeds-kontor Midt-Nord og en række uddannelses-institutioner om at skabe et fælles uddannelseskatalog af de mest efterspurgte efteruddannelses tilbud i branchen.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDAN- NELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDEN
- ✓ VEU-GODTGØRELSE

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

Målet var at komme bredt ud til alle virksomheder og medarbejdere, der er omfattet af kompetencefonden i området og få synliggjort uddannelsesudbuddet og hjælpe virksomhederne og medarbejderne til at se muligheder i efteruddannelse.

Forløbet har ledt til, at der er skabt et fælleskatalog af AMU garanti-kurser¹. Kataloget gør det nemt at overskue kursets indhold, samt hvor og hvornår det udbydes.

Ved udgangen af 2020 var status på landsplan, at 341 virksomheder er kontaktet, og 218 virksomheder besøgt med henblik på drøftelse af efteruddannelsesbehov og muligheder i virksomheden. Heraf er de 102 virksomheder gået i gang med uddannelse og har modtaget kompetencefondsstøtte - svarende til 47% af de besøgte virksomheder.

Projektet har åbnet op til et stærkt og forpligtende samarbejde med en række skoler, der har valgt at indgå med AMU-kurser i fælleskataloget. Derudover samarbejder projekt JA-TAK også med en række andre uddannelsesinstitutioner om fx forberedende voksenuddannelse (FVU), ordblind-undervisning (OBU) og akademiforløb.

¹ Garanti-kurser forstås ved minimum 8 deltagere.

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Forløbet er initieret af HORESTA og 3F PSHR, som i fællesskab besluttede at investere i projektet og søge støtte til projektet. Regionalt er der indgået samarbejde med forskellige uddannelsesinstitutioner, og i region midt-nord har samarbejdet f.eks. omfattet:

- HORESTA og 3F PSHR
- TECHCOLLEGE Aalborg
- Uddannelsescenter Holstebro (UCH)
- AARHUS TECH
- EUC NORD - Kursuscenter Nord
- COLLEGE 360
- EUC NORDVEST
- VEU-koordinatorer i Arbejdsmarkeds-kontor Midt-Nord

Virksomhederne i området har været endnu en central aktør, som helt fra start har været i centrum for projektet.

HORESTA/3F PSHR har været drivende kræfter på dialogen med branchens mange virksomheder med henblik på et målrettet opkvalificeringstilbud til virksomhederne.

VEU-koordinatoren har været facilitator i aktørsamarbejdet og sørget for, at de centrale aktører i projektet løbende er indkaldt til møder med erfaringsopsamling og igangsættelse af nye aktiviteter. VEU-koordinator har ligeledes kunnet bidrage med viden om ordninger og lovgivning på beskæftigelsesområdet.

Uddannelsesinstitutionerne har været en drivkraft for at få skabt et lettilgængeligt uddannelseskatalog til virksomhederne og er medansvarlige for at få forløbene fyldt - ved at være opsøgende over for virksomheder.

Vi har fået etableret et tæt og forpligtende samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Det var vigtigt for os at få uddannelsesinstitutionerne med til at sikre, at flere forløb gennemføres, så de gode oplevelser med efteruddannelse styrkes. Det har flere af uddannelsesinstitutionerne været med på.

Chefkonsulent i Projekt JATAK (3F PSHR/HORESTA)

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Vigtigt at have virksomhederne tæt inde i processen med at definere behov. Forståelse af behovet for den rette timing og indhold af tilbuddet til virksomhederne kan være afgørende for succes.
- ✓ En grundig afdækning af behovet i virksomhederne gør også dialogen med uddannelsesinstitutionerne nemmere. Det bliver lettere for uddannelsesinstitutionerne at byde målrettet ind.
- ✓ De små og mellemstore virksomheder har begrænsede ressourcer til at opsøge og benytte mulighederne for opkvalificering. Der kan derfor være virksomheder, der har brug for håndholdt støtte til at vælge de relevante forløb og faktisk foretage tilmelding til holdene.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling følger tre trin:

1. Afklaring af behov

Initiativet til forløbet er udsprunget af HO-RESTA's og 3F PSHR konstatering af, at der i hotel- og restaurationsbranchen var en relativ lav tilslutning til brugen af efteruddannelse og herunder støtte fra kompetencefonden.

Derfor besluttede parterne at sætte ressourcer af til at afsøge behovet for efteruddannelse. Gennem dialog med virksomheder og medarbejdere blev der sat lys på efteruddannelsesbehovet og nogle af de udfordringer, der ligger i at få iværksat uddannelse.

Ledelsen fra en række uddannelsesinstitutioner blev inviteret til drøftelse af behovene for uddannelse. I den dialog lå en afsøgning af, om uddannelsesinstitutionerne var interesserede i en særlig profilering af efteruddannelsesstilbud og samtidig ville forpligtige sig på at gennemføre kurser - også når deltagertallet var lavt.

Dialogen er udmøntet i en aftale mellem Projekt JA-TAK, udvalgte skoler og Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord om at indgå et samarbejde om at styrke kommunikationen ud til virksomhederne og medarbejderne om kursusmulighederne.

2. Planlægning af forløb

Sammen med uddannelsesinstitutioner har Projekt JA TAK og skolerne fundet frem til 10 kurser i Midt- og Nordjylland, som var gode svar på kompetenceudviklingsbehovet i branchen.

Skolerne har budt ind med, hvilke forløb de gerne vil tilbyde, og en lille arbejdsgruppe, bestående af Projekt JA TAK og Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, har fordelt kursusudbuddet mellem skolerne. En skole tilbyder at stå for opsætning, layout og trykning. (Skolerne har stadig udbudt egne kurser på efteruddannelse.dk)

Skolerne, Projekt JA TAK og Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord har med det afsat udviklet et katalog over de 10 kurser, der er målrettet virksomhederne.

Uddannelseskataloget styrker vores profil hos virksomheder og medarbejdere, og med koordineringen af uddannelsesudbuddet mellem skolerne styrker vi mulighederne for at få fulde hold til kurserne.

Skole i Projekt JATAK

Aktørerne har også planlagt en række aktiviteter for at formidle uddannelseskataloget og sikre, at virksomheder i branchen får adgang til materialet og får taget aktiv stilling til forløbet.

3. Afvikling og opfølgning under forløbet

For at komme ud med budskabet om efteruddannelseskataloget har projektet benyttet sig af en række formidlingskanaler.

Projekt JA TAK har med uddannelseskataloget i hånden været på besøg hos de enkelte virksomheder med målet om at støtte virksomhederne og medarbejderne i at bruge efteruddannelsesudbuddet.

Rådgivningen i den sammenhæng er bred og kan også handle om kompetenceløft via FVU, OBU, akademiuddannelser eller mulighederne for at rekruttere nye medarbejdere.

Uddannelsesinstitutionerne har ligeledes benyttet eget netværk hos virksomhederne til at komme ud over rampen med uddannelseskataloget.

Arbejdsmarkedskontorerne VEU-koordinatører hjælper løbende med at samle aktørerne i projekterne med henblik på at samle op på erfaringer og resultater og justeringsbehov i projektet.

Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord rådgiver bl.a. brancheorganisationer, faglige organisationer og virksomheder på arbejdsfordeling, lønkomensation og varslingstruede omkring VEU-mulighederne bredt, og har under COVID-19 haft et fokus på at italesætte mulighederne for uddannelse over for

hotel- og -restaurant og oplevelsesbranchen med kataloget i hånden.

Der er netop lavet et nyt efteruddannelseskatalog, der bygger på erfaringerne og dialogen med virksomheder og medarbejdere.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, hvis I vil vide mere om JATAK efteruddannelse eller lignende forløb på telefonnummeret 7222 3600 eller mail: amkmidt-nord@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger Job-VEU forløb for beskæftigede på STAR's hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen

”Fibertekniker opkvalificeringsprojektet”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Fibertekniker opkvalificeringsprojektet”

Tekniske servicevirksomheder oplever udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til at rulle fibernet ud i hele landet. I et tæt samarbejde med branchen er der i Midtjylland etableret et målrettet opkvalificeringsforløb med gode resultater fra det første hold i efteråret 2020. Et nyt hold starter op i foråret 2021.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Den tekniske servicevirksomhed, Intego A/S, oplever en mangel på fiberteknikere. Beskæftigelsesfrekvensen blandt elektrikere er høj, og samtidig er der få ledige med kvalifikationer til fibertekniker.

For at skaffe den nødvendige arbejdskraft fandt Intego A/S sammen med Randers Jobcenter og erhvervsskolen Tradium om at udvikle et opkvalificeringsforløb. Idéen opstod i dialogen med virksomheden forklarer Mikael Rasmussen, virksomhedskonsulent hos Tradium:

Dialogen med virksomheden, når vi skal afklare behovet, er den vigtigste. Jeg har ikke nogen redskaber, hvor jeg har kunne måle, om der mangler fiberteknikere, så dialogen er vigtig.

Mikael Rasmussen, virksomhedskonsulent, Tradium

Aktørerne ville udvikle et forløb for den relativt store gruppe af ufaglærte ledige med flair for teknik/hardware og faggruppen IT-supportere og lign., fordi deres baggrund er relevant for erhvervet.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ DEN REGIONALE UDDANNELSESPULJE
- ✓ VIRKSOMHEDSPRAKTIK

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

- 10 ud af 15 kandidater gennemførte opkvalificeringsforløbet
- 7 ufaglærte og 3 udlærte elektrikere gennemførte forløbet og fik efterfølgende job
- Alle 10 kandidater, der gennemførte forløbet, er i dag ordinært ansat hos en af de deltagende virksomheder.

Projektets succes var med til at dække en stor del af arbejdskraftbehovet hos virksomhederne. Virksomhederne i den afgrænsede geografi, hvor projektet blev gennemført, estimerede, at behovet forud for projektet var ca. 20 medarbejdere. Behovet på landsplan er af virksomhederne estimeret til 100+.

Frafaldet undervejs på forløbet skyldes blandt andet tilbud om anden ordinær ansættelse.

Forløbet er efterfølgende evalueret af alle involverede aktører. Evalueringen viste, at opkvalificeringsforløbet skabte gode kandidater til virksomhederne.

På den baggrund har aktørerne videreudviklet forløbet og gentager projektet i foråret 2021 med flere kandidater end det første forløb.

Hvem var nøgleaktører i projektet

Projektet blev til gennem et tæt forarbejde mellem:

- Teknisk servicevirksomhed, Intego A/S
- Jobcenter Randers Erhverv
- Erhvervsskolen Tradium
- Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

Senere i processen blev Dansk El-forbund også inddraget i forhold til at finde kandidater til forløbet.

Intego A/S fik rekrutteringsvirksomheden Xterna med i projektet, for at kunne stille jobgaranti til alle, der fuldførte forløbet. Xterna har et bredt netværk i branchen, som sikrede flere virksomheder stod klar til at modtage kursisterne efterfølgende. For eksempel kom 4 kandidater til virksomheden Norlys.

Virksomhedernes behov er spredt geografisk, derfor er kandidaterne til opkvalificeringsprojektet fundet i et tæt samarbejde mellem jobcentre i kommunerne: Randers, Aalborg, Rebild, Mariagerfjord, Aarhus, Herning og Vejle.

Aktørerne der startede projektet, definerede spillereglerne for projektet, som gjorde det lettere at invitere andre jobcentre til at deltage i projektet.

VEU-konsulenten spillede en aktiv rolle i at invitere de andre kommuner ind i samarbejdet og var en ressource for projektet ift. at dele viden og være tilgængelig for spørgsmål fra alle aktører.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Involver tidligt arbejdsmarkedets parter for at afdække branchens og kommende medarbejderes behov. Det definerede behov er det fælles mål med projektet for alle aktører.
- ✓ Inddrag virksomhederne i hele forløbet fra dag 1; Fra defineringen af behovet, udvælgelse af kandidater, sammensætning og afvikling af kurset og til afviklingen af undervisningen.
- ✓ Anvend et screeningsværktøj til at afstemme med virksomhederne deres forventninger til kandidater til forløbet.
- ✓ Hensigtserklæringer fra virksomheder højner motivationen hos de ledige, skaber engagement ind i projektet hos aktørerne og sikrer virksomhederne tager ansvar hele vejen gennem forløbet.
- ✓ Løbende styregruppemøder sikrer en klar forventningsafstemning, ansvars- og arbejdsfordeling og tæt opfølgning på kandidaterne.
- ✓ Virksomhedernes tilstedeværelse i undervisningen højner motivationen hos kandidaterne. F.eks. indlæg fra nuværende ansatte og praktiske opgaver.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling følger fem trin:

1. Afklaring af behov

Jobcenter Randers Erhverv fik på et virksomhedsbesøg hos Intego A/S en tilkendegivelse om en rekrutteringsudfordring på fiberområdet. Sammen fik de talt sig ind på, at ufaglærte ledige med flair for IT og teknik med et opkvalificeringsforløb kunne få de håndværksmæssige kompetencer og den viden, der skal til for at varetage fiberteknikerjobbet.

2. Planlægning af forløb

Tradium lyttede til behovene hos virksomhederne og lavede et nyt opkvalificeringsforløb med et kursusindhold, der er skræddersyet til branchens behov.

Der var et tæt samarbejde mellem skolen, jobcentrene og virksomhederne om planlægningen af indholdet, fordi virksomhederne kender behovene, og jobcentre kender de ledige kandidaters forudsætninger.

VEU-konsulenten bistod planlægningen med viden og hjalp med at få kurserne med på positivlisten. AMU-kurserne finansieres af det enkelte jobcenter ift. den enkelte kandidat.

Rollefordelingen i forløbet og aftaler, som f.eks. aftaler om minimum deltagerantal, priser og virksomhedernes ansættelsesgaranti, blev nedskrevet i projektbeskrivelsen for at forpligte alle parter på samarbejdet og have fælles spilleregler.

3. Screening til forløb

På baggrund af virksomhedernes forventninger til personlige, sociale og faglige kompetencer hos kandidaterne udviklede Jobcenter Randers et screeningsværktøj til at finde kvalificerede ledige til forløbet.

Jobkonsulenterne i alle jobcentrene i projektet udsøgte ledige og præsenterede forløbet i samtalerne med de ledige. De ledige, der blev visiteret til forløbet, var hovedsageligt dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere. Dansk EL-forbund blev inddraget i processen med at finde kandidater til forløbet blandt deres medlemmer.

Tradium afholdt et informationsarrangement for de ledige kandidater, hvor Intego A/S deltog. Herefter blev interesserede kandidater bedt om sende deres CV og skrive et par linjer om deres motivation for, at Intego A/S og Xterna kunne se, om lysten til at arbejde som fibertekniker var til stede.

Virksomhederne stod for den sidste del af udvælgelsen ved telefoniske og fysiske samtaler med alle kandidater for at stå med 15 kandidater, som de kunne ansætte efter forløbet.

Geografisk nærhed til opgaveløsningen var et vigtigt parameter i udvælgelsen, da det vurderes mere holdbart for arbejdsgiver og arbejdstager. Ligesom kørekort til personbil var krav, da fiberteknikere oftest arbejder på egen hånd ude hos kunderne.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Forløbet består af fem ugers skoleforløb i kombination med fire ugers praktik hos en af virksomhederne. AMU-kurserne er alle på den regionale positivliste i Østjylland.

Undervejs havde aktørerne en tæt opfølgning på kandidaterne via styregruppemøder for at tage frafald og dalende motivation i opløbet.

5. Match mellem borger og virksomhed

Intego A/S og rekrutteringsvirksomheden Xterna stillede en ansættelsesgaranti i en ordinær stilling i minimum 12 uger i udsigt til alle kandidater, der gennemførte opkvalificeringsforløbet.

Alle projektets aktører var meget tilfredse med resultaterne. Virksomhederne oplevede, at de fik kvalificeret arbejdskraft til at dække deres behov plus lidt mere forklarer Henrik Hougaard, afdelingschef i Intego A/S:

”De er super gode og dygtige, dem vi får ind. De har andre kompetencer, som kan supplere os, f.eks. IT-supporter kompetencer.”

Henrik Hougaard, afdelingschef i Intego A/S i Aarhus, medinitiativtager til opkvalificeringsprojektet.

Projektets selvevaluering viste et behov for et par finjusteringer til næste forløb, blandt andet, at flere af kandidaterne havde behov for mere basalt kendskab til specialværktøjer. Derfor har skolen udvidet forløbet med 14 dage for det næste hold i foråret 2021.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, hvis I vil vide mere om fibertekniker opkvalificeringsprojektet på telefonnummeret 72 22 36 00 eller mail: amkmidt-nord@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STAR's hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen ”Industrimedarbejder - intro til industri- operatør”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Industrimedarbejder - intro til industrioperatør”

Der er høj efterspørgsel på faglært arbejdskraft inden for fremstillingsindustrien. I et samarbejde mellem jobcentre, arbejdsmarkedets parter, virksomheder og en erhvervsskole er der i RAR Østjylland blevet skabt et introduktionsforløb til industrioperatøruddannelsen, som skal skabe et kompetenceløft for beskæftigede og interesse hos ledige for uddannelsen og erhvervet.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Ambitionen med industrioperatørprojektet er, at ufaglærte beskæftigede medarbejdere samt ledige brancheskiftere begge opnår faglært uddannelse.

Industrigruppen i Randers med deltagelse af bl.a. 3F, Dansk Metal, Dansk Industri, skolen Tradium og Jobcenter Randers har gennem flere år haft et fast samarbejde med fokus på industrien. Aktørkredsen mødes løbende om arbejdskraftbehovet i lokale industrivirksomheder.

Tradiums virksomhedsnetværk pegede i 2018 på en stor efterspørgsel på faglært arbejdskraft. Virksomhederne i industrien havde dels vanskeligt ved at rekruttere nye faglærte industrioperatører, og dels var mange ansatte i industrien ufaglærte, med et behov for kompetenceløft.

Derfor blev der under industrigruppen indledt et samarbejde om at etablere et introduktionsforløb til området.

Med forløbet var det ambitionen at skabe rum til et kompetenceløft af beskæftigede ufaglærte medarbejdere i industrien ved at opkvalificere ledige, der er motiveret for brancheskift, til at træde ind i deres arbejdsfunktioner. Hele konceptet bygger på, at både de beskæftigede ufaglærte og de ledige borgere, opnår målet, som er faglært industrioperatør. Uddannelsesforløbet foregår 1:1.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

- I det første forløb kom 90% af deltagerne i selvforsørgelse efter forløbet.
- I de følgende to forløb er mere end 75% af deltagerne i selvforsørgelse efter forløbet.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN
- ✓ DEN REGIONALE UDDANNELSESPULJE
- ✓ VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Hvem var nøgleaktører i projektet

Forløbet er blevet til i et samarbejde mellem:

- Jobcenter Randers og Mariagerfjord
- Tradium
- Dansk Industri
- Dansk Metal
- 3F
- Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

3F, Dansk Metal og Jobcenter Randers har været initiativtager ift. etablering af Industrigruppen, som fungerer som styregruppe for projektet. Arbejdsmarkedets parter er naturligt en del af tilrettelæggelsen af forløbet og kan trække på deres netværk i virksomheder, når der er brug for det.

Projektet driftes af en styregruppe fra Jobcenter Randers, Mariagerfjord sammen med Tradium, som også er hovedaktørerne i projektet.

Tradium har som erhvervsskole tilrettelagt og afviklet forløbet. Tradium og Jobcentrene har etableret et meget tæt samarbejde under forløbet om at udvælge de rette virksomheder og kandidater til forløbet.

Jobcenter Randers og Mariagerfjord har haft ansvar for både at skaffe virksomheder med praktikpladser til forløbet, finde motiverede ledige til projektet og følge op på deltagerne under forløbet.

Det betyder meget, at vi i Randers og Mariagerfjord har samme organisering af den virksomheds- og borgervendte indsats i jobcentrene. Det gør det nemt at samarbejde.

Jobcenter Mariagerfjord

Praktikvirksomhederne i forløbet er primært fra de to kommuner og nærliggende kommuner, hvor der er mange produktionsvirksomheder. Virksomhederne har igennem hele forløbet haft en aktiv rolle i forhold til praktikken og opkvalificeringsmodulet samt i forbindelse med matchningen af den enkelte ledige med en virksomhed.

VEU-konsulenten fra Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord har kunnet byde ind med viden om beskæftigelses- og uddannelsesordninger og positivlister.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Etableringen af en lokalt branchenetværk i Industrigruppen har haft stor værdi for at skabe et tæt samarbejde og gode relationer mellem parter, skole og jobcenter. Det letter samarbejdet i konkrete projekter.
- ✓ Det er væsentligt at have én aktør der tager sekretariatsfunktionen i projektet
- ✓ En konkret projektplan med klare aftaler om ansvar og rollefordeling understøtter det gode samarbejde.
- ✓ Invester i matchet mellem ledige og virksomheder.

Hvordan blev projektet afviklet?

Forløbet følger fem trin:

1. Afklaring af behov

I 2018 gik Tradium og Jobcenter Randers i dialog omkring skabelsen af industrioperatørprojektet, og Mariagerfjord Kommune blev en del af projektet i 2019. Disse tre interessenter oplevede stor efterspørgsel på faglært arbejdskraft i deres netværk.

2. Planlægning af forløb

Planlægningen af forløbet er sket i en arbejdsgruppe med Tradium og Jobcentrene som hovedaktører. Der er udarbejdet en detaljeret projektplan, som fungerer som en samarbejdsaftale mellem de deltagende aktører. Det har en stor værdi at sikre fælles konsensus af forløbet.

Det er en væsentlig ide for projektet, at have fokus på kompetenceløft af både beskæftigede og ledige. Tradium har sammensat et introduktionsforløb til job i branchen for ledige med veksling mellem undervisning og praktik. Alle undervisningsmålene for forløbet ligger som AMU-kurser på RARs positivliste - det sikrer at jobcentrene har gode muligheder for at finansiere forløbet.

De ledige matches i forløbet med virksomheder, som gennem indslusning af ledige får mulighed for at opkvalificere egne ufaglærte medarbejdere.

Det har været en væsentlig del af planlægningsforløbet at sikre, at virksomhederne er med på idegrundlaget og alle aktører har bidraget til at sælge konceptet til lokale virksomheder.

Jobcentrene har haft et særligt ansvar for at rekruttere virksomheder til forløbet.

3. Screening til forløb

Sammen med deltagende virksomheder har Jobcenter Randers og Mariagerfjord udviklet en profil for de ledige, som jobcentrene har anvendt i screeningen til forløbet. Vigtigst er, at de ledige er over 25 år og motiveret for et job som industrioperatør. Det bruges af rekrutteringskonsulenterne til at finde interesserede kandidater.

Op til forløbsstart investeres der også meget i at markedsføre forløbet. Lokale medier, sociale medier m.v. anvendes til at komme ud med budskabet om forløbet til ledige.

Jobcentrene har stået for at lave præsentationsmateriale til ledige på informationsmødet, hvor Tradium har været tovholder på informationsmødet på skolen for interesserede kandidater og virksomheder.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Forløbet består af 4 dele:

Del 1: 5 uger (Alle ledige)

I forløbets første del, er der fokus på udvikling af kursistens personlige realkompetencer ind imod den lokale industri. Som en del af forløbet lægges der 4 virksomhedsbesøg med fokus på: Sikkerhed, tavlemøder, arbejdsmiljø og LEAN.

En tovholder fra Mariagerfjord Kommune og Jobcenter Randers har været til stede på første undervisningsdag for at besvare spørgsmål.

Kursisterne får udarbejdet et personligt CV for at fremme søgningen af praktik - og lærepladser, og give virksomhederne ensartet overblik af kandidaterne. Ligesom Tradium afholder en Job-café for kandidaterne.

Del 2: 4 ugers praktik hos virksomhed (individuelt)

For at sikre bedst muligt interaktion mellem kurset og de kompetencer virksomhederne efterspørger, indeholder forløbene 4 ugers individuel virksomhedspraktik.

Skolen udfører i samarbejde med kommunen opfølgning i virksomhederne på virksomhedspraktikken. Og efter første praktikperiode er endt skal der så vidt muligt planlægges et møde, hvor der kan diskuteres en uddannelsesaftale.

Del 3: 3 uger (alle deltagere)

I forløbets tredje del er der fokus på kursisters kompetencer i forhold til den lokale industri. Som en del af forløbet sendes kurserne på to virksomhedsbesøg.

Jobcenteret har en person på skolen én gang om ugen for at besvare spørgsmål fra kandidaterne.

Del 4: 4 ugers praktik hos virksomhed (individuelt)

Forløbet afsluttes med en fire ugers praktik.

Skolen udarbejder efter forløbet en realkompetencevurdering for hver af de kursister, som tilbydes uddannelsesaftale med en virksomhed.

Gennemførelse af forløbet med virksomhedspraktik giver 10 ugers merit til grundforløbet på industrioperatøruddannelsen.

5. Match mellem borger og virksomhed

Processen med ”matchning” af kandidater til virksomhederne sker i samarbejde mellem den udpegede rekrutteringskonsulent fra jobcenteret og Tradium. Det sker på baggrund af CV’er, som kandidaterne den første dag er blevet bedt om at udfylde.

Der afsættes en hel dag til at tale kandidaterne igennem og vurdere hvordan de passer ind i de rammer, som virksomhederne kan tilbyde.

Vi investerer meget i matchningsprocessen. Det kan kræve flere runder at finde det rette match, men det er godt givet ud ift. at få skabt det gode resultat med forløbet.

Leder på Tradium

Virksomheder og ledige får herefter mulighed for at møde hinanden og det kan sommetider betyde, at matchningen må åbnes igen.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, hvis I vil vide mere om ”Industrimedarbejder - intro til industrioperatør”, på telefonnummeret 72 22 36 00 eller mail: amkmidt-nord@star.dk

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen ”SOSU Start”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”SOSU Start”

Det kommunale social- og sundhedsområde mangler faglærte medarbejdere og behovet vil stige i fremtiden som følge af flere plejekrævende borgere. I Region Syddanmark er alle interessenter blevet inddraget i udviklingen af et introduktionsforløb for ledige, som et nyt tiltag til at få flere faglærte til faget.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Social- og sundhedsområdet har RAR Sydjylland identificeret som et mangelområde, hvor der er akut og fremtidig mangel på kvalificeret arbejdskraft. I de seneste 5 år har social- og sundhedsassistent i Sydjylland i 8 ud af 10 halvår været et mangelområde eller omfattende mangelområde, jf. Arbejdsmarkedsbalancen.

Der er behov for at skabe interesse for faget hos flere ledige, så det øgede antal elevpladser i mange kommuner kan blive fyldt op.

Med henblik på at styrke koordinationen og samarbejdet inden for sektoren samlede RAR Sydjylland alle interessenter til en temadag om at tilrettelægge et forløb, der kan løfte flere til faglært niveau inden for SOSU-området.

Ved at gå flere kommuner sammen om forløbet kan hver kommune profitere af, at der kan samles nok deltagere til, at SOSU-skolen kan garantere, at forløbet gennemføres.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

- 26 ud af 41 deltagere fra de fire kommuner er efter forløbet startet på en erhvervsuddannelse.

Forløbet har således været en vej ind i faget for mange. De resterende har enten fået et vikariat eller sommerferiejob i faget eller blevet afklaret om, at de skulle søge job i andre fag.

Deltagerne har både været under og over 25 år samt været både ufaglærte og faglærte, der ville skifte branche.

På baggrund af det første forløb i 2020 bygger aktørkredsen videre på de positive erfaringer og gennemfører et justeret forløb i 2021.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN
- ✓ VIRKSOMHEDSPRAKTIK
- ✓ DEN REGIONALE UDDANNELSESPULJE (ved andet forløb)
- ✓ LØNTILSKUD (ved første forløb)

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektet har samlet aktørerne:

- Billund, Esbjerg, Fanø, Vejen og Varde kommuner
- FOA
- SOSU Esbjerg
- VEU-kordinator i Arbejdsmarkedskontor Syd

Kommunerne er involveret i forløbet både som jobcenter og arbejdsgiver for kommende medarbejdere på ældreområdet.

På temadagen tilkendegav Billund, Esbjerg, Fanø og Vejen kommuner interesse for både som arbejdsgiver og jobcenter at gå i gang med et projekt med rekruttering af ledige ind i området. Herefter kom Fanø, Vejen og Billund kommuner med. Det blev starten på et tæt samarbejde om at udvikle et indslusningsforløb til området. I forbindelse med opstarten af forløb nr. 2 i 2021 er Varde Kommune også blevet involveret i forløbet.

FOA er med til at give deres opbakning til forløbet og formidler deres medlemmers behov. FOA har undervejs imødekommet det store behov i forhold til at få vejledt nuværende og kommende medlemmer om løn- og overenskomstforhold samt givet information om arbejdsforhold. Både i forbindelse med rekruttering af deltagere og under forløbet.

SOSU Esbjerg er uddannelsesstedet og tilrettelægger et forløb med de relevante kurser.

VEU-kordinatoren er tovholder og facilitator af det tværgående aktørsamarbejde om projektet. VEU-kordinatoren har sørget for arbejdsgruppemøder, sørget for kommunikationen og sat viden om ordninger og lovgivning på beskæftigelsesområdet i spil.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Nedsæt en arbejdsgruppe, hvor alle involverede aktører er repræsenteret fra start for at sikre fælles kommunikation, koordination og opfølgning.
- ✓ Formulér en projektplan skriftligt for at forpligte alle parter og skabe gennemsigtighed i aftaler.
- ✓ Sørg for et tæt samarbejde mellem jobcenter og arbejdsgiver om en grundig screening af ledige til forløbet, baseret på, hvilke kvalifikationer arbejdsgiverne kigger på.
- ✓ Arranger oplæg fra arbejdsgivere på informationsmøder med ledige, som kan være med til at afklare den enkelte ledige. Arbejdsgiverne kan blandt andet fortælle om, hvad man søger hos kommende medarbejdere, og hvad man får i jobbet.
- ✓ Sæt beskæftigelses- og uddannelsesordningerne i spil i projektet ved at skabe forskellige muligheder videre fra forløbet til faglært, f.eks. uddannelsesløft og voksenlærlineordningen.
- ✓ Stil åben vejledning til rådighed for de ledige i opstarten og undervejs. Det kan både være spørgsmål til jobcenteret vedr. forpligtelser som ledig under forløbet eller til den faglige organisation ift. vilkår i branchen.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling følger fem trin:

1. Afklaring af behov

Initiativet til forløbet er udsprunget af et temamøde om manglen på arbejdskraft inden for SOSU-området, hvor RAR Syddjylland har samlet ledere og udvalgte nøglemedarbejder i jobcentre, uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere og relevante organisationer.

Formålet med temadagen er at belyse muligheder inden for SOSU-området fra flere perspektiver.

2. Planlægning af forløb

Aktørerne har udarbejdet en detaljeret projektbeskrivelse og projektplan i fællesskab, som fungerer som fælles forventningsafstemning og et styringsredskab for projektet. Samtidig har projektplanen den fordel, at det har været nemmere at viderefremidle forløbet i egen organisation og invitere flere kommuner ind i samarbejdet.

I starten har det været Esbjerg Kommune, der tog teten og har udviklet forløbsbeskrivelsen sammen med SOSU Esbjerg, som har budt ind med relevante kurser. VEU-konsulenten understøtter processen med alt det skriftlige materiale omkring projektet.

Herefter har kommunerne afgivet en interesseklæring i forhold til, hvor mange kandidater den enkelte kommune forventer

Det er helt afgørende, at alle de centrale aktører, der samles om bordet - bliver enige om formål og mål. Indgår forpligtende aftaler og melder ind på, hvad de kan gøre for at understøtte forløbet.

Jobcentermedarbejder

at kunne ansætte som vokselever efterfølgende.

3. Screening til forløb

Hvert jobcenter har tilrettelagt screeningen til forløbet i samarbejde med uddannelseskoordinatoren i ældreplejen, så det passer til lokale forhold. For eksempel i Billund Jobcenter inviterede de alle ledige til et informationsmøde. I andre jobcentre har hver sagsbehandler screenet gennem det almindelige kontaktføreløb med de ledige.

For de kandidater, der er blevet screenet til forløbet, er der inden opstart af forløbet gennemført afklarende samtaler på skolen med deltagelse fra jobcenteret og arbejdsgiveren.

Efter afholdelsen af samtaler, udarbejder jobcenterne en indstillingsliste til SOSU Esbjerg. Listen indeholder også oplysninger om læse-, skrive- og regnefærdigheder, så skolen kan tilrettelægge undervisningen ud fra målgruppen.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

SOSU Start er et SOSU introducerende uddannelsesforløb med praktik, som forbereder deltagerne til det efterfølgende praktikforløb på plejecentre eller hjemmepleje samt efterfølgende optagelse på en SOSU-erhvervsuddannelse.

Forløbet er sammensat på baggrund af to AMU-uddannelser og består af en veksling mellem skole og praksis. På grund af COVID-19 er der sket justeringer i det oprindelige forløb.

I det første forløb har forløbet set således ud:

- 1 uges skole
- 3 ugers praktik hos et lokalt plejecenter
- 3 ugers skole
- 9 ugers løntilskud (blev det ikke helt til pga. COVID-19)
- Derefter starter kandidaterne som SOSU voksenelev i den lokale kommune.

Ved afslutningen af praktikken afklares det med den enkelte i samråd med praktikstedet, jobcentret og SOSU-skolen, om kandidaten ønsker et fremtidigt job inden for branchen. I så fald indgås en aftale med jobcenteret og arbejdsgiver om en voksenelevplads, hvis forløbet gennemføres tilfredsstillende. Samtidig afklares, om der er behov for anden faglig opkvalificering for at blive optaget på enten social- og sundhedsassistentuddannelsen (SSA) eller social- og sundhedshjælperuddannelsen (SSH).

Inden opstart på uddannelsen har det oprindeligt været tanken, at kandidaterne skulle have været ansat i 8 ugers løntilskud for at blive endelig afklaret, og det er også her, evt. anden faglig opkvalificering gennemføres. På grund af COVID-19 har det ikke været muligt for alle at starte i løntilskud. For nogen har der været en kortere praktik.

Skole og jobcenter har tæt kontakt til de ledige undervejs i hele forløbet, og skolen

Det er generelt godt at arbejde med kombinationsforløb, fordi mange af deltagerne har forbehold overfor skole. Praktikforløbene er gode til at bryde forløbet op i mere overskuelige delforløb og godt til at give deltagerne succesoplevelser.

Jobcentermedarbejder

rapporterer fravær undervejs til arbejdsgruppen, så frafald kan forebygges.

Til det andet forløb er der foretaget nogle justeringer, så forløbet ser således ud:

- 5,5 ugers skole
- 4 ugers praktik
- 3 dages skole
- 2,5 ugers praktik
- Derefter starter kandidaterne som SOSU voksenelev i den lokale kommune.

5. Match mellem borger og virksomhed

Det er uddannelseskoordinatorerne i kommunernes ældreplejen, som ud fra deres kendskab til de lokale plejecentre matcher deltagerne i praktikkerne.

De matcher blandt andet ud fra deres viden om kulturen på de enkelte arbejdssteder.

Inden arbejdsgiveren ansætter deltagerne på GF2, så de starter på uddannelsen med løn, har de en samtale med eleverne for at beslutte, om de vil tilbyde dem en uddannelsesaftale med voksenelevløns.

De kender deltagerne, fordi de har fået informationer om den enkelte deltager fra jobcenter og praktiksted undervejs i forløbet, derfor kan matchet foretages meget håndholdt. I Esbjerg har ledelsen af plejecentrene også være involveret i beslutningen om, hvem der ansættes som voksenelev.

Hvis en af deltagerne, der har gennemført forløbet, ikke får en elevaftale, har jobcenteret opfølgning på deltagerne ift. afklaring af job- og uddannelsesmuligheder. Nogle af deltagerne, der ikke startede direkte på en erhvervsuddannelse, er efterfølgende blevet ansat i et vikariat eller sommerferiejob på et plejecenter.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Syd, hvis I vil vide mere om SOSU Start forløbet på telefonnummeret 7222 3800 eller mail: amksyd@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STAR's hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen "Tagdækker Trainee"

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Tagdækker Trainee”

I et samarbejde mellem offentlige og private aktører er der skabt et unikt rekrutterings- og opkvalificeringsforløb for udsatte unge målrettet tagdækkerbranchen med jobgaranti. Et kombinationsforløb med praktisk orienteret undervisning, praktik i en lokal virksomhed og teambuildingtur med fokus på personlig udvikling, som klæder unge uden uddannelse på til faget.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Tagdækkerbranchen er udfordret på at skaffe kvalificeret arbejdskraft til branchen. Samtidig står mange virksomheder i branchen i de kommende år over for et generationsskifte, hvor mange erfarne går på pension.

Der er både her og nu og på længere sigt et behov for tilførsel af kvalificeret arbejdskraft til branchen. Samtidig har små- og mellemstore virksomheder svært ved hver for sig at finde frem til de rette kandidater.

Phønix Tag Materialer A/S gik derfor utraditionelle veje i bestræbelserne på at hjælpe hele tagdækkerbranchen med at skaffe kvalificeret arbejdskraft og samtidigt hjælpe udsatte unge uden uddannelse ind på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

For at tiltrække unge til branchen er der skabt et forløb med unikke rammer for opkvalificeringen med en campustankegange, hvor elever bor på Vejen Idrætscenter under skoleperioderne. Samtidig er der et stort fokus på personlig udvikling og opbakning for at holde de unge ude af f.eks. problemer med misbrug, hjemløshed eller kriminalitet.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

68 trainees har deltaget i de tre første trainee-forløb i 2019 og 2020. For dem er der efterfølgende sket det, at:

- 20 trainees er efterfølgende gået i ordinær uddannelse i branchen
- 35 trainees er efterfølgende gået i ordinær beskæftigelse, enkelte i en anden branche
- 13 trainees er efterfølgende gået i en anden retning.

Forløbet er løbende blevet evalueret sammen med virksomhederne og jobcentrene. Et nyt hold starter op i foråret 2021.

Det gode ved projektet er, at de unge starter med praktik, så skal de i skole, praktik og skole, og derefter kommer de i lære. Så har de set hele paletten, inden de starter i lære hos os.

Bo Hauberg, enterpriseleder, IFA Tagdækning

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ DEN REGIONALE UDDANNELSESPULJE
- ✓ VIRKSOMHEDSPRAKTIK
- ✓ LØNTILSKUD
- ✓ MIDLER FRA SATSPULJEN

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektet er udviklet og gennemført i et unikt samarbejde mellem private og offentlige aktører:

- Phønix Tag Materialer A/S
- HETAG Tagmaterialer A/S
- Jobcentre over hele landet
- 60 tagdækkervirksomheder
- 3F - Fælles Fagligt Forbund
- Learnmark Efteruddannelse
- STAR - AMK Syd
- Rockwool A/S, JUAL A/S, Jevith A/S, Jet Domex A/S, Otto Schachner A/S og Vejen Idrætscenter

Phønix Tag Materialer A/S har været initiativtager og projektleder i udviklingen af traineeforløbet. De afklarede behovet for indholdet i forløbet med arbejdsmarkedets parter og branchens virksomheder og mestre i hele landet. Forløbets faglige indhold blev afstemt i samarbejde med projektets deltagere og tagdækkervirksomhederne. 60 virksomheder tilmeldte sig forløbet og har tilbudt praktikpladser til de ledige.

Learnmark Efteruddannelse udbyder kursusforløbet og stiller lærere til rådighed for undervisningen i samarbejde med Phønix Tag Materialer A/S.

Arbejdsmarkedskontor Syds VEU-kordinator har bidraget til at åbne døre ind til landets jobcentre og koordineret det samarbejde, som var afgørende for at få deltagere fra hele landet.

Gennem en screening af de ledige har det enkelte jobcenter fundet kandidater i deres kommune, der matchede de ønsker og krav, virksomhederne havde.

Som indledning til projektet har mestrene i praktikvirksomheder mødt kandidaterne i en 2-3 ugers praktik (i alt er der mulighed for 6 ugers praktik) som en udvidet screening til forløbet, hvor den unge og mesteren kan se hinanden an, hvilket giver muligheder for at sikre, at der er skabt det rette match.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Sørg for en tæt dialog med arbejdsgiverne om målgruppen og lav en forventningsafstemning med virksomheden om ønsker og krav. Med en målgruppe med andre udfordringer ud over ledighed er det vigtigt at afstemme forventningerne med virksomhederne, så de er med til at løfte den rummelighed og ekstra opfølgning undervejs i forløbet for at projektets lykkedes.
- ✓ Campus-faciliteter kan være en god idé for unge uden uddannelse. Det gør forløbet til social og personlig udvikling, og dermed mere end undervisning, og det at komme væk fra vante rammer gør det muligt at lave nye vaner.
- ✓ Tænk i kombinationer af aktiviteter i forløbet. Kombinationen af praktik, undervisning og andre aktiviteter (f.eks. virksomhedsbesøg og personlighedsudviklende kurser) er med til at klæde kandidaterne på med hele paletten, inden de starter hos virksomhederne.
- ✓ Tilknytning af en VEU-kordinator kan være en god partner som bindeled mellem projektet og jobcentre - især når der skal findes deltagere i hele landet fra mange jobcentre.
- ✓ Invitér til fælles informationsmøder for interesserede kandidater for at skabe en hurtig afklaring og screening til forløbet. Gerne med deltagelse af praktikvirksomheder.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling følger fem trin:

1. Afklaring af behov

Idéen til forløbet er blevet til i dialogen mellem tagdækkervirksomheder og Phønix Tag Materialer A/S i deres kundeklub. Herefter er arbejdsmarkedets parter blevet inddraget.

På baggrund af et stort behov for arbejdskraft har Phønix Tag Materialer A/S sammen med virksomhederne i tagdækkerbranchen besluttet at udvikle et rekrutterings- og opkvalificeringsprojekt særligt rettet mod tagdækkerfaget.

Formålet med trainee-forløbet er, at de unge enten på kort eller lang sigt ønsker at arbejde som eller uddanne sig til tagdækker.

2. Planlægning af forløb

Phønix Tag Materialer A/S har stået for tilrettelæggelsen, som har været et større puslespil der involverede tagdækkerskolerne, generelle retningslinjer ift. uddannelse, skæringsdatoer ift. elevaftaler, eksterne undervisere etc.

Projektet er stykket sammen af AMU-kurser, som alle er på positivlisten, for at det er mere attraktivt for jobcentrene.

Learnmark Efteruddannelse i Horsens har tilrettelagt forløbets undervisning og har beskrevet forløbet sammen med Phønix Tag Materialer A/S.

Forløbet er planlagt efter konkrete uddannelsesmål i Tagdækkeruddannelsen, så en kandidat, der gennemfører Trainee-forløbet, vil kunne få merit, når denne person overgår til det etablerede uddannelsessys-

tem eller en tilsvarende uddannelse inden for branchen.

3. Screening til forløb

Phønix Tag Materialer A/S har som forarbejde til forløbet sikret, at en komplet liste med praktikvirksomheder har været tilgængelig for jobcentrene. Således har man kun inddrage relevante jobcentre i udsøgningen af kommende trainees.

Sammen med virksomhederne formulerede Phønix Tag Materialer A/S kriterierne for virksomhedernes ønsker til kommende medarbejdere, som jobcentrene efterfølgende har brugt til at screene ledige unge til forløbet.

Herefter har jobcentret fundet en egnet kandidat ud fra de rammer, praktikvirksomheden har beskrevet. VEU-koordinatoren stod for koordinationen med jobcentrene.

Før en kommende medarbejder er endeligt optaget som trainee, skal han/hun i en 10-15 dages afklaringspraktik hos praktikvirksomheden, så eleven og virksomheden er sikker på, at matchet er der.

I nogle af jobcentrene har der været fælles infomøder for de interesserede ledige, mens det i andre foregik i de individuelle samtaler med den enkelte.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Trainee-forløbet har bestået af 2 gange 3 ugers virksomhedspraktik i en lokal tagdækkervirksomhed kombineret med et uddannelsesforløb på 2 gange 3 uger. Et trainee-forløb har varet i alt 12 uger. I skoleperioderne opholdt de unge sig på samme campus, for at skabe et sammenhold på holdet.

Forløbet indeholder relevante AMU-kurser, hvor kandidaterne er blevet introduceret til faget og har fået mulighed for straks at afprøve ny viden i praksis. De unge har desuden fået en række personlighedsudviklende kurser, der har hjulpet deres robusthed til at klare sig på en arbejdsplads.

Forløbet har fået støtte fra SATS-puljemidler til at drive projektet, som bl.a. gav mulighed for intensiv støtte til de unge undervejs i forløbet. Under hele forløbet har der været mentorer, som har sikret, at der har været aktiviteter og støtte til de unge, når de har haft behov for det. Når de unge har været i praktik, har mentorerne ligeledes bakket op.

Phønix Tag Materialer A/S har fulgt den enkelte deltager tæt undervejs i forløbet og har lavet individuelle fokuspunkter for at sikre det bedst mulige forløb.

5. Match mellem borger og virksomhed

Efter traineeforløbet er en høj andel af de unge blevet ansat ordinært i praktikvirksomheden som ufaglært beskæftiget med kompetencer. Andre er startet som elev i en af de forskellige elevmuligheder i det ordinære uddannelsessystem med en uddannelsesaftale fra første dag.

Virksomhederne oplever, at det i høj grad er på de personlige kompetencer, at matchet med virksomheden sker:

Matchet sker oftest mellem den ledige og virksomheden - ikke branchen. Kan de se sig selv i virksomheden, bliver valget af branche sekundært. At de så også brænder for faget, er vi glade for.

Casper Bechgaard Kristensen, Uddannelsesansvarlig,
Phønix Tag Materialer A/S

Ved at de unge og virksomhederne møder hinanden, og siger ja til hinanden inden forløbet, og en efterfølgende indledende praktik, hvor de kan se hinanden an, så er det sikret at der ikke bliver startet et forløb op, som får det svært fra starten.

Virksomhederne tilkendegiver, at det kræver ekstra rummelighed og opfølgning at få de unge godt igennem forløbet, fordi de unge har en bagage med sig med andre udfordringer. Virksomheder mener dog, at den ekstra rummelighed er givet godt ud efterfølgende viser tilbagemeldinger fra virksomhederne og resultaterne af forløbene.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Syd, hvis I vil vide mere om Tagdækker Trainee forløbet på telefonnummeret 7222 3800 eller mail: amk-syd@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STAR's hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/casebank-job-veu-model-len/>



Job-VEU modellen

”Rekruttering til serveringsmedarbejder”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Rekruttering til serveringsmedarbejder”

Hotel-, service- og restaurationsbranchen oplever ofte udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. I et tæt samarbejde mellem HORESTA, 3F, jobcentret og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er der etableret et branchespecifikt opkvalificeringsforløb med gode resultater.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

En række virksomheder i Syddjylland og på Fyn manglede arbejdskraft inden for hotel-, service- og restaurationsbranchen. Derfor henvendte brancheorganisationen HORESTA sig til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) for at samarbejde om at løse manglen på arbejdskraft.

Opkvalificeringsprojektet var rettet mod ufaglærte, eftersom virksomhederne havde et konkret behov for arbejdskraft for uddannede tjenere, tjenerelver samt ufaglært serveringspersonale.

For at imødekomme virksomhedernes konkrete behov for arbejdskraft gik HORESTA og 3F sammen med jobcentrene i Esbjerg, Varde, Tønder og Kolding om at få igangsat et opkvalificerings- og rekrutteringsforløb.

En del af succesen med opkvalificerings- og rekrutteringsprojektet for branchen kan tilskrives det tætte samarbejde mellem flere aktører.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

Der er gennemført tre projekter inden for hotel- og restaurationsbranchen. De tre projekter har tilsammen betydet, at 68 ledige og 17 ufaglærte er blevet opkvalificeret. Heraf har størstedelen af de ledige efterfølgende fået ordinær beskæftigelse (28) eller startet på ordinær uddannelse (22). Andre ledige er siden startet i virksomhedspraktik, løntilskud eller på andre ordninger, mens nogle har påbegyndt en integrationsuddannelse. Den resterende gruppe er afklaret i en anden retning.

I alt har 87 lokale restaurationer og virksomheder under HORESTA og 3F deltaget i opkvalificeringsforløbene.

Det er helt centralt, at arbejdsgiverne er der bagved til at skabe succes med projekterne

Karsten Vestergaard, Faglig sekretær i 3F Esbjerg

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ DEN REGIONALE UDDANNELSESPULJE
- ✓ PULJEN TIL OPKVALIFICERING INDEN FOR MANGELOMRÅDER
- ✓ VOKSENLÆRLINGEORDNING

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektet blev til gennem et tæt samarbejde mellem HORESTA, 3F, tre jobcentre i det såkaldte Vadehavssamarbejde¹, og Arbejdsmarkedskontor Syd under STAR. Den tværkommunale indsats blev koordineret af flaskehalskoordinatoren fra Jobcenter Esbjerg.

Parterne udarbejdede en projektplan, hvor det centrale indhold i uddannelses- og opkvalificeringsforløbet blev beskrevet, og flaskehalskoordinatoren tegnede modellen for det fælles kommunale rekrutteringssamarbejde.

Parterne var særligt interesserede i at klæde de ledige på til at kunne varetage funktioner som serveringspersonale og generelt inspirere til fremtidig beskæftigelse i branchen.

Flaskehalskoordinatoren fra Jobcenter Esbjerg var bærende for, at det var de rigtige kandidater, som blev udvalgt.

Parterne valgte en uddannelsesudbyder, Rybners' Kursuscenter, da de kunne levere det ønskede indhold.

Herefter planlagde parterne en informationsdag samt et fem dages screeningforløb for kursusedtagerne inden opstart af kvalificeringsforløbet. Dette blev gjort for at sikre et godt match mellem de ledige og virksomhederne efter end uddannelsesforløb.

På informationsdagen blev de ledige præsenteret for branchens jobmuligheder og indholdet af det konkrete opkvalificeringsforløb.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Det er en central driver, hvis branchen signalerer et behov for arbejdskraft.
- ✓ En screeningsuge er særlig fordelagtig for en god screening og et efterfølgende godt match mellem borger og virksomheder.
- ✓ Succesfulde forløb bygger på tillid mellem de involverede aktører.

¹ Esbjerg, Tønder og Varde kommuner

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling fulgte fem trin:

1. Afklaring af behov

Flere virksomheder i Sydjylland og på Fyn manglede arbejdskraft inden for hotel-, service- og restaurationsbranchen. De efterspurgte især uddannede tjenere, tjenerelver samt ufaglært serveringspersonale. Behovet blev drøftet i det regionale arbejdsmarkedsråd i Sydjylland, hvorefter det lokale arbejdsmarkedskontor Syd tog fat i de relevante repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, der i fællesskab afdækkede behovet.

2. Planlægning af forløb

Indsatsen blev koordineret af flaskehalskoordinatoren fra Jobcenter Esbjerg. Parterne udarbejdede en projektplan, der beskrev det centrale indhold i uddannelses- og opkvalificeringsforløbet, og flaskehalskoordinatoren tegnede modellen for det fælles kommunale rekrutteringssamarbejde.

Der var et tæt samarbejde mellem skolen, jobcentre og virksomhederne om planlægningen af indholdet. Jobcenter Esbjerg fulgte processen tæt og havde løbende dialog med de ledige og de andre samarbejdspartnere omkring det videre forløb, herunder hvem der skulle fortsætte på opkvalificerende kurser, og hvilke ledige der skulle fortsætte ad en anden vej.

3. Screening til forløb

På baggrund af virksomhedernes forventninger til personlige, sociale og faglige

kompetencer hos kandidaterne, startede de interesserede på det afklarende screeningsforløb.

Kursusdeltagerne skulle igennem et screeningsforløb på fem dage inden opstarten af kvalificeringsforløbet for at sikre et potentielt godt match mellem de ledige og virksomheder efter end uddannelsesforløb.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

De ledige og beskæftigede startede på opkvalificeringsforløbet, hvor deltagerne blev undervist i bl.a. servicering af gæster, værtskab, brug af PC på arbejdspladsen mv. Opkvalificeringen gav deltagerne nye kompetencer, og de blev mere selvsikre.

5. Match mellem borger og virksomhed

Overordnet er der opnået et godt match. Gennem opkvalificeringsforløbet og den efterfølgende rekruttering fik en række virksomheder i branchen ansat kvalificerede medarbejdere. Dermed fik ledige både nye kompetencer og kom i arbejde.

Projektet var dermed til gavn for alle involverede. Alle projektets aktører var meget tilfredse med resultaterne efter forløbet.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Syd, hvis I vil vide mere om opkvalificering af serviceteknikere, på telefonnummeret: 7222 3800 eller mail: amksyd@star.dk

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen ”Rekruttering og opkvalificering til el- branchen og el-fagets uddannelser”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Rekruttering og opkvalificering til el-branchen og el-fagets uddannelser”

Tekniske servicevirksomheder oplever udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til el-branchen. I et tæt samarbejde mellem Jobcenter Esbjerg, Dansk El-forbund, brancheorganisationen TEKNIQ Arbejdsgiverne, erhvervsuddannelsesinstitutionen Rybners og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) er der etableret et branchespecifikt opkvalificeringsforløb med gode resultater.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Fagforeningen Dansk El-Forbund, Jobcenter Esbjerg og Erhvervsskolen Rybners fandt sammen om at udvikle et kort opkvalificeringsforløb, som gennem en branchespecifik opkvalificering klædte ufaglærte ledige på til at varetage job i el-branchen.

Opkvalificeringsprojektet var rettet mod ufaglærte ledige og beskæftigede. Målgruppen var særligt unge, men også voksenlærlinge. Virksomhederne stod for at definere, hvad eleverne skulle kunne for at deltage i forløbet.

En del af projektets succes skyldes, at behovet for mere arbejdskraft var det fælles mål, man styrede efter. Alle parter bød ind med hver deres spidskompetencer og var en del af projektet.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

Der er opnået gode resultater. Ud af de 62 ufaglærte ledige og beskæftigede, der deltog i informationsmødet, startede 40 ufaglærte på opkvalificeringsforløbet. Heraf kom 18 i ordinær beskæftigelse, og 10 gik i ordinær uddannelse, som også var et af målene ved projektet. 4 borgere kom i løntilskud eller virksomhedspraktik. 2 borgere blev tilknyttet jobcenteret pga. sygdom, mens 6 ufaglærte borgere påbegynder forløbet om ”ufaglært til faglært”.

Forløbet medførte også en uventet gevinst, da mestrene på byggepladserne blev opmærksomme på projektet og sendte deres ufaglærte beskæftigede ind. Dermed har projektet hjulpet både ledige og beskæftigede i opkvalificeringsindsats.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER

- ✓ VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN
- ✓ PULJE TIL MANGELOMRÅDER
- ✓ LØNTILSKUD

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektet blev til gennem et tæt samarbejde mellem Jobcenter Esbjerg, den tekniske fagforening Dansk El-Forbund, erhvervsuddannelsesinstitutionen Rybners, arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ samt den lokale VEU-kordinator fra Arbejdsmarkedskontor Syd.

Jobcenter Esbjerg stod for at finde egnede ledige til screeningsintrougen, mens Rybners stod for udvælgelsen af motiverede elever undervejs i introugen.

VEU-kordinatoren var med gennem hele projektet og spillede en afgørende rolle, da VEU-kordinatoren kan arbejde både lokalt og nationalt, samt har styr på lovgivningen. VEU-kordinatorens vedholdenhed gjorde, at parterne blev enige om rammerne for projektet.

Dansk El-Forbund blev inddraget i processen med at finde kandidater til forløbet blandt de ufaglærte på byggepladser. For dem var det vigtigt, at de, der arbejder på byggepladserne, klædes ordentligt på til arbejdet.

Arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ bidrog med at identificere relevante virksomheder blandt sine medlemmer.

Relevante virksomheder indenfor branchen blev fundet ved at undersøge, hvilke virksomheder, der måtte sig nej tak til en stor ordre, da det indikerer en mangel på kvalificeret arbejdskraft. Derfor var virksomhederne også motiverede for at finde de rette kandidater til forløbet.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Det er vigtigt at være tro mod modellen, og at alle parter er med. Det fungerer, hvis de involverede udfylder deres roller ordentligt.
- ✓ Det giver en tydelig motivation for samarbejde, hvis der er en klar mangel på arbejdskraft, som både virksomhederne, parterne og jobcentrene anerkender.
- ✓ Screeningsmodellen med en introuge er velegnet til at sortere folk fra og vælge de til, der kan se sig selv i den rolle, som de opkvalificeres til.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling fulgte fem trin:

1. Afklaring af behov

I det regionale arbejdsmarkedsråd i Sydjylland var der en drøftelse af, hvordan der var behov for kvalificeret arbejdskraft i el-branchen. Det medførte, at de relevante faglige organisationer, Dansk El-Forbund og TEKNIQ, satte sig sammen og drøftede, hvad der konkret var af behov, og hvad der kunne gøres. Hernæst kontaktede de Jobcenter Esbjerg. Sammen fik de talt sig tættere ind på, at et opkvalificeringsforløb kunne give ufaglærte ledige med flair for teknik de retmæssige kompetencer og den viden, der skal til for at varetage et job i el-branchen. Helt centralt i denne fase var en fælles kompetencebeskrivelse, som Dansk El-Forbund og TEKNIQ udarbejdede. Den satte rammen for, hvad der var behov for, både hvad angår type af arbejdskraft, konkrete kompetencer og kurser, og den sikrede, at behovet gennemsyrede de følgende faser.

2. Planlægning af forløb

Jobcentrene valgte at samarbejde med erhvervsuddannelsesinstitutionen Rybners, da de foruden at kunne udbyde det partsafklarede faglige indhold, også var den mest fleksible udbyder i den givne situation.

Der var et tæt samarbejde mellem skolen, jobcentrene og virksomhederne om planlægningen af indholdet, fordi virksomhederne kendte behovene, og jobcentre kendte de ledige kandidaters forudsætninger.

VEU-koordinatoren bistod planlægningen med viden og hjælp med at koordinere. Screeningsugen blev finansieret af Rybners

ift. den enkelte kandidat. Dette medførte en stor stigning i gennemførelsesprocenten.

3. Screening til forløb

På baggrund af begge parter forventninger til kandidaternes kompetencer havde Jobcenter Esbjerg ansvaret for at finde kvalificerede ledige, mens Rybners senere fik ansvaret for at screene de motiverede elever videre.

Det er helt afgørende med en ordentlig screeningsproces i de her projektet. Ellers går det ikke. Vi afholdte en egentlig screeningsuge, der sikrede en ordentlig screening.

Uddannelseschef, uddannelsesinstitution

Screeningsperioden foregik over en uge, hvor deltagere blev screenede på mødestabilitet og hvorvidt de udviste interesse for at opnå kompetencer inden for el-branchen. Efter screeningsugen tog faglæreren stilling til, om den pågældende elev skulle tilbydes et forløb.

Virksomhederne var velkomne til at komme uforpligtende ind og ud af screeningsugen, for at se kandidaterne an, men havde ikke en formel rolle i screeningsforløbet.

Erfaringen var, at modellen med en introuge medfører større sandsynlighed for, at de ledige melder sig til forløbet, fremfor hvis de skal melde sig til et langt kursus med det samme. Der var derfor ingen problemer med at finde ledige, da de interesserede meldte tilbage.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Afviklingen af forløbet gik meget hensigtsmæssigt, uden de store vanskeligheder og med høj gennemførelsesprocent. Aktørerne vurderer, at det var afgørende, at Rybners tog et stort ansvar for at afvikle kurserne ud fra parternes kompetencebeskrivelse og mere konkret virksomhedernes behov for fx sluttidspunkt.

5. Match mellem borger og virksomhed

Der blev generelt opnået et rigtigt godt match, jf. projektets centrale resultater. Det er på trods af de mange forskellige

virksomheder (46) og ledige, der deltog i projektet.

Derudover var alle involverede aktører meget tilfredse med resultaterne. Modellen fra dette projekt er siden blevet udbredt til andre projekter i regionen.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Syd, hvis I vil vide mere om opkvalificering af serviceteknikere, på telefonnummeret: 7222 3800 eller mail: amksyd@star.dk

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



Job-VEU modellen

Kvalificeret arbejdskraft i form af voksenlærlinge
til Glarmesterbranchen

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Kvalificeret arbejdskraft i form af voksenlærlinge til Glarmesterbranchen”

Projekt handler om at hjælpe Glarmester- og Alubyggervirksomheder på hele Sjælland med at få kvalificeret arbejdskraft i form af voksenlærlinge. Følgende beskrivelse fokuserer på et specifikt forløb i Kalundborg, som følger modellen for projektet for hele Sjælland.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Udviklingen i antallet, der søger uddannelse inden for Glarmester- og alubyggerfaget, har været faldende over en længere årrække, og dermed forudser branchen, at virksomhederne på lidt længere sigt kommer til at mangle faglært arbejdskraft.

Dette blev bekræftet af det lokale arbejds-markedskontor, AMK Østs, data, som kunne se, at der var gode muligheder for faglærte job i branchen. Derfor tog de fat i brancheorganisation for Glarmestervirksomhederne, Glarmesterlauget. Den havde på baggrund af dialog med sine medlemsvirksomheder, udarbejdet en liste med konkrete medlemsvirksomheder, der havde brug for lærlinge.

Glarmesterlaugets sekretariat og AMK Øst afholdte maj 2020 et møde, hvor det blev besluttet at indlede et samarbejde om at understøtte Glarmestervirksomhederne i Østdanmark med at indgå voksenlærlingeaftaler. Det medførte et projekt for hele Sjælland, hvor under der var lokale projekter. Det følgende beskriver et lokalt projekt i Kalundborg Kommune.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

På trods af, at projektet har været udfordret af COVID-19, er det lykkedes at skabe et fasttømret samarbejde mellem AMK Øst, Glarmesterlauget, forskellige virksomheder, jobcenter Kalundborg om at skaffe ledige kandidater til glarmestervirksomheder.

I skrivende stund er 5 personer blevet ansat som voksenlærlinge.

Vi havde en liste med konkrete virksomheder, der har brug for lærlinge her-og-nu.

Poul Henrik Madelung, Sekretariatschef, Glarmesterlauget

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

✓ VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektet blev til via et tæt samarbejde mellem følgende nøgleaktører:

- Glarmesterlauget
- AMK Øst
- Jobcenter Kalundborg
- Alubyggervirksomhed

Glarmesterlauget har som arbejdsgiver- og brancheorganisation for danske glarmestre en løbende dialog med sine medlemmer om behov for arbejdskraft. Derfor har de over et længere stykke tid kunne konstatere, at det er vanskeligt at skaffe kvalificeret arbejdskraft til deres fag. Således så de et behov for at gøre noget. Lauget spiller derudover en vigtig rolle i at identificere relevante virksomheder og invitere disse til at deltage i projektet.

AMK Øst er repræsenteret i kraft af den lokale VEU-kordinator, som på baggrund af egne data kunne se, at der var behov for

arbejdskraft til Glarmesterbranchen, hvorfor de tog fat i Glarmesterlauget.

Jobcenter Kalundborg fik en central rolle, da det i kraft af sin geografiske placering og dertilhørende kontaktflade med lokale virksomheder, kendte branchen godt. Derudover havde jobcenteret konkret et tæt samarbejde med en virksomhed, der havde brug for voksenlærlinge.

Flere virksomheder har indgået i projektet, blandt andet virksomheden Skandi-BO, der udvikler og monterer glasvægge. De havde tidligere oplevet, at det var vanskeligt at tiltrække lærlinge til alubygger-faget. Ved i samarbejde med Jobcenter Kalundborg at udarbejde en profil for alubyggerlærlinge, blev virksomhedens behov et centralt omdrejningspunkt.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Sørg for, at der er konkrete virksomheder med konkrete job i den anden ende - det øger motivationen.
- ✓ Udarbejd en medarbejderprofil i samarbejde med virksomhederne, så det er klart, hvad virksomhederne forventer.
- ✓ Lav en meget grundig screening.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektet følger fem trin

Overordnet og en smule forsimplet kan man beskrive afviklingen af projektet i 5 trin:

1. Afklaring af behov

Garmesterlauget fik på baggrund af en løbende medlemsdialog den klare opfattelse, at der var rekrutteringsudfordring indenfor Garmester- og alubyggerfaget, særligt med hensyn til lærlinge. Dertil kommer, at Garmesteruddannelsen bliver en såkaldt fordelsuddannelse, hvor der burde være gode muligheder for at få job. Konkret kunne Garmesterlauget udarbejde en liste på ca. 15 virksomheder, der indenfor 6 måneder havde behov for lærlinge.

2. Planlægning af forløb

Garmesterlauget og AMK Øst satte sig sammen maj 2020 for at planlægge forløbet nærmere, hvor det blev klart, at der skulle fokuseres på voksenlærlinge. Det skyldes, at det blev vurderet, at der var mulighed for at matche ledige med virksomhedernes behov for lærlinge. Med udgangspunkt i virksomhedens behov blev det planlagt, at der skulle gennemføres et forløb som Alubygger hos EUC Nordvestsjælland, som i denne sammenhæng var den relevante skole.

Generelt var det en udfordring for projektets planlægning, at Corona-restriktionerne gjorde det vanskeligt både at planlægge og afvikle forløb, både på skolen og i virksomheden.

3. Screening til forløb

Herefter tog AMK Øst kontakt til jobcentrene på Sjælland med henblik på at identificere ledige kandidater til virksomhedernes behov.

Jobcenter Kalundborg havde hurtigt et konkret *lead* på en virksomhed, som de kendte i forvejen, der kunne bruge lærlinge. Virksomheden var Scandi-BO. Derfor satte de sig ned sammen med virksomheden og udviklede en detaljeret lærlingeprofil, der beskrev virksomhedens konkrete behov og omhandlede det til en medarbejderprofil.

Med denne i hånden, kunne en medarbejder fra Jobcenter Kalundborg afgive en jobordre om behov for lærlinge, som var meget konkret, men samtidigt gik på tværs af "silonerne" i jobcenteret. Det resulterede i identifikation af mulige kandidater, der - efter en samtale i jobcenteret - blev sendt til en samtale hos virksomheden. Her blev kandidaterne informeret om det konkrete forløb, herunder virksomhedens forventninger hertil. Samlet set foregik der med andre ord en grundig screening af kandidater til forløbet.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Afviklingen var udfordret af Corona-restriktioner, og især forsamlingsforbuddet vanskeliggjorde afviklingen af forløbet, herunder virksomhedsophold.

Der skete en tæt opfølgning, især Jobcenter Kalundborg holdt en tæt og løbende dialog med virksomheden Scandi-Bo under forløbet, mens AMK Øst holdt et par statusmøder.

5. Match mellem borger og virksomhed

På trods af de store vanskeligheder og usikkerhed, som Corona-krisen har medført, er det i skrivende stund lykkedes at indgå to uddannelsesaftaler med virksomheden Scandi-BO, som matcher virksomhedens behov.

Udfordringerne med matchet knytter sig også til, at det ikke var muligt for alle kommunerne at identificere ledige kandidater, der kunne indgå i et voksenlærlinge-forløb.

Vi fandt nogle ledige kandidater til virksomheden, der virkelig passede til deres behov.

Men det krævede også et grundigt hjemmearbejde, så vi vidste, hvad vi "sendte" til virksomheden.

Helle Damkær Winther, virksomhedskonsulent, Jobcenter Kalundborg

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Øst, hvis I vil vide mere om Glarmesterprojektet, på telefonnummeret: 72 22 34 00 eller mail: amkoest@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



COVID-19 Job-VEU modellen
”Afbødning af COVID-19-krisens konsekvenser i CPH Airports”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Afbødning af COVID-19-krisens konsekvenser i CPH Airports”

Danmarks største arbejdsplads, CPH Airports, oplevede som en konsekvens af COVID-19-krisen en meget stor nedgang i aktivitet, der kom uventet og meget hurtigt. Det medførte en stor afskedigelsesrunde, og da det i sommeren 2020 blev tydeligt, at rejserestriktionerne ville fortsætte, igangsattes et stort opkvalificeringsprojekt for både varslede medarbejdere og ansatte.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

CPH Airports stod i foråret 2020 overfor store udfordringer som følge af COVID-19 nedlukningen, der lammede dansk og international flytrafik. Grundet et massivt fald i flytrafikken risikerede CPH Airports og de virksomheder, der opererer herunder, at skulle fyre store dele af deres medarbejdere. Det lokale jobcenter og arbejdsmarkedskontor holdt derfor et stormøde i lufthavnen, som åbnede for en dialog mellem CPH Airports og det lokale arbejdsmarkedskontor. Alle parter havde allerede kendskab til muligheden for opkvalificering med løn-kompensation, og der var en god dialog om konkrete muligheder og initiativer.

VEU-koordinatoren (fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) hjalp indledningsvist med at iværksætte et omfattende arbejde med at udbyde opkvalificeringskurser til medarbejderne i CPH Airports med det formål at fastholde arbejdspladserne og begrænse massive fyringsrunder.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

På trods af de massive udfordringer for CPH Airports i lyset af COVID-19-krisen, er det lykkedes i et vist omfang at afbøde konsekvenserne heraf. Det er sket ved en fælles indsats på tværs af de forskellige afdelinger i lufthavnen, hvor det er lykkedes at sende mere end 1.000 medarbejdere på relevante kurser.

Derudover er der etableret en varig og strategisk relation om opkvalificering mellem de involverede, som CPH Airports vil benytte sig af fremover. Projektet er blevet til et fast initiativ.

Vi smed alt, hvad vi havde i hænderne, da Lufthavnen henvendte sig

Per Nørgaard, Uddannelseschef, TEC

BRUG AF BESKÆFTIGELSE- OG UDDANNELSESORDNINGER

- ✓ ARBEJDSFORDELING
- ✓ LØNTABSGODGØRELSE (VIA VEU-GODTGØRELSE, SVU-GODTGØRELSE, TILSKUD FRA AUB TIL VOKSENLÆRLINGE, SAMT TILSKUD FRA KOMPETENCEFONDE)

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Projektets nøgleaktører var CPH Airports, AMK Øst samt tre uddannelsesinstitutioner.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) spillede en afgørende rolle som faciliterende og koordinerende aktør. STAR gav CPH Airports kendskab til relevante uddannelsesinstitutioner og understøttede projektet med relevant viden om arbejdsgange og regler i beskæftigelsessystemet.

Tre forskellige uddannelsesinstitutioner blev inddraget i projektet; TEC (Technical Education Copenhagen), ZBC (Zealand Business College) og AOF Storkøbenhavn. Fordi CPH Airports dækker over mange forskellige arbejdspladser og typer af ansættelser, var der behov for forskellige opkvalificeringsforløb. Derfor blev tre forskellige uddannelsesinstitutioner inddraget.

Initiativet tog form, mens mange medarbejdere var hjemsendt med lønkomensation og blev færdigudviklet efter at hjemsendelse med lønkomensation stoppede. Designet af processerne foregik i starten i tæt dialog mellem ledelsesrepræsentanter fra

CPH Airports, STAR og uddannelsesinstitutionerne. Langsomt opstod der faste processer mellem aktørerne på mange niveauer. Parallelt med dette arbejde, var der samarbejde med et lokalt jobcenter, der havde fysisk placering i lufthavnen, med fokus på varslede medarbejdere.

Grundet projektets størrelse blev der nedsat et separat netværk/virtuelt sekretariat, som organiserede opgaven på tværs af skoler og virksomheder. Sekretariatets opgave var også at lokalisere hvilke medarbejdere, der havde behov for at komme på kursus og stå for den logistiske del af processen. Dette indebar blandt andet kontakten med de forskellige virksomheder, der opererer under CPH Airports.

For at forankre og kvalificere kursusudbudet, var der deltagelse af såvel ledelse og tillidsfolk på en lang række workshops, hvor kursusbehov og uddannelsesudbytte blev drøftet. Disse workshops blev udviklet og gennemført i tæt samarbejde mellem skolerne og CPH Airports' HR-afdeling, så de blev skræddersyet til lufthavnens specifikke behov.

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Ved store projekter letter det koordineringen at nedsætte et separat sekretariat.
- ✓ Et godt samarbejde mellem aktører fører til hurtig eksekvering.
- ✓ Det løbende valg af kursusudbud kræver input fra mange sider og megen koordinering.
- ✓ Opkvalificering af arbejdsstyrken, mens de er i arbejde, er til stor gavn for arbejdsmarkedets fleksibilitet.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling fulgte fem trin:

1. Afklaring af behov

CPH Airports stod i foråret 2020 med et akut behov for at kunne sende deres medarbejdere på opkvalificeringskurser som alternativ til afskedigelse. Efter et stormøde i lufthavnen indgik CPH Airports i dialog med AMK Øst om muligheder for opkvalificering. Samtidigt skete der internt i CPH Airports et meget stort arbejde, hvor de enkelte afdelinger skulle melde centralt ind til HR-afdelingen, hvor mange medarbejdere, det drejede sig om.

2. Planlægning af forløb

CPH Airports rakte i samarbejde med STAR ud til tre forskellige uddannelsesinstitutioner. Disse måtte herefter samarbejde om udviklingen og udbuddet af relevante opkvalificeringskurser for lufthavnens medarbejdere. Der blev oprettet et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne ude i lufthavnen. Grundet projektets skala med over 1.000 berørte medarbejdere, måtte der udbydes en lang række forskellige kurser med forskelligt indhold.

Ledere og tillidsrepræsentanter blev sat sammen i workshops, der skulle udvikle indholdet til opkvalificeringskurserne. Dette sikrede, at forløbene var relevante for de ansatte i CPH Airports.

Det var afgørende, at opkvalificeringskurserne blev udbudt hurtigt, så de berørte medarbejdere kunne tilmeldes. Den hurtige eksekvering afhang i høj grad af det gode samarbejde mellem skolerne og CPH Airports.

3. Screening til forløb

Screeningen til forløbene skete hos det nedsatte sekretariat. Denne instans spillede således en afgørende rolle for koordineringen. Sekretariatet stod for dialogen med de mange virksomheder, der opererer under CPH Airports, og disses medarbejdere. Når først medarbejderne var fundet, skulle de screenes til de specifikke forløb udbudt af skolerne samt afgive samtykke. Screeningen og indhentningen af samtykke var derfor centrale elementer og skete parallelt med, at de første kurser blev afviklet.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

De mange forskellige opkvalificeringsforløb fungerede i vid udstrækning godt, da bredden i forløbene betød, at medarbejderne fik den nødvendige specifikke opkvalificering.

Kursusudbuddene var løbende under udvikling med henblik på at understøtte virksomhedens behov, og samtidig var der fokus på at arbejde med forudsætningskabende kurser forud for deltagelse på andre kurser.

De tilmeldte kursister har i langt overvejende grad gennemført.

5. Match mellem borger og virksomhed

Den overordnede målsætning har fra CPH Airports været at fastholde arbejdspladser og undgå store fyringsrunder. Samarbejdet med VEU-koordinatoren har i vid udstrækning bidraget til at nå denne målsætning. CPH Airports har således formået at fastholde en del arbejdspladser.

Derudover har medarbejderne fået relevante kompetencer som følge af opkvalificeringsforløbene, hvilket har været givende for de varslede medarbejders muligheder for at få et job et andet sted.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Øst, hvis I vil vide mere om opkvalificeringsindsatser, på telefonnummeret: 72 22 34 00 eller mail: amkoest@star.dk

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>



COVID-19 Job-VEU modellen ”Afbødning af COVID-19-krisens konsekvenser i Offshorebranchen”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til projektet ”Afbødning af COVID-19-krisens konsekvenser i Offshorebranchen”

Som følge af COVID-19 nedlukningen i foråret 2020 og tilhørende restriktioner for antal medarbejdere på boreplatformene, stod offshorebranchen i Esbjerg overfor hjemsendelse af et stort antal medarbejdere. Kombineret med et eksisterende behov for opkvalificering og et strategisk fokus på at sikre kompetent arbejdskraft på længere sigt, indgik brancheorganisationen OlieGas Danmark, en række virksomheder, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Jobcenter Esbjerg et akut samarbejde om kurser til medarbejdere. I stedet for at hjemsende medarbejdere på lønkomensation, så aktørerne det som en anledning til at igangsætte opkvalificeringskurser.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Virksomhederne i offshorebranchen i Esbjerg har i længere tid haft et strategisk ønske om opkvalificering af deres medarbejdere. Med COVID-19 nedlukningen og dertilhørende restriktioner i foråret 2020, blev dette ønske til et akut behov, da virksomhederne ellers stod overfor potentielle store hjemsendelser. Der blev derfor opstartet efteruddannelseskurser i samarbejde med det lokale arbejdsmarkedskontor (AMK Syd) under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), så ansatte i offshorebranchen kunne deltage i kurser som alternativ til hjemsendelse med lønkomensation.

Det lokale arbejdsmarkedskontor og arbejdsgiverforeningen OlieGas Danmark (OlieGas DK) afklarede behovet for kurser i virksomhederne, og kurset blev skræddersyet til branchens konkrete behov.

Kurset handlede om kendskab til Microsoft Office-pakken, NemID og IT-sikkerhed. Derudover blev der oprettet engelsk-kurser, der var målrettet manualerne i offshorebranchen, der er skrevet på engelsk.

Derefter valgte aktørerne en uddannelsesudbyder, og blandt flere blev det AOF Sydjylland.

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

Mere end 350 kursister deltog i kurserne.

De ansatte, der blev sendt på kursus, havde inden kurset meget blandede tilgange til undervisningen, hvoraf en del var skeptiske over for at deltage i kurser. Den generelle tilbagemelding fra kursisterne efter endt kursus har dog været særdeles positiv.

Deltagerne udtrykte, at de både fagligt, socialt og personligt havde stort udbytte af at have deltaget i kurserne. Ifølge 3F skyldes det i høj grad løbende involvering af kursusdeltagerne.

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Samarbejdet i projektet var indledningsvist mellem virksomhederne, brancheorganisationen OlieGas DK og det lokale arbejdsmarkedskontor (AMK Syd). Fagforeningen 3F blev inddraget senere i processen og støttede op om processen. Ligeledes indgik AOF Sydjylland, efter de var blevet valgt som uddannelsesudbyder.

Samarbejdet var præget af åben dialog og fleksibilitet fra alle involverede parter. Virksomhederne var sammen med OlieGas DK tydelige i deres kommunikation omkring, hvilke kompetencer, der var behov for i virksomhederne, og dermed hvilket kursusindhold, der ville være meningsfyldt.

AOF Sydjylland formåede hurtigt at omlægge undervisningen til et online-format,

da COVID-19 nedlukningen ikke tillod deltagere og underviser at mødes fysisk. Den online undervisning viste sig at være en fordel, da de beskæftigede i branchen har bopæle, som er geografisk adspredt.

3F var i dialog med både ansatte og virksomhederne i offshorebranchen, og alle har arbejdet for et fælles mål om at opkvalificere mens det var muligt grundet COVID-19 nedlukning. 3F oplevede, at medarbejderne havde meget forskellige tilgange til undervisningen, fordi en del troede, at de kun blev sendt på kursus på grund af Covid-19. Det var imidlertid ikke det fulde billede, da virksomhederne uagtet COVID-19 situationen havde en strategisk interesse i opkvalificering af deres medarbejdere.

Det er det gode samarbejde mellem organisationer, brancher osv., der har skabt de gode resultater

Jakob Lykke, Formand, 3F Transport (Esbjerg)

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Hurtige projekter som dette kræver fleksibilitet fra alle parter.
- ✓ Dynamisk og åben dialog med virksomheder skaber gode rammer for samarbejde.
- ✓ Tydelig kommunikation af formålet med opkvalificering til de ansatte kan skabe øget motivation blandt kursusedtagere.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling fulgte fem trin:

1. Afklaring af behov

De relevante virksomheder havde i længere tid haft et strategisk ønske om opkvalificering af deres ansatte. COVID-19 nedlukningen i foråret 2020 fremskyndede denne proces, fordi virksomhederne stod med et meget akut behov for at kunne sende deres medarbejdere på relevante opkvalificeringskurser, hvis de skulle undgå mange hjemsendelser. Herefter gik virksomhederne i dialog med OlieGas DK og STAR om mulighederne for opkvalificering, der i fællesskab konkretiserede behovet til bestemte forløb.

2. Planlægning af forløb

Man valgte AOF Sydjylland blandt flere uddannelsesudbydere, hvorefter planlægningen af forløbene skete i tæt samarbejde mellem AOF Sydjylland og OlieGas DK. Selve planlægningen skulle ske hurtigt, fordi virksomhederne stod med et akut behov.

Til at begynde med, var rammerne inden for FVU (forberedende voksenundervisning) matematik og dansk, men de blev udvidet til kurser i engelsk og digitale kompetencer, hvor der blandt andet blev udviklet et engelsk-forløb målrettet offshore-manualerne, der er skrevet på engelsk. På den måde blev det sikret, at kursernes indhold var relevant for virksomhederne i branchens kompetenceefterspørgsel, og dermed i tråd med deres strategiske behov.

3. Screening til forløb

Screening til forløbene skete i de enkelte virksomheder. Nogle virksomheder planlagde nøje, hvornår medarbejderne var offshore, hjemme eller på kursus. Andre virksomheder tog det mere hen ad vejen. Her fik virksomhederne medarbejdere til at afspadsere, og hvis der stadig ikke var arbejde, når de kom tilbage, kunne de blive sendt på kursus. Det var vigtigt for virksomhederne ikke at afskedige medarbejdere.

4. Afvikling og opfølgning under forløb

Undervisningen på kurserne blev gennemført online via Microsoft Teams, hvilket overordnet fungerede godt. Blandt andet har online afvikling gjort det nemmere for medarbejdere, der er bosat længere væk, at deltage.

Der skete et stort koordineringsarbejde mellem virksomhederne, 3F og AOF Sydjylland. Da AOF Sydjylland fik listerne over kandidater havde de få dage til at screene kursisterne til de forskellige forløb, sende oplysninger med de digitale log-in til kursisterne, og få opstartet forløbene. AOF Syd-

Nogle medlemmer var meget skeptiske forud for forløbene, men de samme personer har efter forløbene været virkelig glade for at have deltaget

Annemarie Stokholm, Faglig medarbejder, 3F Transport

jylland var gennemgående gode til at understøtte den hurtige proces.

3F har været i dialog med ansatte i offshorebranchen både før, under og efter, at de har deltaget i et kursus. 3F oplevede, at nogle ansatte forud for deltagelse i kurserne var skeptiske, blandt andet fordi det var

lang tid siden, at mange af dem har siddet på skolebænken. Efterfølgende har der imidlertid været stor tilfredshed blandt kursusdeltagerne. At være en del af opkvalificeringsforløbene gav deltagerne en større bevidsthed om egne evner og opkvalificeringspotentiale. Det er oplevelsen hos 3F, at det har været meget givende for kursusdeltagerne både fagligt og personligt at være en del af opkvalificeringsforløbene.

5. Fastholdelse

Det klare mål fra alle involverede parter side var at strategisk gøre brug af COVID-19 nedlukningen til at opkvalificere medarbejdere. Dette er de lykkedes med. Kursisterne har således efter endt opkvalificeringsforløb kunne vende tilbage til deres arbejdspladser med opkvalificering i bagagen. På den måde har virksomhederne, brancheorganisationen, STAR (AMK Syd) og uddannelsesudbyderen formået at undgå hjemsendelser på lønkomensation og samtidig benytte sig af COVID-19 nedlukningen til at indfri et større strategiske ønske om opkvalificering.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Syd, hvis I vil vide mere om dette projekt, på telefonnummeret: 7222 3800 eller mail: amksyd@star.dk

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger et bæredygtigt Job-VEU forløb på STARs hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/casebank-job-veu-modellen/>



COVID-19 Job-VEU modellen ”Messecenter Herning”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021

Case

Introduktion til ”Messecenter Herning”

Konference- og messe-aktiviteten i 2020 og 2021 har i høj grad været påvirket af restriktionerne ifm. COVID-19. Et strategisk samarbejde mellem Messecenter Herning og Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord gav anledning til, at de afskedigede medarbejdere fik mulighed for opkvalificering, og der er sat fokus på systematisk opkvalificering af ansatte i virksomheden.

HVORFOR BLEV FORLØBET IGANGSAT?

Den åbenlyst store neddrøsling af aktiviteter for Messecenter Herning fik i sommeren 2020 Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord til at kontakte Messecentret.

Da timingen var rigtig i Messecentrets proces, blev der aftalt et møde med arbejdsmarkedskontoret om mulighederne for at sende opsagte medarbejdere godt videre, f.eks. ind i ny branche med opdaterede eller nye kompetencer. Fire forskellige faggrupper har været påvirket af afskedigelser, så der har været et stort behov for at sætte målrettet ind med vejledning af de opsagte.

Mødet har givet anledning til, at Messecenter Herning, fagforbund og arbejdsmarkedskontoret i samarbejde har udviklet et forløb med fokus på at skabe de rette muligheder for både opsagte og blivende medarbejdere.

BRUG AF BESKÆFTIGELSES- OG UDDANNELSESORDNINGER I PROJEKTET

- ✓ OMSTILLINGSFONDEN
- ✓ VEU-GODTGØRELSE

HVAD ER DE CENTRALE RESULTATER?

Mange medarbejdere var allerede inden opsigelsesperiodens udløb godt videre i nyt job og

- 25 ud af 66 medarbejdere, der var opsagt, har taget imod tilbuddet om opkvalificering.

Det har været et åbent og frivilligt tilbud, og medarbejderne har valgt forskellige retninger afhængig af deres fremadrettede jobønsker.

Forløbet har derudover givet anledning til, at Messecentret nu har fået tilrettelagt et lederudviklingsforløb for alle virksomhedens ledere.

Messecenter Herning har gennem forløbet fået skabt en god forbindelse med relevante uddannelsessteder, så der er en nem adgang til at tale om uddannelsesmulighederne, der passer til Messecenter Hernings behov.

Mulighederne for finansiering af uddannelsesforløb fra omstillingsfonden og i andre forløb, opnå VEU-godtgørelse for den tid medarbejderne er afsted på uddannelse, har understøttet muligheden for at gennemføre forløbet.

Hvem var nøgleaktører i projektet?

Igennem forløbet har der været et bredt samarbejde mellem virksomheden og en række aktører.

Projektet har samlet aktørerne:

- Messecenter Herning
- HK og 3F
- Jobcenter Herning
- Erhvervsakademi MidtVest
- Herningsholm Erhvervsskole og Gymnasier
- eVejledning (vejledning i uddannelse)
- VEU-koordinatorer i Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

Efter et indledende møde mellem Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord og Messecentret blev der nedsat en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe.

VEU-koordinatoren har sørget for arbejdsgruppemøder, sørget for kommunikationen og sat viden om ordninger og lovgivning på beskæftigelses- og uddannelsesområdet i spil. VEU-koordinator har derudover bidraget med viden om lokale uddannelsesinstitutioner

HK og 3F blev hurtigt inviteret ind i arbejdet og har bl.a. bidraget med at afsøge uddannelsesbehovene hos medarbejderne. De har også tilbudt rådgivning om jobmuligheder i andre områder, som har haft stor værdi for medarbejderne.

Efter en afsøgning af medarbejdernes ønsker og behov blev uddannelsessteder koblet på og har bidraget til at synliggøre, hvilke muligheder der er for uddannelse ud fra medarbejdernes behov.

Senere er jobcenter og eVejledning også kommet ind i samarbejdet i forhold til de konkrete aktiviteter.

Den viden omkring uddannelsesordninger og uddannelsesinstitutioner, som Arbejdsmarkedskontoret kommer med, har været en kæmpe gevinst for os. Nu er opkvalificering blevet meget mere tilgængeligt for os.

Leder i Messecenter Herning

TIPS OG GODE RÅD FRA PROJEKTET

- ✓ Benyt den viden, der tilbydes i Arbejdsmarkedskontoret. Der er en stor viden om støttemuligheder, om de rette partnere i uddannelsessystemet, og hvem der kan tilbyde rådgivning om job og uddannelse.
- ✓ Inddrag medarbejderne i at formulere behovene for uddannelse. Det skaber en motivation for opkvalificering, at de selv er med til at pege på behov.
- ✓ Skab en ramme, hvor medarbejderne kan orientere sig i mulighederne for uddannelse og få rådgivning i arbejdstiden. Arbejdspladsens investering i forløbet giver et klart signal til medarbejderne om det væsentlige i opkvalificering.

Hvordan blev projektet afviklet?

Projektets afvikling følger tre trin:

1. Afklaring af behov

Initiativet til forløbet udspringer af en henvendelse fra Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord om drøftelse af muligheder for opkvalificering under COVID-19

Det ledte til et møde mellem Messecentret og Arbejdsmarkedskontoret, hvor der blev sat spot på mulighederne for at hjælpe med opkvalificering. Der var dels fokus på mulighederne for at opkvalificere opsagte medarbejdere og dels mulighederne for støtte til at opkvalificere de ansatte, og dermed understøtte muligheden for at fastholde medarbejdere i virksomheden.

2. Planlægning af forløb

Der blev nedsat en arbejdsgruppe med inddragelse af 3F og HK. Aktørerne har i første omgang haft fokus på de opsagte medarbejdere. Her er der blevet planlagt med et forløb med 2 temadage for at hjælpe medarbejderne godt videre.

For at målrette forløbet er medarbejderne blevet spurgt om deres kompetenceudviklingsønsker. Det har været grundlaget for, at de rette uddannelsesinstitutioner kunne byde ind med relevante kurser.

3. Afvikling og opfølgning under forløb

Forløbet opleves af alle parter som en stor succes. Temadag-formen var en effektiv måde at nå ud til alle medarbejdere. Det har været en mulighed for virksomheden til at få signaleret vigtigheden af at hjælpe medarbejderne med at komme godt videre. Det var også en mulighed for medarbejderne til at søge præcis den rådgivning, som den enkelte har haft brug for.

Der blev afviklet to workshops:

1. Temadag med fokus på rådgivning om jobsøgning, kompetencekrav og CV mv. fra 3F, HK og jobcenteret.
2. Temadag med fokus på information og rådgivning om uddannelsesmuligheder fra uddannelsesinstitutioner.

De to temadag blev indledt af korte oplæg fra de inviterede aktører (HK, 3F, jobcenter) og uddannelsesinstitutioner, og herefter har der været åben mulighed for at gå rundt blandt de inviterede aktører og søge information og rådgivning.

Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne er fortsat efter temadagene. Der er nu udviklet et lederudviklingsprogram som et første skridt til et mere systematisk fokus på kompetenceudvikling i Messecenter Herning.

FÅ MERE VIDEN

Kontakt Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, hvis I vil vide mere om forløbet i Messecenter Herning eller lignende forløb på telefonnummeret 7222 3600 eller mail: amkmidt-nord@star.dk.

I kan hente mere viden og inspiration til, hvordan man tilrettelægger Job-VEU forløb for beskæftigede på STAR's hjemmeside her:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/case-bank-job-veu-modellen/>