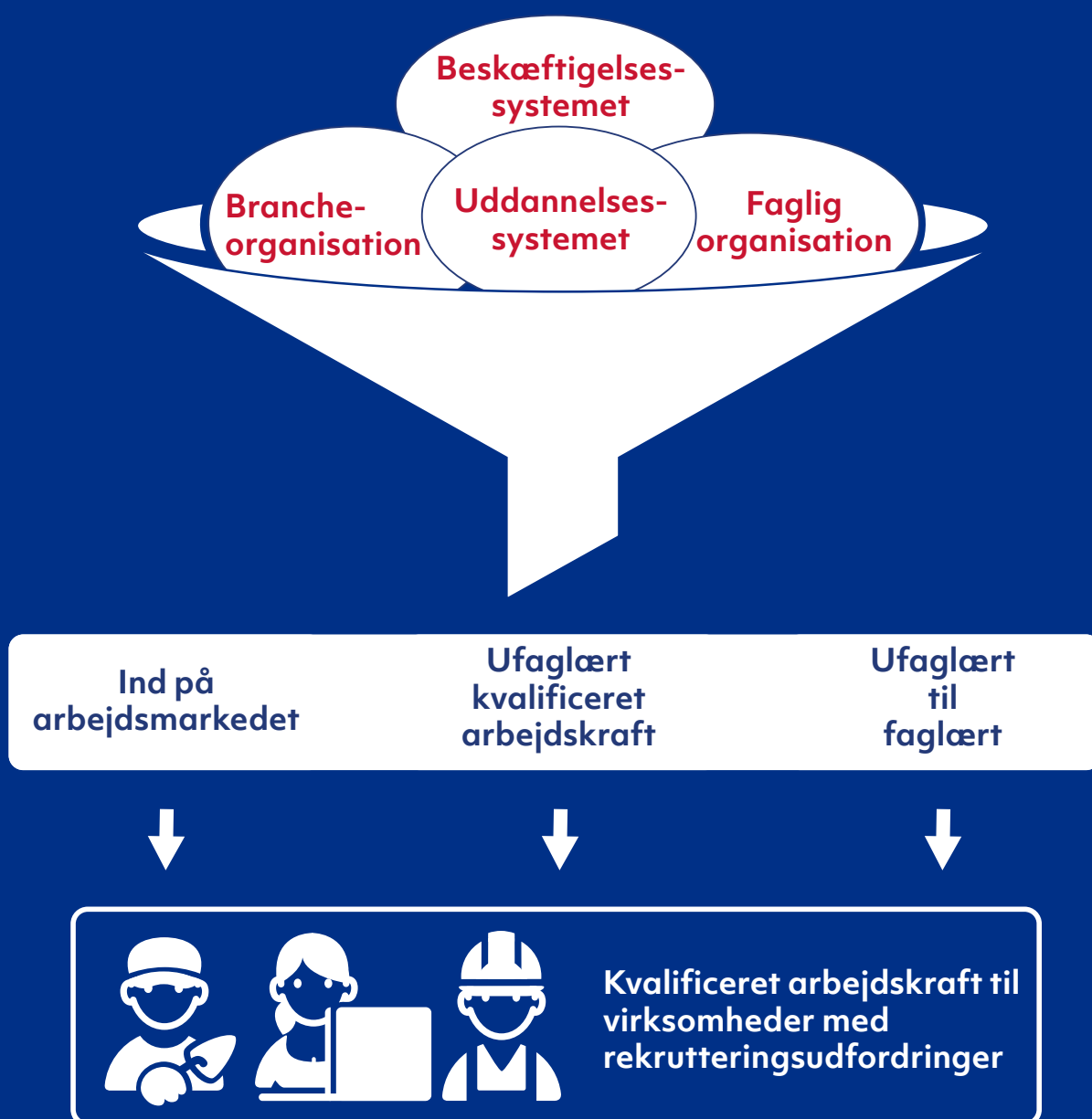




Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

Vejviser til Job-VEU modellen

Rekruttering gennem partsafklarede og
meritgivende opkvalificeringsforløb



Vejviseren er udviklet som led i de Regionale Arbejdsmarkedsråds VEU-indsats, hvor fokus er på at styrke koordination og aktørsam arbejde ifm. voksen- og efterud dannelsesindsatsen med henblik på at skabe et bedre match på arbejdsmarkedet, der hvor udbud og efterspørgsel ikke mødes.

Job-VEU modellen bygger på erfaringer, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har gjort sig med partsaf klarede og meritgivende opkvalificeringsforløb, som har været koordineret i samarbejde med forskellige aktører på området: virksomheder, jobcentre, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter. Job-VEU modellen er anvendt i en lang række brancher som fx hotel- og restaurationsbranchen, bygge- og anlægsbranchen, transport branchen, sundhedssektoren, Vvs-branchen og el-branchen.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
DK-2300 København S

T. +45 72 200 350
E. star@star.dk
W. star.dk



Vejviser til Job-VEU modellen

Job-VEU modellen skal inspirere arbejdsmarkedets parter, jobcentre og uddannelsesinstitutioner til at arbejde sammen om en struktureret opkvalificeringsindsats. Job-VEU modellen er en vejviser, der angiver en klar retning for koordinering og samarbejde om det gode match gennem opkvalificering. Forløb kan afvige fra modellen og sammensættes forskelligt alt efter behovet i den konkrete situation.

Omdrejningspunktet for Job-VEU modellen er det meritgivende opkvalificeringsforløb, der imødekommer arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Arbejdsmarkedets parter tager i modellen et fælles ansvar for, at opkvalificeringen både kan føre til konkrete job og være første skridt mod en ordinær uddannelse.

Job-VEU modellen fremmer et tættere samarbejde mellem beskæftigelsessystemet og uddannelsessystemet. VEU-koordinatorerne i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) koordinerer aktørsamarbejdet og understøtter forankringen hos de regionale aktører. VEU-koordinatorernes understøttelse af aktørsamarbejdet er et tilbud til de regionale aktører. De regionale aktører, herunder arbejdsmarkedets parter og jobcentrene, kan ikke pålægges aktiv deltagelse eller udgifter til opkvalificering med mindre de ønsker at indgå i samarbejdet.

Job-VEU modellen tager altid udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov for kompetencer med henblik på at skabe det bedst mulige match mellem virksomheden og den ledige samt opkvalificering af beskæftigede.

Job-VEU modellen er et supplement til øvrige opkvalificeringsindsatser i kommunerne.

Opkvalificeringsforløb efter Job-VEU modellen iværksættes som udgangspunkt inden for de RAR-udpegede indsatsområder som led i RAR'enes arbejde med regional koordination og aktørsamarbejde jf. Trepartsaftale III om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse.

Job-VEU modellen sikrer, at virksomheder får den arbejdskraft, de har brug for, gennem:

- At ledige, herunder udsatte ledige og unge får fodfæste på arbejdsmarkedet.
- At ufaglærte bliver opkvalificeret til "kvalificeret ufaglærte med kompetencer".
- At ufaglærte tager et skridt til at blive faglærte gennem meritgivende opkvalificeringsforløb.
- At "lærlingevejen" til faglært job udbygges.



Job-VEU modellens centrale aktører

Arbejdsmarkedets parter, brancheorganisationer og faglige organisationer på både regionalt og centralt niveau, har et solidt kendskab til de aktuelle behov for arbejdskraft og kompetencer hos virksomheder. I Job-VEU modellen afdækker parterne arbejdsmarkedets behov og henviser virksomheder med konkret efterspørgsel efter arbejdskraft eller specifikke kompetencer til opkvalificeringsforløbene. Brancheorganisationen og den faglige organisations kendskab til kompetencebehovet danner grundlag for opkvalificeringsforløbenes faglige indhold. Fokus er på at blive faglært, når dette er relevant.

Kurserne der indgår i forløbene er derfor som udgangspunkt meritgivende. I visse situationer kan ikke-meritgivende kurser dog være relevante, da opkvalificeringsforløbene er skræddersyede efter branchens konkrete behov.

Jobcentre har indgående viden om de ledige kandidater, der bedst matcher de konkrete jobs og kan indgå i opkvalificeringsforløbene. Jobcentre medvirker til at afdække, hvilke lokale virksomheder med et konkret behov for arbejdskraft, som kan indgå i opkvalificeringsforløbene.

Uddannelsesinstitutioner leverer i Job-VEU modellen undervisning, der i størst muligt omfang matcher virksomhedernes kompetenceefterspørgsel og de lediges forudsætninger. Uddannelsesinstitutionerne er ansvarlige for at etablere relevante uddannelsesmuligheder og vejlede borgere og virksomheder.

De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har viden om arbejdsmarkedets behov regionalt og på landsplan. STARs VEU-koordinatorer bidrager til at styrke aktørsamarbejdet i de første runder af Job-VEU forløbene. VEU-koordinatorerne er ansvarlige for den overordnede koordinering mellem arbejdsmarkedets parter, virksomheder, jobcentre og uddannelsesinstitutioner.

Viden og inspiration fra projekter som led i Job-VEU modellen kan findes på www.star.dk/Job-veu-casebank, hvor der er samlet en række konkrete opkvalificeringsforløb i en casebank.



Hvordan virker Job-VEU modellen?

– Syv bærende principper og 4 faser

Job-VEU modellen bygger på syv bærende principper, som er afgørende pejlemærker for succesfulde forløb.

De 7 bærende principper

1. Konkret behov for arbejdskraft i konkrete virksomheder

Opkvalificeringsforløbene i Job-VEU modellen tager afsæt i mangelområder, hvor der er et konkret behov fra en eller flere virksomheder. Modellen skal altid lede til job, og job er i fokus fra start til slut.

2. Afklaring med arbejdsmarkedets parter

Repræsentanter for arbejdsmarkedets parter inddrages altid som det første skridt i modellen for at sikre, at Job-VEU forløbene tilpasses den regionale efterspørgsel på arbejdskraft og konkrete kompetencebehov.

3. Meritgivende forløb

Job-VEU forløbene er som udgangspunkt meritgivende og har til sigte at løfte faglige relevante kompetencer, som kan bruges til at løfte fra ufaglært til faglært. Der kan indgå kurser, som ikke er meritgivende men er nødvendige for at dække det fulde kompetencebehov.

4. Bygger bro mellem beskæftigelses- og uddannelsessystemet

Forløbene koordineres altid tæt mellem arbejdsmarkedets parter, jobcentre, rekrutteringsfællesskaber og uddannelsesinstitutioner.

5. Det gode match i centrum

I Job-VEU modellen indgår altid screeningsforløb før opkvalificeringsforløb igangsættes. I screeningsforløbet kan ledige med fordel møde de involverede virksomheder, hvilket sikrer, at kandidaterne matches med de rette virksomheder.

6. Én indgang til opkvalificering

Job-VEU modellen har systematisk fokus på at sikre virksomhederne én indgang til rekruttering gennem opkvalificering på tværs af uddannelses- og beskæftigelsessystemet.

7. Lokal forankring

Job-VEU modellen har altid sigte mod at forankre aktørsamarbejdet lokalt og regionalt, så metoden kan genbruges til at sætte nye opkvalificeringsforløb i gang.



Job-VEU modellen tilrettelægges i 4 faser

Fase 1: Arbejdsmarkedets behov

Indhold

Arbejdsmarkedet afdækkes på områder, hvor udbuddet af arbejdskraft ikke matcher virksomhedernes efterspørgsel. Afdækningen har altid til formål at identificere konkrete virksomheder med et konkret behov for arbejdskraft samt ufaglærte beskæftigede med behov for uddannelse.

Aktører

Brancheorganisationen, den faglige organisation (regionalt eller centralt) og jobcentrene er de centrale aktører med indgående viden om arbejdsmarkedets aktuelle behov.

Virksomhedernes tilknytning

Virksomheder bliver kontaktet af brancheorganisationen, hvor de tilkendegiver, om de har et aktuelt behov for arbejdskraft.

Fase 2: Partsaftale

Indhold

Der indgås en aftale mellem arbejdsmarkedets parter om etablering af et Job-VEU forløb. I aftalen beskrives det konkrete kompetencebehov, og at parterne er enige om, at opkvalificeringen kan løse rekrutteringsudfordringer på kort og lang sigt gennem meritgivende opkvalificeringskurser.

Aktører

Brancheorganisationen og den faglige organisation (regionale eller centrale) er de centrale aktører, og de skal opnå enighed om partsaftalen.

Virksomhedernes tilknytning

Brancheorganisationen rådfører sig hos virksomhederne om deres specifikke ønsker til kurser.

Fase 3: Opstartsmøde og valg af uddannelsesudbyder

Indhold

Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene samles på et opstartsmøde, hvor de tager første skridt til at udarbejde en projektplan med de centrale elementer i det kommende opkvalificeringsforløb. Den færdige projektplan fungerer også som grundlag for valg af uddannelsesinstitution.

Aktører

Jobcentrene, arbejdsmarkedets parter (regionale eller centrale) og uddannelsesinstitutionen er de centrale aktører, som sættes i spil i projektplanen.

Virksomhedernes tilknytning

Virksomhederne afgiver hensesigtserklæring om, at det faglige indhold vil kunne matche deres efterspørgsel. Virksomhederne aftaler deltagelse i informationsmøde og screeningsforløb af kandidater i samarbejde med jobcentrene.

Fase 4: Screening, opkvalificeringskurser og match

Indhold

Der gennemføres et screeningsforløb af de ledige kandidater til opkvalificeringsforløbet, hvor fokus er på at sikre et godt match mellem virksomhedens behov og kandidaterne til opkvalificering. Herefter kan opkvalificeringen for ledige og beskæftigede påbegyndes.

Aktører

Uddannelsesinstitutionen er ansvarlig for driften af kurserne, mens arbejdsmarkedets parter (regionale eller centrale), virksomhederne og jobcentrene er centrale aktører i matchprocessen.

Virksomhedernes tilknytning

For at sikre det rette match deltager virksomhederne så vidt muligt i informationsmøde, screening og holder løbende dialog med interesserede ledige igennem deres opkvalificeringsforløb.

Koordinering via STARs VEU-koordinatorer i samarbejde med jobcentrene

Forankring

VEU-koordinatoren bidrager til at styrke aktørsamarbejdet og koordineringen i de første runder af Job-VEU forløbene. De regionale aktører driver selv samarbejdet videre, når det gode samarbejde om Job-VEU modellen er forankret hos de regionale aktører.

Job-VEU modellens fase 1: Arbejdsmarkedets behov

I første fase afdækkes områder af arbejdsmarkedet, hvor udbuddet af arbejdskraft ikke matcher virksomhedernes efterspørgsel. Afdækningen har altid til sigte at identificere konkrete virksomheder med et konkret behov for arbejdskraft, samt ufaglærte beskæftigede med behov for opkvalificering. I denne fase tilknyttes virksomheder, der har tilkendegivet et konkret behov for arbejdskraft. VEU-koordinatoren og arbejdsmarkedets parter vurderer, om efterspørgslen er stor nok til at igangsætte et opkvalificeringsforløb som led i Job-VEU modellen.

De centrale aktører

Arbejdsmarkedets parter afdækker det konkrete behov for arbejdskraft og opkvalificering hos deres respektive medlemmer i branchen. På den baggrund henviser brancheorganisationen konkrete virksomheder til projektet.

Jobcentrene har indgående viden om det lokale erhvervsliv og behov for arbejdskraft. Jobcentrene bidrager derfor med lokal viden i afdækningen af arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

VEU-koordinatoren foretager løbende afdækning af arbejdsmarkedets behov i regionen. Når et bredere branchebehov er identificeret, iværksætter VEU-koordinatoren dialog med de regionale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter.

Afdækning af arbejdsmarkedets behov

Indledningsvist afdækker VEU-koordinatoren, hvilke brancher i regionen der har særlige rekrutteringsudfordringer. Udgangspunktet er altid mangelområder, herunder RARs fastsatte indsatsområder. VEU-koordinatoren validerer behovet på baggrund af STARs arbejdsmarkedsovervågning, der kan identificere inden for hvilke stillingsbetegnelser, der er et konkret behov. Der kan arbejdes med flere stillingsbetegnelser i samme Job-VEU forløb, såfremt der er et fagligt overlap på tværs af stillingerne. Der kan som eksempel identificeres en række faglige overlap på tværs af de grundlæggende kompetencer inden for eksempelvis kokke- og tjenerfaget og CNC-operatører og industrioperatører.

Afdækningen af arbejdsmarkedets behov kan også foregå ved, at en eller flere virksomheder har rettet henvendelse til STARs VEU-koordinator eller et jobcenter med et konkret kompetencebehov/rekrutteringsudfordring. Herefter undersøger STARs VEU-koordinatorer i samarbejde med en eller flere virksomheder mangelsituationen i pågældende branche.

Når VEU-koordinatoren har identificeret, hvilke kompetencer eller stillingsbetegnelser, der er behov for i en branche, indleder VEU-koordinatoren dialogen med den relevante brancheorganisation og faglige organisation. Disse parter rolle er nu at identificere det konkrete behov i konkrete virksomheder.

Når der ikke længere er behov for VEU-koordinatorens bidrag i aktørsamarbejdet kan den indledende afdækning af arbejdsmarkedets behov varetages af en koordinerende medarbejder i jobcentret.

Virksomhedernes konkrete behov for arbejdskraft

Brancheorganisationen afdækker virksomheder med konkret behov for arbejdskraft. Dette kan fx gøres i de lokale og regionale erhvervsnetværk eller via informationsmails til medlemsvirksomheder, hvor der gøres opmærksom på mulighederne for rekruttering gennem opkvalificering.

Efter afdækningen har brancheorganisationen således en liste over virksomheder, der har tilkendegivet et behov for at ansætte opkvalificeret arbejdskraft. Denne liste meldes ind til VEU-kordinatoren.

Den faglige organisation afdækker, om de har ledige medlemmer, der ved at tage et meritgivende opkvalificeringsforløb, vil kunne tage første skridt på vejen mod at blive faglært.

Når virksomhedernes konkrete behov er afdækket, vurderer arbejdsmarkedets parter, om omfanget af behovet er stort nok til at danne grundlag for et opkvalificeringsforløb efter Job-VEU modellen.

Tjekliste

- ✓ VEU-kordinatoren eller den koordinerende jobcentermedarbejder har foretaget den indledende afdækning af arbejdsmarkedets behov med afsæt i mangelområder, herunder RAR'enes indsatsområder og Arbejdsmarkedsbalancen.
- ✓ Brancheorganisationen har afdækket det konkrete behov hos konkrete virksomheder og meldt en liste med virksomheder ind til VEU-kordinatoren.
- ✓ Den faglige organisation har afdækket behovet for meritgivende opkvalificering af ledige medlemmer.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter, centrale eller regionale repræsentanter fra brancheorganisationer og faglige organisationer har foretaget en vurdering af, om omfanget af det konkrete behov for arbejdskraft er stort nok til at danne grundlag for at iværksætte et opkvalificeringsforløb.



Job-VEU modellens fase 2: Partsaftale

I anden fase indgår arbejdsmarkedets parter en aftale om etablering af et Job-VEU opkvalificeringsforløb, som tager udgangspunkt i det identificerede behov for arbejdskraft. I aftalen beskrives det konkrete kompetencebehov, og parterne tilkendegiver, at de er enige om, at opkvalificeringen kan løse rekrutteringsudfordringer på kort og lang sigt gennem meritgivende opkvalificeringskurser. Herefter påbegynder parterne arbejdet med at konkretisere hvilke kurser, der matcher det identificerede behov for arbejdskraft bedst.

De centrale aktører

Arbejdsmarkedets parter aftaler rammerne for et kommende Job-VEU opkvalificeringsforløb ved at indgå en partsaftale. Parterne fastsætter derefter opkvalificeringsforløbets faglige indhold dvs. sammensætningen af konkrete kurser. Brancheorganisationen rådfører sig parallelt hos virksomhederne om deres specifikke ønsker til kurser.

VEU-koordinatoren faciliterer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter ift. udarbejdelse af partsaftalen og validerer derefter, at det faglige indhold er meritgivende i det omfang det er muligt.

Indgåelse af partsaftale

Med afsæt i det identificerede behov i fase 1 skriver arbejdsmarkedets parter under på, at opkvalificering af beskæftigede og ledige vil kunne tilføre kvalificeret arbejdskraft til branchen og, at de er enige om at opkvalificeringsforløbet skal kunne bidrage til at udbygge vejen fra ufaglært til faglært. Der træffes ikke beslutninger om finansiering eller den konkrete igangsættelse af opkvalificeringsforløb i partsaftalen.

Partsaftalen bør som minimum indeholde:

- At parterne er enige om, at formålet med opkvalificeringsforløbet er at tilføre branchen den manglende arbejdskraft, der er behov for.
- Det konkrete kompetencebehov på stillingsbetegnelsesniveau samt hvilke faglige kompetencer, der er relevante for virksomhederne i et rekrutteringsperspektiv.
- En beskrivelse af, at alle ledige målgrupper skal tænkes ind i de konkrete job- og uddannelsesmuligheder, som opkvalificeringsforløbet åbner op for.
- En beskrivelse af at beskæftigede medarbejdere kan indgå i forløbet.
- At målet er at løfte faglige relevante kompetencer, som kan bruges til at løfte fra ufaglært til faglært. Desuden kan der indgå kurser, som ikke er meritgivende, men nødvendige for at dække det fulde kompetencebehov.



Konkretisering af det faglige indhold

Når arbejdsmarkedets parter har underskrevet partsaftalen er næste skridt, at parterne definerer det faglige indhold i opkvalificeringsforløbet, dvs. sammensætningen af de konkrete kurser. Det faglige indhold skal tage udgangspunkt i virksomhedernes behov og sikre den hurtigst mulige adgang til beskæftigelse og/eller ordinær meritgivende uddannelse. Arbejdsmarkedets parter rådfører sig hos virksomhederne om, hvilke specifikke ønsker virksomhederne har til kurser og uddannelsesforløb: indhold, formål og afvikling.

AMU-udbydere har en udbudspligt i forhold til de uddannelser, som udbudsgodkendelsen omfatter. Pligten indebærer, at udbyderne i fællesskab skal udbyde uddannelser i et omfang, så efterspørgslen imødekommes.

Tjekliste

- ✓ Der er indgået en aftale mellem arbejdsmarkedets parter, der som minimum beskriver:
 - at formålet med opkvalificeringsforløbet vil tilføre kvalificeret arbejdskraft
 - det konkrete kompetencebehov
 - en beskrivelse af målgruppen for ledige
 - en beskrivelse af at beskæftigede kan indgå i forløbet
 - at målet er at løfte faglige relevante kompetencer, som kan bruges til at løfte fra ufaglært til faglært.
- ✓ Med afsæt i rådgivning fra konkrete virksomheder definerer arbejdsmarkedets parter det faglige indhold, de konkrete kurser og uddannelsesforløb.



Job-VEU modellens fase 3: Opstartsmøde og valg af uddannelsesudbyder

Når parterne har indgået partsaftalen og defineret det faglige indhold, kan den praktiske planlægning begynde. Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene samles på et opstartsmøde, hvor de tager første skridt til at udarbejde en projektplan for opkvalificeringsforløbet. Den færdige projektplan fungerer også som udbudsmateriale til at vælge en uddannelsesinstitution.

De centrale aktører

Jobcentrene deltager i opstartsmødet, hvor der udarbejdes en projektplan med beskrivelser af projektets formål, målgruppe, opkvalificeringsbehov og match- og indslusningsmodel. Jobcentret vælger uddannelsesudbydere på baggrund af projektplanen, som er udbudsmateriale.

Arbejdsmarkedets parter deltager i opstartsmødet, hvor der udarbejdes en projektplan.

Uddannelsesinstitutioner afgiver tilbud på at gennemføre kurser og opkvalificeringsforløb. Når det er relevant, kan uddannelsesudbydere inddrages tidligere i forløbet.

VEU-Koordinatoren faciliterer opstartsmødet, udarbejdelse af projektplanen og understøtter jobcentrenes valg af uddannelsesinstitution.

Tilknytning af jobcentre

Relevante jobcentre tilknyttes Job-VEU forløbet. Der påbegyndes en dialog med jobcentrene om de tilknyttede virksomheders konkrete behov. Jobcentret skal have et klart overblik over deres målgruppe af ledige, som matcher virksomhedernes konkrete efterspørgsel. VEU-koordinatoren forventningsafstemmer med jobcentrene, at opkvalificeringen er målrettet konkrete job eller voksenlærlinge-forløb.

Opstartsmødet

På et indledende opstartsmøde mellem VEU-koordinatoren, de regionale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og jobcentrene aftales rammerne for det kommende Job-VEU forløb. Aktørerne tager sammen de første skridt til at udar-

bejde en projektplan, hvor de centrale elementer i det kommende opkvalificeringsforløb beskrives.

For at sikre, at de relevante grupper af ledige tilknyttes opkvalificeringsforløbet, er det afgørende, at repræsentanterne fra jobcentrene på opstartsmødet er beslutningsdygtige på jobcentrets vegne.

Mødet tager udgangspunkt i, at arbejdsmarkedets parter allerede har identificeret virksomheder med et konkret behov.

Brug af beskæftigelses- og uddannelsesordninger

Som led i opstartsmødet skal der tages stilling til, hvilke beskæftigelses- og uddannelsesordninger som kan anvendes i opkvalificeringsforløbet. Jobcentrenes vigtigste rolle er at bidrage med viden om, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesordninger kan understøtte de ledige i vejen til et job eller en ordinær uddannelse.

I projektplanen beskriver jobcentrene, hvilke uddannelsesordninger, der er relevante for de enkelte ledige. Det kan fx være:

- Voksenlærlingeordningen
- 6 ugers jobrettet uddannelse
- Den regionale uddannelsespulje
- Puljen til opkvalificering inden for mangelområder

Derudover skal det beskrives, hvordan de forskellige beskæftigelsesordninger kan anvendes fx:

- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Virksomhedspraktik
- Løntilskud

Efter opstartsmødet samler jobcentrene en oversigt over de tilknyttede virksomheder. De tilknyttede virksomheder afgiver en hensigtserklæring om, at det faglige indhold vil kunne matche deres efterspørgsel på arbejdskraft, samt at de ønsker at rekruttere ledig arbejdskraft. Jobcentrene kan med fordel besøge virksomhederne og kortlægge hvilke ønsker, virksomhederne har til fx arbejdstider, personlige og sociale kompetencer. Det kan være med til at matche de rigtige ledige med virksomhederne.

Projektplanen

Arbejdsmarkedets parter, jobcentrene og VEU-koordinatoren udarbejder en projektplan, der præciserer ansvars- og rollefordeling for de enkelte leverancer i opkvalificeringsforløbet. Projektplanen anvendes efterfølgende som udbudsmateriale af jobcentrene. Parterne aftaler internt, hvem der er tovholder på projektplanen.

Indholdet i projektplanen kan tilpasses efter de deltagende aktørers ønsker. Følgende centrale elementer bør dog beskrives i projektplanen:

- Formål og opkvalificeringsbehov
- Målgrupper og deltagerantal
- Model for screening af kandidater
- Krav til opkvalificeringsforløb
- Opfølgning og vejledning
- Økonomi
- Proces- og tidsplan

1. Formål og opkvalificeringsbehov

Jobcentrene, arbejdsmarkedets parter og VEU-koordinatoren beskriver formålet med opkvalificeringsforløbet. Formålet tager udgangspunkt i partsaftalen – som er beskrevet i fase 2 – og vil altid omhandle virksomhedernes konkrete behov.

2. Målgrupper og deltagerantal

Det er vigtigt, at målgrupper og antallet af deltagere, som opkvalificeringsforløbet skal omfatte, fremgår af projektplanen. Det anbefales, at opkvalificeringsforløbet skal være en mulighed for alle LAB-målgrupper. Derudover skal den beskæftigede målgruppes forudsætninger beskrives. På den baggrund kan uddannelsesinstitutionen bedst muligt tilrettelægge et opkvalificeringsforløb, der er tilpasset i forhold til deltagernes behov.

3. Model for screening af kandidater

Som led i udarbejdelsen af projektplanen aftaler arbejdsmarkedets parter og jobcentrene en model for screening af kandidater, så der sikres det rette match mellem virksomheder og de ledige og/eller beskæftigede, der opkva-

lificeres. Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter branchekendskab anvendes i planlægningen af screeningen. Eksempler på modeller for screening er: 1) afklaring og match gennem praktik, 2) matchdag for borgere og virksomheder eller 3) screeningsforløb på uddannelsesinstitution. Som en del af screeningsmodellen beskrives, hvilke specifikke forudsætninger, der kræves for at deltage i uddannelsen fx sprog, erhvervs erfaring, sociale kompetencer mv.

I de tilfælde hvor jobcentrene ønsker, at uddannelsesinstitutionen deltager i screeningen, skal dette tydeliggøres.

4. Krav til opkvalificeringsforløb

Opkvalificeringsforløbene skal være fleksible ift. virksomhedernes drift. Derfor skal aktørerne være enige om, hvornår uddannelsesudbyderen skal kunne tilbyde kurser, hvordan opkvalificeringsforløbet fagligt skal sammensættes og understøtte eventuelle behov fra virksomhederne som fx undervisning på virksomheden eller fjernundervisning.

5. Opfølgning og vejledning

Målet er, at opkvalificeringsforløbene på sigt løfter ledige og beskæftigede fra ufaglært til faglært arbejdskraft. Men ikke alle ledige har forudsætninger for at påbegynde en ordinær uddannelse i umiddelbar forlængelse af opkvalificeringsforløbet. Derfor kan uddannelsesinstitutionen vejlede de ledige, som efter endt uddannelsesforløb er blevet ansat (som ufaglært). Vejledningen kan fx finde sted ved først kommende optag på den valgte ordinære uddannelse eller efter 18 måneders ufaglært beskæftigelse. Opfølgningen efter 18 måneder kan være med til at oplyse virksomheden om fx voksenlærlingeordningen, der giver både borgeren og virksomheden en række økonomiske incitamenter på vejen mod faglært.

6. Økonomi

Som led i projektplanen skal der fastsættes en prisramme for opkvalificeringsforløbet. Jobcentrene aftaler en prisramme for kurserne i opkvalificeringsforløbet, hvilket indgår i udbudsmaterialet.

7. Proces- og tidsplan

Jobcentrene, arbejdsmarkeds parter og VEU-koordinatoren udarbejder i fællesskab en proces- og tidsplan for hele opkvalificeringsforløbet. I proces- og tidsplanen tydeliggøres rolle- og ansvarsfordeling. Aktørerne skal være enige om datoer for de forskellige elementer i opkvalificeringsforløbet samt, hvor jobcen-

tre, virksomheder og VEU-koordinatoren er ansvarlige samt den uddannelsesudbyder som vælges. Tidsplanen i projektplanen bør indeholde:

- Information til jobcentermedarbejderne
- Informationsdag for ledige
- Screening af kandidater
- Kursusstart
- Kursusafslutning
- Opfølgning hos borgere og virksomheder
- Der kan evt. indgå virksomhedsbesøg og virksomhedspraktik

Valg af uddannelsesudbyder

Når arbejdsmarkedets parter og jobcentrene i fællesskab har udarbejdet projektplanen anvendes denne som udbudsmateriale for opkvalificeringsforløbet. Der indhentes tilbud fra uddannelsesudbydere og arbejdsmarkedets parter, og jobcentrene vælger det bedste tilbud.

I projektplanen tilføjes relevante informationer om den valgte uddannelsesudbyder og opkvalificeringsforløbet udfoldes yderligere i henhold til tilbuddet.

Tjekliste

- ✓ Der er afholdt et opstartsmøde med deltagelse af jobcentrene, arbejdsmarkedets parter og VEU-koordinatoren.
- ✓ Jobcentrene er sat i spil i forhold til at finde ledige med det rigtige match
- ✓ De involverede virksomheder har afgivet en hensigtserklæring om, at det faglige indhold matcher deres efterspørgsel samt at de ønsker at rekruttere kandidater.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene har udarbejdet en projektplan, som anvendes som udbudsmateriale.
- ✓ Projektet er sendt i udbud til uddannelsesinstitutioner.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene har modtaget tilbud fra uddannelsesudbydere og valgt uddannelsesudbydere.



Job-VEU modellens fase 4: Screening, opkvalificeringsforløb og match

I denne fase er fokus på at sikre det gode match gennem screening og opkvalificering, der imødekommer virksomhedernes behov.

De centrale aktører

Jobcentrene er ansvarlige for at screene og udvælge ledige, som har de rette forudsætninger for at indgå i opkvalificeringsforløbet. Derudover afholder jobcentrene informationsmøder for egne medarbejdere og matchdag for de ledige og virksomhederne.

Uddannelsesinstitutionen er ansvarlig for drift og gennemførelse af de aftalte opkvalificeringsforløb.

Virksomheder møder og matches med kandidater ved deltagelse på matchdagen og/eller efter kandidater har gennemført opkvalificeringsforløbet.

Screeningsforløbet

Formålet med screeningsforløbet er at udvælge de rette ledige kandidater med bedste forudsætninger for at gennemføre opkvalificeringsforløbet og imødekomme virksomhedernes behov. De beskæftigede er i samarbejde med deres arbejdsgivere tilknyttet opkvalificeringsforløbet i fase 1, og screeningsforløbet er derfor særligt målrettet de ledige. Screeningsforløbet består af tre trin:

1. Information til jobcentermedarbejderne

Det første element i screeningsprocessen er, at jobcentermedarbejderne klædes på med relevant information. Dette kan fx gøres ved et informationsmøde for jobcentermedarbejdere. Jobcentrene tilrettelægger i møderne, hvor VEU-koordinatoren kan bistå jobcentrets ledelse med at formidle intentionen bag og indholdet i forløbet. Informationsmødet vedrører alle målgrupper i jobcentret. Til mødet har VEU-koordinatoren i samarbejde med uddannelsesinstitutionen ansvaret for at tydeliggøre, hvilke beskæftigelses- og uddannelsesordninger, som der anvendes i opkvalificeringsforløbet. Dette er også fastsat på opstartsmødet i fase 3.

2. Screeningsprofil og udvælgelse af ledige kandidater

På informationsmødet for jobcentermedarbejderne præsenteres en screeningsprofil, som medarbejderne efterfølgende kan tage udgangspunkt i, når de tilknytter ledige til opkvalificeringsforløbet. En screeningsprofil er fx en simpel oversigt over de 20 mest efterspurgte kompetencer hos virksomhederne opdelt i faglige, personlige og sociale kompetencer. Med udgangspunkt i screeningsprofilen screener jobcentrene de ledige og udvælger de kandidater, som skal deltage i opkvalificeringsforløbet.

3. Informationsmøde for ledige og virksomheder

De ledige kandidater, som skal deltage i opkvalificeringsforløbet, inviteres herefter til et informationsmøde, hvor det kommende forløb præsenteres. Et udsnit af de virksomheder med konkrete jobs, som deltager i Job-VEU forløbet, deltager i mødet. Formålet med informationsmødet er at sikre afklaring omkring faget og branchen, så forudsætningerne for at gennemføre opkvalificeringsforløbet blandt deltagerne øges. Mødet mellem de ledige og virksomheder kan også foregå gennem fx praktik eller screeningsforløb på uddannelsesinstitutionen.

Opkvalificeringsforløbet påbegyndes

Efter screeningsforløbet tilmelder jobcentret de ledige kandidater til opkvalificeringsforløbet hos uddannelsesudbyderen og sørger for, at kandidaterne har den nødvendige praktiske information. De beskæftigede er i samarbejde med deres arbejdsgivere tilknyttet opkvalificeringsforløbet og den faglige organisation har meldt ind med en liste over disse deltagere. For de beskæftigede kursister skal VEU-koordinatoren sikre, at tidspunkterne for afvikling af kursusmodulerne i opkvalificeringsforløbet er afstemt mellem virksomheden og uddannelsesinstitutionen.

Opkvalificeringsforløbet består af de sammensatte moduler af kurser, som parterne tidligere har fastlagt. Opkvalificeringsforløbet foregår typisk på uddannelsesinstitutionen og er altid planlagt til 37 timer ugentligt. Undervisningen kan med fordel være virksomhedsforlagt undervisning for at give kursisterne en bedre forståelse for det efterfølgende arbejdsliv. Kursisternes motivation styrkes i forløb, hvor de tilknyttede virksomheder løbende besøger og følger med i kursisternes progression.

Det er vigtigt, at jobcenteret følger forløbet tæt for at kunne imødekomme udfordringer med fx fravær eller sygdom så tidligt som muligt. Foruden kursisternes faglige progression, skal underviseren og jobcenteret have fokus på kursisternes udvikling i forhold til de sociale og personlige kompetencer. Uddannelsesinstitutionen skal desuden levere daglig fraværregistrering til jobcentret.

Det gode match mellem borger og virksomhed

Det gode match skal sikre, at de tilknyttede virksomheder får den rette arbejdskraft. Her er fokus på at matche de rigtige ledige med de rigtige virksomheder. Ved afslutningen af opkvalificeringsforløbet rammesætter jobcentrene igen møder mellem kursisterne og de tilknyttede virksomheder.

Det gode match er, når:

- borgere der ønsker at overgå til ufaglært beskæftigelse matches med virksomhederne, der efterspørger denne arbejdskraft.
- borgere får fodfæste i en virksomhed, hvor borgeren kan se sig selv som del af arbejdsfællesskabet.

Virksomhedspraktik, løntilskud eller voksenlærlinge-forløb kan være med til at skabe gode match efter et uddannelsesforløb.

Vejledning om uddannelse og vejen til faglært

For de kursister, der efter endt opkvalificering overgår fra ledig til ufaglært beskæftigelse kan uddannelsesinstitutionen vejlede og oplyse borgeren og virksomheden om de videre uddannelsesmuligheder og de økonomiske incitamenter i fx voksenlærlingeordningen.



Tjekliste

- ✓ Der er gennemført et screeningsforløb, hvor der er:
 - udarbejdet screeningsprofil
 - formidlet information til de involverede medarbejdere i jobcentre
 - udvalgt ledige kandidater
 - afholdt et informationsmøde for ledige kandidater og virksomheder.
- ✓ De ledige og beskæftigede kandidater har påbegyndt og afsluttet opkvalificeringsforløbet.
- ✓ Ledige er matchet med virksomheder og overgået til ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse (overgangen til beskæftigelse er evt. understøttet af praktik, løntilskud el.lign.).

Efter endt forløb skal modellen i videst mulig omfang forankres hos de lokale aktører. Det er et bærende princip for modellen, at STARs VEU-koordinator skal være med i opbygningen af et stærkt og tæt koordineret aktørsamarbejde, som kan leve videre på egen hånd.



Tjekliste til arbejdet med Job-VEU modellen

Fase 1: Arbejdsmarkedets behov

- ✓ VEU-koordinatoren eller den koordinerende jobcentermedarbejder har foretaget den indledende afdækning af arbejdsmarkedets behov med afsæt i mangelområder, herunder RAR'enes indsatsområder og Arbejdsmarkedsbalancen.
- ✓ Brancheorganisationen har afdækket det konkrete behov hos konkrete virksomheder og meldt en liste med virksomheder ind til VEU-koordinatoren.
- ✓ Den faglige organisation har afdækket behovet for opkvalificering af ledige medlemmer.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter, centrale eller regionale repræsentanter fra brancheorganisationer og faglige organisationer, har sammen med VEU-koordinatoren foretaget en vurdering af, om omfanget af det konkrete behov for arbejdskraft er stort nok til at danne grundlag for at iværksætte et opkvalificeringsforløb.

Fase 2: Partsaftale

- ✓ Der er indgået en aftale mellem arbejdsmarkedets parter, der som minimum beskriver:
 - at formålet med opkvalificeringsforløbet vil tilføre kvalificeret arbejdskraft
 - det konkrete kompetencebehov
 - en beskrivelse af målgruppen af ledige
 - en beskrivelse af at beskæftigede kan indgå i forløbet
 - at målet er at løfte faglige relevante kompetencer, som kan bruges til at løfte fra ufaglært til faglært målet
- ✓ Med afsæt i rådgivning fra konkrete virksomheder definerer arbejdsmarkedets parter det faglige indhold og de konkrete kurser i uddannelsesforløbet.

Fase 3: Opstartsmøde og valg af uddannelsesudbyder

- ✓ Der er afholdt et opstartsmøde med deltagelse af jobcentrene, arbejdsmarkedets parter og VEU-koordinatoren.
- ✓ Jobcentrene er sat i spil i forhold til at finde de relevante ledige.
- ✓ De involverede virksomheder har afgivet en hensigtserklæring om, at det faglige indhold matcher deres efterspørgsel samt at de ønsker at rekruttere kandidater.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene har udarbejdet en projektplan, som anvendes som udbudsmateriale.
- ✓ Projektet er sendt i udbud til uddannelsesinstitutioner.
- ✓ Arbejdsmarkedets parter og jobcentrene har modtaget tilbud fra uddannelsesudbydere og valgt en uddannelsesudbyder.

Fase 4: Screening, opkvalificeringsforløb og match

- ✓ Der er gennemført et screeningsforløb, hvor der er:
 - udarbejdet screeningsprofil
 - formidlet information til de involverede medarbejdere i jobcentrene
 - udvalgt ledige kandidater
 - afholdt et informationsmøde for ledige kandidater og virksomheder.
- ✓ De ledige og beskæftigede kandidater har påbegyndt og afsluttet opkvalificeringsforløbet.
- ✓ Ledige er matchet med virksomheder og overgået til ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse (overgangen til beskæftigelse er evt. understøttet af praktik, løntilskud el.lign.)