



Løft til faglært

*Inspirationskatalog til medarbejdere der arbejder
målrettet med uddannelse af ledige*

Marts 2021



INDHOLD

JOBRETTET UDDANNELSE - VEJEN TIL VARIG BESKÆFTIGELSE	2
TEMA 1: INTERNT SAMARBEJDE I JOBCENTRET	3
1. Lav en strategi for løft til faglært	3
2. Udpeg en dedikeret nøgleperson til tovholder/specialist på uddannelsesområdet	3
3. Spred viden om uddannelsesordningerne i jobcentret	4
TEMA 2: INFORMATION OG RÅDGIVNING TIL LEDIGE	6
1. Screen nyledige for at finde alle i målgruppen for uddannelse	6
2. Informer om muligheder for uddannelse eller opkvalificering	7
3. Rådgivning, vejledning og motivation af ledige	8
TEMA 3: SAMARBEJDE PÅ TVÆRS	9
1. Samarbejde med A-kasser om at spotte og informere ledige i målgruppen	9
2. Samarbejde med Erhvervsskoler om RKV og uddannelsesplaner	10
3. Virksomheder indgår i uddannelser og aftager kandidater	11
KOM GODT I GANG!	13
Internt i jobcentret	13
Samarbejdet med de ledige	14
Samarbejdet med uddannelsesinstitutioner	14

Projekt Uddannelsesambassadør II

Inspirationskataloget opsamler erfaringerne fra de 21 jobcentre, der deltog i Projekt Uddannelsesambassadør II samt a-kasser og erhvervsskoler, som jobcentrene har samarbejdet med.

Tak til jobcentrene og deres samarbejdspartnere i a-kasser og erhvervsskoler, der med stort engagement har deltaget på netværksmøder, aktionslæringsforløb og seminarer og stillet op med viden og input.

Deltagende kommuner i Projekt Uddannelsesambassadør II er: Aalborg, Assens, Billund, Bornholm, Frederiksberg, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Halsnæs, Helsingør, Hørsholm, Haderslev, Hedensted, Herning, København Middelfart, Odsherred, Silkeborg, Tønder, Vejen og Ærø.

Inspirationskataloget er udviklet af DISCUS for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

JOBRETTET UDDANNELSE - VEJEN TIL VARIG BESKÆFTIGELSE

Dette inspirationskatalog er til ledere og medarbejdere, som arbejder med at uddanne og opkvalificere ledige i landets jobcentre. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ønsker med dette katalog at udbrede inspiration og redskaber til at løfte flere til faglærte – og til at udvikle mulighederne for opkvalificering og uddannelse af ledige sammen med a-kasser og erhvervsskoler.

En vellykket indsats med Uddannelsesambassadører

Kataloget præsenterer en lang række gode erfaringer fra jobcentre, der har haft uddannelsesambassadører, som har arbejdet dedikeret med at

- 1) opbygge **viden om uddannelse** bredt blandt medarbejderne i jobcentret
- 2) understøtte **tidlig kontakt, information og vejledning af ledige** om uddannelsesløft
- 3) styrke det **tværgående samarbejde** med a-kasser, erhvervsskoler og virksomheder om uddannelsesløft og voksenlærlinge

En vellykket uddannelsesindsats bygger på et koordineret samspil mellem de forskellige uddannelsesordninger – især mellem uddannelsesløft- og voksenlærlingeordningen. Og mellem uddannelsesindsats og jobcentrets virksomhedsservice med fokus på virksomhedernes behov for faglært arbejdskraft.

Grib ideerne

I inspirationskataloget finder I helt konkrete forslag og modeller til, hvordan I kan udvikle brugen af jobrettet uddannelse i jeres jobcenter på tre områder:

- 1) Det interne samarbejde i jobcenteret
- 2) Information og rådgivning til de ledige
- 3) Samarbejdet på tværs med a-kasser, erhvervsskoler og virksomheder

Uddannelse som vej til varigt job er et område, der hele tiden skal udvikles, og som hele tiden er i udvikling. Vi håber derfor, at I kan bruge inspirationskataloget i jeres arbejde med at løfte flere ledige til faglærte - til gavn for både ledige og virksomheder i lokalområdet.

Brug spørgsmålene KOM GODT I GANG! sidst i inspirationskataloget til at kickstarte indsatsen.

God læselyst!

TEMA 1: INTERNT SAMARBEJDE I JOBCENTRET

1. LAV EN STRATEGI FOR LØFT TIL FAGLÆRT

Hvorfor?

En overordnet strategi for jobrettet uddannelse af ledige kan bidrage med at identificere indsatsområder og udviklingsinitiativer i jobcentret og i det eksterne samarbejde, der kan kvalificere indsatsen med at løfte flere ledige til faglærte. Strategien kan understøtte den daglige kommunikation til hele medarbejdergruppen i jobcentret og bidrage til fokus og forståelsen af, at jobcentret skal vejlede ledige til både job og uddannelse.

Hvordan?

- **Udarbejd en strategi:** Som leder, vær tydelig om, at uddannelse af ledige skal prioriteres og udarbejd en strategi for, hvordan I når jeres mål for uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen. Brug evt. nøglepersonen som sparringspartner ved udarbejdelse af strategien for anvendelse af uddannelsesordningerne, og når strategien løbende skal justeres.
- **Nedsæt en tværgående styregruppe** med beslutningstagere fra relevante erhvervsskoler og a-kasser med fælles mål og målsætninger samt STAR's VEU-koordinatorer. Styregruppen kan også fungere som et forum for vidensdeling og problemløsning, hvis noget i det praktiske samarbejde går galt. Det er vigtigt, at styregruppemedlemmerne har et klart mandat til at handle på evt. udfordringer i samarbejdet.
- **Tænk langsigtet:** Det er vigtigt at tænke og planlægge langsigtet og acceptere, at uddannelse er et komplekst område. Det er et langt sejt træk, så vær tålmodig og afsæt ressourcer langsigtet.

2. UDPEG EN DEDIKERET NØGLEPERSON TIL TOVHOLDER/SPECIALIST PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

Hvorfor?

Uddannelsesmulighederne for ledige er et komplekst og omskifteligt område. Det er en fordel at samle opgaven med at sikre uddannelse og opkvalificering af de ledige hos én (eller et par) nøglepersoner, fremfor at dele opgaven ud på alle rådgivere i dagpengeteamet eller i teamet for jobparate kontanthjælpsmodtagere.

En dedikeret nøgleperson kan sikre

- at samtalerne med de ledige har fokus på mulighederne for uddannelse
- at specialviden om mulighederne for uddannelse kommer i spil over for den enkelte ledige

- at samarbejdet med erhvervsskoler, virksomheder og a-kasser styrkes, når der er én kontaktperson i jobcentret

Hvordan?

- **Kompetencerne for en dedikeret nøgleperson:** Nøglepersonen skal have indgående kendskab til og viden om mulighederne for uddannelse af ledige på voksenområdet, samt kunne opbygge og vedligeholde netværk og samarbejdsrelationer.
- **Definer nøglepersonens rolle og ansvar:** Overvej hvorvidt
 - **Nøglepersonen skal overtage kontaktforløbet.** Overtager nøglepersonen kontaktforløbet med den ledige, kan det bidrage til kontinuitet og viden om det enkelte forløb, idet skift i jobrådgiver i jobcentret kan skabe forsinkelser og utryghed hos den ledige. Samtidig kan nøglepersonen som myndighedsperson have kontaktforløb for andre ledige, som ikke skal vejledes om uddannelse, og på den måde have en fuld sagsstamme (fx i et mindre jobcenter med færre ledige i uddannelse) eller, hvis der i en periode ikke er så mange ledige til uddannelse.
 - **Nøglepersonen alene skal varetage vejledning.** Omvendt kan det være en fordel, at mindst én nøgleperson ikke overtager kontaktforløbet med den ledige, men alene vejleder individuelt, arrangerer og vejleder ifm. fælles informationsmøder, sikrer vidensdeling og opbygger og vedligeholder samarbejdsrelationerne.
 - **Nøglepersonen skal vejlede flere målgrupper.** Ud over vejledning af ledige i målgruppen for uddannelsesløft og voksenlære, kan nøglepersonen også varetage opgaven med at vejlede om uddannelse og opkvalificering mere bredt – også for andre målgrupper. Det kan fx være deltagelse i samtaler med sygedagpenge-modtagere, hvor det kan være en fordel at tale om mulighederne for branche- eller opgaveskift, eller de kan vejlede unge om uddannelse generelt.
 - **Nøglepersonen skal have en virksomhedskonsulent som makker.** Nøglepersonen kan med fordel have tilknyttet en fast virksomhedskonsulent som makker, så viden om arbejdsmarkedet og om konkrete muligheder for voksenlærlingeforløb og praktik i uddannelsesløft bringes ind i rådgivningssituationen.

3. SPRED VIDEN OM UDDANNELSESORDNINGERNE I JOBCENTRET

Hvorfor?

Uddannelsesordninger til ledige er et komplekst område at sætte sig ind i og holde sig opdateret på, og jobrådgivernes fokus på jobrettede samtaler gør det nødvendigt kontinuerligt at holde rådgiverne opdaterede om mulighederne for løft til faglært. Ligeledes skal kollegerne i de øvrige teams i

jobcentret holdes informeret om mulighederne. Derfor er det en god ide, at en nøgleperson har ansvaret for løbende at informere om uddannelse internt i jobcentret.

Hvordan?

- **Nøglepersonen skal være tilgængelig og synlig:** Det er en fordel, hvis nøglepersonen sidder i samme team som jobrådgiverne og som minimum tæt på en eller flere virksomhedskonsulenter, som har opsøgende virksomhedskontakt. Dels for at være synlig og til stede over for kollegerne (og kan klæde kollegerne på til at spotte mulige ledige til uddannelse) og dels for at følge med i, hvad der rører sig på dagpengeområdet og ift. virksomhederne. Videndeling kan tilrettelægges som et egentligt undervisningsforløb for nye kolleger (typisk i større jobcentre), eller deltagelse i faste teammøder, fx hver uge, hvor der kan informeres om nye muligheder, eller hvor der spares om tendenser og udvikling, og hvor konkrete cases gennemgås.
- **Gør det let for jobrådgiverne:** Det skal være tydeligt for jobrådgivere og virksomhedskonsulenter, hvad nøglepersonen kan bidrage med, fx ved at beskrive arbejdsgange og systematisere samarbejdet mellem de forskellige faggrupper. Gør det så let som muligt for jobrådgiverne at henvise den ledige til nøglepersonen, fx ved at undgå blanketter eller komplicerede henvisningsskemaer.
- **Brug virksomhedskonsulenterne:** Virksomhedskonsulenter har en vigtig rolle ift. at byde ind med information om jobmuligheder/efterspørgsel på faglært arbejdskraft i vejledningen af de ledige. Virksomhedskonsulenterne kan også deltage på afdelings- eller teammøder for jobrådgiverne og der bidrage til, at jobrådgivernes indledende vejledning af ledige om uddannelse i højere grad tager udgangspunkt i virksomhedernes mangel på arbejdskraft, og dermed at øge chancerne for et job efter uddannelsesforløbet.
- **Brug muligheder for online møder:** Inviter fx jobrådgiverne til et ugentligt webinar på faste tidspunkter for at holde alle informeret og opdateret.
- **Udarbejd informationsmaterialer til jobrådgiverne:** Let tilgængeligt informationsmateriale om mulighederne for uddannelse og om ordningerne giver kollegerne i jobcentret adgang til et hurtigt overblik over nye tiltag og muligheder. STAR har udarbejdet en oversigt, som I med fordel kan tage udgangspunkt i.
- **Del succeshistorier.** Hvis det fx lykkes at få en ledig i uddannelse, som har været ledig i mange år/flere perioder, og som alle i jobcentret kender som en 'vanskelig sag', kan det være med til at åbne kollegerne øjne for muligheden for uddannelse, hvis historien bliver fortalt. Synliggør hvor mange det lykkes at få i uddannelse.

TEMA 2: INFORMATION OG RÅDGIVNING TIL LEDIGE

1. SCREEN NYLEDIGE FOR AT FINDE ALLE I MÅLGRUPPEN FOR UDDANNELSE

Hvorfor?

Ikke alle ledige i målgruppen har tænkt på uddannelse eller opkvalificering som et skridt på vejen til et varigt job. Det samme gælder jobrådgiverne, som i den jobrettede samtale har fokus på at få de ledige hurtigst muligt tilbage i job. Screening sikrer, at alle nyledige i målgruppen for uddannelsesløft bliver fundet, og at der bliver talt om uddannelse og opkvalificering.

Hvordan?

- **Marker målgruppen i fagsystemet:** Gennemgå systematisk Jobnet-CV for alle ny-tilmeldte ledige fx en gang om ugen. Alle ufaglærte eller ledige med en forældet uddannelse markeres i fagsystemet for at hjælpe jobrådgiverne på vej ved at gøre opmærksom på at tale om uddannelse i den kommende samtale. Det er en tidskrævende metode, men erfaringerne viser, at det virker.
- **Brug screeningen til at invitere til møder:** Send en skriftlig invitation ud til de ledige, som via screeningen er vurderet til at være i målgruppen. Følg gerne op på den skriftlige invitation telefonisk. Inviter til et fælles informationsmøde eller individuel vejledning. Her kan I præsentere mulighederne for uddannelse og aflive nogle af de myter eller forbehold, den ledige sidder med.
- **Brug skolernes uddannelsesstart som kickstart:** Bed alle jobrådgivere om at se deres sagsstamme igennem i god tid op til tidspunkter for uddannelsesstart, og tag kontakt til de ledige som er i målgruppen for uddannelse, om de er interesseret i at deltage i et fælles informationsmøde om mulighederne – i et mindre jobcenter blev der 'fundet' 70 ledige i målgruppen på den måde.
- **Hav fokus på uddannelse fra 1. samtale:** Brug en dialogguide, så det sikres, at der er fokus på uddannelse. Udarbejd lettilgængelige oversigter til medarbejderne om uddannelsesmuligheder, som de og nøglepersonen kan bruge i det vigtige motivationsarbejde med den ledige.
- **Motivation af ledige kan være et langt sejt træk:** Vejledning af den ledige om mulighederne for uddannelsesløft og voksenlærlinge er første skridt på vejen. Ofte skal der meget mere motivationsarbejde til for, at den ledige 'tør' kaste sig ud i uddannelse. Nedgang i familiens samlede økonomi, sæsonarbejde 'der venter på den ledige' og dårlige erfaringer med uddannelsessystemet kan være nogle af de ting, der har negativ betydning for, om den ledige vælger løft til faglært. Brug evt. STAR's materiale om den svære samtale.

2. INFORMER OM MULIGHEDER FOR UDDANNELSE ELLER OPKVALIFICERING

Hvorfor?

For at sikre et bredt kompetenceløft er det vigtigt, at alle ledige får information om uddannelse. Både for at inspirere og motivere de ledige her og nu, og for at de bliver opmærksomme på mulighederne for at planlægge et fremtidigt uddannelsesforløb.

Hvordan?

- **Find målgruppen for uddannelse på fællesmøder:** Afhold individuel vejledningssamtale om uddannelse i direkte tilknytning til de traditionelle fællesmøder for alle nyledige, hvor de tilkendegiver, om de er interesserede i en personlig vejledningssamtale om uddannelse. Denne model er særligt brugt i de større jobcentre, hvor der dagligt eller ugentligt afholdes fælles informationsmøder for nyledige.
- **Fælles informationsmøder:** Indkald de nyledige, som indledningsvis er screenet og vurderet til at tilhøre målgruppen for uddannelsesløft eller voksenlærlingeordningen, til et fælles informationsmøde om mulighederne for uddannelse. Inviter gerne en repræsentant med fra en uddannelsesinstitution eller en a-kasse, og/eller en tidligere ledig, som er påbegyndt et uddannelsesforløb, for at fortælle om mulighederne. Det kan være en mulighed at gøre informationsmøderne lovpligtige, for de indkaldte ledige, for at sikre fremmødet.
- **Hold informationsmøder på uddannelsesinstitutionerne:** Afhold infomøder for ledige i målgruppen på relevante uddannelsesinstitutioner, hvor fx faglærerne for de relevante uddannelser kan fortælle om mulighederne, og om forskellene på de specifikke forløb. Denne type informationsmøder er mere ressourcekrævende end de to foregående, men det er i høj grad også med til at motivere de ledige og synliggøre mulighederne, bl.a. fordi faglærerne på erhvervsskolerne kan gå mere i detaljer om de enkelte fag, de brænder for. Efter infomødet på skolerne kan deltagerne udfylde et skema om deres planer og forventninger til uddannelse, som jobrådgiverne kan bygge videre på i de kommende kontaktsamtaler.
- **Præsenter de ledige for digitale redskaber:** Voksenuddannelse.dk og erhvervsuddannelseskortet i Uddannelsesguiden er gode konkrete redskaber, når man gerne vil vide mere om specifikke uddannelser, og hvor de geografisk er placeret i landet.

3. RÅDGIVNING, VEJLEDNING OG MOTIVATION AF LEDIGE

Hvorfor?

For hovedparten af de ledige, der påbegynder uddannelsesløft til faglært, er det en stor omvæltning at påbegynde uddannelsen. Mange har brug for specifik rådgivning ift. overhovedet at påbegynde en uddannelse. Det er både vejledning om uddannelser, mulige ordninger og hvilket uddannelsesforløb, der er det rette for dem. Også rådgivning og vejledning om økonomi under uddannelsesforløbet, og hvilke muligheder, der er for beskæftigelse efterfølgende. Derudover er der en del motivationsarbejde ift. mange ledige, som måske har negative oplevelser med uddannelsessystemet i bagagen.

Hvordan?

- **Hjælp den ledige med at få overblik:** Som jobrådgiver har du tæt kontakt til de ledige, og kan bidrage til at bibringe den ledige et overblik over mulighederne for uddannelse. Det er vigtigt, at den ledige kan se hele løft-til-faglært forløbet for sig, mht. varighed, økonomi, afstand til skole og mulighederne for praktik og job efterfølgende. Brug evt. en model, der kan anskueliggøre og give overblik.
- **Afsæt tilstrækkeligt med tid til vejledningssamtalen:** Få afdækket, hvor den lediges motivation er størst, for at få det rette uddannelsesmatch. Om det er uddannelsesløft eller voksenlære, der er det rette for den ledige ud fra vedkommendes økonomi, familiesituation osv.
- **Vis succeshistorier for de ledige:** Brug videoer, film, cases m.v. for at inspirere og motivere de ledige for uddannelse.
- **Afdæk behov for forberedende voksenundervisning (FVU) eller ordblindeundervisning (OBU):** For nogle ledige kan der være behov for en afklaring af de basale kompetencer og evt. uddannelse. Det er også et godt første skridt til at opnå erfaring med uddannelsessystemet, hvis man ikke har det i forvejen.
- **Giv den ledige ansvar** for processen eller dele af processen. Hjælp med formidling af kontakt til uddannelsesinstitutioner og virksomheder, hvis det er nødvendigt.
- **Handl hurtigt:** Sørg for, at muligheden for vejledning af de ledige tilrettelægges så fleksibelt som muligt, så ikke der går lang tid fra interessen for uddannelse bliver skabt, til der gives konkret vejledning til den ledige.
- **Hold kontakten** til den ledige der er i et uddannelsesforløb, og tilpas i det hele taget kontakten til den lediges behov. Vær tilgængelig over mail eller telefon, så den ledige kan kontakte dig, hvis der opstår udfordringer undervejs i uddannelsesforløbet.

TEMA 3: SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

1. SAMARBEJDE MED A-KASSER OM AT SPOTTE OG INFORMERE LEDIGE I MÅLGRUPPEN

Hvorfor?

Det giver god synergi, når a-kasse og jobcenter har samme fokus på uddannelse, bruger fælles informationsmaterialer, og når begge parter støtter den ledige i uddannelsesforløbet.

A-kasserne har mulighed for at spotte opsagte medlemmer med behov for opkvalificering og møder, som de første, de nyledige dagpengemodtagere til CV-samtalen. Tiden er en vigtig faktor i uddannelsesløft for ledige, og tiden kan udnyttes bedre ved tæt og systematisk samarbejde mellem medarbejderne i hhv. jobcenter og a-kasser. Det er afgørende, at der sættes ind tidligt i et ledighedsforløb, hvis den ledige skal kunne nå at gennemføre uddannelsen i dagpengeperioden. Det er med til at skabe ro hos den ledige, at der er overblik over økonomien i hele uddannelsesforløbet.

Hvordan?

- **Opbyg relationer:** Nøglepersonen kan indledningsvis tage på kaffemøder til relevante a-kasser og aftale samarbejdet omkring faste kontaktpersoner og rammerne for samarbejdet og vidensdeling på tværs af a-kasser og jobcentre, hvor evt. udfordringer kan drøftes og løsninger findes. Gentag evt. besøgsrunde med intervaller, så a-kassen bliver opdateret på muligheder for uddannelse og får sat ansigt på nøglemedarbejderen.
- **Lav klare aftaler** om, at a-kasemedarbejderne, når de spotter en ledige i målgruppen for uddannelsesløft, hurtigt sender vedkommende videre til nøglepersonen i jobcentret for information om uddannelse.
- **Brug Min Plan:** A-kasserne kan skrive ind i Min Plan, hvis den ledige er interesseret i uddannelsesløft, så jobrådgiveren er forberedt og kan sætte processen i gang med det samme.
- **Fællessamtaler:** Nøglepersonen kan deltage i fællessamtaler med de ledige, og på den måde spotte ledige i målgruppen. Det kan også bidrage til at huske a-kasemedarbejderne på at have fokus på uddannelse i samtalerne, når nøglepersonen ikke er til stede, fx i opsigelsesperioden.
- **Vær til stede i A-kassen:** Nøglemedarbejderen kan fx sidde en dag om ugen i den lokale a-kasse, og på den måde stille sig til rådighed for en hurtig vejledningssamtale i a-kassen og/eller synliggøre sig selv og sikre, at den ledige hurtigt kan finde frem til vedkommende efter en samtale i a-kassen.

- **Etablér netværk på lederniveau** i en styregruppe eller et netværk på tværs af erhvervsskoler, a-kasser og andre relevante parter som fx brancheforeninger og nabojobcentre. Medlemmerne skal ikke være topledelse, men ressourcepersoner med overblik og placeret tæt på den konkrete indsats.

2. SAMARBEJDE MED ERHVERVSSKOLER OM RKV OG UDDANNELSESPLANER

Hvorfor?

Erhvervsskolerne har en afgørende rolle i at løfte ufaglærte til faglært. Både for at gennemføre realkompetencevurderinger (RKV) og for at tilrettelægge og gennemføre uddannelsesplanerne.

Processen omkring RKV og uddannelsesplanlægning kan være uigennemskuelig, både for den ledige og for jobrådgiveren. Det er muligt at forkorte uddannelsesperioderne via merit, og det er derfor vigtigt at få udarbejdet en RKV hurtigst muligt. Merit er også vigtigt for at motivere den ledige.

Med god og fleksibel uddannelsesplanlægning kan tiden indtil studiestart udnyttes – fx ved at tage korte AMU-kurser inden studiestart, som kan give merit, eller ved at sammensætte uddannelse fra flere skoler, som i sidste ende kan medvirke til at forkorte ledigheds- og uddannelsesperioden. Dette kræver systematisk og overskueligt samarbejde på tværs af jobcenter og erhvervsskoler. VEU-Koordinatorerne bidrager til at styrke aktørsamarbejdet om voksen- og efteruddannelsesindsatsen og kan bidrage med at igangsætte konkrete regionale samarbejder om opkvalificering og tværkommunale kursuskøb

De Regionale Arbejdsmarkedsråds VEU-indsats har fokus på at styrke koordination og aktørsamarbejde ifm. voksen- og efteruddannelsesindsatsen med henblik på at skabe et bedre match på arbejdsmarkedet, der hvor udbud og efterspørgsel ikke mødes

Hvordan?

- **Opbyg relationer:** Kontakt relevante erhvervsskoler og tag på kaffemøde om det fremtidige samarbejde, fx om at få udarbejdet faste procedurer for bestilling og udførelse af RKV. Aftal evt. en fast forside til bestilling og resumé af RKV, fx i aftale med flere lokale skoler og jobcentre.
- **Klare aftaler:** Indgå klare aftaler om, at erhvervsskolerne hurtigt udarbejder RKV og uddannelsesplaner med hensyntagen til kortest mulige forløb for den ledige. Fx ved at aftale faste tidsintervaller i en samarbejdsaftale.
- **Én indgang til skolerne:** Sørg for at der er faste kontaktpersoner på erhvervsskolerne, så der er én, tydelig indgang for de ledige og jobrådgivere. Nøglepersonen i jobcentret kan med

fordel være bindeled til skolerne og udbrede relevant viden til kollegerne i jobcentret (om procedurer og kontaktpersoner).

- **Hav løbende kontakt:** Jævnlig samarbejds møder mellem erhvervsskoler og jobcenter/nøgelperson om samarbejde og nye vilkår og muligheder.
- **Informer skolerne efter behov:** Der kan være brug for information til erhvervsskolerne om, hvilke uddannelsesmidler jobcentret har, og om hvad puljen til uddannelsesløft er. Også om hvilke ledige som typisk deltager i uddannelse som voksen.
- **Fælles tilbud:** Samarbejd evt. med erhvervsskoler om fælles informations- og vejledningstilbud til ledige.
- **Tilbage meldinger til jobcentret:** Aftal faste tilbage meldinger til jobcentret om ledige, der starter i uddannelsesløft, til brug for fastholdelsesindsats.

3. VIRKSOMHEDER INDGÅR I UDDANNELSER OG AFTAGER KANDIDATER

Hvorfor?

Samarbejdet med lokale virksomheder er centralt for uddannelse af ledige, da det er virksomhederne, der skal aftage kandidaterne efter uddannelse og også ofte indgår i selve uddannelsesforløbet ved, at de stiller praktikpladser og voksenlærlingepladser til rådighed.

Kendskab til, og samarbejde med, det lokale arbejdsmarked er vigtigt for at sikre jobrettet uddannelse målrettet lokale/regionale arbejdskraftbehov. Både for at understøtte, at den ledige kan gennemføre praktikforløb i et uddannelsesforløb på en relevant virksomhed frem for skolepraktik, og for at understøtte fastholdelse i uddannelse. Det giver også mulighed for at opbygge netværk, der kan muliggøre overgang til voksenlærling og/eller job i forlængelse af løft til faglært. Endelig, hvis en ledig mangler specifik jobberfaring for at få merit, er det muligt at etablere en virksomhedspraktik inden uddannelsesforløbet med dette formål for øje.

Hvordan?

- **Lav interne makkerskaber:** Få en dedikeret virksomhedskonsulent knyttet til nøglemedarbejderen, så de sammen kan opsøge virksomheder, der er interesseret i voksenlærlinge. Virksomhedskonsulenten kan evt. deltage i vejledningssamtalerne med den ledige og bidrage til at gøre den ledige interesseret og give gode råd til, hvordan den ledige selv kan søge praktik/voksenlærlingeplads. Vejledning – gerne i flere omgange - sammen med virksomhedskonsulenten er vigtig for at styrke motivationen. Virksomhedskonsulenter og nøgleperson kan samarbejde om opfølgning og tage kontakt og handle hurtigt, hvis der er behov ude i virksomhederne.

- **Opbyg relationer til virksomhederne:** Tænk i relationer og netværk i samarbejdet med virksomhederne. Kontakt med virksomheder er ofte bundet op på anbefalinger og relationer, og et godt samarbejde starter med at have kontakt til den rigtige person i virksomheden.
- **Brug praktikpladsen.dk:** Her kan de ledige finde praktikpladser, ligesom virksomhederne kan blive godkendt som praktiksted og slå ledige pladser op.
- **Vær obs på virksomheder uden lærlinge:** Identificer de virksomheder, som er i risiko for at skulle betale en afgift for ikke at have det rette antal lærlinge, og kontakt dem med forslag om at kunne henvise potentielle voksenlærlinge, så de ikke skal betale afgiften.
- **Opbyg en systematik for kontakten:** Kontakt virksomheder efter et årshjul eller anden metodik og få en dialog med dem om muligheder for voksenlærlinge, og om de kan bidrage med praktik ifm. uddannelsesløft. Vær tydelig over for virksomhederne om, hvad de får ud af uddannelse/voksenlærlinge. Det kan evt. være i form af et sambesøg mellem virksomhedskonsulent fra jobcentret og fra erhvervsskolen, hvor både voksenlærlinge, uddannelsesløft, men også jobrotation og voksen- efteruddannelse for virksomhedens ansatte kan præsenteres.
- **Fælles ledelsesaftaler:** Det er centralt, at ledelsen for virksomhedsservice og ledelsen for rådgivning og vejledning af de ledige i myndighedsteamet har en klar aftale om, at voksenlærlinge og uddannelse skal prioriteres. Det er for sårbart, hvis samarbejdet mellem nøglemedarbejderen og virksomhedskonsulenter er personbåret og ikke rammesat af tydelig ledelsesudmelding.
- **En kontaktperson i jobcentret:** Nøglepersonen skal være tydelig for virksomhederne, så de ved, hvem de kan henvende sig til med spørgsmål eller ønsker om samarbejde. Det giver bedre forløb, hvis virksomhederne har én kontaktperson i jobcentret.

KOM GODT I GANG!

Refleksionsspørgsmålene nedenfor kan bruges til at sætte struktur på jeres dialog om, hvor der skal sættes ind for at løfte og kvalificere jeres arbejde med uddannelsesløft og voksenlærlinge.

Internt i jobcentret

Strategi for brug af uddannelsesløft – 7 spørgsmål til ledelsen

1. Har vi en klar strategi for uddannelsesløft af ledige i jobcentret?
2. Tænker vi uddannelsesløft sammen med den regionale uddannelsespulje, 6 ugers jobrettet uddannelse og voksenlærlingeordningen?
3. Hvordan kommunikerer vi, at opkvalificering og uddannelse er en vigtig opgave for os i jobcentret?
4. Er uddannelsesmuligheder en del af samtalen med alle ufaglærte ledige og ledige med forældet erhvervsuddannelse?
5. Hvordan sikrer vi, at medarbejderne kender uddannelsesordninger og ved, hvordan de hjælper de ledige til at tage en erhvervsuddannelse på forkortet tid og blive faglærte?
6. Har vi strategisk dialog og samarbejdsfora med uddannelsesinstitutioner og a-kasser, der sikrer gode samarbejdsflader om uddannelsesløft?
7. Har vi identificeret udviklingsområder og besluttet, hvilke konkrete udviklingsinitiativer, der skal være med til at løfte og kvalificere vores brug af uddannelsesløft?

Viden og kompetencer til brug af uddannelsesløft - 3 spørgsmål til medarbejdere

1. Har vi en klar opgavefordeling for at finde, informere, og motivere ledige til uddannelsesløft – samt for realkompetencevurdering og planlægning af uddannelsesforløb?
2. Har vi et godt internt samarbejde om uddannelsesløft, hvor vi fx inddrager virksomhedskonsulenternes viden om virksomhedernes behov og om mulighed for virksomhedsplaceringer ifm. uddannelse?
3. Får vi altid talt om uddannelsesmuligheder med de ledige, der har få formelle kompetencer eller forældet uddannelse?

Samarbejdet med de ledige

Vejledning og motivation – 5 spørgsmål til medarbejderne

1. Hvordan og hvornår taler vi med ledige om uddannelsesløft?
2. Har vi et godt samarbejde med a-kasserne om tidlig information til ledige?
3. Har vi tilstrækkelig viden om uddannelsesløft, og kan vi vejlede og motivere ledige?
4. Har vi et enkelt og klart informationsmateriale om uddannelsesløft til ledige?
5. Kan vi finde de ledige, der har brug for uddannelsesløft, og hvordan gør vi det?

Samarbejdet med uddannelsesinstitutioner

RKV og uddannelsesforløb – 3 spørgsmål til medarbejderne

1. Har vi et opdateret overblik over uddannelsesmulighederne for voksne ledige, og kendskab til hinanden på tværs af jobcenter og uddannelsesaktører?
2. Sikrer vores samarbejdsflader, at ledige kan få udarbejdet RKV og tilrettelagt uddannelsesforløb, så de kan nå det inden for dagpengeperioden (ikke længere et krav) evt. hurtigst muligt?
3. Hvordan kan vi forbedre vores samarbejde med uddannelsesinstitutioner om uddannelsesløft af ledige til områder med gode jobmuligheder?



DISCUS

Nørre Allé 70 G
8000 Aarhus C
Denmark

Brolæggerstræde 6
Baghuset 1. Sal
1211 København K
Denmark

+45 7020 2229
discus@discus.dk
www.discus.dk