

Startpakker i AMU



En håndbog om kursusforløb for nye medarbejde uden transportfaglige kvalifikationer.

Udarbejdet af TUR i samarbejde med TEC, Holstebro tekniske Skole, AMU Syd, AMU Vest, Selandia og AMU Fyn for AMU udviklingsmidler, projektnummer 116905, 2007.

August 2008

Indholdsfortegnelse

Formål med projektet.....	3
Situationen på arbejdsmarkedet	3
Situationen inden for transporterhvervet.....	3
Rekruttering til transporterhvervet.....	5
Ledige	6
Beskæftigelsesministeriets jobpakker	6
Ledige med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse	7
Kontanthjælpsmodtagere	7
Personer med anden etnisk baggrund	8
Overenskomster og vilkår	9
Overenskomsten mellem 3F og HTS	9
Kompetencefonden.....	9
Offentlige uddannelsesordninger	10
Arbejdsmarkedsuddannelserne – AMU	10
Erhvervsuddannelserne - EUD.....	13
Forberedende voksenundervisning – FVU.....	14
Produktionsskoler	16
Erhvervsfaglig grunduddannelse EGU	16
TAMU Træningsskolens Arbejdsmarkedsuddannelser	17
Uddannelser for unge med særlige behov	18
Støttemuligheder	19
Individuel kompetencevurdering IKV	20
AMU Hjælpe-middelservice	20
Screening for læse-, skrive- og regnefærdigheder	20
Teknologisk støtte i undervisningen.....	20
Teknologisk støtte i arbejdet.....	21
Partnerskab om startpakker	22
Startpakke for lastbilchauffører	24
Startpakke for buschauffører	26
Startpakke for lager- og terminalarbejdere.....	28
Skolernes erfaringer med startpakker eller lignende forløb	29
Pakker inden for andre områder.....	35
Samarbejde.....	37
Jobcentre og A-kasser.....	37
Arbejdsmarkedets parter	37
Virksomheder	37
Anbefalinger til skolerne om opgavens løsning.....	37
Bilag 1	38

Formål med projektet

Der er mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, ikke mindst inden for transportområdet.

Arbejdsmarkedsstyrelsen og arbejdsmarkedets parter har igangsat et arbejde med at udvikle opkvalificeringsforløb for ledige, men TUR erfarer, at flere og flere virksomheder ønsker at benytte AMU til at foretage denne opkvalificering eller omskoling af nye potentielle medarbejdere.

Der er derfor flere virksomheder, som vælger at ansætte den nye medarbejder med henblik på at foretage en systematisk opkvalificering af vedkommende, specielt inden for busområdet. Dette gøres primært for at knytte vedkommende fast til virksomheden på bedre vilkår end dem, der tilbydes ledige. Der er kamp om attraktive medarbejdere, ikke mindst dem, der skifter fra en anden branche.

I disse tilfælde er der altså tale om, at den ansatte benytter AMU på ordinære vilkår. Parterne på transportområdet har skabt overenskomstmæssige vilkår for, at dette kan foregå på aftalte vilkår.

Formålet med dette projekt er derfor – sammen med en række skoler – at analysere og udvikle disse særlige opkvalificeringsforløb, også kaldet "startpakker", inden for godschauffør, personbefordring og lager-området, som er de områder, der har størst behov for nytilgang.

En startpakke vil indeholde forslag til kurser afholdt under ikke kun AMU, men også FVU, hvor dette er relevant. Startpakken indeholder tillige anbefalinger til virksomheden om den oplæring, der bør foregå i virksomheden imellem uddannelsesperioder, eller kombineret med disse. Der vil altså være tale om praksisnær kompetenceudvikling.

Denne håndbog er primært rettet mod de godkendte AMU-skoler, men den vil også indeholde nyttige anvisninger til jobcentre og A-kasser samt til virksomheder, der ønsker at rekruttere nye medarbejdere uden kompetencer inden for transportområdet.

Situationen på arbejdsmarkedet

Der er rekordlav ledighed på det danske arbejdsmarked for tiden. Der er rift om personer, der har arbejdsevne, men ikke mindst efter personer, der ønsker at foretage et brancheskift. Disse personer har bevist deres arbejdsevne og formodes derfor også at have de nødvendige forudsætninger for den nødvendige kompetenceudvikling. Denne sidste forudsætning viser sig dog ikke altid at holde stik.

De ledige, der ikke har haft en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, har ofte en række vanskeligheder, som ikke kun drejer sig om manglende faglige forudsætninger. Det kan dreje sig om sociale problemer, misbrugsproblemer eller lignende. For disse personer skal der sættes ind med mere omfattende foranstaltninger, som det ligger uden for dette projekts område at beskæftige sig med.

Der er dog stadig ledige og personer med ønske om jobskifte, som med den rette indsats kan rekrutteres og uddannes til at varetage et job inden for transportområdet.

Situationen inden for transporterhvervet

Transporterhvervet mangler arbejdskraft.

HTS skriver om dette¹:

Den massive mangel på arbejdskraft har længe været en hæmsko for virksomhedernes vækst, men nu er den blevet til en regulær stopklods.

HTS har netop udarbejdet en større analyse af arbejdskraften, og det er nedslående læsning.

Manglen på arbejdskraft er ganske vist faldet lidt, og det burde have været en god nyhed, hvis det altså ikke lige hang sammen med, at ordrebogen til danske virksomheder også bliver tyndere. Det er en høj pris, der skal betales for ikke at have sikret den fornødne arbejdskraft i tide, påpeger underdirektør Lars Storr-Hansen, HTS.

"Det er en katastrofe, at opsvinget kan få lov til at blive kvalt i manglen på arbejdskraft. Vi har opgjort virksomhedernes tab til 6 milliarder kroner – ikke i omsætning, men i værditilvækst. Det er mange penge, som Danmark mister, når virksomhederne bliver nødt til at sige nej tak til ordrer. Og tabet er kun beregnet blandt virksomhederne i HTS," understreger han.

HTS har undersøgt behovet for nye medarbejdere i 3. kvartal 2007. Der mangler

- 4.350 personer i transport
 - 3.700 chauffører
 - 200 mekanikere
 - 200 speditjonsmedarbejdere
 - 250 øvrige (flyttefolk, renovationsmedarbejdere, lokoførere m.v.)

HTS anfører endvidere:

31 pct. af de virksomheder, der har manglet arbejdskraft inden for de seneste 3 måneder, har måttet sige nej til nye opgaver, fordi de ikke kunne få flere medarbejdere.

Hvordan løste virksomheden problemet med mangel på arbejdskraft?

	<i>Antal</i>	<i>Pct.</i>
<i>Vores medarbejdere har påtaget sig ekstra arbejde.</i>	<i>199</i>	<i>55%</i>
<i>Vi har selv fundet nye medarbejdere.</i>	<i>192</i>	<i>53%</i>
<i>Vi har begrænset antallet af nye opgaver.</i>	<i>112</i>	<i>31%</i>
<i>Vi har fået arbejdskraft gennem et vikarbureau.</i>	<i>50</i>	<i>14%</i>
<i>Vi har fået ledig arbejdskraft anvist af Jobcentret (tidligere AF).</i>	<i>20</i>	<i>6%</i>
<i>Vi har fået arbejdskraft ved at bruge en jobkonsulent fra et rekrutteringsbureau.</i>	<i>16</i>	<i>4%</i>
<i>Vi har etableret en bonusordning, der præmierer medarbejdere som skaffer nye kolleger.</i>	<i>13</i>	<i>4%</i>
<i>Vi har fået ledig arbejdskraft anvist af Kommunen.</i>	<i>10</i>	<i>3%</i>

Transportministeriet skriver i sin nye Vejgodsstrategi² følgende:

1) _____

¹ HTS september 2007

² Vejgodsstrategi: Transport, logistik og udvikling, side 51. Marts 2008. Transportministeriet

Transportbranchen melder om aktuell mangel på chauffører. Manglen kan til dels forklares med, at den økonomiske højkonjunktur har medført en øget efterspørgsel på arbejdskraft. Desuden giver erhvervet udtryk for, at branchens rammevilkår og image også har betydning.

Manglen på chauffører er imidlertid ikke alene et konjunkturelt fænomen. En række samfundstendenser kan på sigt vanskeliggøre rekrutteringssituationen yderligere for branchen. Dette gælder eksempelvis den demografiske udvikling og ændringer i unges uddannelsesvalg, hvor stadig flere tager en videregående uddannelse og dermed udskyder deres indtræden på arbejdsmarkedet.

Erhvervet oplever, at rekrutteringsprocessen er blevet vanskeligere. Det er sværere at finde egnet arbejdskraft, hvilket bevirker, at rekrutteringsprocessen bliver længere og mere omkostningstung. Derfor stiller virksomhederne færre kvalifikationskrav til nye medarbejdere end tidligere.

Erhvervet forventer at skulle øge antallet af medarbejdere i de kommende år. Rekrutteringssituationen nødvendiggør i nogen grad et anderledes rekrutteringsmønster, end der er tradition for i vejgodserhvervet, hvor man primært anvender anbefalinger fra ansatte, uopfordrede ansøgninger, egne hjemmesider, fagblade samt rekruttering fra konkurrerende virksomheder.

Transporterhvervet har en afgørende betydning for at få samfundet til at fungere, selv om dette ikke altid anerkendes. Transport er billedlig talt samfundskroppens blodårer. Uden transport kan samfundet ikke fungere og slet ikke vokse, men erhvervet kæmper i sin rekruttering med, at erhvervet ikke har et særligt godt omdømme. Det associeres ofte med lange og umage arbejdstider, en forholdsvis lav grundløn, mangel på karrieremuligheder, mandsdominans, mv.

Men transporterhvervet har også sine fortrin. Erhvervet er kendt for sin rummelighed. Der er ofte tale om arbejdspladser, hvor man ikke ser så meget på formelle kompetencer, men lægger større vægt på egenskaber som selvstændighed, initiativ, personlig tillid, evne til problemløsning, fleksibilitet, mv. Der er plads til og rummelighed over for personer i transporterhvervet, der ikke føler sig hjemme på en traditionel arbejdsplads.

Disse forhold skal branchen benytte sig af i sin rekruttering.

Rekruttering til transporterhvervet

Der foreligger ingen sikre undersøgelser, men det skønnes at erhvervet har behov for at rekruttere omkring 7.000 personer om året lige for tiden. Dette tal kan meget nemt vise sig at blive større, idet aldersfordelingen, specielt blandt chauffør, betyder, at rigtig mange chauffører vil gå på pension inden for en kort årrække.

I førnævnte Vejgodsstrategi³ nævner Transportministeriet:

Vejgodserhvervets alderssammensætning viser, at vejgodserhvervet beskæftiger en større andel af 30-49-årige end økonomien generelt, mens erhvervet beskæftiger en mindre andel ældre medarbejdere samt helt unge under 25 år.

Samtidig med, at vejgodserhvervet beskæftiger en stor andel af medarbejdere i aldersgruppen 30-49, kan der konstateres en tendens til, at medarbejderne trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end beskæftigede i andre erhverv. En forholdsvis stor andel af de beskæftigede i erhvervet går på pension, inden de er fyldt 60 år.

Yderligere har vejgodserhvervets medarbejdere et lavere uddannelsesniveau end gennemsnittet for økonomien samlet set. Således har 55 pct. af de beskæftigede i vejgodserhvervet grundskolen som højest fuldførte uddannelse, mens 3 pct. har en videregående uddannelse.

Inden for chaufførområdet skal der som minimum et stort kørekort til for at opnå beskæftigelse. En stor del af de nye chauffører har erhvervet kørekort gennem AMUs grundlæggende chaufføruddannelse og har dermed fået de grundlæggende faglige kvalifikationer for at bestride jobbet. Pro-

1) _____

³ Side 25

duktionen af nye chauffører gennem AMU og EUD har i en årrække ligget på mellem 2.500 og 3.500 årligt.

Transportbranchen omfatter meget mere end lastbilchauffører, der transporterer gods for fremmed regning. Branchen omfatter også flytte- og møbeltransport, renovation, firmakørsel fra fx byggemarkeder og engrosvirksomheder samt hele personbefordringsområdet.

Også på lagre og terminaler foregår der en omfattende aktivitet, og mange steder oplever man de samme vanskeligheder med at rekruttere nye medarbejdere.

Branchens foretrukne rekrutteringsform har traditionelt været gennem "nogen, der kender nogen", og mange virksomheder inden for vejgodsområdet har derfor valgt at ansætte nye medarbejdere, der kun har det store kørekort som faglig kompetence. Mange virksomheder vælger så at opkvalificere medarbejderen løbende gennem AMU, men erkendelse af, at en mere systematisk kompetenceudvikling er nødvendig, ser ud til at brede sig i branchen. Således oplever TUR en meget kraftig stigning i antallet af ansøgninger om at blive godkendt til at uddanne lærlinge – men der mangler i udpræget grad unge til at besætte de mange lærepladser, der findes. Dette gælder både chauffør-, lager- og terminalområdet.

Vi oplever derfor i stigende grad, at virksomhederne inden for vejgodsområdet søger udenlandsk arbejdskraft eller udflytter virksomheden. Dette kan naturligvis være nødvendigt for at drive den daglige forretning, men der skal stadig være fokus på at få de sidste med fra det danske arbejdsmarked samt på at rekruttere de potentielle jobskiftere.

En styrkelse af rekrutteringsprocessen gennem kompetenceudvikling, som især er rettet mod jobskiftere, er temaet for denne håndbog, men startpakker kan også benyttes af ledige og andre med særlige forudsætninger; derfor gennemgås de forskellige ordninger for ledige samt uddannelsesordninger for særlige målgrupper, inden konceptet omkring startpakker udfoldes.

Ledige

De ledige kan opdeles i to grupper, kontanthjælpsmodtagere og ledige med arbejdsløshedsforsikring. Den sidste gruppe kan underopdeles i ledige med mere end 1 års ledighed, som kan aktiveres under en handlingsplan, og kortvarige ledige uden handlingsplan, som har ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse.

Alle ledige skal registreres på jobcenteret, men mange A-kasser spiller en aktiv rolle i arbejdet med at skaffe den ledige i job eller uddannelse.

Beskæftigelsesministeriets jobpakker

Regeringen, KL og arbejdsmarkedets parter har sammen udarbejdet jobpakker, som kan hjælpe svage ledige – herunder indvandrere – i job. Jobpakkerne er primært rettet mod ledige med handlingsplan og er tænkt som en rådgivning over for jobcentrene.

Arbejdsmarkedsstyrelsen skriver om jobpakkerne:

En væsentlig forudsætning for at svage ledige kan komme ud på arbejdsmarkedet er, at de gennemgår et jobrettet aktiveringsforløb. Jobpakkerne består af sammenhængende forløb, der gennem f.eks. sprogundervisning, virksomhedspraktik og praktiske kurser opkvalificerer den ledige til at varetage konkrete jobfunktioner som f.eks. køkkenmedhjælper, lastbilschauffør eller postomdelere.

Jobpakkerne har den fordel, at alle involverede ved, hvad der skal ske, hvornår og hvorfor. Samtidig giver de den ledige et målrettet, forudsigtligt forløb mod beskæftigelse.

Disse forslag til jobpakker vil danne udgangspunkt for forslaget til startpakker i AMU senere i denne håndbog.

Jobpakkerne kan findes på <http://www.ams.dk/sw19223.asp>

Problemet med ledige under en handlingsplan er, at de skal have deres kursusaktivitet finansieret af jobcenteret. Mange jobcentre viger tilbage fra at bevillige de midler, der skal til, for at følge anbefalingerne i jobpakkerne.

Nogle jobcentre vælger at sende den ledige på en køreskole for at erhverve kørekort. Det giver ingen faglige kvalifikationer og stiller umiddelbart både den ledige og en eventuel virksomhed i en situation, hvor efteruddannelse er nødvendig. Men som situationen er i dag på arbejdsmarkedet er der brug for alle, der kan og vil køre lastbil eller bus. Derfor falder mange jobcentre for fristelsen.

Ledige med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse

Det er meget ofte A-kasserne, der har den første kontakt med nyledige. Den ledige kan deltage på AMUs kurser på normale vilkår, men slipper for deltagerbetaling.

Der er inden for chaufførområdet udviklet grundlæggende chaufføruddannelser, som passer til disse ledige. Det drejer sig om:

- Godstransport med lastbil, 6 uger
- Personbefordring med bus, 6 uger

I begge kurser erhverves kørekort C til lastbil eller D-erhverv til bus samt den grundlæggende kvalifikationsuddannelse, som bliver et lovkrav for at få adgang til at udføre erhvervet som chauffør, for busområdet d. 10. september 2008, for lastbilområdet et år senere.

For ledige, der er i besiddelse af et kørekort C til lastbil, men som ikke har anvendt dette i lang tid – et såkaldt "rustent kørekort" – er der ligeledes udviklet et kursus:

- Grundlæggende kvalifikationsbevis – lastbil, 4 uger

Med dette kursus får man de fornødne grundlæggende faglige kvalifikationer til jobbet som lastbilchauffør.

Der findes også kurser, der omskoler buschauffør til lastbilchauffør – og omvendt.

Inden for lagerområdet kan en række korte kurser sættes sammen til et 6-ugers forløb. Forløbet kan f.eks. bestå af følgende korte kurser: Lagerindretning og lagerarbejde – enhedslaster - edb-lagerstyring – logistik og samarbejde – gaffeltruckcertifikat.

Dette forløb giver de ledige de fornødne grundlæggende faglige kvalifikationer, som virksomhederne kan bruge til fremtidige lagermedarbejder.

Kontanthjælpsmodtagere

Der gøres efterhånden en stor indsats i kommunerne for at få de kontanthjælpsmodtagere, der har eller kan opnå en vis arbejdsevne, i job, men der er efterhånden tale om en gruppe, som det kræver en stor indsats at få i varig beskæftigelse.

De er næppe tvivl om, at en kompetenceudvikling for denne målgruppe må foretages i tæt sammenhæng med den kommunale beskæftigelsesindsats og at indsatsen må tilrettelægges specielt. Der er så til gengæld rum for forbedringer. Den kommunale beskæftigelsesindsats kunne i langt

højere grad end det ses normalt i dag tilrettelægges således, at den spillede aktivt sammen med den formelle kompetenceudvikling, som foretages af skolerne.

Det må imidlertid erkendes, at denne type ikke har været særlig attraktiv for skolerne; den er i forhold til normal aktivitet forbundet med en langt større planlægningsmæssig indsats fra skolerne side, en indsats som skolerne ikke umiddelbart kan få finansieret gennem egne bevillinger, men som kun på langt sigt – og gennem et strategisk og fast samarbejde – giver udbytte for skolerne.

Der findes eksempler på et sådant samarbejde; de vil fremgå af senere kapitler.

En anden, men væsentlig barriere for etableringen af dette samarbejde er, at kommunerne skal betale for den formelle kompetenceudvikling. Ligesom med de arbejdsløshedsforsikrede opleves det, at mange kommuner er tilbageholdende med at sende kontanthjælpsmodtagere på kursus for at erhverve formelle kompetencer, men foretrækker at benytte sin egen beskæftigelsesindsats. En løsning kunne være at opbygge et samarbejde mellem skole og beskæftigelsesindsats, som bygger på anerkendelse af reelle kompetencer, uanset hvor og hvordan disse er erhvervet.

Jobbet som chauffør er næppe særligt velegnet for denne gruppe. Jobbet kræver ofte en veludviklet evne til at arbejde selvstændigt og alene. Jobbet mangler muligheden for at efterligne eller direkte rådføre sig med kolleger, det medfører mange timer alene uden kolleger, men også at der kan leveres en god kundekontakt.

Det er nok derfor snarere inden for lager- og terminalområdet, at potentielle beskæftigelsesmuligheder for denne målgruppe vil være til stede.

Personer med anden etnisk baggrund

I Vejgodsstrategien⁴ nævnes det:

Yderligere beskæftiger erhvervet forholdsvis få nydanskere i forhold til samfundet som helhed. Knap 3 pct. af de beskæftigede i erhvervet er nydanskere, mens andelen er 6 pct. for økonomien som helhed.

Hvis man sammenligner vejgodserhvervet med andre områder inden for transporterhvervet, udgør nydanskere 20 pct. af de ansatte i taxierhvervet og 15 pct. af de ansatte i bus- og S-togs-trafikken. Der er her et rekrutteringspotentiale, og det bliver et af erhvervets kommende udfordringer at formå at tiltrække og ansætte flere nydanskere.

Det er TURs vurdering at andelen af personer med anden etnisk baggrund er større end 3 % inden for lager- og terminalområdet, men der findes ingen sikre oplysninger.

Det er en udfordring for hele transportområdet, ikke kun vejgodsområdet, at rekruttere flere med anden etnisk baggrund, men noget tyder på, at barriererne ofte kan findes i såvel sproglige som kulturelle og kønsspecifikke forhold.

Skolerne erfarer ofte, at mange personer med anden etnisk baggrund har mangelfulde sproglige færdigheder, selv om de behersker dagligdags dansk; de kommer til kort, når der skal indlæres faglig teori og viden. Frafaldet blandt denne målgruppe er uforholdsmæssigt stort, hvis den formelle kompetenceudvikling kun består i de grundlæggende, adgangsgivende kurser.

De kulturelle forhold spiller en stor rolle for, hvilke typer job personer med anden etnisk baggrund finder attraktive. Et af de kendte paradokser er, at unge mænd i målgruppen gerne vil have med biler at gøre og derfor gerne vil være mekanikere, men ikke godschauffører, mens voksne mænd i målgruppen gerne søger jobbet som buschauffør. Det har flere gange været anført, at uniforme-

1) _____

⁴ Side 24

rede job er attraktive, men Falck og brandvæsenerne har vanskeligt ved at rekruttere fra målgruppen, mens vagtbranchen har gode erfaringer.

Endelig spiller kønsspecifikke forhold en rolle. Generelt er det vanskeligt at rekruttere kvinder til transportbranchen, men det er næsten umuligt at rekruttere kvinder med anden etnisk baggrund.

Der er næppe tvivl om, at en indsats for at rekruttere personer med anden etnisk baggrund kræver en ganske særlig indsats, og at indsatsen skal foregå sammen med indvandrersamfundets organisationer. Endelig er det væsentligt for en vellykket indsats, at den ikke kun omfatter den formelle kompetenceudvikling, men også rækker ud på arbejdspladserne.

Overenskomster og vilkår

Overenskomsten mellem 3F og HTS

Denne håndbog fokuserer på kompetenceudvikling af nye, ansatte medarbejdere, der ikke har forudgående, faglige forudsætninger.

For chaufførernes vedkommende giver overenskomsten mellem ATL⁵ og 3F følgende muligheder for så vidt angår sådanne nye medarbejdere:

Til nyansatte uden brancheerfaring, der er under oplæring i virksomheden, kan der udbetales grundløn alene. Denne er pr. 1. marts 2008 på 104,05 kr. pr. time (forhøjes pr. 1. marts 2009 til 107,05 kr.). I overenskomsten mellem ATL og 3F beskrives det som en forudsætning for kun at betale denne lave sats, at medarbejderen under oplæring ikke arbejder selvstændigt, men er med som 2. mand på vognen.

Det er 3F's opfattelse, at tilsvarende gælder for de dage, hvor den nye medarbejder – som en start på jobbet - sendes på kursus for at erhverve de nødvendige kørekort/certifikater til jobbet som chauffør. Men så snart medarbejderen overgår til selvstændigt arbejde, skal der betales diverse tillæg, og ved deltagelse i efterfølgende kurser/uddannelser kan der ikke vendes tilbage til at betale grundlønnen alene.

Den overenskomstmæssige startløn for lager- og terminalområdet er 115,85 kr. i timen.

Det vurderes imidlertid af de deltagende skoler, at det næppe vil være realistisk at tiltrække personer, der er i beskæftigelse inden for andre områder, til startpakker inden for chaufførområdet med den anførte grundløn. Kun ledige vil finde en grundløn på 104 kr. attraktiv.

Kompetencefonden

Fra 2009 begynder kompetencefonden, som arbejdsmarkedets parter har opbygget, at fungere. I fonden vil virksomheder og ansatte inden for overenskomsten område kunne hente "poseopfyldning", dvs. refusion af forskellen mellem VEU-godtgørelsen, der udbetales når en medarbejder sendes på kursus, og virksomhedens samlede lønomkostninger.

Der gives 100 % refusion af forskellen til deltagere i IVK og til Forberedende Voksenundervisning, FVU⁶.

1) _____

⁵ ATL = Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, nu en del af DI

⁶ Efter 9 måneders ansættelse gives der 85 % refusion af forskellen til deltagere på andre kurser inden for TURs område – også kaldet ret til frihed til selvvalgt uddannelse.

Det forventes, at stort set alle, der nyansættes med henblik på formel kompetenceudvikling, skal gennem IKV. Ligeledes forventes det, at FVU vil blive brugt i større udstrækning end i dag.

Offentlige uddannelsesordninger

I det følgende gennemgås de offentlige uddannelsesordninger med henblik på at fastslå fordele og ulemper inden for de enkelte ordninger i forhold til at bidrage til rekrutteringen af voksne til branchen.

Arbejdsmarkedsuddannelserne – AMU

AMU består af korte, fagligt målrettede kurser, fra 1 dags op til 6 ugers varighed. AMU-kurser kan dog stykkes sammen, således at de udgør et sammenhængende forløb.

Under AMU findes også kurser, rettet mod særlige målgrupper (flygtninge og indvandrere) eller mod mere almene emner (dansk, regning, IT, sprog).

Inden for transportområdet skelnes der ofte mellem grundlæggende kurser og kurser, rettet mod efter- og videreuddannelse. Denne skelnen skyldes, at de enkelte brancheområder normalt ikke kræver en faglært uddannelse for at opnå beskæftigelse, men har en lang tradition for at rekruttere nye medarbejdere med kun ganske kort uddannelse. Dette er i de fleste tilfælde foregået gennem AMU.

Interessant i denne sammenhæng, hvor der fokuseres på rekruttering, er altså de grundlæggende kurser og de almene kurser.

De grundlæggende kurser

Inden for chaufførområdet findes der to 6-ugers kurser, rettet mod henholdsvis buschauffør og godschauffør. Disse to kurser har eksisteret i efterhånden mange år og har stået for uddannelse af mere end halvdelen af alle nye chauffører, der er blevet rekrutteret til branchen.

Kurserne er løbende blevet ajourførte og på langt de fleste skoler velfungerende, men kurserne er meget indholds- og prøvetunge, fx skal kursisten, der gennemfører kurset for godschauffører, i løbet af de 6 uger bestå 4 prøver⁷. Det må derfor konstateres, at kurserne er vanskelige at gennemføre for kursister, der har mangelfulde sproglige, sociale, kulturelle eller andre forudsætninger.

Inden for lager- og terminalområdet skal alle, der ønske at blive gaffeltruckførere, gennemføre AMUs 7-dages kursus for at få certifikat. Der er blevet mulighed for at forlænge kurset til 10 dage, hvis kursisten har mangelfulde forudsætninger. Gaffeltruckkurset er AMU-systemets største med ca. 15.000 kursister årligt, og alle skoler og undervisere har derfor stor ekspertise i at få stort set alle kursister igennem.

Selve lagerområdet har en række korte kurser, der kan betegnes som grundlæggende. Aktiviteten har de senere år været faldende.

AMUs kurser, rettet mod særlige målgrupper⁸

For deltagere i AMUs tilbud til flygtninge og indvandrere gælder de samme vilkår som for personer, der søger optagelse på ordinær arbejdsmarkedsuddannelse. Hvis der indgår undervisning i dansk som andetsprog, gælder det, at deltageren skal gennemgå en sprogtest forud for optagelse

1) _____

⁷ Teoretisk og praktisk køreprøve til lastbil, lastsikringsprøve og prøve i grundlæggende kvalifikationsuddannelse

⁸ Følgende er hentet fra UVMs udmærkede publikation: Håndbog i AMU's tilbud til flygtninge og indvandrere

på uddannelsen. For at deltage i AMUs tilbud til flygtninge og indvandrere er det således nødvendigt at have dansksproglige kundskaber i forvejen.

Målgruppen er defineret som flygtninge og indvandrere, og hermed forstås personer, som ikke har dansk som modersmål. Det er dermed et spørgsmål om sproglige forudsætninger og ikke om juridisk status i relation til ophold i Danmark, der ligger til grund for vurderingen af, om en person falder inden for målgruppen eller ej.

AMUs tilbud til flygtninge og indvandrere består af:

- arbejdsmarkedsuddannelser udviklet til flygtninge og indvandrere og
- særlige uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere.

AMU-kurser udviklet til målgruppen består af:

Kode	Titel	Varighed*
45572	Dansk som andetsprog for flygtninge og indvandrere, basis	40 dage
45573	Dansk som andetsprog for flygtninge og indvandrere, alment niveau	40 dage
45574	Dansk som andetsprog for flygtninge og indvandrere, udvidet niveau	40 dage
42714	AMU-introduktion for flygtninge og indvandrere	2,5 dage
42715	Brancherettet uddannelse for flygtninge og indvandrere	40 dage
40137	Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I	10 dage
42716	Arbejdsmarked, it og jobsøgning for flygtninge og indvandrere, basis	40 dage
42717	Arbejdsmarked, it og jobsøgning for flygtninge og indvandrere, udvidet	40 dage

*Varigheden kan afkortes, hvis deltagerne kan nå målet på kortere tid

Særlige uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere

Formålet med at lave særlige forløb for flygtninge og indvandrere er at give fleksible muligheder for, at målgruppen kan udvikle deres erhvervsrettede kompetencer på en måde, der tager hensyn til særlige sproglige, faglige eller kulturelle uddannelsesbehov.

Inden for få overordnede rammer er det muligt at sammensætte forløb af meget varieret omfang, der kan imødekomme mange forskellige behov. Flygtninge og indvandrere kan have mange forskellige uddannelsesbehov. Nogle har behov for at sammensætte en enkelt arbejdsmarkedsuddannelse med undervisning i dansk for at få et tilstrækkeligt udbytte. Andre vil måske have behov for et længere uddannelsesforløb for at få et tilstrækkeligt kompetenceløft til at kunne fastholde eller få et arbejde.

Man kan sige, at tilbuddet kan sammensættes af mange forskellige byggeklodser med forskellige karakteristika.

Særlige uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere kan sammensættes af:

- Arbejdsmarkedsuddannelser, herunder arbejdsmarkedsuddannelser for flygtninge og indvandrere
- Enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse
- Praktik

Der skal indgå mindst to af ovenstående elementer, for at der er tale om et forløb. For eksempel kan et forløb sammensættes af en ordinær arbejdsmarkedsuddannelse og en arbejdsmarkedsuddannelse for flygtninge og indvandrere eller af to forskellige ordinære arbejdsmarkedsuddannelser. Der er ikke nogen øvre grænse for, hvor mange uddannelseselementer der må inddrages i et forløb, eller hvor lang tid det maksimalt kan vare, bortset fra at praktikken maksimalt må vare 12 uger. Alle mål skal nås i de uddannelser, der indgår i et særligt uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere.

Når et særligt uddannelsesforløb skal sammensættes, er der nogle få regler, som skal følges:

I uddannelsesforløb, hvor der indgår en eller flere af uddannelserne i dansk som andetsprog, skal en del af undervisningen i dansk finde sted integreret eller overlappende med den faglige undervisning. Overlapningen skal udgøre minimum 1/4 og maksimum 1/3 af den samlede ugentlige undervisningstid.

Almene kurser i AMU

AMU indeholder en række almene kurser, som kan være relevante for personer, der gennem uddannelse søger adgang til branchen.

For personer, der har behov for en brancherettet opdatering inden for dansk og regning findes ugekursene:

- Faglig regning og matematik
- Faglig læsning og skrivning

Tilsvarende ugekursere findes inden for fremmedsprog:

- Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd
- Jobrelateret fremmedsprog med nuanceret ordforråd

Inden for grundlæggende IT finder man disse kurser:

- Brug af pc på arbejdspladsen, nr. 45565
- Online kommunikation til jobbrug, nr. 45564
- Effektiv internetsøgning på jobbet, nr. 44389
-

Vilkår i AMU

Der er i princippet adgang for alle med fast bopæl i Danmark eller beskæftigede i danske virksomheder til AMU. Kurserne er gratis⁹, men koster dog 110 kr. om dagen i deltagerbetaling.

For personer inden for AMUs målgruppe, dvs. personer, der har en faglært uddannelse eller mindre, er der mulighed for at få VEU-godtgørelse¹⁰, svarende til højeste dagpengeniveau.

AMU tilbyder også støtte til rejse og ophold, hvis man er nødt til at rejse langt for at komme på kursus.

Fordele og ulemper i AMU

AMUs store fordel er fleksibilitet og faglighed: Korte kurser, rettet direkte mod den jobfunktion, som den enkelte person ønsker at opnå – eller som man ønsker at opnå flere kompetencer inden for.

AMU har to markante ulemper. For det første, at ledige, der ikke længere har ret til 6 ugers kursus efter eget valg, ikke har mulighed for at deltage i AMU, medmindre jobcenteret betaler for kurset.

For det andet udgør deltagerbetalingen en barriere; hvis man selv skal betale 3.600 kr. for et grundlæggende chaufførkursus, kan dette være en barriere, især hvis man ikke kan få løntabs-godtgørelse. Det vil fx være tilfælde, hvis man går på kursus om aftenen og/eller i weekenden for at kvalificere sig til et chaufførjob, samtidig med at man passer sit nuværende arbejde i dagtimerne.

1) _____

⁹ Der er særlige regler for ledige, se tidligere.

¹⁰ VEU = voksen- og efteruddannelse, kaldes også for løntabsgodtgørelse

Erhvervsuddannelserne - EUD

EUD er kendetegnet ved, at der skal indgås en uddannelsesaftale mellem den uddannelsessøgende og en af TUR godkendt virksomhed, der tager sig af den praktiske oplæring.¹¹ Uddannelsesperioderne, som der indgås aftale om, har normalt en varighed på mindst 1 år.

TUR har etableret mange veje gennem EUD, som leder frem til svendebrev. De benævnes ofte som veje, hvor den 1. vej er hovedvejen, beregnet til unge. Som bilag findes en oversigt over de 5 veje til svendebrev for godschauffører.

Relevant i denne sammenhæng er derfor Den 2. vej og de korte trin 1 uddannelser.

Den 2. vej

Den 2. vej er beregnet for voksne over 21 år, som tidligere har gennemført et grundforløb eller anden ungdomsuddannelse af mindst 1 år varighed. Opfylder man disse betingelser – samt kravet om, at man har haft kørekort til personbil i mindst 3 år – så kan man starte direkte på et hovedforløb inden for transportområdet.¹² Man kan tillige få afkortet den samlede varighed af hovedforløbet med 1 år, hvis virksomhed og uddannelsessøgende er enige om dette.

Den 2. vej er især rettet mod ressourcestærke voksne, der ikke har forudgående erfaringer inden for transportområdet, men som ønsker en hurtig og koncentreret vej til et svendebrev og faglært status.

De korte erhvervsuddannelser, trin 1

En erhvervsuddannelse inden for transportområdet kan bestå af op til 3 trin¹³. For at begynde på en EUD vil det i mange tilfælde være nødvendigt med enten et adgangsgivende forløb eller en kompetencevurdering, der giver adgang til erhvervsuddannelsen.

Der kan indgås lærekontrakt for trin 1 alene, for trin 1 + 2 eller for alle 3 trin. Har man bevis for et gennemført trin, kan uddannelsen altid efterfølgende genoptages på næste trin med en ny lærekontrakt. Omvendt skal et forudgående trin altid være gennemført for at fortsætte på næste trin.¹⁴

Trin 1 i transportområdets erhvervsuddannelser har en varighed på 1 år og indeholder mellem 15 og 20 ugers skoleuddannelse. Det er en vekseluddannelse med flere skoleperioder og mellemliggende praktisk oplæring i virksomheden.

Der findes 3 korte trin 1-uddannelser¹⁵:

- Rutebilchauffør
- Lastbilchauffør
- Lagermedhjælper

Især uddannelsen som rutebilchauffør har været benyttet af branchen til rekruttering af voksne. Muligheden for at få en fast ansættelse (= en uddannelsesaftale for 1 år), kombineret med skoleundervisning og praktisk og organiseret oplæring i virksomheden, har været et attraktivt tilbud til voksne, der ønsker at skifte til busbranchen.

Som nævnt er det et krav, at den voksne har visse kompetencer, for at kunne starte på trin 1. Det er skolen, der foretager den konkrete kompetencevurdering¹⁶. Hvis det ved denne vurdering viser

1) _____

¹¹ Med et par undtagelser: GVU og EUD+, som ikke er relevante i denne sammenhæng

¹² Man skal dog tage fagene Gaffeltruckcertifikat og Førstehjælp/brand, som ellers er fag på grundforløbet, i hovedforløbet, hvis man ikke allerede har dem.

¹³ De 3 trin kaldes samlet for hovedforløbet

¹⁴ Dette kan også ske gennem IKV + afsluttende trinprøve

¹⁵ Alle EUD inden for transportområdet har korte uddannelse, ikke kun de tre nævnte

sig, at den voksne ikke har de nødvendige kompetencer for at starte, kan skolen anvisne supplerende uddannelse eller – som en ny og lidt overset mulighed – anbefale et kort mesterlæreforløb.

Mesterlære som adgangsgivende til trin 1

Mesterlæren har en varighed på 1 – 3 måneder og foregår i virksomheden på kontrakt.¹⁷ Den voksne, virksomheden og skolen aftaler i fællesskab forløbet, der leder frem til, at den voksne udfører en praktisk opgave, som bedømmes af virksomheden og skolen. Herefter er der adgang til trin 1.

Vilkår, fordele og ulemper i EUD

Når virksomheden sender den voksne lærling på skole, ydes der AER-refusion til virksomheden. AER-refusionen er godt 300 kr. højere end VEU-godtgørelsen. Hvis man sammenholder det med et 6-ugers forløb, vil der blive udbetalt 1800 kr. mere i AER-refusion end i VEU-godtgørelse. Yderligere kræves deltagerbetaling på 3300 kr. på et 6 ugers AMU-forløb - altså en samlet forskel på godt 5000 kr.

EUD har som nævnt en anden stor fordel, nemlig de økonomiske vilkår: Der kræves ingen deltagerbetaling for skoleopholdene, og i mange regioner har der været mulighed for, at virksomheden kunne få et tilskud til praktikuddannelsen på 35 kr. i timen, når der blev indgået kontrakt om uddannelse af voksne.¹⁸

Ulempen i EUD er, at virksomheden binder sig til at uddanne og beholde den voksne i mindst et år. Det kan for nogle virksomheder udgøre en barriere. Også nogle voksne kan være betænkelige for at binde sig til en uddannelsesaftale i et år, men der er tre måneders gensidig prøvetid for både den voksne og virksomheden.

En anden – og mere væsentlig - ulempe i EUD er, at kapaciteten ikke er så stor som i AMU. Der kan være ventetid på at komme på den nødvendige skoleperiode, i hvert fald på den nærmeste skole.

Forberedende voksenundervisning – FVU

UVM skriver i Vejledning om FVU og kombinerede AMU-FVU-forløb på erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner:

Færdigheder i læsning, skrivning og regning er i stigende omfang vigtige forudsætninger for at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Og lige så vigtigt: besiddelsen af disse færdigheder spiller en afgørende rolle for den enkeltes motivationen til at deltage i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og for at få det størst mulige udbytte af deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

I Trepartsudvalgets kortlægning vurderer man, at ca. en tredjedel af de personer, der årligt deltager i AMU, dvs. op mod ca. 125.000 personer, tilhører denne gruppe. Det betyder, at de har risiko for på et tidspunkt ikke at kunne honorere kravene i nye jobfunktioner. Derfor fastsætter Velfærdsaftalen både en målsætning om at øge antallet af deltagere i læse-, skrive- og regnekurser for voksne (forberedende voksenundervisning (FVU)) fra de nuværende ca. 25.000 (2005) til 40.000 kursister om året, og en målsætning om, at FVU i langt højere grad end i dag skal gen-

3)

¹⁶ Hvis den voksne opfylder betingelsen for adgang til Den 2. vej, skal der ikke foregå en kompetencevurdering for at give adgang til trin 1 – så har den voksne direkte adgang.

¹⁷ Normalt den samme kontrakt (uddannelsesaftale) der også omfatter det efterfølgende trin 1.

¹⁸ På normale overenskomst-mæssige lønvilkår for voksne.

nemføres på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, hvor en væsentlig del af målgruppen i forvejen befinder sig.

Hensigten er ikke at flytte FVU-aktivitet væk fra de institutioner, der i dag afholder FVU, men at øge aktiviteten ved at nå den del af AMU-deltagerne med utilstrækkelige læse-, skrive- og regnefærdigheder, der ellers ikke ville have benyttet sig af FVU-muligheden, og som det erfaringsmæssigt er vanskeligt at motivere til læse-, skrive- og regneundervisning.

FVU har til formål at give voksne mulighed for at forbedre og supplere deres grundlæggende færdigheder i læsning, stavning og skriftlig fremstilling samt talforståelse, regning og basale matematiske begreber. Dels mhp. videre uddannelse, dels for at styrke deres forudsætninger for aktiv medvirken i alle sider af samfundslivet.

Alle, der er fyldt 18 år, og som har forudsætninger for at følge undervisningen med udbytte, har adgang til FVU. Dvs. at målgruppen for FVU langt overvejende er voksne, der i rimelig grad behersker det danske talesprog, men som har behov for at forbedre deres grundlæggende skriftsprogliche færdigheder (læsning og skrivning) eller deres grundlæggende funktionelle matematiske færdigheder. Der er altså ikke tale om dansk- og matematikundervisning i gængs forstand, men om undervisning der alene er rettet mod deltagerens hverdagskompetencer i læsning, skrivning og matematik.

FVU-læsning er således ikke det rette tilbud for deltagere, som ønsker at blive bedre til at tale dansk.

Deltagere med andet modersmål end dansk kan deltage i undervisningen, hvis de har de fornødne sproglige forudsætninger for at deltage. FVU-læsning er ligeledes heller ikke det rette tilbud til voksne med specifikke læsevanskeligheder fx. ordblindhed. Men voksne med ordblinddevanskeligheder kan deltage i undervisningen, hvis de har de nødvendige forudsætninger.

FVU omfatter prøveforberedende enkeltfagsundervisning i de 2 fag:

- 1) Læsning, stavning og skriftlig fremstilling (FVU-læsning).
- 2) Talforståelse, regning og basale matematiske begreber (FVU-matematik).

Undervisningen i FVU-læsning er opdelt i 4 trin, som hver har en varighed på 30-60 timer.

FVUmatematik er opdelt i 2 trin, hvor trin 1 har en varighed på 30-60 timer og trin 2 en varighed på 45 -60 timer.

Sluttrinnet på de to fag afsluttes for de enkelte undervisningselementer på et niveau svarende til 9. klasse i hhv. dansk og matematik inden for almen voksenuddannelse (avu). Hvert trin kan afsluttes med en prøve. Det er frivilligt for deltagerne at deltage i prøven.

FVU kan ligesom AMU gennemføres både på uddannelsesinstitutionen og lokalt (forlagt) på virksomheder, fleksibelt, dvs. på fuld tid, på deltid, som split, på alle ugens dage, på alle tidspunkter af døgnet og med samtidig undervisning af deltagere på flere trin.

Ligesom på AMU tilpasses undervisningen den enkeltes forudsætninger og tilrettelægges med indholdsmæssigt udgangspunkt i deltagerens erfaringer og interessefelter, herunder arbejdsliv fx i valg af undervisningsemner og -materialer.

VUC har fra 1. januar 2007 overtaget amternes ansvar for at udbyde FVU. Dvs. at VUC har ansvaret for og pligten og myndigheden til at indgå driftsoverenskomst med andre typer uddannelsesinstitutioner om at udbyde FVU inden for det enkelte VUC's geografiske dækningsområde.

For yderligere information om ordningen henvises til den nævnte vejledning fra UVM.

Fordele og ulemper ved FVU

FVU har meget fleksible betingelser for at få adgang til ordningen. Til gengæld medfører placeringen af ansvaret for FVU i VUC, at FVU ikke for transportskolerne er umiddelbart anvendelig; der skal en større grad af planlægning og koordinering til, for at man vil gøre brug af ordningen.

Det vil også være til diskussion i hvor høj grad det er muligt og hensigtsmæssigt at løfte deltagerens almene forudsætninger, især hvis den voksne er kommet for at få et kort AMU-kursus, rettet mod en specifik jobfunktion. Langt hen ad vejen er de fleste skoler i stand til at få langt de fleste voksne gennem kurserne, dels på grund af gode undervisere og faciliteter, dels på grund af de støttemuligheder, der er tilgængelige for specielt læsesvage kursister i form af interaktive undervisningsprogrammer og gennembearbejdede undervisningsmaterialer.

Spørgsmålet er, om ikke FVU i langt højere grad er anvendeligt og hensigtsmæssigt, når det knyttes tæt til deltagerens jobfunktion og daglige arbejde.

Sat på spidsen kan man postulere, at de fleste skoler er i stand til at få voksne med mangelfulde læse-, skrive- og regnefærdigheder gennem kurserne, men det giver ingen umiddelbar sikkerhed for, at den voksne efterfølgende kan klare den jobfunktion, som kurset har rettet sig mod. Dette forhold bør skolerne i langt større grad hjælpe de aftagende virksomheder med, og i denne sammenhæng er FVU en rigtig god ordning.

Produktionsskoler

Produktionsskolen er et praktisk uddannelsesstilbud, baseret på værkstedundervisning. Det er et tilbud til unge under 25 år, hvor de kan prøve sig selv på forskellige fagområder. Ungdommens uddannelsesvejledning(UU) skal godkende at den unge opfylder kravene til at kunne blive optaget på en produktionsskole.

Erhvervsfaglig grunduddannelse EGU¹⁹

Erhvervsgrunduddannelse - egu - er en individuelt tilrettelagt uddannelse, der henvender sig til unge, som befinder sig i en utilfredsstillende uddannelses- eller beskæftigelsesmæssig situation. Uddannelsen er således et tilbud for unge, som ikke er gået i gang med en ungdomsuddannelse, eller som ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet.

Kommunerne er forpligtede til at tilbyde egu. Det fremgår af, at alle kommuner hvert år modtager et beløb til egu-formål via det kommunale bloktilskud. Tilbuddets omfang afgøres imidlertid af den enkelte kommune. Kommunen skal oprette egu, når der er et behov herfor.

Erhvervsskolerne har ikke pligt til at oprette egu.

Produktionsskolerne kan oprette egu for elever, der i løbet af et produktionsskoleophold ikke vurderes at have opnået tilstrækkelige forudsætninger for at kunne gennemføre en kompetencegivende uddannelse eller opnå varig beskæftigelse.

Der er med egu-loven lagt op til lokalt samarbejde mellem den tilrettelæggende kommune, produktionsskole eller erhvervsskole og de berørte uddannelsesinstitutioner.

Målgrupper for EGU

Målgrupperne for egu er meget sammensatte. Der er oftest tale om unge mellem 17-22 år, og det er kommunen, der vurderer, hvordan egu under alle omstændigheder skal indgå i kommunens samlede tilbud. Målgruppen for den produktionsskoletilrettelagte egu er elever, der i løbet af et

1) _____

¹⁹ Det følgende bygger på UVMS Vejledning om egu, juli 2006

produktionsskoleophold ikke vurderes at have opnået tilstrækkelige forudsætninger for at kunne gennemføre en kompetencegivende uddannelse eller opnå varig beskæftigelse.

Når egu er tilrettelagt af erhvervsskolerne, er målgruppen alene ledige dagpengeberettigede unge under 25 år, jf. egu-loven § 1, stk. 5. Det er erhvervsskolen, der i samråd med den enkelte unge afgør, hvilke af skolens uddannelses tilbud eller uddannelses tilbud på andre skoler, der anvendes.

Målgruppen kan f.eks. omfatte skoletrætte unge og unge, der f.eks. har afbrudt en ungdomsuddannelse. Der kan også være tale om unge med indlæringsproblemer eller med sociale eller personlige problemer. Tosprogede unge er en del af målgruppen, hvis de vurderes til ikke at kunne klare en af de øvrige ungdomsuddannelser.

Nogle egu-elever vil have gode muligheder for efterfølgende at kunne gennemføre en af de øvrige ungdomsuddannelser. Andre vil alene kunne gennemføre en egu.

EGUs rammer

Hensigten med egu er at etablere nye veje til beskæftigelse eller fortsat uddannelse ved at supplere praktik med relevante elementer af eksisterende uddannelser i nye kombinationer. Det er ikke hensigten, at der skal udvikles nye undervisningsforløb specielt til egu, men at forskellige uddannelsesinstitutioners tilbud kan indgå i nye kombinationer og knyttes til praktik.

Af de 2 - 3 år, som uddannelsen normalt varer, må højst 40 uger være skoleundervisning. Egu-loven har samtidig sat 20 ugers skoleundervisning som et minimum

Erhvervsgrunduddannelsen skal jf. egu-loven § 2, stk.1 udgøre en helhed og give den unge:

- kendskab til arbejdsfunktioner på det private eller offentlige arbejdsmarked
- viden og praktiske færdigheder, som kan bruges ved umiddelbar fortsættelse i anden uddannelse, og som er efterspurgt på arbejdsmarkedet, og
- udvikling som individ og samfundsborger.

Egu er en erhvervskompetencegivende uddannelse, og uddannelsen skal således tilrettelægges med henblik på, at eleven efter endt uddannelse reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet inden for det faglige område, uddannelsen er rettet imod. Dette skal tillige ses i lyset af, at gennemført egu udløser dimittendrettigheder - dvs. at eleven er berettiget til optagelse i en A-kasse.

EGU og transportuddannelser

Transporterhvervet er som tidligere nævnt kendetegnet ved stor rummelighed. Dette gælder også for unge, som har gennemført uddannelse via EGU.

Samtidig har transportområdet fastsat kompetencestandarder for adgang til erhvervet. Når parterne, der har ansvaret for EGU tilrettelægger forløb, bør disse standarder medtænkes. Det betyder, at de uddannelseselementer der indgår i forløbet, i så stor udstrækning som muligt, bør være kompetencegivende, enten i forhold til EUD eller i forhold til de jobpakker, som arbejdsmarkedets parter har fastsat. Det bør endvidere overvejes, om et EGU-forløb kan udgøre (dele af) et mesterlæreforløb. Skoler, der er godkendt til EUD inden for transportområdet, bør aktivt bidrage med sin viden om dette område i samarbejdet.

TAMU Træningsskolens Arbejdsmarkedsuddannelser

TAMU er en landsdækkende uddannelse, som henvender sig til unge arbejdsledige, der har vanskeligt ved at gennemføre en uddannelse eller opnå arbejde på grund af personlige og sociale for-

hold. Unge i alderen 18 - 30 år kan optages, enten ved egen henvendelse til et TAMU-center eller til socialforvaltningen. TAMU-Center Amager er et særligt tilbud til voksne i alderen 30-65 år.

TAMU er et uddannelsesstilbud der fungerer på grundlag af Konsekvenspædagogikken. TAMU henvender sig til de personer, der har brug for en uddannelse, som indeholder mulighed for at opnå en afklaring af deres muligheder på arbejdsmarkedet, og har brug for en tættere personlig og social opfølgning.

TAMU-centrenes hovedopgave er at skabe grundlag for udvikling af en arbejdsmæssig og social erfaring hos den enkelte. Den skal være brugbar i en jobmæssig sammenhæng. Der optages elever hver dag hele året.

Det er målet, at alle unge efter gennemført uddannelse skal opnå arbejde, eller fortsætte en videre uddannelse. Det er TAMU-centrets opgave at bistå den enkelte med at opnå job efter uddannelsens afslutning.

En uddannelse i TAMU gennemføres ved deltagelse i det praktiske arbejde under ledelse af faglærerne. Der gennemføres endvidere undervisning, som har udgangspunkt i arbejdet inden for den enkelte uddannelsesretning.

Efter uddannelsen udstedes et uddannelsesbevis, som beskriver den arbejds- kompetence som er opnået. En uddannelse kan gennemføres på 34 uger.

TAMU er en statsfinansieret uddannelse på grundlag af lov om arbejdsmarkedsuddannelser.

På TAMU gennemføres uddannelse, rettet mod lager- og terminalområdet, men kun i Odense. Der har ikke i mange år været kontakt mellem TUR og TAMU med henblik på at afklare, hvordan de kompetencer, der erhverves på TAMU, passer ind i EUD eller det ordinære AMU-system.

Uddannelser for unge med særlige behov

Unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov har ret til en 3-årig ungdomsuddannelse.

Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov trådte i kraft 1. august 2007.

Med loven ligestilles unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov med andre unge, således at alle unge har mulighed for at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Baggrund

Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov giver en ensartet og landsdækkende ramme for, at unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov i hele landet kan få tilbud om et individuelt tilrettelagt uddannelsesforløb efter fastsatte formål og med et fastlagt omfang.

Målgruppe

Målgruppen er unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov i alderen 16-25 år.

Gruppen af andre unge med særlige behov omfatter blandt andet unge med svære bevægelses-handicap, multihandicappede unge, unge med autisme, unge med ADHD eller andre psykiske lidelser samt unge med erhvervet hjerneskade.

Ungdomsuddannelsen omfatter kun de unge, der ikke har mulighed for at gennemføre en anden ungdomsuddannelse, selv om der ydes den unge specialpædagogisk støtte.

Formål

Formålet med ungdomsuddannelsen er, at unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov opnår personlige, sociale og faglige kompetencer til en så selvstændig og aktiv deltagelse i voksenlivet som muligt og eventuelt til videre uddannelse og beskæftigelse.

Ungdomsuddannelsen er ikke blot en videreførelse af undervisningen i folkeskolen, men udgør et springbræt til voksentilværelsen, hvor den unge udvikles til en så selvstændig voksentilværelse som mulig. Ungdomsuddannelsen indeholder derfor både elementer af almen dannelse, udvikling af særlige evner og interesser samt møder med den praktiske virkelighed.

Ungdomsuddannelsen udgør en ny start i den unges liv, hvor muligheder og færdigheder afprøves. Samtidig giver ungdomsuddannelsen den unge tilknytning til et ungdomsmiljø, hvor der kan gøres nye sociale erfaringer.

Ungdomsuddannelsen er et kommunalt ansvarsområde

Ansvar for ungdomsuddannelse for unge med særlige behov er placeret i kommunerne hos kommunalbestyrelsen, der også har finansieringsansvar for uddannelsen.

Ungdomsuddannelsens indhold

Efter kommunalbestyrelsen har godkendt den unge til uddannelsen, tilrettelægger UU sammen med den unge og eventuelt den unges forældre et forløb, der skal afklare den unges interesser og muligheder, herunder for fremtidig uddannelse og beskæftigelse. Afklaringsforløbet kan have en varighed op til 12 uger.

I forbindelse med afklaringsforløbet udarbejder UU sammen med den unge/forældrene en uddannelsesplan. Der skal lægges betydelig vægt på den unges og forældrenes ønsker.

Den 3-årige uddannelsesplan tilrettelægges ud fra den enkelte unges kvalifikationer, modenhed og interesser.

Uddannelsen består af

- En almindennende del, der er rettet mod den unges personlige og sociale udvikling
- En specifik, målrettet del, der skal støtte udviklingen af den enkelte unges interesser, evner og særlige færdigheder
- Praktik, hvor den unges muligheder uden for det undervisningsmæssige miljø bliver udviklet og afprøvet
- Vejledning

Uddannelsen kan sammensættes af elementer leveret af specialundervisningsskoler, erhvervsskoler, produktionsskoler, efterskoler, husholdningsskoler, håndarbejdsskoler, folkehøjskoler, værksteder og andre institutioner m.v.

Der er tale om individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb, som kan bestå af undervisning, træning, praktiske aktiviteter, herunder praktik m.v.

Ligesom for EGU og TAMU bør det vurderes, om der kan skabes en (bedre) sammenhæng mellem denne ordning og de ordinære ordninger.

Støttemuligheder

I dette afsnit beskrives de støttemuligheder, der er tilgængelige under AMU.

Støttemuligheder skal ses meget bredt; der er ikke kun fokus på midler, der kan hjælpe deltagere med svage forudsætninger eller handicap, men også på midler, der kan hjælpe alle deltagere under et kursus.

TUR har udarbejdet to rapporter, som mere detaljeret redegør for mulighederne inden for dette område. Det drejer sig om:

- Analyse af indsatsen over for kursister med læse/skrivevanskeligheder – samt forslag til forbedringer og vejledning til skoler og deltagere, om de muligheder der allerede eksisterer inden for AMU transportuddannelser, juni 2007

- AMU - også for personer med læse-, skrive- og regnevanskeligheder, juni 2007

Begge rapporter kan hentes på TURs hjemmeside www.tur.dk under Bibliotek og Rapporter.

Individuel kompetencevurdering IKV

Alle, der søger AMU, kan få en individuel kompetencevurdering.

Formålet med IKV i AMU er at give den enkelte deltager mulighed for at få vurderet og anerkendt sine realkompetencer som grundlag for individuelt tilpasset og planlagt uddannelse inden for AMU-lovens rammer.

Anerkendelsen af den enkeltes realkompetencer sker med de godkendte kurser som målestok og vurderingsstandard. TUR har udarbejdet afklaringsmaterialer til de mest anvendte kurser.

En IKV kan resultere i et uddannelsesbevis for et helt AMU-kursus eller et kompetencebevis for et for dele af et AMU-kursus, men bør samtidig indeholde en kompetencevurdering i forhold til EUD. Endelig bør kompetencevurdering indeholde en vurdering af kursistens forudsætninger for uddannelse, herunder et eventuelt behov for støttemuligheder.

IKV fungerer som et selvstændigt kursus under AMU.

AMU Hjælpemiddelservice

AMU er også for kursister med funktionsnedsættelser. Nogle kursister har brug for særligt udstyr eller særlige hjælpemidler for at kunne gennemføre uddannelse på lige vilkår med andre deltagere.

Hjælpemiddelinstitutionen hjælper AMU-centrene med at afdække behov og muligheder for udstyr og hjælpemidler; vi leverer og opsætter udstyret, og instruerer kursisten i brugen af hjælpemidlet.

AMU-Hjælpemiddelservice stiller udstyr og hjælpemidler til rådighed for deltagere på AMU-kurser. Det kan fx dreje sig om den såkaldte IT-rygsæk, som stilles til rådighed for kursister med læsevanskeligheder. Rygsækken indeholder en bærbar pc og en scanner, og undervisningsmaterialet til kurset vil være indlæst på pc'en.

Forudsætningen for, at udstyret kan leveres, er, at der er foretaget en afdækning af kursistens behov, og at udstyret er bestilt i rimelig tid for kurset starter.

Screening for læse-, skrive- og regnefærdigheder

Alle kursister i AMU har krav på at blive tilbudt en screening for læse-, skrive- og regnefærdigheder. Hvis screeningen viser behov for støtte, kan der bestilles udstyr fra AMU Hjælpemiddelservice og/eller henvises til FVU.

Screeningen giver ligeledes en mulighed for, at underviserne på det kursus, som deltageren søger, bedre kan tilrettelægge kurset efter deltagernes forudsætninger.

Teknologisk støtte i undervisningen

Til mange af kurserne inden for transportområdet findes interaktive undervisningsprogrammer, især hvis kurset afsluttes med en prøve.

Skolerne anvender disse programmer i stor udstrækning og har rigtig gode erfaringer med disse. Skolerne ved, at de kan anvendes som et væsentligt element i undervisningen, men i en sammenhæng, hvor der altid vil være mulighed for at søge råd og vejledning hos en kompetent underviser. Programmerne er gennemillustrerede og alt kan høres, et computerprogram har ved brug uendelig tålmodighed, så kursisten kan gennemgå vanskelige afsnit flere gange, indtil indholdet er forstået. Endelig tilbyder mange skoler, at kursisten kan få programmet med hjem til yderligere indlæring.²⁰

Trykte undervisningsmaterialer af høj kvalitet har også betydning for, at kursister med læsevanskeligheder kan gennemføre kurset. De trykte materialer bør være udarbejdet således, at de bedst muligt understøtter indlæringen, dvs. at de er gennemillustrerede og gennembearbejdet for læsevenlighed.

Anvendelsen af klassesæt giver ikke i tilstrækkeligt omfang denne mulighed. Kursisten har i så fald hverken mulighed for at notere i materialet eller for at tage det med hjem for yderligere indlæring. Hvis en skole af økonomiske årsager ser sig nødsaget til at benytte klassesæt i undervisningen, bør den i hvert fald sørge for at oplyse kursisten om dette, inden kurset starter, og give kursisten – eller vedkommendes virksomhed – mulighed for at købe det relevante undervisningsmateriale inden kursusstart.

Teknologisk støtte i arbejdet

Som tidligere nævnt kan man sagtens komme ud for, at kursister med læse/skrive vanskeligheder gennemfører et AMU-kursus uden nævneværdige problemer, også kurser med prøver. Skolen bør imidlertid i sit netværkssamarbejde / partnerskab med lokalområdets virksomheder assistere virksomheden og den tidligere kursist med at skabe den nødvendige rummelighed i jobbet, herunder være behjælpelig med at skaffe teknologisk støtte.

TUR vil i samarbejde med Teknologisk Institut søge Arbejdsmarkedsstyrelsen om midler til et projekt, der skal fokusere på netop denne problemstilling: Hvordan skabes den nødvendige rummelighed i virksomheden, således at voksne med læse-, skrive- og regnevanskeligheder kan opnå fast og varig beskæftigelse. Projektet forventes påbegyndt i efteråret 2008.

1) _____

²⁰ For kursister med dokumenterede læsevanskeligheder, men uden it-udstyr hjemme, kan it-rygsækken give mulighed for at udnytte dette tilbud.

Partnerskab om startpakker

Hovedformålet med at udbyde startpakker er at rekruttere nye medarbejdere, som gerne vil skifte branche. Tilbuddet om en startpakke skal ses som en kortere vej til at opnå de grundlæggende kompetencer, der er nødvendige for at bestride jobfunktionen end den, som kan tilbydes gennem det oplagte alternativ, nemlig erhvervsuddannelsernes korte uddannelser til trin 1.

Målgruppen for disse startpakker er derfor voksne, som ikke selv synes de har især de almene forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse, eller som ikke ønsker at binde sig for et mere omfattende uddannelsesforløb.

Der er to modeller, som kan benyttes i forbindelse med startpakkerne. Fælles for begge modeller er, at der indgås aftale med en virksomhed om ansættelse for et længerevarende uddannelsesforløb.

Den fleksible model

Den ene model kan betegnes som den fleksible model. I denne model indgås der aftale om et forløb med individuelle deltagere, hvor skolen så har ansvaret for at placere deltageren på eksisterende hold, således et det samlede forløb kan gennemføres inden for en aftalt tidshorisont.

Partnerskabsmodellen

Denne model indebærer, at en række virksomheder går sammen om at rekruttere deltagere til et hold, der mere eller mindre følges ad gennem hele forløbet.

Partnerskabet går sammen om at annoncere efter, rekruttere, ansætte og gennemføre forløbet for 14 – 16 kursister.

Annonceringer skal rette sig mod voksne, der allerede er i beskæftigelse. Den skal også rette sig mod nydanskere og kvinder.

Erfaringer fra især busområdet viser, at det er muligt for transportområdet at rekruttere medarbejdere fra andre brancher, især hvis det tilbydes:

- Ansættelse til normal voksenløn fra dag 1
- Strukturert og overskueligt uddannelsesforløb med indlagt praktik i virksomheden
- En oplæringsansvarlig og/eller mentor i virksomheden
- Stor garanti for, at man også kan gennemføre forløbet og opnå varig ansættelse, selv om man ikke er så god til at læse, skrive og regne

Ledige er naturligvis ikke afskåret fra at søge ansættelse og ind i forløbet, men erfaringen viser, at det ved ansættelse af nye medarbejdere er helt afgørende for transportvirksomheder, at de kan regne med mødefasthed, og at ansøgeren har bevist dette gennem forudgående fast beskæftigelse.

Det er vigtigt, at skolen deltager i visiteringen til forløbet, således at det sikres, at skolen kan give den nødvendige garanti for gennemførelse af skoledelen, og at samspillet mellem skoleundervisning og virksomhedsoplæring sikres fra starten.

Arbejdsgangen for etablering og gennemførelse af en startpakke kan beskrives således:

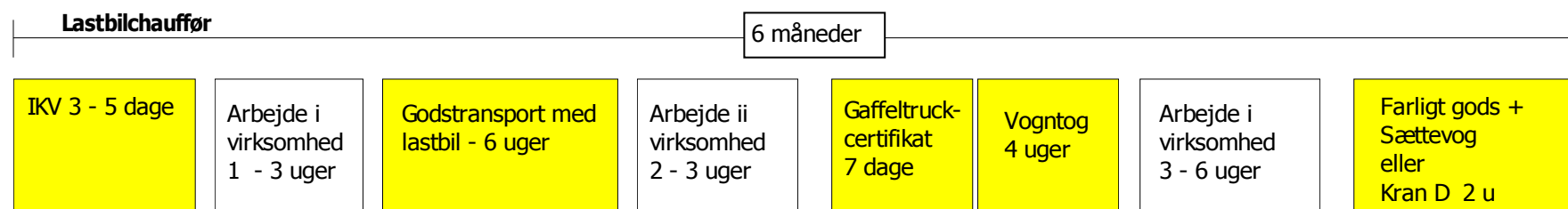
- Skolen vurderer behovet i lokalområdet for startpakker inden for de enkelte brancheområder
- Skolen fremlægger forslaget for det lokale uddannelsesudvalg

- Skolen finder de virksomheder, der vil indgå i partnerskabet
- Partnerskabet etableres, og vilkår aftales. Disse drøftes med 3F
- Skolen udarbejder forslag til fælles annoncering og markedsføring
- Partnerskabet annoncerer og markedsfører startpakken
- Der gennemføres ansættelsessamtaler i de enkelte virksomheder, med skolen som bisidder
- Der udarbejdes ansættelseskontrakter og deltagerne indkaldes til IKV og screening
- Skolen tilrettelægger skoleforløbet efter resultaterne fra IKV og screening og laver aftale om eventuel FVU og hjælpemidler
- Startpakken gennemføres og evalueres i partnerskabet

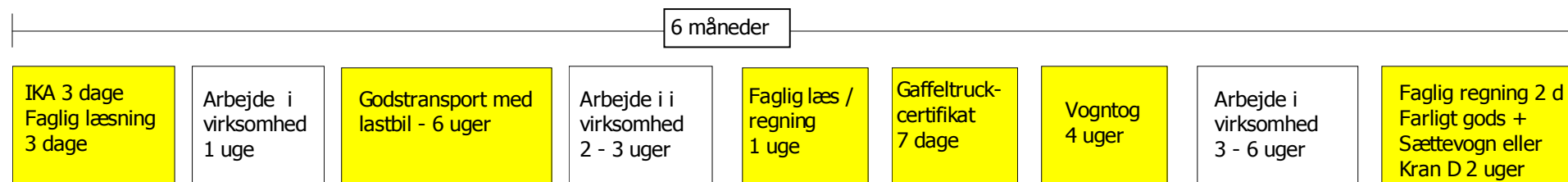
Startpakke for lastbilchauffører

En startpakke for lastbilchauffører giver den kommende chauffør kørekort D + E, grundlæggende kvalifikationsuddannelse, gaffeltruckcertifikat samt ADR-bevis til transport af farligt gods og/eller kran D certifikat til lastbilmonteret kran.

Startpakken kunne se således ud:



Hvis startpakken skal tilrettelægges med særlig fokus på voksne med mangelfulde færdigheder inden for læsning, skrivning og regning, kan pakken se således ud:



De særlige kurser Faglig læsning og regning tilrettelægges således, at de retter sig mod jobfunktionen som lastbilchauffør. Partnerskabet kan også beslutte, at der i stedet benyttes FVU. Det kan også besluttes at lægge jobrelateret IT ind i forløbet.

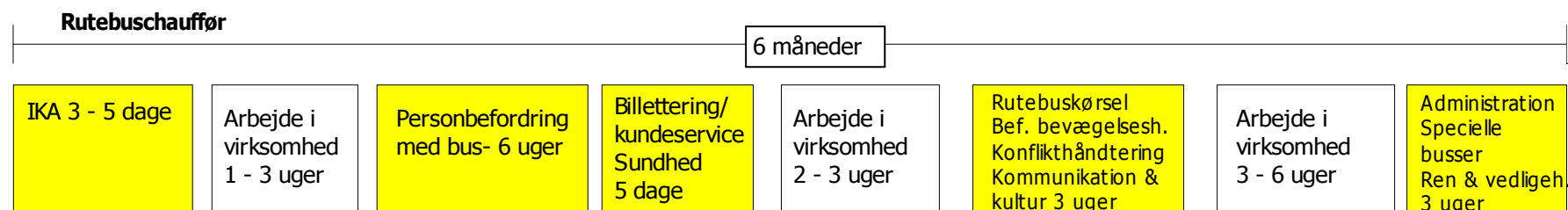
I de tre praktikperioder kan der foregå følgende oplæring:

- 1. praktikperiode: Introduktion til virksomheden og dennes arbejdsopgaver. Deltagelse i almindelig håndtering og transport af forskellige godstyper.
- 2. praktikperiode: Godstransport med lastbil, almen vedligeholdelse af lastbiler, stuvning/surring/lastsikring af gods, udfyldelse og kontrol af transportordre, fragtbreve og kørselsrapporter, kundebetjening, ruteplanlægning og køre-hviletid.
- 3. praktikperiode: Kørsel med påhængsvogn, -kærre eller sættevogn, arbejde med hydraulisk hjælpeudstyr, lad- og læssesystemer, dimensions- og vægtberegning (aksel-

tryk og vægtfordeling), anvendelse af andre transportdokumenter, anvendelse af stregkodeudstyr og edb samt kundebetjening.

Startpakke for buschauffører

Startpakken for buschauffører kunne se således ud:



Det er muligt og sandsynligt, at busbranchen vil foretrække, at der lægges mere vægt på dansk kundskaber. Hvis dette besluttes, kan der lægges mere FVU dansk ind i forløbet. Det kan også besluttes at lægge jobrelateret IT ind i forløbet. Også jobrelateret fremmedsprog kunne være relevant.

I de tre praktikperioder kan der foregå følgende oplæring:

1. praktikperiode

Bred info

Efter at have gennemført IKV kan deltageren starte i virksomheden med sin første praktikperiode, hvor vedkommende bliver introduceret til virksomheden, både de praktiske aspekter og de administrative, i det omfang det er relevant for deltageren at være oplyst derom.

Virksomheden kan tilknytte en både en oplæringsansvarlig og evt. en mentor.

Oplæringsansvarlig

Deltageren præsenteres for den oplæringsansvarlige, som har det overordnede ansvar for uddannelse af deltageren foregår struktureret og fagligt korrekt, således at deltageren efter forløbet kan indgå som en fuldtuddet medarbejder i virksomheden.

Mentor

Som nævnt ovenfor kan det være en god idé at knytte en mentor til den enkelte deltager. En mentor vejleder deltageren, ud fra egne erfaringer, omkring det faglige og måden virksomheden fungerer på, altså hvor eller hvem man skal kontakte i forskellige tvivlsspørgsmål.

I forbindelse med deltagere af fremmed etnisk oprindelse, kan det være hensigtsmæssigt at tilknytte en mentor, som har samme modersmål og sociale baggrund som deltageren. Det kan fremme etableringen af et tillidsfuldt og effektivt samarbejdsforhold mellem deltager og mentor.

Medkørende

Deltageren har på dette tidspunkt ikke kørekort til bus, og kan derfor ikke udføre selvstændigt chaufførarbejde, men det kan fremme det videre uddannelsesforløb, hvis deltageren får lejlighed til at følge en chauffør på vedkommendes arbejde i fx en uges tid.

2. praktikperiode

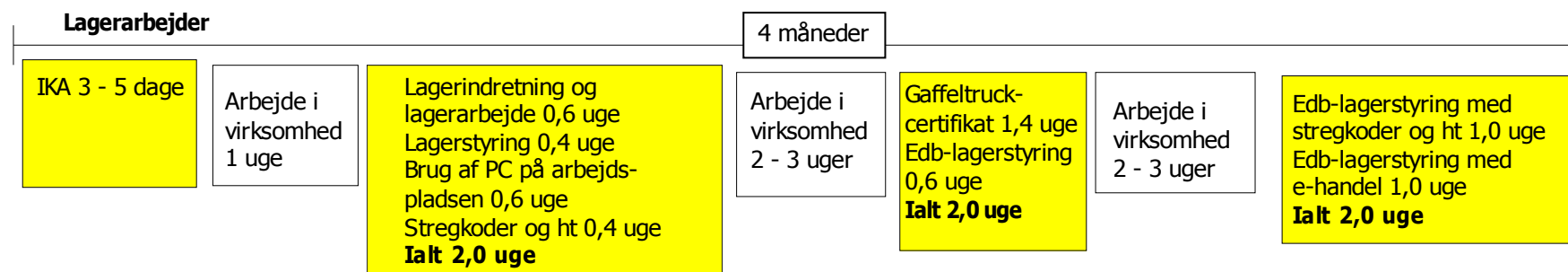
Efter at deltageren har erhvervet kørekort D-ep og Grundlæggende Kvalifikationsbevis kan deltageren begynde med linieindøvning, og kort derefter selvstændigt føre rutebil, herunder efterfølgende udfylde og kontrollere ugesedler, lønspecifikationer mv.

3. praktikperiode

Deltageren har på den foregående skoleperiode gennemført uddannelserne Konflikt håndtering og Kommunikation og kultur, hvorfor deltagerne i deres praktik skal prioritere disse emner, og forsøge at inddrage den viden og de teknikker de har erhvervet inden for dette område. Herudover skal deltageren praktisere rutebilkørsel, gerne på ruter hvor der er en vis udfordring i form af et blandet passagergrundlag.

Startpakke for lager- og terminalarbejdere

Startpakken for lager- og terminalarbejdere kunne se således ud:



Hvis det besluttet i partnerskabet, er det igen muligt at lægge mere dansk, regning og/eller IT ind i forløbet. Også jobrelateret fremmedsprog kunne være relevant.

I de tre praktikperioder kan der foregå følgende oplæring:

- 1. praktikperiode: Introduktion til virksomheden, specifikke brancheforhold, forskellige arbejdsfunktioner i virksomheden og arbejdsmiljø mæssige forhold. Arbejdsopgaver af rutinepræget art som fx; emballering af varer, plukning af varer, lægge varer på plads.
- 2. praktikperiode: Plukning, pakning og forsendelse af varer. Opbygning af enhedslaster. Sortering og håndtering af emballage-affald. Varemodtagelse – kontrol og registrering.
- 3. praktikperiode: Arbejde med edb-lagerstyring, evt. håndterminaler, vareoptællinger, anvende gaffelstablere og gaffeltrucks.

Skolernes erfaringer med startpakker eller lignende forløb

Skolerne har gjort følgende erfaringer med startpakker eller tilsvarende forløb:

Erfaringer – positive såvel som negative – med opbygning af partnerskaber, rettet mod rekruttering

AMU Syd

Skolen har indgået en treparts partnerskabsaftale med Post Danmark Transport og Jobcentret i Fredericia. Formålet med aftalen er at opkvalificere/kvalificere nye medarbejdere til Post DK. Det er aftalt at nye medarbejdere som minimum skal være i besiddelse af kørekort til forvogn og vogn-tog. De nye medarbejdere har ikke ansættelse før de har gennemført med tilfredsstillende resultat.

Der er afholdt et forløb for de store bybusudbydere i Trekantområdet. Forløbet bestod af jobskif-tere og ledige, og deltagerne var ansat i selskaberne fra dag 1.

I forbindelse med at de 4 store bybusudbydere i Trekantområdet desperat manglede arbejdskraft omkring årsskiftet 2008, og jobcentrene ikke havde mulighed for at anwise ledige med eller uden kørekort, aftalte vi med dem at vi måtte gå en anden vej. Vi valgte, at satse på jobskifere, som var interesseret i ansættelse som bybuschauffør. Efter 2 informationsmøder fik vi med stort be-svær samlet 10 - 12 personer, som efter almindelige ansættelsessamtaler blev ansat den dag ud-dannelsen startede. I uddannelsesperioden modtog virksomheden kursusgodtgørelse og udbetalte kursisten en overenskomst fastsat løn iflg. aftale med 3F. Hvis de bestod kurset ville deres ansæt-telsesforhold fortsætte, og hvis ikke ville de blive opsagt.

Der afvikles flere forløb årligt på lagerområdet. Indholdet består typisk af de grundlæggende modu-ler samt gaffeltruck. I øjeblikket afholdes der 2 sådanne forløb til Saniståls nye lager i Taulov. Til forskel fra andre forløb indgår der i disse Kran C.

Aftalen med Sanistål kom i stand efter et besøg af vores konsulent. Sanistål skulle i forbindelse med en udbygning i Taulov bruge ca. 25 nye medarbejde. Efterfølgende indgik vi en aftale med jobcentrene i Fredericia, Vejle og Kolding om, at de ville finde ledige, som var interesseret i en ansættelse ved Sanistål. Efter 2 informationsmøder hvor jobcentre, Sanistål og skolen var tilstede, lykkedes det at finde ca. 40 personer som var interesseret. Efterfølgende udvalgte et konsulentfir-ma, som Sanistål har samarbejde med, ca. 25 personer som efter endt og bestået uddannelse kan regne med ansættelse ved Sanistål.

AMU-Vest.

AMU-Vest har bl.a. gennem drift af to virksomhedsnetværk indenfor godstransport og personbe-fordring erfaring med uddannelsesplanlægning.

Det er vores klare opfattelse, at man med fordel kan oprette partnerskaber med transportvirksom-hederne med henblik på at kunne tilbyde den nødvendige uddannelse og/eller efteruddannelse, som netop passer til den enkelte virksomheds og medarbejders behov.

Uddannelsesinstitutionerne bør/skal kunne tilbyde:

- Startpakken med samlet opstartsforløb.
- Startpakken med individuelle opstartsforløb.

Ad. 1.

I dette forløb vil uddannelsen/efteruddannelsen foregå i hold, hvorfor uddannelsens længde og struktur vil være den samme for alle deltagere. I dette forløb lærer alle deltagere de samme færdigheder.

Ad. 2.

Den samlede varighed for uddannelsen/efteruddannelsen vil i dette forløb være individuel, fordi der tages specielle hensyn til virksomhedens krav og behov samt de forudsætninger den ansatte har.

I begge forløb er transportvirksomheden medbestemmende med hensyn til såvel uddannelsens indhold som længden af det samlede uddannelsesforløb. Det er virksomheden, der bestemmer længden af de enkelte "arbejdsperioder" i virksomheden.

Virksomheden:

Partnerskabet med uddannelsesinstitutionen medfører bl.a. at virksomheden kan få uddannet sine medarbejdere til de jobfunktioner som de skal udføre. Der vil opstå en positiv vekselvirkning mellem teoretiske og praktiske skoleopgaver og de faktuelle opgaver der skal løses i virksomheden.

Virksomheden vil få medarbejdere, som er ajourført på de sidste nye lovbestemmelser inden for branchen.

Medarbejderen:

Den enkelte medarbejder kan i samarbejde med virksomheden og uddannelsesinstitutionen få indflydelse på såvel uddannelsesindholdet som - forløbet.

Uddannelsesinstitutionen:

Kan sideløbende udbygge det gode samarbejde og de nære relationer med virksomheden, med henblik på yderligere aftaler, omkring efteruddannelse af virksomhedens øvrige ansatte.

Selandia

Selandia har tidligere samarbejdet med virksomheder om rekruttering og gennemførelse af forløb inden for transportbranchen. Det har typisk været et samarbejde om at få ledige i beskæftigelse enten som bus- eller godschauffører - og hvor AF/Jobcentrene også har været en aktiv partner. De sidste par år har disse forløb ikke været aktuelle pga. den høje beskæftigelse.

Vi har gode erfaringer med at have både virksomheder og skole med i rekrutteringsfasen og senere i forløbet at indlægge praktikperioder i virksomhederne.

"Historisk" set har vi været en del af utallige forløb opstået ud fra de skiftende arbejdsmarkedspolitiske muligheder som branchen/skolen har haft, men de er ikke relevante i dag.

En fælles erfaring fra alle forløbene er, at det er en ressourcekrævende proces som kræver meget af de involverede parter hvis målene skal nås!

AMU-Fyn

AMU-Fyn indgår i partnerskab med Arriva og Fyn Bus – samt Jobcentrene på chef niveau –

Der er udarbejdet procedure fra jobcenteret side – Arriva og AMU-Fyn har sammen udviklet velkomst foldere der orienterer om hvad det er at være bus chauffør, krav, muligheder, fremtid og tilbud. – de 3 partnere prøver sammen, at sikre at alle A-kasser, kommunale samt regional job- og virksomhedskonsulenter er klar over de job åbninger der er i branchen.

Erfaringer med udbud af sammenhængende forløb af kortere eller længere varighed

a. For voksne med "normale" forudsætninger

Holstebro TS

Vores erfaringer tager udgangspunkt i flex-værksted lager, hvor vi udbyder AMU kurser inden for lager og It som sammensættes til individuelle pakker der tilgodeser den enkelte deltager.

Det har i nogle tilfælde udmøntet sig i for den enkelte deltager, der efter ansættelse søger tilbage for igangsættelse af erhvervsuddannelsen.

AMU Fyn

Vi har gennemført en del forløb for både Arriva og Fyn bus og det lokale bybus selskab. Forløbene har været arrangeret både gennem Jobcentrene og direkte gennem arbejdsgiveren. De sammensatte forløb der er afviklet direkte for arbejdsgiveren er kursisten ansat fra første kursusdag – de øvrige afvikles gennem de normale kontakter i jobcenter basis.

Forløbene har været sammensat af flere AMU-kurser, så forløbet bedst muligt rettede sig mod jobbet som buschauffør så ud over selve busmodulet indgår der elementer som kundeservice, konflikthåndtering, billettering med mere.

AMU Vest

AMU-Vest har indenfor forskellige brancher deltaget i initiativer med henblik på rekruttering til bestemte virksomheder. Der har typisk været tale om konstruktioner, hvor aktørerne har været arbejdsformidlingen (de nuværende jobcentre), en virksomhed, der ønsker at rekruttere nye medarbejdere samt AMU-Vest. Uddannelsesforløbene er opdelt i typiske faser, hvor der er et tæt samarbejde mellem virksomheden og AMU-vest. Arbejdsformidlingen deltager primært i forbindelse med rekruttering af deltagere til projekterne. De typiske faser i uddannelsesforløbene er:

- Fase 1: Der indgås aftale med en virksomhed, der ønsker at rekruttere medarbejdere gennem uddannelsesforløbene
- Fase 2: Jobcentret udvælger et antal ledige, som skønnes at have tilstrækkelige kvalifikationer til at deltage i et uddannelsesforløb indenfor fagområdet.
- Fase 3: De udvalgte ledige indkaldes til et informationsmøde på AMU-Vest. På informationsmødet præsenteres virksomheden, uddannelsesforløbet og uddannelsernes indhold. Der foretages i umiddelbar tilknytning til informationsmødet en indledende screening af deltagerne. Formålet er at udvælge de deltagere, der er bedst motiverede for at deltage i uddannelsesforløbet.
- Fase 4: Mødedeltagere, der ønsker at deltage i projektet, gennemfører herefter en individuel jobsamtale med en repræsentant fra virksomheden. I jobsamtalen deltager endvidere en repræsentant fra Jobcentret. Som resultat af jobsamtalen udvælges de endelige deltagere til uddannelsesforløbet.
- Fase 5: Alle deltagere starter på uddannelsesforløbet på AMU-Vest. På uddannelsesforløbet gennemfører deltageren indledningsvis arbejdsmarkedsuddannelsen i "Personlig udvikling til arbejde og uddannelse", hvorefter de gennemfører en uges praktik i virksomheden.
- Fase 6: AMU-vest gennemfører en individuel kompetencevurdering af deltagerne og fastlægger på baggrund heraf en individuel uddannelsesplan for deltagerne i nært samarbejde med virksomhederne. Uddannelsesforløbet gennemføres herefter som en kombination af praktik og uddannelse.

Den individuelle uddannelsesplan kan justeres løbende efter behov.

Idéen er, at deltagerne "klædes på" til forløbet ved at gennemføre kurset "Personlig udvikling til arbejde og uddannelse" samt en uges praktik. Herefter lægges en individuel uddannelsesplan, som veksler mellem uddannelse og praktik i virksomheden. Uddannelsesplanen lægges på baggrund af resultatet af den individuelle afklaring samt de jobfunktioner, der skal udføres i virksomheden. Generelt har vi som uddannelsesinstitution positive erfaringer med partnerskaberne med virksomhederne, idet virksomhederne gerne vil deltage i uddannelsesfasen for at sikre medarbejdere, med de rigtige kvalifikationer. Vore erfaringer med forløbene er dog blandede. Ofte viser det sig, at det for mange deltagere ikke er muligt at gennemføre uddannelsesforløbene. Typiske barrierer er:

- Utilstrækkelige faglige forudsætninger
- Personlige problemer af forskellig art
- Manglende interesse
- Tidligere ansættelse i virksomheden med et dårligt resultat

Vi har dog også haft gode erfaringer med at uddanne i rekrutteringsøjemed. Vi har bl.a. i samarbejde med en rekrutteringsvirksomhed og 3F uddannet medarbejdere indenfor stilladsmontage og svejsning til offshorebranchen. Der var her tale om rekruttering af såvel ledige som folk i arbejde.

b. For særlige målgruppe

i. Flygtninge / indvandrere

AMU Fyn

Vi har ikke gennemført forløb rettet direkte mod F/I gruppen. Men der optræder mange F/I på vores ordinære hold. AMU-Fyn har haft en målrettet henvendelse gennem flere projektorganisationer bl.a. i Vollsmose – NU Dansk- B1909 uddannelses afdeling, Vollsmose sekretariatet, Etnisk jobteam, Drop In, Risings projektet med flere. Dette samarbejde styrkede os i at få oprettet et Ord og Regne værksted, der målrettet skal sikre at den enkelte deltager har de sproglige forudsætninger for at kunne gennemføre den egentlige bus uddannelse.

Vi har fra 2007 kunne tilbyde fremmedsprogede kursister med mangelfulde danskundskaber, at deltage i et forkursus af nogle ugers varighed på skolens Ord- og regneværksted forud for det ordinære kursus. Forkurset skal dels give deltagerne forståelse for alment fagsprog, dels skabe en afklaring af hvorvidt faget virkeligt er noget for dem, men også sikre at de der starter også har en reel chance for at komme igennem med et kørekort og der igennem et arbejde som chauffør.

ii. Kvinder

Holstebro TS

Vores erfaring med rene kvindehold, tager udgangspunkt i kvindelige godschauffører.

Manglen på lastbilchauffører fik for et halvt år siden vognmand Joan Hansen fra firmaet Hans Hansen ApS til at beslutte sig for at få flere kvinder bag rattet i de store lastbiler. Det har nu udløst de første 10 færdiguddannede kvindelige lastbilchauffører, der bliver færdige i dag.

Ønsket om flere kvindelige chauffører førte til et utraditionelt samarbejde mellem AF Herning (nu Jobcenter Herning), Holstebro Tekniske Skole, HTS Handel Transport og Service samt en række transportvirksomheder i Herning og Ikast området.

AF Herning fandt frem til ca. 30 kvinder, der gerne ville høre mere om branchen. Ud af de 30 fremmødte kvinder fik 13 mod på livet i førerhuset og startede på det første uddannelseshold på

Holstebro Tekniske Skole. I uddannelsen var der indlagt aftalte praktikperioder på transportvirksomhederne.

Det har nu resulteret i, at 10 kvinder står klar med en færdig uddannelse som lastbilchauffør, som omfatter adgang til både at køre med anhænger og sættervogn.

5 af kvinderne har allerede fået fast arbejde inden afsluttet uddannelse, mens de resterende 5 alle har gode udsigter til et job.

Vognmand Joan Hansen, der samtidig er næstformand i HTS, er meget tilfreds med, at så mange af deltagerne har fuldført uddannelsen.

"Kvindelige lastbilchauffører er stadig et særsyn. Men jeg håber, at succesen med dette projekt baner vejen for, at langt flere kvinder får mod på at tage udfordringen op. For kvinder kan jo lige så godt som mænd," siger Joan Hansen

Selandia

I foråret 2007 havde Selandia i samarbejde med konsulentfirmaet "Chancen er din" et sammenhængende forløb på planen, med målet at få kvinder til transportbranchen. Førende transportvirksomheder var med på ideen og havde alle accepteret at tage imod et bestemt antal kvindelige praktikanter og mødte alle op til et informationsmøde, hvor interesserede kunne få mere at vide om forløbet. Der kom meget få interesserede og til trods for at der efterfølgende blev forsøgt på flere måder at finde deltagere til forløbet, kom det aldrig i gang! Et meget ressource-krævende forarbejde var stort set spildt! Forløbet havde været årsag til div. ændringer/ aflysninger i de øvrige aktiviteter som efterfølgende måtte rettes op igen!

iii. Personer med læse / skrive / regne vanskeligheder

AMU Fyn

Egentlige forløb for personer med læse- / skrive- / regnevanskeligheder har vi ikke haft. I 2007 gennemførte vi to kurser (bus og gods) hvor kursisterne blev screenet og fik udleveret it-rygsække i stor stil. Erfaringen var bl.a. at it-rygsække er et udmærket tilbud til personer med dansk som modersmål, men ikke særlig nyttigt til fremmedsprogede kursister.

Vi udsender nu spørgeskemaer som kursisterne udfylder og returnerer til skolen sammen med tilmeldingen. Spørgeskemaet er frivilligt, men bruges flittigt. På skemaet angiver kursisterne ved afkrydsning om de har vanskeligheder ved at læse, skrive eller regne - ja, nej eller lidt. Ord- og regneværkstedet bruger skemaerne til at vurdere om der er behov for forudgående sprogtest (fremmedsprogede) eller it-rygsække, og skemaerne tjener samtidig som orientering til faglærerne.

Ved opstart af nye hold orienterer Ord- og regneværkstedet om mulighederne for at låne elevlicenser og it-rygsække.

Vi har også haft kursister der ikke har gennemført uddannelsen og herefter er blevet tilbudt læseassistance i vores Ord- og regneværksted.

Selandia

Ingen relevante erfaringer af nyere dato.

Der er et mere formaliseret samarbejde på vej med VUC, hvor VUC gennemfører kompetencevurderingerne mht. læse/skrive/regne vanskeligheder.

Holstebro Tekniske Skole

Skolen har indgået et samarbejde med firmaet Huset Venture omkring hjælpemidler til læse/stavesvage se <http://www.ordbanken.dk/Ordbanken/Forside.aspx>

Hjælpemidlet: "HTC" er en uundværlig hjælp i det daglige arbejde i transport og lagerbranchen, fordi hjælpemidlet er så anvendeligt i praksis i hverdagen - i lastbilens førerhus såvel som på gaffeltruck.

HTC'en er en mobiltelefon, scanner og pc i én. Handy og i lommeformat. Scanneren kan scanne fragtbreve og transportdokumenter ind og læse indholdet højt for den læsesvage (også håndskrevne breve)

3F har sponsoreret hjælpemidler til enkelte elever. Huset Venture har en bus som de kører rundt til virksomheder, hvor man har muligheder for at se, spørge og bruge hjælpemidlerne.

iv. EGU og lignende

AMU-Vest

AMU-Vest har generelt gode erfaringer med gennemførelse af sammenhængende forløb for virksomheder og dens medarbejdere.

Med hensyn til specielle målgrupper, har AMU-Vest gennemført uddannelsesforløb indenfor rengøring specielt for kvinder. Det har vi gode erfaringer med.

AMU Syd

Da det kan være vanskeligt at få jobcentrene i tale og samtidig få dem til at betale for længerevarende forløb, har det ikke været muligt inden for transport og logistikområdet at etablere nogle egentlige længerevarende forløb. Dog har vi planlagt et gaffeltruckforløb med integreret dansk for FI. Men det er nødvendigt at vi skaffer dem ansættelse før kursusstart, da det ikke muligt at få jobcentrene til at betale. I øvrigt oplyser jobcentrene at der er meget få flygtninge tilbage som er uddannelsesklar, da, som de siger, disse har andre problemer end ledighed.

Vurdering af muligheder i lokalområdet for at etablere partnerskaber omkring de foreslåede startpakker

AMU-Vest

AMU-Vest har etableret netværk af virksomheder indenfor såvel personbefordring som godstransport ligesom vi har gode erfaringer med at arbejde tæt sammen med transportvirksomhederne i området. Vi vurderer således, at der er gode muligheder for at etablere partnerskaber omkring de foreslåede startpakker i rekrutteringsøjemed.

Holstebro TS

Holstebro Tekniske Skole og 3F indgår et partnerskab omkring rekruttering af nye medarbejdere til bus/gods branchen.

Der aftales et informationsmøde med vognmænd i området, med henblik på ansættelse af nye rotationsmedarbejdere, i forbindelse med opkvalificering af den faste medarbejderstab til lovkravet om EU-kval.

På mødet vil ideen med startpakke for hele hold blive præsenteret.

Holstebro Tekniske Skole mener at de deltagere der ikke ønsker at påbegynde en erhvervsuddannelse vil benytte ordinære hold.

AMU Syd

Da beskæftigelsessituationen er lettet lidt, både på transport og lager området har vi svært ved at vurdere om det vil være muligt at indgå partnerskabsaftale m.h.p at skaffe virksomhederne nye medarbejdere; mange virksomheder kvier sig ved at ansætte ved kursusstart. Hvis det skal lykkes er det vores vurdering, at det skal forgå i et netværk, som har samme interesser.

I øvrigt har vi indgået en samarbejdsaftale med Vejle Sprogcenter om undervisning i dansk for virksomhedernes ikke danske medarbejdere. Det betyder at Sprogcentret varetager undervisningen, vi varetager administration, og virksomhederne får uddannelsen på AMU vilkår.

Selandia

Vi oplever ikke at der på nuværende tidspunkt er det samme store behov for at få arbejdskraft fra andre områder til at søge over i transportbranchen, som der var for ca. et år siden.

Vi arbejder sammen med en del virksomheder om af få deres medarbejdere opkvalificerede gennem Meritvejen og er f.eks. også med til at rekruttere nye medarbejdere til bus - branchen gennem den 2.vej (typisk ledige).

Deltagernes "forløb" er så skoleperioder fra erhvervsuddannelsen eller individuelle uddannelsesplaner udarbejdet via IKV til Meritvejen.

I forbindelse med AMU-efteruddannelse har vi generelt positive erfaringer med at samarbejde med virksomhederne.

Såfremt vi får behov for Startpakker tror vi at individuelle forløb vil passe bedst i Selandias kursusudbud, idet vi har svært ved at se hvordan vi kan samle hele hold i vores geografiske område.

Individuelle forløb tilpasset virksomheden og den nye medarbejder tror vi kan håndteres for nuværende.

AMU-Fyn

Vurdering af mulighederne i lokalområdet for at etablere partnerskaber omkring de foreslåede startpakker, især vurdering af om startpakker skal udbydes som et samlet forløb / helt hold eller som enkeltpladser - eller begge dele.

Der er mange muligheder gennem LBR – de enkelte busselskaber og deres vej gennem AMU systemet. De foreslåede startpakker kan let give det korrekte tilbud, som endda kan tilpasses individuelt. AMU-Fyn vil gennem lokalrådene, så som Etnisk jobteam gruppen fremme viden om hvilke muligheder der allerede i dag er til stede og hvordan vi i samarbejde griber den ekstra mulighed det er for F/I at få et fast job i DK som bus chauffør. EU direktivet har øget presset på de nuværende chauffører, men sandelig også på de nye. Flaskehals listen i Region Syd Danmark hjælper til med at løse problemet med chauffør manglen.

Også gennem 3F og branche komiteen for transport er der gode muligheder for støtte til videreførelse af partnerskaber. Vi har på Fyn en god og godt funderet branche komite med støtte fra alle parter. – Henvendelse her igennem vægter altid ekstra og vil blive brugt hvis det er nødvendigt.

Pakker inden for andre områder

Kan der beskrives noget om, hvordan deltagere i EGU, TAMU og på produktionsskoleforløb kan inkluderes i startpakkerne? Eller skal der laves særlige pakker for disse målgrupper?

Selandia

Det er afdelingens umiddelbare holdning til spørgsmålet, at ovennævnte målgrupper skal inkluderes i startpakkerne, og ikke have deres egne forløb.

Samarbejde

Jobcentre og A-kasser

Jobcentre og A-kasser er ikke de vigtigste samarbejdspartnere ved udbuddet af startpakker, idet dette projekt primært retter sig mod personer, der allerede er i beskæftigelse. Jobcentre har ledige som deres primære sigte, men det er vigtigt, at jobcenteret og A-kasserne er informeret om udbuddet.

Arbejdsmarkedets parter

Den lokale arbejdsgiverforening og 3F er derimod vigtige samarbejdspartnere.

Den lokale arbejdsgiverforening kan involveres i processen med at opbygge partnerskaber, og partnerskabet bør orientere om, hvordan partnerskabet udvikler sig.

3F bør konsulteres fra starten for at sikre, at aftalerne om løn og vilkår er i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. Ligeledes bør 3F løbende informeres, således at de kan informere deres medlemmer om mulighederne i startpakkerne.

Virksomheder

Transportvirksomheder med et rekrutteringsbehov er fundamentet i partnerskabet, men erfaringen viser, at det er skolen, der tager initiativ og er drivkraft i partnerskabet.

Ved at indgå i partnerskabet forpligtiger virksomheden sig til at gennemføre en systematisk oplæring i virksomheden i de praktikperioder, der er indlagt i startpakken.

Virksomheden skal også være med på at skabe rummelighed for de nyansatte – men det er naturligvis virksomheden selv, der vælger hvem der skal ansættes og dermed have startpakken.

Fordelen for virksomheden er, at den nyansatte får en grundig og systematisk kompetenceudvikling i et samlet forløb – en startpakke, som virksomheden ikke normalt vil kunne tilbyde nyansatte, som rekrutteres enkeltvis.

Ligeledes vil virksomheden gennem deltagelse i partnerskabet opnå at indgå i en fælles eksponering i lokalområdet, som sikkert vil tiltrække sig pressens opmærksomhed.

Anbefalinger til skolerne om opgavens løsning

Skolen vil som nævnt være initiativtager til og drivkraft i partnerskabet. Det er skolen, der – efter konsultation med den lokale arbejdsgiverforening og 3F i det lokale uddannelsesudvalg, udarbejder forslag til startpakke og finder de deltagende virksomheder, som vil indgå i partnerskabet.

Det anbefales skolerne at opbygge en særlig enhed, der har ansvaret for IKV, screening, FVU og støttemuligheder. Det sikrer, at man har ekspertisen inden for disse områder og at man har en enhed, som både virksomhedskonsulenter, faglærere og kursussekretærer kan trække på.

Bilag 1

Forslag til annoncering

Det er vigtigt, at annonceringen retter sig mod den målgruppe, man vil rekruttere. Her er et forslag, rettet mod lastbilchauffør:

Har du en drøm om at blive
lastbilchauffør?

Kan du lide at arbejde selvstændigt og med stort ansvar?
Er du bekymret for om du kan klare teorien, prøverne
og læsestoffet?

Så har vi et tilbud til dig:
**Få en kort og grundig uddannelse som
lastbilchauffør
med fuld løn og fast ansættelse fra dag 1**
i en af disse virksomheder:

XXXX
YYYY
ZZZZ

Du kommer skiftevis til at gå i skole og være i praktik i virksomheden.
Forløbet varer 6 måneder.
Skoledelen gennemføres på vvvv, og er beregnet for voksne.
Du behøver ikke være en "ørn" til at læse eller regne.
Vi sørger for, at du klarer teorien og prøverne.

Eneste krav til dig: Du har kørekort til personbil.
Alle andre kørekort og certifikater får du i forløbet.

Uddannelsen retter sig først og fremmest mod voksne, der vil skifte branche.
Vi ser meget gerne ansøgninger fra kvinder og nydanskere til uddannelsen.

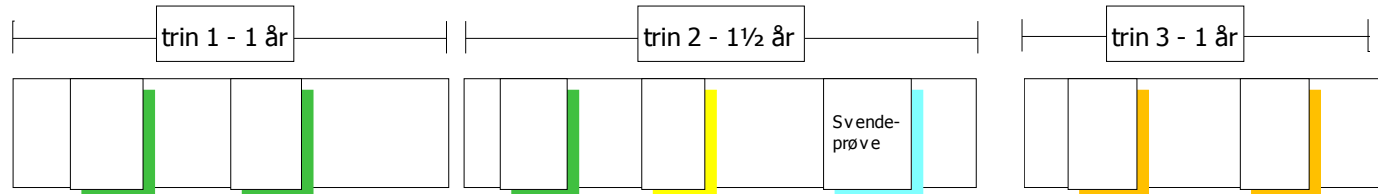
EUD 08: Forløbsmodeller

Hovedforløb (= kontraktperiode)

EUD for elever uden forudsætninger

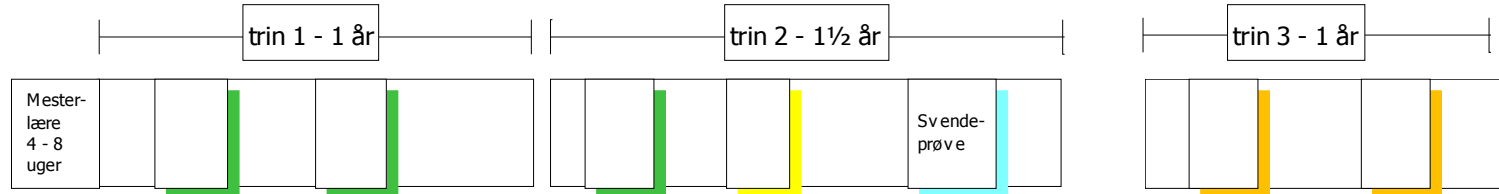
1. vej

Grundforløb
10 - 30 uger



1. vej med mesterlære

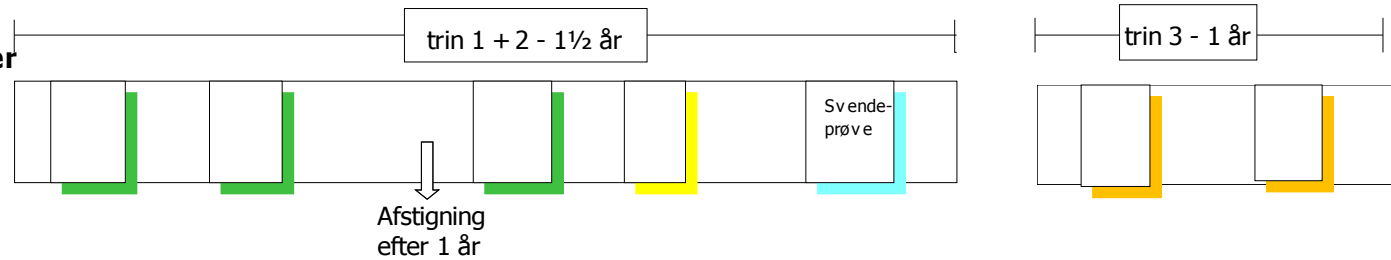
Fyldt 18 år - eller tæt på



2. vej

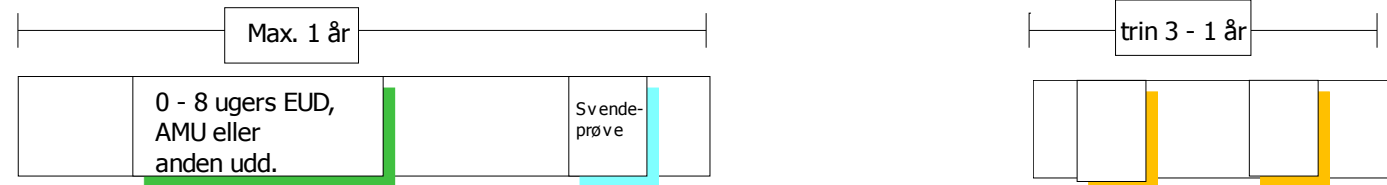
EUD for elever med forudsætninger

- Har haft kørekort B i 3 år og
- Har grundforløb eller
- Anden ungdomsuddannelse af mindst 1 års varighed



Meritvejen - 3. vej

- Fyldt 25 år
- Mindst 4 års relevant erfaring
- Anden uddannelse, som giver merit



VEUD - 4. vej

- Fyldt 25 år
- Mindst 1 års relevant erfaring

