

Bilag 1_09_02_17

Baggrund

Ved O.15 blev KL og Forhandlingsfællesskabet enige om at afsætte 20 mio. kr. årligt særligt øremærket til uddannelse af ufaglærte. Heraf 14.822.851 kr. til FOA og 3.967.083 kr. til 3F. Parterne er enige om, at dette beløb kan forhøjes med disponible midler i kompetencefonden, hvis erfaringerne med ordningen er positive.

Midlerne er afsat med det formål at få flere ufaglærte til at gå i gang med uddannelse via en supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte eller faglærte, der ikke har opnået højeste faglærte status inden for faget og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem parterne.

Det er parternes fælles hensigt at ufaglært til faglært puljen anvendes til medarbejdere, som kommunen har et ønske om at fastholde evt. i en anden funktion i kommunen. Puljen er ikke tænkt som en mulighed for at uddanne medarbejderen ud af kommunen.

Puljen skal anvendes til at fjerne økonomiske barrierer, der kan være for, at erfarne medarbejderne tager en faglig uddannelse.

Principper

Det overordnede princip for anvendelsen af midler i Ufaglært til Faglært puljen er, at der udbetales midler som et supplement til de eksisterende vilkår for faglært uddannelse eller vejen der til. Dvs. at alle eksisterende overenskomster og aftaler efterleves. Ufaglært til faglært puljens formål er at bidrage med et økonomisk supplement.

Anvendelse

Midlerne er placeret i et særligt afsnit i Den Kommunale Kompetencefond.

I daglig tale anvendes midlerne til

- erhvervsuddannelsesforløb **fra ufaglært til faglært**
- kursusforløb **på vej** til en faglært uddannelse

Der kan søges:

1. Tilskud til kursusafgifter på uddannelses- eller kursusforløb for medarbejdere **på vej** til en faglært uddannelse.
2. Tilskud til lønrefusion for medarbejdere der deltager på uddannelses- eller kursusforløb **på vej** til en faglært uddannelse.
3. Tilskud der udbetales som et supplement til den elev- eller uddannelsesløn, som medarbejderen er berettiget til ved indgåelse af en uddannelsesaftale ifm. et uddannelsesforløb **fra ufaglært til faglært**, så medarbejderen fortsat opnår, hvad der svarer til den ordinære løn (se definition under afsnittet om tilskud).

Målgruppen

Fonden kan søges om tilskud til uddannelse af ufaglærte, og medarbejdere, der ikke har opnået fuld faglært status på jobområdet når de:

- er fyldt 25 år og

- har minimum 5 års ansættelse i kommunen
- ønsker en faglært uddannelse, eller et kursusforløb på vej til at blive faglært,
- som ansættelsesmyndigheden ønsker at understøtte

Medarbejdere hvor videreuddannelse fra sosu-hjælper til sosu-assistent er næste relevante uddannelsestrin er omfattet af ordningen. Der afsættes et særskilt beløb til dette formål på 15 mio. kr. som overføres intern mellem FOA's konti under Den Kommunale Kompetencefond, hhv. den ordinære kompetencefond og Ufaglært til Faglært puljen.

Begrænsede midler

Der er afsat begrænsede midler i fonden. Midlerne tildeles efter først-til-mølle princippet. Der tages dog forbehold for at der ikke udbetales mere til én kommune end at en betydelig del af kommunerne samlet set vil kunne få del i det afsatte beløb.

Ansøgere

En ansøgning om tilskud, som indsendes til Den Kommunale Kompetencefond, skal for at være gyldig underskrives af medarbejderen, dennes leder, samt TR eller en repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation i de tilfælde hvor der ikke findes en TR på arbejdspladsen for at være gyldig.

Relevant faglært område

Fonden definerer ikke uddannelsesområdet.

Det er op til medarbejderens ønske og kommunens behov, hvorvidt man ønsker at give medarbejderen mulighed for en uddannelse inden for eget område eller inden for et andet fagområde i kommunen, hvor medarbejderen kan få beskæftigelse.

Tilskud til 'på vej' til faglært forløb

Der kan via Ufaglært til Faglært puljen søges tilskud til uddannelses- og kursusforløb, der bringer medarbejderen på vej til faglært status, jf. den af parterne udarbejdede positivliste. Der kan søges støtte til kursusafgift samt dækning af lønrefusion svarende til differencen mellem den aftalte uddannelsesløn på den aktuelle uddannelse og medarbejderens ordinære løn¹ ifm. medarbejderens fravær. Tilskuddet er et supplement til de øvrige tilskudsmuligheder, som kommunen kan ansøge, fx SVU og VEU.

AVU- og FVU- kurser kan indgå som en del af et kursusforløb, der giver eller fører til faglært status. Det er fx niveauer i dansk, naturfag og samfundsfag, som kan være forudsætningen for at kunne blive optaget på og gennemføre en faglært uddannelse som voksne.

Tilskud til erhvervsuddannelser der fører til faglært niveau

Det bærende princip er, at der indgås uddannelsesaftaler efter erhvervsuddannelseslovgivningen.

I det følgende beskrives den økonomiske tilskudsmodel for uddannelsesforløb, der fører til faglært uddannelse.

Kommunen indgår en uddannelsesaftale med den konkrete medarbejder, på de vilkår kommunen i forvejen kan indgå uddannelsesaftaler på.

09.02.2017

Den Kommunale Kompetencefond kan ansøges om et supplerende tilskud, der svarer til forskellen mellem den overenskomstfastsatte elevløn og medarbejderens ordinære løn og pension på tidspunktet for indgåelse af uddannelsesaftalen. Hensigten er, at medarbejderen ifm. uddannelsen ikke oplever en lønnedgang og kommunen ikke har udgifter udover det sædvanlige i forbindelse med uddannelsen.

De lokale parter beregner selv det tilskud, der søges om på baggrund af de fastlagte kriterier. Beregningen skal på forlangende forelægges fonden, men indsendes ikke automatisk.

Den ordinære løn består af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad, ulempegodtgørelse i samme omfang som ville blive betalt under sygdom (fast påregnelige ydelser), og særlig feriegodtgørelse samt pension.

Hvis den overenskomstfestsatte elevløn er højere end medarbejderens ordinære løn, fordi den forudsætter en beskæftigelsesgrad på 37 timer ugentligt, og medarbejderen er ansat på en noget lavere beskæftigelsesgrad, kan der ikke søges om udbetaling af tilskud. Her oplever medarbejderen ikke en lønnedgang.

Tilskuddet udbetales til arbejdsgiver, og medarbejder modtager under hele forløbet sin ordinære løn.

Evt. forlængelse af tilskudsperioden og særligt om ekstrabevillinger

I tilfælde hvor elevforholdet må forlænges som følge af lovligt forfald, fx sygdom eller barsel, eller at der af andre årsager sker en forlængelse af uddannelsesperioden, kan der indsendes en tillægsansøgning til puljen.

Lønningerne reguleres i takt med de generelle lønstigninger på området. Ved lønregulering af medarbejdere på uddannelsesforløb, der støttes af Ufaglært til Faglært puljen, kan der indsendes en tillægsansøgning, i det omfang lønnen reguleres yderligere ift. til regulering af elevlønnen, så differencen/behovet for tilskud ændrer sig,

Om en tillægsansøgning imødekommes vil afhænge af, om der er flere midler til rådighed i fonden. Det tilstræbes, at der til enhver tid er reserveret en pulje af fondens midler til netop dette formål. Hvis den afsatte pulje ikke er tilstrækkelig, overføres midler fra det pågældende fagområdes/organisations fondsmidler, og evt. manglende midler herefter afsættes ved de til enhver tid førstkommende overenskomstforhandlinger.

Ansøgning

Når leder og medarbejder med TR's inddragelse er enige om hvilket uddannelsesforløb de lokale parter ønsker at søge tilskud til, indsendes en ansøgning til Den Kommunale Kompetencefond. I ansøgningsskemaet vil der være hjælp til udregning af det konkrete beløb, der søges.

Kommunen har selv ansvaret for at beregnede beløb svarer til det relevante supplement. I tilfælde af at der bliver søgt om for meget eller uddannelsen afbrydes, er arbejdsgiveren forpligtet til at returnere de ekstra (uforbrugte) midler til fonden. I tilfælde af man får søgt om et mindre beløb end det reelle behov, så kan der indsendes en tillægsansøgning. Om tillægsansøgningen imødekommes vil afhænge af at der fortsat er midler i fonden.

Der udarbejdes en hjælp i form af et vejledende beregningsskema, som vil søge at tage højde for alle udgifter, som er kendte på ansøgningstidspunktet.

Leder, tillidsrepræsentant og medarbejder underskriver ansøgningen til fonden.

Fonden udbetaler tilskuddet til arbejdsgiveren. De tre involverede parter i ansøgningen vil modtage information om behandlingen af ansøgningen samt om udbetaling om af de evt. tildelte midler.

Aftaler

Kommunen er ansvarlig for at udarbejde aftaler om ansættelsesforholdet og/eller elevforholdet under uddannelsen samt vilkår efter tilbagevenden på samme måde som kommunen i forvejen gør i henhold til gældende overenskomster og aftaler.

09.02.2017

Hvis kommunen vælger at indgå en aftale forud for tilskudsbevilling fra puljen, og afslag gives, er puljen ikke ansvarlig for aftalen, og kommunen er bundet af den indgåede aftale.

Elev- eller uddannelsesaftaler kan indgås efter tilsagn om tilskud fra puljen.

Det er op til de lokale parter at sikre, at der er klarhed om elevernes rettigheder og kommunens forpligtelser under uddannelsesforløbet, og efter endt uddannelse, eller hvis eleven ikke fuldfører uddannelsen.

En mulighed for at håndtere ordningen er, at medarbejderen indgår en elevaftale som et tillæg til ansættelseskontrakten og fortsætter sit ansættelsesforhold under elevforløb og optjener løn og anciennitet som hidtil. Fonden udbetaler her et tilskud til arbejdsgiver, der svarer til forskellen mellem den overenskomstfastsatte elevløn og medarbejderens ordinære løn og pension. Efter endt uddannelse vender medarbejdere tilbage til arbejdsgiveren, nu som faglært.

Men der kan også være andre muligheder, fx at medarbejderen overgår til ansættelse som elev og modtager et lokallønstillæg svarende til tilskuddet, dvs. forskellen mellem elevlønnen og medarbejderens ordinære løn på tidspunktet for overgang til elevansættelse. Arbejdsgiveren modtager et tilskud fra fonden svarende til tillægget.

Det er op til de lokale parter at afklare modellen, men det er væsentligt, at der er taget stilling til, hvad der sker, når eleven vender tilbage efter endt uddannelse. Tilsvarende er det væsentligt, at der er klarhed over, hvad der sker hvis uddannelsen afbrydes i utide. Det er dog væsentligt at være opmærksom på formålet med ordningen, nemlig at understøtte uddannelse af medarbejdere, som kommunen ønsker at fastholde, evt. i en anden funktion i kommunen.