



Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse





Projektnummer: 138060

Projektets titel: BAI UUL 2016 Tema 1

Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse

Afreportering



Indhold

| | |
|------------------------------------|---|
| Baggrund..... | 3 |
| Formål..... | 3 |
| Indhold..... | 3 |
| Metode | 3 |
| Konklusioner og anbefalinger..... | 4 |
| Visitering..... | 4 |
| Samarbejde mellem aktører..... | 4 |
| Kompetencer og forventninger | 5 |
| Kurser og praktik - varighed | 6 |

AMU Nordjylland - Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse

Learnmark, Horsens - Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse



Baggrund

Retten til 6 ugers selvvalgt uddannelse er med Beskæftigelsesreformen fra 1. januar 2015 omlagt til en ordning om ret til 6 ugers jobrettet uddannelse. Inden for bygge- og anlægsområdet har der været en vis uddannelsesaktivitet på baggrund af skolernes udbud, men der er ikke sikre indikationer på, at uddannelsestiltaget fører til beskæftigelse i byggeriet.

Formål

Formålet med projektet er at undersøge, hvordan man skaber et match mellem bygge- og anlægsvirksomheder og brugere af 6 ugers selvvalgt inden for byggeriet. Branchen har gennem de 6 ugers jobrettede uddannelsespakker defineret hvilke kompetenceløft der skal til for at kunne introduceres til og få fodfæste i bygge- og anlægsbranchen. Imidlertid viser det sig, at kompetenceløftet bedst omsættes til beskæftigelse, hvis der allerede i uddannelsesforløbet er kontakt til virksomheder evt. i form af kortere praktikophold indlagt som en del af kvalificeringsforløbet.

Indhold

Projektet som AMU Nordjylland og Learnmark, Horsens har gennemført kan tjene som model og inspiration for virksomhedskontakt og virksomhedsnetværk. Netværkene er en styrkelse og udvidelse af skolernes eksisterende netværk, og er anvendt til at indlægge praktik i de 6 ugers uddannelse. Skoleforløbene bliver splittet op efter de praktikmuligheder, der er i virksomhederne. På denne måde kan anvendelse af praktik i uddannelsens læringsindhold skabe en tættere tilknytning til beskæftigelse i branchen.

Metode

- Skoler afsøger muligheder for virksomhedsnetværk
- Udarbejdelse af modeller for praktikforløb
- Tilrettelæggelse af 6 ugers jobpakker med indlagt praktik ud fra virksomhedernes kompetencebehov



Projektet er gennemført i samarbejde med AMU Nordjylland og Learnmark, Horsens. I deres rapporter er beskrevet, hvordan de har tilrettelagt og gennemført forløbene samt de resultater der er opnået og erfaringer der er gjort. Rapporterne findes nedenfor.

Her opridses vi de fælles konklusioner og anbefalinger, som er væsentlige for udbydere af jobrettet uddannelse indenfor bygge- og anlægsbranchen.

Konklusioner og anbefalinger

Målet med projektet har været at bringe ledige i beskæftigelse gennem kvalificering på skolen kombineret med praktik i virksomhederne. Skolernes tilbagemelding er, at modellerne efter deres bedste vurdering virker, men at det kan være tvivlsomt at sige noget om landtidseffekten, dvs. om deltagerne i kvalificerings-/praktikforløbene får en fast tilknytning til branchen i længere tid, udover den direkte viden skolerne har om enkelte personer, der har deltaget.

Visitering

Den første visitering af deltagere i et samarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner er afgørende for overhovedet at kunne tilbyde uddannelsesforløb der bliver succesfulde. Visitering sker i flere led, og bør tage hensyn til den enkeltes faglige erfaringer, jobberfaringer og livssituation i øvrigt. Visiteringen skal altså være grundig, men også effektiv. Det vil sige, at præmisserne for deltagerne skal være tydelige, og føre til et tydeligt forløb der skrider fremad.

Forudsætningen for at undervisningsforløbene og praktikken forløber hensigtsmæssigt er at deltagerne er motiverede. Det kan virke banalt, men er ikke desto mindre noget begge skoler fremhæver. Deltagelse skal være frivilligt, hvor deltagerne selv træffer et valg på baggrund af den information de får om undervisningsforløbet, vilkår, den indlagte praktik og bygge- og anlægsbranchen. Som det ses i Learnmarks projektdel, er forløbet sat i gang med uddannelsesmålet "Personlig Uddannelse til Arbejde og Uddannelse" som et afklaringsforløb, hvor ikke motiverede deltagere bliver sat af.

Samarbejde mellem aktører

Der er et tæt samarbejde med virksomhederne og 3F. 3F er en integreret del af modellen som AMU Nordjylland har udviklet gennem flere år. Dels er der en person fra Jobcentret som fysisk sidder i 3F nogle dage og vejleder og visiterer i samarbejde med 3F, både til branche og uddannelse. 3F er også involveret i at skaffe praktikpladser, hvor opmålerne har kontakt til formænd på byggepladserne, og på den måde kan være med til at skabe match med deltagere på uddannelsesforløbene, så de kan komme i praktik.

AMU Nordjylland har også en konsulent som vejleder om branche og uddannelse, som finder sted i 3F i et fast samarbejde.



AMU Nordjylland bruger som mulige praktiksteder de kontakter de har i deres virksomhedsnetværk, men dette udvides løbende med indspil fra 3F.

AMU Nordjylland informerer om indsatserne på møderne i de lokale uddannelsesudvalg (LUU).

Endvidere er der en kobling til Byg i Nord, hvor både Dansk Byggeri og 3F er samarbejdspartnere. Byg i Nord er blandt andet et koordinerende sekretariat, der beskæftiger sig med at målrette lediges kvalificering gennem uddannelse, så der kan skabes et match mellem virksomhederne og ledige med beskæftigelse for øje. Rekruttering og uddannelsesplanlægning er dermed en del af indsatsen, hvor organisationerne spiller en direkte rolle.

På Learnmark informeres om indsatserne på bestyrelsesmøder og i de lokale uddannelsesudvalg (LUU). 3F deltager på informationsmøder med potentielle deltagere i uddannelses-/beskæftigelsesindsatser. I øvrigt er der løbende input fra 3F i forhold til den række af virksomheder, som Learnmark samarbejder med lokalt.

Samarbejde mellem undervisere og virksomhedskonsulenter sikrer, at virksomhederne kan blive trygge i deres rolle i kvalificeringsforløbet. Skolernes virksomhedskonsulenter har ikke nødvendigvis et indgående branchekendskab, og branchekendskab er væsentligt, dels fordi kommunikationen med virksomhederne om deltagernes faglige og personlige kompetencer i forhold til bygge- og anlægsbranchen bliver mere præcis, dels fordi kommunikationen om gensidige forventninger kan blive mere tydelig. Derfor kan faglærere spille en rolle som støtte for virksomhedskonsulenterne eller tage over, når der er truffet den første aftale eksempelvis.

Ikke alene er det vigtigt at gensidige forventninger mellem virksomheder og skolen afstemmes. Det er også et væsentligt element, at der er en gensidig tillid i hele forløbet. Det vil blandt andet sige, at virksomhederne har tillid til, at skolerne vurderer de enkelte deltagere med henblik på et rigtigt match med den pågældende virksomhed, og at skolerne får en ærlig tilbagemelding fra virksomhederne, både i den første fase og rettidigt under praktikforløbene.

Samarbejdet med jobcentre er grundlaget for kvalificeringsforløbene. Her spiller dialogen om forventningerne til deltagerne, deltagernes forudsætninger og kompetencer samt informationsmøder med henblik på visitering, naturligvis en afgørende rolle.

Kompetencer og forventninger

Deltagerne har forskellige jobmæssige erfaringer og kompetencer i øvrigt. Én ting er, at deltagerne er motiverede og kvalificeres gennem uddannelsesforløbene, én anden ting er, at de, uanset hvad, vil stille med forskellige kompetencer i virksomhederne, og vil være mere eller mindre parate og robuste i forhold til jobbet i bygge- og anlægsbranchen. Deltagerne er ikke fuldt kvalificerede, selvom det selvfølgelig er at



foretrække for virksomhederne. Men både skole- og praktikdelen er forløb der skal kvalificere deltagerne til branchen. Som nævnt er skolens og virksomhedens forventningsafstemning væsentlig, fordi det er her der kan skabes et godt match, men to andre forhold skal fremhæves. For det første kan virksomhederne med fordel kommunikere til virksomhedens medarbejdere, hvad de kan forvente og hvad formålet er med praktikken, og for det andet skal virksomheden, hvis praktikanten ikke fungerer på virksomheden, tage kontakt til skolen, så skolen får mulighed for at finde et nyt praktiksted, der måske fungerer bedre. Der er flere eksempler på, at en person måske ikke fungerer i en given virksomhed, men fungerer fint i en anden.

Under forløbet anbefales det dermed af skolerne, at der løbende er en dialog med kursister og praktiksted, og gerne ude på virksomhederne.

Kurser og praktik - varighed

Varigheden af uddannelserne og praktikforløbene ligger typisk på 40-50 dages uddannelse og 20 dages praktik.

Praktikken er splittet op, så den første praktikperiode på 10 dage ligger ca. midt i forløbene. Den sidste praktikperiode på 10 dage ligger i forlængelse af uddannelsens afslutning på skolen.

| Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse | |
|--|---------|
| Skole | Praktik |
| 20 - 25 dage | |
| | 10 dage |
| 20 - 25 dage | |
| | 10 dage |
| Ordinær beskæftigelse | |



UDDANNELSESPAKKER I BYGGERIET, VIRKSOMHEDSINDDRAGELSE OG BESKÆFTIGELSE

© Undervisningsministeriet. December 2017. Materialet er udviklet af Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri i samarbejde med Karsten Thomsen, AMU Nordjylland. Materialet kan kopieres med angivelse af kilde. Materialet kan viderebearbejdes med angivelse af følgende tekst: ”Dette materiale indeholder en bearbejdning af ”Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse, December 2017” udviklet for Undervisningsministeriet af Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri i samarbejde med Karsten Thomsen, AMU Nordjylland”.



Forord

Dette kompendium er udviklet til brug for Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI, www.ebai.dk) med støtte fra Undervisningsministeriet.

Hæftet behandler emnet Uddannelsespakker i byggeriet, virksomhedsinddragelse og beskæftigelse og understøtter opnåelse af målet i uddannelsen: Nummer og titel.

Formålet med hæftet er at sætte deltagerne i besiddelse af værktøjer i brugen af de eksisterende 6 ugers jobrettet uddannelsespakker bl.a. ved hjælp af virksomhedspraktik, som et led i efterfølgende beskæftigelse.

Udvalget takker faglærerne som har medvirket i udarbejdelsen af dette materiale. Herudover takker vi branchen for ideer til og konstruktiv kritik af materialet.

Mål for uddannelsen, målgruppe og varighed

Mål:

Deltagerne er i stand til at foretage visitering af ledige til deltagelse i en 6 ugers jobrettet uddannelse.

Deltagerne kan skabe / udbygge det netværk i bygge- og anlægsbranchen, der er nødvendigt for at kunne finde det rette match mellem den ledige og virksomheden, hvorved muligheden for at den jobrettede uddannelse resulterer i beskæftigelse.

Målgruppe:

Målgruppen er uddannelseschefer, undervisere, jobkonsulenter, entreprise- og byggeledere.

Varighed:

1,0 dage

Uddannelsesbevis:

Uddannelsesbevis udstedes af skolen til de deltagere, som efter underviserens vurdering, har nået uddannelsens mål.



Indholdsfortegnelse

Indhold

| | |
|---|----|
| Forord | 1 |
| Mål for uddannelsen, målgruppe og varighed | 1 |
| Indholdsfortegnelse | 2 |
| Program | 3 |
| Udgangspunkt..... | 4 |
| Visitering | 4 |
| En effektiv visiteringsmodel..... | 4 |
| Netværk | 5 |
| Samarbejdet mellem virksomhed, jobcenter og uddannelsessted | 6 |
| Uddannelsespakker | 6 |
| Byggepladspakke..... | 7 |
| Elementfabrikpakke..... | 7 |
| Rørlæggerpakke med anlæg og maskinbetjening | 8 |
| Kursusforløbet | 8 |
| Praktik..... | 9 |
| Henvisninger | 10 |
| Bilag..... | 11 |



| Program | |
|-------------------------------------|---|
| 8 - 9 ⁴⁵ | Velkomst og introduktion til dagen |
| 9 ⁴⁵ - 10 ⁰⁰ | Kaffepause |
| 10 ⁰⁰ - 11 ⁴⁵ | Indlæg af virksomhedsrepræsentant Indlæg af jobkonsulent fra jobcenter |
| 11 ⁴⁵ - 12 ¹⁵ | Middagspause |
| 12 ¹⁵ - 13 ⁴⁵ | Gruppearbejde |
| 13 ⁴⁵ - 14 ⁰⁰ | Kaffepause |
| 14 ⁰⁰ - 15 ²⁴ | Evaluering af gruppearbejde |



Udgangspunkt

Udgangspunktet for nærværende hæfte er de vejledende 6 ugers jobrettede uddannelsespakker¹. Desuden vises eksempler på udvidelser af pakkerne, så de opfylder virksomhedernes ønsker til de kompetencer, de efterlyser hos nye medarbejdere. Ligeledes vurderes værdien af praktik indlagt i uddannelsesforløbet.

Visitering

Der er mange forhold, der er afgørende for at få et succesfuldt udbytte af uddannelsespakkerne. Et af succeskriterierne er, at kursusedtagerne er interesserede i og har håndlaget til at bestride et job i byggebranchen. Det er derfor nødvendigt at foretage en udvælgelse af deltagerne. Det kræver med andre ord en effektiv visitering.

En effektiv visiteringsmodel

De potentielle emner til deltagelse på en 6 ugers jobrettet uddannelse findes blandt alle ledige i dagpenge- og kontanthjælpsområdet. De har alle tilknyttet en vejleder og det er her den første visitering sker. Vejlederen kan gennem sit kendskab til den lediges baggrund og erhvervs erfaring, samt gennem samtaler med den ledige, spotte mulige emner.

Den næste visitering foretages af en virksomhedskonsulent. Virksomhedskonsulenten er udpeget af jobcenteret til at foretage en håndholdt indsats. Det er også konsulenten, der orienterer vejlederne om uddannelsespakkenes indhold, betingelser for deltagelse og tidspunktet for afholdelse.

For at kunne spotte emner til deltagelse i uddannelsesforløbet er det af stor betydning, at virksomhedskonsulenten har et indgående kendskab til og allerhelst praktisk erfaring fra byggebranchen. Konsulenten skal kunne vurdere, om den ledige kan fungere i et job i branchen.

De ledige, som skønnes egnede til et job i byggebranchen, overflyttes så til konsulenten, som følger forløbet til dørs.

Sidste step er et informationsmøde på uddannelsesstedet, hvor uddannelsen faglige indhold præsenteres og ikke mindst hvilke forudsætninger, der kræves for at kunne arbejde i branchen.

Det understreges, at det er et tilbud til den ledige. Der er ikke nogen form for tvang. Hvis der er en, der under informationsmødet finder ud af, at det ikke er noget for vedkommende, er han/hun mere end velkommen til at forlade mødet. Det har ingen konsekvenser.

Ved informationsmødets afslutning foretages den endelige 'udvælgelse' af egnede emner ved en samtale mellem den ledige, virksomhedskonsulenten og underviseren.

¹ <https://www.bygud.dk/media/3762/forslag-til-jobpakker-for-ledige-seks-ugers-og-mere-januar-2017.xlsx>



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Som det ses af ovenstående, kommer den ledige igennem en temmelig grundig visitering. Det sker dels for at sikre mindst mulig frafald under vejs i uddannelsesforløbet og dels for at øge sandsynligheden for, at forløbet kan afsluttes med beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen.

Denne model er i flere år brugt med succes i samarbejdet mellem Jobcenter Aalborg og AMU Nordjylland, Bygge og Anlæg.

Netværk

Værdien af et godt og velfungerende netværk må ikke undervurderes - det er faktisk altafgørende. Hvordan opbygges et sådant netværk så?

Underviseren vil typisk have en fortid i bygge- og anlægsbranchen og derigennem have opbygget et større eller mindre netværk, afhængig af hvilket arbejdsområde han/hun har været beskæftiget med. Består netværket fortrinsvis af personer og virksomheder i kloak- og anlægsbranchen, skal dette netværk 'blot' udvides. Det gøres ved at gøre brug af det allerede eksisterende netværk samt ved telefonisk eller allerbedst personlige besøg på byggepladsen eller på virksomhedens hjemadresse.

Det optimale er naturligvis, hvis også virksomhedskonsulen har praktisk erfaring fra byggebranchen. Er det ikke tilfældet, ligger her en stor opgave. Det er ikke befordrende for et godt samarbejde, hvis virksomheden får indtryk af, at konsulenten ikke rigtig ved, hvad han/hun snakker om, når en samtale drejer sig om det rent faglige. Det er af stor betydning, at også konsulenter har et indgående kendskab til branchen.

Et velfungerende netværk bygger i høj grad på tillid parterne imellem. På den ene side skal virksomheden vide, hvad de får og hvad de kan forvente af kursisten. På den anden side skal uddannelsesstedet og jobcenteret vide hvad de enkelte virksomheder forventer af kursisten. Ærlighed i alle forhold omkring kursisten er afgørende for et forsat samarbejde.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Samarbejdet mellem virksomhed, jobcenter og uddannelsessted

Der er en række forudsætninger, som skal opfyldes, for at gøre uddannelsesforløbet munder ud i beskæftigelse. Det kræver et engageret samarbejde mellem virksomhed, jobcenter og uddannelsessted.

- For det første må det klarlægges, hvad det er, virksomhederne efterspørger (hvilke kompetencer skal den nye medarbejder have)
- Er den ledige interesseret og er viljen til stede til at gennemgå en uddannelse, der giver dem disse kompetencer?
- Kan uddannelsesstedet i samarbejde med jobcenter og virksomhederne sammensætte et forløb, der giver den ledige de kompetence som efterspørges.

For at opbygge et godt samarbejde skal der, som tidligere nævnt, opbygges et tillidsforhold, der bl.a. bygger på ærlighed overfor hinanden.

Virksomhederne i branchen beskæftiger sig med mange forskellige opgaver og griber dem ofte an på forskellig vis.

Derfor er der også stor forskel på den type medarbejder, de søger.

Nogle virksomheder er mere rummelige end andre og giver plads til nye medarbejdere, der kræver en lidt længere oplæringstid. Andre virksomheder forventer, at den nye medarbejder kun behøver en kort oplæringstid.

Som tidligere nævnt er det af afgørende betydning, at virksomhedskonsulenten og underviseren har så stor kendskab til de enkelte virksomheder, at der kan tages højde for disse forhold.

Uddannelsespakker

Der findes en række vejledende 6 ugers jobrettede uddannelsespakker, som er sammensat af aktørerne i branchen.

Virksomhederne er rimeligt klare i spytet, når de fortæller, hvad de ønsker af en ny medarbejder. De forventninger virksomhederne har til de kompetencer de vejledende 6 ugers jobrettede pakker giver, er ofte ikke tilstrækkelige. Man ønsker typisk nogle af uddannelsesmålene erstattet af andre og at 6 ugers pakkerne udvides med yderligere uddannelsesmål.

Lovgivningen giver jobcentrene forskellige muligheder for at opfylde sådanne ønsker. Afhængig af hvor langt den ledige er i sin ledighed, er der mulighed for at tilrettelægge specialforløb for hver enkelt ledig.

Der er altså mulighed for at sammensætte et 8-10 ugers forløb af AMU-mål, der præcis opfylder kravene fra virksomhederne.

På de følgende sider vises tre eksempler på udvidede pakker, der er brugt med succes.



| Byggepladspakke | |
|--|------------------------|
| Betegnelse | Varighed (dage) |
| Nivellering | 5 |
| Grundlæggende faglig regning | 2 |
| Grundlæggende faglig matematik | 3 |
| Anvendelse af bygge- og anlægstegninger | 3 |
| Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job | 2 |
| Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job | 2 |
| Armering: Udarbejdelse af klippe- og bukkelister | 3 |
| Armering: Anvendelse af elektriske klippe-/bukkemaskiner | 2 |
| Slap armering: Udførelse af enkle løsninger | 3 |
| Slap armering: Udførelse af specielle løsninger | 3 |
| Forskalling: Udførelse af enkle løsninger | 5 |
| Forskalling: Udførelse af specielle løsninger | 5 |
| Udstøbning af byggepladsbeton | 3 |
| Systemforskalling: Opstilling af vægforskalling | 3 |
| Montering af betonelementer | 5 |
| Brandforanstaltninger ved gnistproducerende værktøj | 1 |
| Praktik | 2 x 10 |
| Forløb i alt (skole + praktik) | 50 + 20 |

| Elementfabrikpakke | |
|--|------------------------|
| Betegnelse | Varighed (dage) |
| Grundlæggende faglig regning | 3 |
| Anvendelse af bygge- og anlægstegninger | 3 |
| Formbygning til betonestøbning: enkle løsninger | 5 |
| Armering: Udarbejdelse af klippe- og bukkelister | 3 |
| Armering: Placering af indstøbningsdele | 3 |
| Armering: Anvendelse af elektriske klippe-/bukkemaskiner | 2 |
| Slap armering: Udførelse af enkle opgaver | 3 |
| Slap armering: Udførelse af specielle opgaver | 3 |
| Udstøbning af byggepladsbeton | 3 |
| Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job | 2 |
| Praktik | 10 |
| Kranbasis med samløft | 10 |
| Praktik | 10 |
| Forløb i alt (skole + praktik) | 40 + 20 |



| Rørlæggerpakke med anlæg og maskinbetjening | |
|---|------------------------|
| Betegnelse | Varighed (dage) |
| Nivellering | 5 |
| Faglig regning | 2 |
| Vejen som arbejdsplads | 2 |
| Kloakering: Arbejdsmiljø | 2 |
| Kloakering: Afløbssystemers formål og indretning | 1 |
| Kloakering: Dræning af bygværker mv. | 1 |
| Kloakering: Anvendelse af lægningsbestemmelser | 2 |
| Kloakering: Beregning af koter, fald og rumfang m.v. | 2 |
| Kloakering: Kvalitetssikring af afløbsinstallationer | 1 |
| Kloakering: Opmåling og valg af afløbsmaterialer | 2 |
| Kloakering: Udarbejdelse af afløbsplan for enfamiliehus | 3 |
| Kloakering: CAD – i forbindelse med afløbsplaner | 3 |
| Kloakering: Udførelse af afløbsinstallationer | 14 |
| Betjening af minigravere og minilæssere | 2 |
| Betjening af gummihjulslæssere | 3 |
| Vejbygning: Bygning af fortovsarealer | 5 |
| Praktik | 10 |
| Forløb i alt (skole + praktik) | 49 + 10 |

Kursusforløbet

Udover det rent faglige indhold i forløbet er der en række andre vigtige elementer i uddannelsen. Man skal populært sagt have gjort kursisten "byggepladsparat".

F.eks. skal de vide,

- at man skal møde til tiden - hver dag,
- at man skal være mobil,
- at man skal 'få fingrene ud ...'
- at man skal engagerer sig i sit arbejde,
- at almindelig dannelse vil være at ønske

Det er i høj grad op til underviseren indgyder disse dyder i den ledige. Men også virksomhedskonsulenten bidrager hertil med hyppige besøg og samtaler med kursisdeltagerne både som gruppe og som enkeltpersoner.

Undervisningen gøres så virkelighedsnær som muligt. Det vil bl.a. sige, at man på uddannelsesstedet stiller sammen krav til deltagerne, som de vil blive mødt af ude i virksomhederne. Altså bl.a. at man møder til tiden hverdag og at man engagerer sig uddannelsen.

Under hele forløbet følges kursister tæt af jobcenteret.



Praktik

En meget vigtig del af uddannelsen er virksomhedspraktik. Der er indlagt 2 gange 10 dages praktik i kurset. Første praktikperiode ligger ca. midt i forløbet. Forløbet afsluttes med en ny praktikperiode på 10 dage.

Kunsten er at finde det rette match. I løbet af de 8-10 uger forløbet varer, kommer vi til at kende kursisterne ret godt og danner os et billede af, hvor der er jobmulighed. Det sker selvfølgelig i dialog med den enkelte. Folk er jo forskellige. Nogle vil gerne på en stor arbejdsplads, andre hellere på en mindre. Andre igen kunne måske tænke sig at komme på elementfabrik.

Praktikken er en enestående chance for den ledige til at vise arbejdsgiveren, at han/hun vil og kan. På den anden side har arbejdsgiveren mulighed for at se den evt. nye medarbejder an.

I praktikperioden besøger underviseren og virksomhedskonsulenten praktikpladserne. Her tages der stilling til, hvad der skal ske efter praktikperioden. Det kan evt. være aktuelt at forlænge praktikperioden. Ansættelse i løntilskud er en anden mulighed.

Lykkes det ikke at opnå ansættelse i første omgang, afsøges evt. ansættelse i en anden virksomhed.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Henvisninger

En liste over 6 ugers jobrettede uddannelsespakker kan findes her:

<https://www.bygud.dk/media/3762/forslag-til-jobpakker-for-ledige-seks-ugers-og-mere-januar-2017.xlsx>

Inspiration til udvidelse af 6 ugers-pakkerne findes på:

<https://www.amukurs.dk>

Bilag

Artikel på Aalborg Kommune Business

30/11/2017

Praktik som indgangsdør

Vi har sat produktionsleder Ernst E. Nielsen fra Gandrup Element A/S i stævne til en snak om at sikre kvalificeret arbejdskraft og være på forkant, når det går stærkt i virksomheden.



Fødekæde af medarbejdere

Gandrup Element A/S har allerede ordrebogen fyldt for 2018, og det kræver, at der er styr på fødekæden af medarbejdere.

- Vores medarbejdere i produktionen er i høj grad en blanding af ufaglærte, betonmagere samt enkelte faglærte tømrere og smede, indleder Ernst vores snak. Betonmagerne uddanner vi selv, men mange af de ufaglærte bliver opkvalificeret til at kunne arbejde i en virksomhed som Gandrup Element A/S. Vi har et godt samarbejde med AMU og Jobcenter Aalborg, hvor vi ofte har praktikanter fra deres betonkurser i praktik. Praktikforløbet strækker sig over 14 dage, og det giver os en oplagt mulighed for at spotte potentielle nye medarbejdere, fortæller Ernst E. Nielsen.

Ernst har selv arbejdet for Gandrup Element A/S i mere end 20 år. Han er uddannet betonmager på stedet og har siden begyndelsen af 2016 været produktionsleder.

Fra praktik til rekruttering

- På AMU betonkurserne* lærer de bl.a. at arbejde med produktionstegninger, og det sparer os for en masse tid. Kurserne gør det nemmere for os at kunne sætte praktikanterne til at udføre et stykke arbejde med det samme, fordi de allerede har en forståelse for at arbejde med betonelementer og tegninger. På bare 14 dage kan vi derfor ofte danne os et fagligt indtryk af, hvordan de arbejder, og se hvordan de passer ind i vores virksomhed, fortæller Ernst E. Nielsen og fortsætter:

- På den måde er praktik et godt udgangspunkt for at rekruttere nye medarbejdere. På nuværende tidspunkt har vi 5 timelønnede medarbejdere i vores produktion, som startede i praktik.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Min opfordring til andre virksomheder, som mangler arbejdskraft

- I tider, hvor det kan være svært at finde den rigtige arbejdskraft, vil jeg opfordre andre produktionsvirksomheder til at gå til AMU, teknisk skole eller jobcenteret for at høre om mulighederne for at matche ledige med netop virksomhedens behov. Kursusforløb med praktik er en god mulighed for indslusning og opkvalificering. Og hvis man eksempelvis har været væk fra arbejdsmarkedet i et godt stykke tid, kan kurser også være en god indgangsvinkel til at vænne sig til fast arbejde og struktur igen, slutter Ernst E. Nielsen vores snak om praktikforløb og kvalificeret arbejdskraft.

*AMU kører bl.a. kurset "På vej til job på elementfabrik" og kurset "Vejen Frem", som er målrettet byggepladser. Gandrup Element A/S får praktikanter fra førstnævnte kursus.

Alternative rekrutteringsveje

Hvad gør du, hvis du ikke kan skaffe den arbejdskraft, du har brug for? Her kan opkvalificering være en oplagt løsning. Uanset om du allerede har en ansat, der skal opkvalificeres, eller du skal ansætte en ny medarbejder, som skal opkvalificeres, er der en række muligheder, eksempelvis:

- Du kan få tilskud til opkvalificering, der sker i forbindelse med ansættelsen.
- Den ansatte kan komme i voksenlære - og evt. på afkortet tid blive faglært, eller du kan ansætte en ny medarbejder i voksenlære eller alm. lære.
- Du kan oplære en ledig via praktik eller løntilskud i virksomheden.

Jobcenter Aalborgs Virksomhedsservice kan hjælpe dig med at finde den helt rigtige løsning til din virksomheds behov.

Kontakt Virksomhedsservice på tlf. 9931 9010 og få en snak om muligheder og forløb.

<https://www.aalborg.dk/business/erhvervstilbud/nyhedsbrevet-bedreoverblik/gandrup-element-as>

Afslutningsrapport

Projekt nr. BAI-OUP-16-Uddpakker i byggeriet-002-Learnmark

Sagsnr. 040.25Q.571

Projekt nr. 138060

Resumé

Formålet med projektet – som beskrevet i ansøgningen – var:
At undersøge hvordan man skaber et match mellem, på den ene side; **bygge- og anlægsvirksomheder** og, på den anden side: **brugere** af 6 ugers selvvalgt uddannelse inden for byggeriet.

Baggrunden var et ønske om at afprøve formodningen om, at kompetencetilbud og konkret kompetenceløft af ledige bedst omsættes til beskæftigelse, hvis der i uddannelsesforløbet er indlagt kontakt til de virksomheder, som uddannelsesløftet målretter de ledige mod.

Der er i projektet derfor arbejdet med at udvikle og afprøve modeller for virksomhedsnetværk og med inddragelse af disse på nye måder i selve uddannelsesforløbet for på den måde at skabe en mere effektiv vej fra kompetenceløft til varig beskæftigelse.

Projektets målgrupper

Projektet har rettet sig mod to målgrupper – ledige og virksomheder med mange jobåbninger:

- Da der er stor mangel på arbejdskraft inden for entreprenørbranchen, både nu og i en fremtid med tiltagende effekter af klimaforandringer og deraf-følgende behov for renovering og tilpasning af kloaksystemerne (særligt ifht. kloakrørlæggere og belægningsmedarbejdere) har projektet været målrettet denne type af virksomheder.
- Målgruppen "ledige" har været meget bred. Forløbet har således været markedsført overfor ledige med både kort og lang ledighed bag sig, ledige med erfaringer inden for branchen og ledige fra helt andre områder. Den afgørende faktor for deltagelse har været den enkeltes motivation for både kompetenceløft og for varig beskæftigelse inden for entreprenørbranchen.

Projektets samarbejdspartnere

Projektet er gennemført i et samarbejde Learnmark Horsens og AMU Syd og jobcentre fra: Billund Kommune, Fredericia Kommune, Haderslev Kommune, Kolding Kommune, Middelfart Kommune, Vejen Kommune og Vejle Kommune.

Virksomhederne som valgte at indgå i projektet og samarbejdet er: Munck Forsyning, Østergaard Entreprenør, Bække Entreprenør, Nysom A/S, Lars Kloster, HJ Entreprenør & Kloakservice, Dalby Entreprenør, Din Entreprenørpartner og Vejen Entreprisekompagni.

Skolerne og beskæftigelsessystemet har arbejdet tæt sammen om såvel rekruttering af deltagere til forløbet som løbende tilpasninger.

Projektplan

Projektet har været opbygget i nedenstående struktur:

1. Virksomheder og Jobcenteret udvælger deltagerne
2. Match – holdet sættes
3. 1ste del skoleophold
4. 2en del skoleophold
5. Virksomhedspraktik
6. Ansættelse

Skoleopholdene har haft følgende indhold:

| Del 1 | AMU nr. | Varighed | Periode |
|---|---------|----------------|--------------------|
| PUTAU | 45362 | 5 dage | 14/11 - 18/11 |
| Grundlæggende faglig regning 2,0 dage | 47668 | 2 dage | 21/11 - 22/11 |
| Anvendelse af bygge- og anlægstegninger | 45542 | 3 dage | 23/11 - 25/11 |
| Grundlæggende faglig matematik 3,0 dag - her kan indlægges byggepladsbesøg | 47669 | 3 dage | 28/11 - 30/11 |
| Kommunikations- og samarbejdsmetoder på byggeplads | 43748 | 2 dage | 1/12 - 2/12 |
| Nivellering | 47665 | 5 dage | 5/12 - 9/12 |
| Grundlæggende anlægsteknik | 47803 | 5 dage | 12/12-16/12 |
| Juleferie | | | 19/12 - 1/1 |
| Grundlæggende anlægsteknik | 47803 | 10 dage | 2/1 - 13/1 |
| Kloakering - Afløbssystemers formål og indretning | 46968 | 1 dage | 16-jan |
| Kloakering - Beregning af koter, fald og rumfang mv | 46971 | 2 dage | 17/1 - 18/1 |
| Kloakering - Opmåling og valg af afløbsmateriale | 46973 | 2 dage | 19/1 - 20/1 |
| ANTAL DAGE | | 40 dage | |

| Del 2 | AMU nr. | Varighed | Periode |
|---|---------|----------------|----------------------|
| Kloakering - Dræning af bygværker | 46969 | 1 dage | 23-jan |
| Kloakering - CAD ifm. Afløbsplaner | 46975 | 3 dage | 24/1 - 26/1 |
| Kloakering - Afløbsplan for enfamilieshus | 46974 | 3 dage | 27/1 - 31/1 |
| Kloakering - KS af afløbsinstallationer | 46972 | 1 dage | 01-feb |
| Kloakering - Anvendelse af lægningsbestemmelser | 46970 | 2 dage | 2/2 - 3/2 |
| Kloakering - Arbejdsmiljø | 46967 | 2 dage | 6/2 - 7/2 |
| Vejen som arbejdsplads - certifikat | 47136 | 2 dage | 8/2 - 9/2 |
| Ferie | | | 13/02 - 17/02 |
| Kloakering - Udførelse af afløbsinstallationer | 46976 | 16 dage | 20/2 - 13/3 |
| ANTAL DAGE | | 30 dage | |

Uddybning af gennemførte aktiviteter

1. Virksomheder og Jobcenteret udvælger deltagerne

Projektet er gennemført i et stort samarbejde mellem 7 forskellige jobcentre, Learnmark Horsens og AMU Syd. Forløbet blev derfor markedsført over for målgruppen af ledige på et fælles informationsmøde afholdt den 27. oktober 2016. 19 ledige – på tværs af de 7 Jobcenterområder – mødte op til informationsmødet.

2. Match – holdet sættes

Der kom 19 ledige til infomødet, og ud af disse ønskede 17 optagelse på forløbet. Da motivation for både forløb og efterfølgende beskæftigelse inden for entreprenørbranchen betragtedes som afgørende for succes (for både den enkelte deltager, de involverede virksomheder og det samlede forløb), blev der afholdt matchnings-samtaler med alle de interesserede. På baggrund af disse samtaler blev 16 optaget på forløbet.

Aftaler med praktikvirksomhederne var indgået på forhånd på baggrund forespørgsler fra virksomheder som skolerne havde kontakt med i forvejen, samt opsøgende arbejde fra jobcentrene.

3. Skoleophold del 1 og 2

Projektet var tilrettelagt som et sammenhængende forløb på i alt 89 dage. De 70 dage var fordelt på to skoleophold og de sidste 19 dage var en afsluttende virksomhedspraktik. Skoleopholdene var sammensat af relevante AMU-kurser, som i sammenhæng skulle give deltagerne kompetencer til – og papir på at være – rørlæggere. Og skulle kunne gennemføres uanset deltagerens tidligere erfaringer (eller mangel på samme) inden for branchen. Derudover skulle forløbet give deltagerne et godt udgangspunkt, hvis de efterfølgende ville uddanne sig videre til struktør eller kloakmester

Skoleopholdet blev sparket i gang med AMU-kurset PUTAU (Personlig Uddannelse til Arbejde og Uddannelse). Det ligger fagligt udenfor hvad rørlæggerne skal beskæftige sig med – men som blev vurderet som et vigtigt afsæt for det videre lærings- og udviklingsforløb. Flere af deltagerne havde været ledige længe og hovedparten var uvante med uddannelse. Derfor blev PUTAU et fælles afsæt for det videre forløb. Og et vigtigt sådant. 2 af deltagere udviste under PUTAU forløbet en sådan mangel på fremmødestabilitet og seriøsitet, at underviserne ikke kunne garantere for deres kompetencer ifht. det videre forløb. Skolerne besluttede derfor, i samråd med de relevante Jobcentre, at bortvise de pågældende deltagere. Derudover valgte en deltager at stoppe på forløbet af private årsager

Samarbejdet med Jobcentrene fungerede her helt uovertruffent og der er stor ros til de tilknyttede medarbejdere fra Jobcentrene for deres hurtige og effektive ageren for at sikre udbyttet for de resterende deltagere.

De øvrige delelementer i skoleforløbene var af håndværksfaglig karakter og havde til formål at ruste deltagerne til den praktik de skulle ud i.

Under det faglige forløb var der også enkelte deltagere med skiftende engagement, hvilket medførte at 3 deltagere ikke fik rørlæggerbevis. 1 nåede aldrig at få det, to kom til Horsens og fik en ekstra uges praktisk øvelse og bestod herefter.

4. Virksomhedspraktik

Der var forud for forløbet indgået aftaler med 9 virksomheder om praktikværtsskab på 19 dage.

Virksomhedernes motivation for at sige ja til deltagelse i forløbet, er en stigende mangel på arbejdskraft inden for området. Flere af virksomhederne havde selv henvendt sig til skole og/eller Jobcentre forud for forløbet, for at afdække mulighederne for rekruttering af enten ledige eller nyuddannede. Virksomhederne var samlet set derfor meget motiverede for at deltage i et projekt som ville kunne afhjælpe noget af den nuværende og voksende mangel på arbejdskraft.

Denne motivation (og brændende platform) kan ind imellem betyde, at virksomhederne drømmer om – og måske forventer - mere end de kan få i forhold til kompetenceniveau og rutine hos praktikanterne. Det er derfor afgørende med en forventningsafstemning mellem skole/Jobcenter og virksomhederne forud for deltagelse i forløbet.

Virksomhederne skal informeres grundigt om (og forstå), at de ledige der er tilbage til deltagelse i forløb, ofte har været ledige længe, har andre udfordringer ud over ledighed og altså er længere fra arbejdsmarkedet end virksomhederne er vant til.

Det medfører også et stigende behov for at hjælpe virksomhederne med at kommunikere dette helt ud i de sjak, som rent praktisk skal stå for virksomhedens praktikværtsskab. For på denne måde at sikre størst mulig effekt og nytte af forløbet både for virksomheden og for den enkelte ledige. Et tilbud om mentorstøtte/midler hertil kunne måske være en del af løsningen på sigt.

5. Ansættelse

Formålet med projektet var at øge beskæftigelsesprocenten efter gennemført jobrettet kompetenceløft ved hjælp af nye metoder. Af forskellige årsager har det vist sig at være meget vanskeligt at følge op på de helt konkrete tal.

Udskiftninger og ændringer blandt de sagsbehandlende medarbejdere fra Jobcentrene, har gjort det vanskeligt at holde informationsflowet fra Jobcenter til skole på de enkelte deltagere. Og derudover vanskeliggør systemerne målinger på langtidseffekterne af projektet. Har en deltager efter forløbet fået en ansættelse, er denne ude af systemet og kan derfor ikke følges videre – uanset om vejen er gået hurtigt videre til en anden ansættelse, eller om den pågældende er tilbage i ledighed.

Det har desværre gjort det svært at sige noget om langtidsholdbarheden på effekterne af projektet.

Konklusioner

ifht. de i ansøgningen skitserede metoder

- **Skoler afsøger muligheder for virksomhedsnetværk**
Der er stor interesse fra virksomhedernes side for at deltage i denne type af netværk som har til formål at sikre arbejdskraft til her og nu og til fremtiden. Der kan absolut arbejdes videre med modellen indenfor denne branche og andre lignende hvor mangel på arbejdskraft er en reel udfordring.
- **Etablering af netværk**
Netværkene er etablerede – og en god relation mellem skole/Jobcenter og de deltagende virksomheder omkring kompetence-leverance eksisterer også efter projektets afslutning.
- **Udarbejdelse af modeller for praktikforløb**
Der er udarbejdet en effektiv og velafprøvet model for praktikforløb. Modellen bliver nu anvendt i ordinær drift på Learnmark Horsens og kan med fordel også afprøves indenfor andre bracheområder.
- **Tilrettelæggelse af 6 ugers jobpakker med indlagt praktik ud fra virksomhedernes kompetencebehov**
Er gennemført og har fungeret efter hensigten. Opbygningen af jobpakkerne kan med fordel inspirere til lignende forløb indenfor andre brancher. (Se punktet "Projektplan")

Anbefalinger

- Samarbejde giver mening og værdi! Både for samarbejdspartnere og eksterne interessenter. Både deltagere og virksomheder har haft gavn af samarbejdet mellem de to skoler og de 7 jobcentre.
- Forventningsafstemning mellem deltager, uddannelsessted og virksomheder er vigtigt – der skal derfor afsættes tid til både grundige informationsmøder og individuel samtale som grundlag for at sætte hold.
- Særligt virksomhedernes forventninger til hvad de deltagere de får i praktik kan rent fagligt og hvilken støtte de vil have brug for, for at kunne præstere og udvikle sig i praktikken, skal italesættes. Og virksomhederne skal informeres grundigt om behovet for kommunikation af de reelle behov ud i organisationen. For på denne måde at sikre, at de sjak som skal tage imod de ledige arbejder MED i forhold til at opnå målsætningen om at få flere hænder ind i virksomheden. Og ikke modarbejder, fordi de oplever at blive sinket i egne opgaver og akkord af praktikanter som har brug for meget hjælp og vejledning.
- Muligheden for at afvise deltagere som er useriøse (både før – i matchningsfasen og under – i selve uddannelsesforløbet) er vigtigt for at sikre kvalitet både i den samlede undervisning og i forhold til den arbejdskraft som virksomhederne efterfølgende åbner dørene for i praktiksammenhæng.