

# UDDANNELSESGUIDE

3F INDUSTRIGRUPPEN

**Uddannelse** er i dag vigtigere end nogensinde. Både for den enkelte medarbejder og virksomheden rummer uddannelse et væld af muligheder, som vi gerne vil være med til sætte fokus på.

Denne pjece er ment som en inspiration til at komme i gang med at sætte uddannelse på dagsordenen på virksomheden. I kort form beskriver den de muligheder og eventuelle barrierer, der kan være for uddannelse, ligesom der er konkrete bud på, hvordan man kommer videre med uddannelse på de enkelte virksomheder.





---

© 3F - Industrigruppen

April 2006

2. udgave

Produktion: zentens

Tryk: Jønsson & NKN

Varenr. 1025

## Indhold:

Hvorfor uddanne sig .....	side	4
Læring er mange ting .....	side	6
Hvordan overbevises arbejdsgiverne .....	side	8
Hvad koster det .....	side	10
Hvad siger overenskomsten .....	side	12
Hvordan sætter man bedst uddannelse på dagsordenen .....	side	14
Lav en uddannelsesplan .....	side	16
Hvilke tilbud findes .....	side	18
Tilbud om hjælp .....	side	20
Fasthold uddannelse på dagsordenen .....	side	22



## Hvorfor uddanne sig

Uddannelse betyder nye muligheder og udfordringer for den enkelte medarbejder. Der er masser af gode argumenter, når det gælder uddannelse. Uddannelse kan føre til nye og spændende opgaver, øget ansvar, mulighed for at søge andre job både på din nuværende virksomhed men også andre steder. Uddannelse er dog ikke udelukkende en hjælp i forbindelse med jobbet. Der er ofte en positiv virkning på fritids- og privatliv. Bedre læsefærdigheder betyder, at du får lettere ved at hjælpe dine børn med lektierne, læse avisen, deltage i foreningsarbejde samt en masse andet. Der er altså mange gode grunde til at uddanne sig, og du vil sikkert kunne finde på flere på din virksomhed.





FOTO: HARRY NIELSEN

## Læring er mange ting

Uddannelse foregår ikke kun på en skole. Når man i dag ofte kalder det læring og ikke undervisning, så er det for at fremhæve dette. Det er vigtigt at se meget bredere på uddannelse, når man planlægger i virksomheden. Hvordan plejer I at gribe nye processer an? Hvordan har I lært de arbejdsopgaver, I udfører? Hvordan synes I, at man lærer mest? Det kommer ofte an på, hvad man skal lære og hvem, der skal lære det.

Det er vigtigt hele tiden at have disse ting for øje, når I planlægger uddannelse på virksomheden.





FOTO: TORSTEN GRAAE

## Hvordan overbevises arbejdsgiverne

Det kan i nogle tilfælde være svært at få arbejdsgiverne til at satse på uddannelse. De vil ofte synes, at det er besværligt at skulle undvære en medarbejder i forbindelse med uddannelse. Derfor er det vigtigt at have gode argumenter over for ledelsen. Dem er der heldigvis masser af:

For det første er en veluddannet medarbejderstab en vigtig forudsætning for, at virksomheden kan bevare en god konkurrenceevne. Desuden viser al erfaring, at virksomheder, som satser på uddannelse, også får medarbejdere, der er mere engagerede og motiverede.

Endelig er det vigtigt at slå fast overfor arbejdsgiveren, at det faktisk ikke er særligt dyrt at sende medarbejdere på uddannelse, da de fleste udgifter refunderes.





FOTO: FAGBLADETS ARKIV

## Hvad koster det

Der trives mange myter blandt såvel arbejdsgivere som medarbejdere om, at det er meget dyrt at uddanne sig. Det er vigtigt at slå fast, at det ikke koster mange penge for nogen af parterne.

Faktisk siger Industriens overenskomst, at en medarbejder, der gennemgår et uddannelsesforløb, som er aftalt med arbejdsgiveren, skal have fuld løn under hele forløbet. Og da uddannelse refunderes med en sats, der svarer til højeste dagpengesats, er virksomhedens reelle udgifter begrænsede.

Der er også god økonomi i at tage lærlinge og voksenlærlinge, og det bør være en del af uddannelsesstrategien.



### Vidste du

- at virksomheden får et beløb svarende til dagpengesatsen, når ufaglærte og faglærte deltager i voksen- og efteruddannelse?
- at en ung elev har en meget lavere timeløn, og virksomheden har næsten ingen udgifter, når eleven er på skole?
- at der ofte er et tilskud på 35 kr. pr. time fra AF til voksenlærlinge?



FOTO: TORSTEN GRAAE

## Hvad siger overenskomsten

I overenskomsten for industrien er der enighed om at vægte uddannelse højt. Selvom dette kun er en hensigtserklæring, kan det være en god idé at minde arbejdsgiveren om, at de rent faktisk selv har skrevet under på at prioritere uddannelse.

Det fremgår desuden af overenskomsten, at begge parter på arbejdspladsen har ret til at tage spørgsmålet om uddannelse op og få det på virksomhedens dagsorden. Overenskomsten anbefaler desuden, at der nedsættes et uddannelsesudvalg.



### FAKTA

Efter ni måneders beskæftigelse har du ret til to ugers frihed til virksomhedsrelevant uddannelse.

Det fremgår af Industriens overenskomst.

Efter tre års ansættelse har du ret til to ugers uddannelse med fuld løn, hvis du bliver fyret på grund af omstruktureringer mv.

Skulle du blive ledig har du ret til seks ugers selvvalgt uddannelse i løbet af 12 måneder.



FOTO: HARRY NIELSEN

## Hvordan sætter man bedst uddannelse på dagsordenen

Ifølge Industriens overenskomst har man ret til at få sat uddannelse på dagsordenen i virksomheden. Det er vigtigt at have gjort sig nogle overvejelser og have en plan, inden man beder om at få sat uddannelse på dagsordenen. Først og fremmest er det fornuftigt at bede ledelsen om at spille ud med sit syn på uddannelse.

Det skaber et udgangspunkt for diskussionen og indebærer, at ledelsen ikke kan læne sig tilbage og skyde medarbejdernes forslag ned. Det er også en god idé at få nedsat et uddannelsesudvalg med repræsentanter fra medarbejderne og ledelsen. Her er det vigtigt hurtigt at fastlægge principper og målsætninger for udvalget.

Endelig er det fornuftigt at benytte sig af andres erfaring. Kontakt din lokale 3F afdeling eller erhvervsskole, og inviter dem ud på virksomheden til et møde om uddannelse. Det kan ofte være en stor hjælp til at komme videre.





FOTO: PALLE PETER SKOV

## Lav en uddannelsesplan

Når spørgsmålet om uddannelse er sat på virksomhedens dagsorden, er det vigtigt, at I hurtigst muligt kommer i gang og får lavet en uddannelsesplan. Analyser, hvad virksomhedens behov er, og hvordan disse behov bedst og lettest nås. Dette skulle gerne føre til, at I sammen laver en uddannelsesplan på skrift, hvor I forpligter hinanden på konkrete mål, og hvordan I vil nå dem. Brug eventuelt den lokale 3F afdeling, hvis I har brug for inspiration.



### **FAKTA**

Godt værktøj er altid vigtigt, også til uddannelsesplanlægning.

SUM – "Strategisk Uddannelse af Medarbejdere" finder du på [www.sum.org](http://www.sum.org)



FOTO: HARRY NIELSEN

## Hvilke tilbud findes

Der findes en række gode og velafprøvede tilbud inden for industrien. Det gælder særligt inden for AMU og på de lokale erhvervsskoler. Der er uddannelser til stort set alle behov, og skolen kan tilrette dem, så de passer lige netop til jer. Også VUC kan være interessant, hvis I har brug for skolefag eller læse-træning. Det er også værd at overveje alternative undervisnings-former, som ikke foregår på "skolebænken".

Jeres valg og sammensætning af uddannelse kunne eksempelvis være en blanding af værkstedsundervisning, sidemandsoplæring, coaching m.m.

Hvad enten I vælger det ene, det andet eller en blanding, er det vigtigste at vælge de tilbud, som passer til jeres og virksomhedens behov.





FOTO: HARRY NIELSEN

## Tilbud om hjælp

Når I skal i gang med at arbejde med uddannelse, er der masser af muligheder for at hente hjælp og inspiration hos folk, der har arbejdet med området i mange år. I 3F står vi parate til at hjælpe, og du kan altid kontakte din lokale afdeling. Desuden er erhvervsskoler mv. som regel villige til at hjælpe dig og virksomheden videre. Har I andre idéer, er det vigtigt ikke at holde sig tilbage, men bare tage kontakt.





FOTO: HARRY NIELSEN

## Fasthold uddannelse på dagsordenen

Vi bliver aldrig for gamle til at lære, og spørgsmålet om uddannelse bliver aldrig uaktuelt. Når det først er lykkedes at sætte gang i en positiv udvikling, er det vigtigt at holde fast i de opnåede resultater. Derfor er det nødvendigt hele tiden at evaluere indsatsen for at se, om der er opstået nye behov, eller der kunne være bedre måder at indfri de eksisterende behov på. På den måde bliver uddannelse konstant på dagsordenen til gavn for medarbejderne og virksomheden.





FOTO: HARRY NIELSEN

