

Tjekliste til Ufaglært til Faglært puljen – til brug på arbejdspladsen

Denne tjekliste kan bruges i samarbejdet mellem leder og tillidsrepræsentant. Ufaglært til Faglært puljen giver mulighed for, at erfarne medarbejdere kan tage en uddannelse uden at opleve lønnedgang. Når en medarbejder/kollega skal starte på en ny uddannelse, kan der være mange spørgsmål. Der gælder derudover nogle helt særlige vilkår, når man søger tilskud fra Ufaglært til Faglært puljen. FOA har derfor lavet denne tjekliste, du som tillidsrepræsentant og leder kan bruge. Tjeklisten er et supplement til den fælles vejledning (udarbejdet af KL, 3F og FOA), som giver mere uddybende svar. Hvis du har spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte din lokale FOA-afdeling, som kan hjælpe dig.



Før uddannelse

- Tal med kollegerne om mulighed for uddannelse
- Afstem forventninger og afklar hvilke uddannelsesmuligheder der er relevante
- Når der er enighed mellem leder, tillidsrepræsentant og medarbejder, tages der kontakt til uddannelsesinstitutionen, hvor medarbejderen skal have en realkompetencevurdering (for at fastsætte uddannelsens varighed)
- Der indsendes en ansøgning til Ufaglært til Faglært puljen – vær opmærksom på at hele skemaet udfyldes
- Der laves en lokal aftale (helst skriftlig), hvor det fremgår:
 - at medarbejderen efter fuldendt uddannelse er faglært i henhold til overenskomsten på området
 - hvordan medarbejderen efterfølgende lønindplaceres samt hvilke løntillæg der medtages
 - hvad der sker hvis uddannelsen afbrydes i utide eller må forlænges, pga. barsel, sygdom eller andet
 - hvad der sker, hvis medarbejderen uddanner sig over i et andet område
- Hvis medarbejderen skal uddannes ind i et andet jobområde, tages der stilling til hvem der er tillidsrepræsentant i uddannelsesforløbet
- På de områder, hvor der i overenskomsten er aftale om en individuel udviklingsplan, udfyldes denne
- Det tjekkes at uddannelsesaftalen (i henhold til Lov om erhvervsuddannelser) er udfyldt korrekt, og den angivne løn stemmer overens med medarbejderens ordinære løn
- Forløbet planlægges, så medarbejderens fravær påvirker andre kolleger mindst muligt



Under uddannelse:

- Det skal sikres at medarbejderen har mulighed for at nå sine uddannelsesmål i praktikperioden
- Hvis der sker ændringer i vilkårene (ved barsel, sygdom eller lignende) følges der op på hvad der skal ske for medarbejderen, jvf. den lokalt indgåede aftale om evt. forlængelse af uddannelse



Efter uddannelse

- Arbejdsopgaver og jobfunktion tilpasses de nye kompetencer
- Hvis medarbejderen har taget et på-vej-til forløb tages der stilling til, om uddannelsesforløbene på sigt skal føre til en fuld faglært uddannelse
- Hvis uddannelsen er afbrudt i utide, følges der op på hvad der skal ske for medarbejderen, jvf. den lokalt indgåede aftale om evt. afbrud af uddannelse.
- Hvis medarbejderen har uddannet sig ind i et nyt område, overgår vedkommende til anden overenskomst og arbejdsområde efter endt uddannelse.

FOA anbefaler:

Det altafgørende princip i Ufaglært til Faglært puljen er, at medarbejderen modtager sin ordinære løn under uddannelse, og er garanteret et job efter endt uddannelse.

- FOA anbefaler at medarbejderen der skal på uddannelse, modtager en elevkontrakt som tillæg til ansættelseskontrakten, fordi det sikrer, at der hverken under eller efter uddannelsen, vil opstå tvivl om ansættelsesforholdet.
- FOA anbefaler, at der udover uddannelsesaftalen, altid laves lokale aftaler - gerne på skrift- så der ikke kan rejses tvivl om, medarbejderens ansættelsesforhold og vilkår på noget tidspunkt i forløbet.