



AFSLUTTENDE WEBINAR OM SPORSKIFTEORDNINGEN

Erfaringer og muligheder i Sporskifteordningen

Seniorkonsulent Trine Thomsen, Cabi,
Samarbejdskonsulent Flemming Jørgensen – DI
og Samarbejdskonsulent Erik Mosegaard - CO-
Industri

OBS i forbindelse med webinarret

Video fra webinarret eftersendes



Luk alle andre applikationer - det sikrer en mere stabil forbindelse.

Spørgsmål

- Stil spørgsmål via 'chatten' - vi tjekker dem løbende
- Ubesvarede spørgsmål svares i en opfølgende mail.



Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes

Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.



NÅR I GÅR HERFRA I DAG...

Har I fået viden om erfaringer i projektet og hvilke udfordringer vi har mødt i forhold til at få ordningen ud og leve i virksomhederne. I har fået præsenteret de fleksible muligheder, der er i ordningen og hvordan I kan bruge ordningen til at fremme trivsel og forebygge sygefravær.

SAMARBEJDE MELLEM CABI OG TEKSAM

- Cabi har samarbejdet med Dansk Industri og CO-industri om at få flere virksomheder inden for udvalgte nedslidningstruede brancher til at søge puljen til sporskifte
- De udvalgte nedslidningstruede brancher er: **industri** (installation, transportmidler, træ & møbler og vand, kloak & affald) og **fødevarer** (slagterier og nærings- & nydelsesmidler)
- Formålet med projektet har været at , at flere virksomheder søger puljen til sporskifte med henblik på, at flere medarbejdere, der i dag er i risiko for nedslidning eller er nedslidte, gennemfører et sporskifteforløb, der kan være med til at fastholde dem på arbejdsmarkedet.



FAKTA OM ORDNINGEN

- Støtteordning for private og offentlige virksomheder i særligt nedslidningstruede brancher
- Der er afsat 25 mio. kr. årligt i perioden 2018-2021 til ordningen
- Målgruppen for ordningen er medarbejdere, som er i risikozonen for nedslidning eller er nedslidt pga. fysisk eller psykisk belastende arbejde
- Sporskiftepakken skal kunne gennemføres på 40 arbejdsdag, som kan spredes ud på et halvt år.

FAKTA OM PULJEN

- Der er ingen krav til jobfunktion, uddannelse eller alder for medarbejderen. Virksomheden søger om støtte og tildeles støtte på vegne af den enkelte medarbejder
- Virksomheden kan få dækket op til 120.000 kr. pr. sporskifte, som dækker deltagerbetaling og lønudgifter
- Et sporskifteforløb kan bestå af beskæftigelsesrettet vejledning og afklaring, erhvervsrettet efteruddannelse og eventuel praktik i en anden virksomhed
- En virksomhed kan hjælpe op til 30 medarbejdere i perioden med et sporskifte.

Indsatsen har blandt andet bestået af....

- Virksomhedsbesøg
- Telefonisk sparring og rådgivning med virksomhederne
- Konkret hjælp til at udarbejde ansøgninger
- Webinarer om projektet
- Afholdelse af Regionalemøder
- Deltagelse på TekSams Årsdag
- Deltagelse på BFAI Årsdag
- Udarbejdelse af casehistorier
- Udarbejdelse af video



Erfaringer fra Sporskifteprojektet

Hvilke brancher har ansøgt ordningen mest indenfor Teksam brancher?

- Nærings- og nydelsesmidler
- Transport
- Installation og reparation af maskiner
- Serviceydelser i forbindelse med Luftfart
- Færdiggørelse af byggeriet
- Vand, kloak og affald

Der er i bevilget for i alt

- 2018 - 7,7 millioner
- 2019 – 18,8 millioner
- 2020 – 10 millioner (status 5. november)



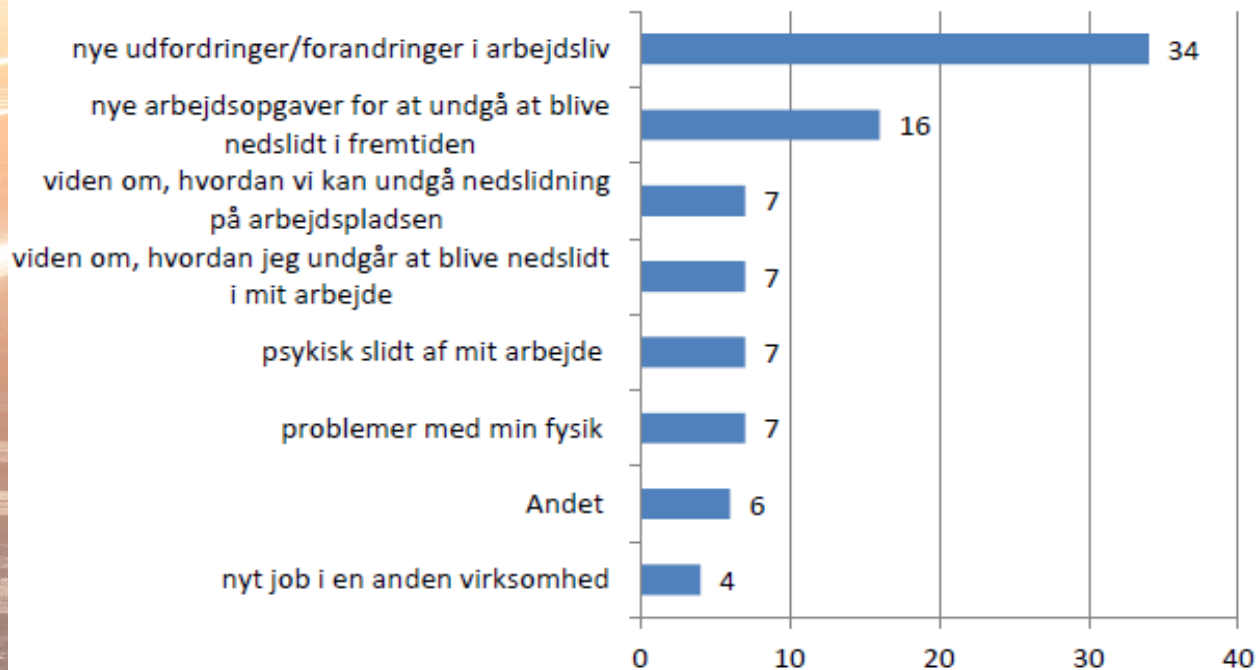
EVALUERING AF ORDNINGEN

Hvorfor søgte virksomheden sporskiftepakken?



EVALUERING AF ORDNINGEN

Hvorfor sagde medarbejderen ja tak til sporskifteforløb?



Hvorfor er sporskifteordningen stadig så lidt brugt?



Hvad kan udfordringerne være ift. at anvende ordningen?

- Mange virksomheder synes allerede, at de gør meget ift. at tænke i omplacering el.lign. og – med andre ord oplever nogle virksomheder ikke nedslidning som et stort problem.
- Andre virksomheder kan have svært ved at finde de mere aflastende opgaver i deres egen virksomhed – og hvis de er der, så har de allerede bragt dem i spil for at aflaste nogle af deres andre ansatte.
- Medarbejderne har ikke lyst til at skifte opgaver eller komme på skolebænken igen.

Hvad kan udfordringerne være ift. at anvende ordningen?



- Medarbejderne har ikke lyst til at meddele deres arbejdsgiver, at de ikke kan klare deres job og ønsker omskoling væk fra jobbet eller endda virksomheden. De frygter, at de indirekte skriver sig selv ud af virksomheden og bliver den næste, der bliver opsagt.
-
- Det kan være svært at tage medarbejderne ud af driften/produktionen
- Nogle virksomheder tænker ikke i forebyggelse og ender med at slide medarbejderen helt ned.

Hvad kan udfordringerne være ift. at anvende ordningen?

- Det kan være en udfordring om AMU-udbyderne udbyder de kurser, der skal indgå i det konkrete forløb. Selv om der er et halvt år til at gennemføre, kan det være en stopklods, at den/de lokale uddannelsesudbydere ikke kommer til at udbyde de konkrete kurser fordi de ikke har deltagere nok.



Fleksibilitet og muligheder i sporskifteordningen



- Virksomhederne skal hjælpes til at se, at ordningen kan anvendes hos dem. Det kræver hjælp til at kunne se fleksibiliteten i ordningen og de mange muligheder til fx
 - At medarbejderne fx kun behøver at skifte delvis arbejdsopgaver/funktion – (dokumentationsopgaver, sidemandsoplæring el.lign.)
 - At man kan tænke deling af funktioner ind mellem flere medarbejdere
 - At ordningen kan anvendes ifm. at medarbejderen er afskediget fx pga. nedslidning og dermed kan bruges til nyt job ude af virksomheden
 - At ordningen kan tænkes sammen med andre kompetenceudviklingsmidler

Konkrete eksempler på sporskifteforløb

- Medarbejderen arbejder som tømrer, men kan ikke fortsætte pga. dårlig hofte, der er tale om en yngre mand i 30'erne som efter forløbet skal arbejde med at besigtige og indberette forsikringskader



Konkrete eksempler på sporskifteforløb

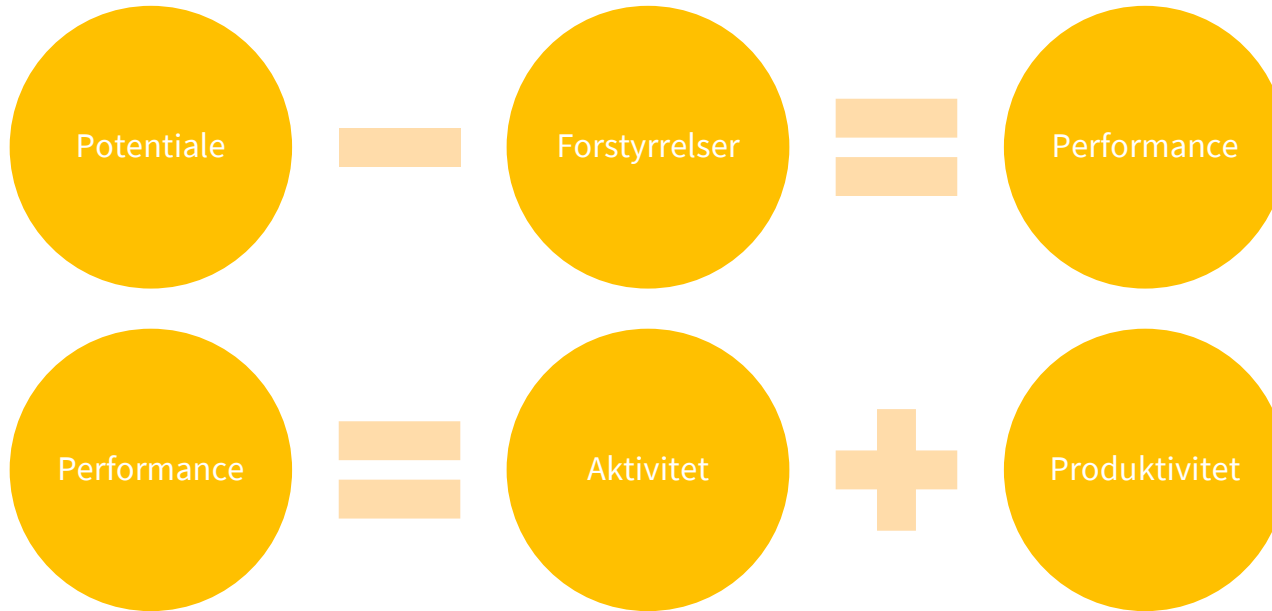
- Fra pakke og palleteringsmedarbejder til medarbejder med ansvar for maskinbetjening og betjeningsprocesser.
- Medarbejderen skal selvstændigt varetage egen indsats i kvalitets- og procesrelaterede opgaver. Medarbejderen vil opnå indgående indsigt og kendskab til betjening af maskinel og metoder til hindring af nedslidning og anvendelse af udstyr i hverdagen.
- Afskediget renovations medarbejder blev i opsigelsesperioden delvist uddannet til kørelærer

Brug ordningen forebyggende



- Erfaringerne viser, at ordningen oftest kommer i spil, når medarbejderen er helt nedslidt, der er allerede betydelig fravær og afskedigelse er måske eneste mulighed.
- Ved at bruge sporskifteordningen i tide, undgår I samtidig dyre langtidssygemeldinger, som skyldes nedslidning. Og med det kan I også undgå en ustabil produktion.
- Der er både menneskelige og økonomiske omkostninger ved at slide en medarbejder ned. Brug derfor ordningen - den er til for det samme.

Potentiale modellen



Tænk forebyggelse tidligt...



- Tænk rotationssystem ind i virksomheden som en strategi. Det kan give variation i arbejdsstillinger, som kan forebygge nedslidning.
 - Med sporskifteordningen kan den ansatte få de påkrævede kompetencer gennem erhvervsrettet efteruddannelse til at kunne varetage de nye opgaver.
- Gør det til en fast procedure i fx Udviklingsamtaler, at I taler om fremtidige muligheder for at lave et internt sporskifte i virksomheden.
 - Det signalerer, at I er opmærksomme på, at jeres branche er nedslidningstruet og gør arbejdspladsen ved at komme med alternative løsningsforslag.

Tænk forebyggelse tidligt...



- Tag hul på snakken med medarbejderne tidligt. Hvad vil de, når de ikke længere kan arbejde med det, der slider dem ned? Gør opmærksom på mulighederne ved sporskifteordningen
- Sørg for, at de ansatte og nøglepersoner (Fx. TR, AMIR) kender til sporskifteordningen. Det kan være lettere at tale med en kollega om, at det er svært at klare arbejdsopgaverne.
- Mange virksomheder har fået øjnene op for CSR og social ansvarlighed. Når I forebygger nedslidning og handler på nedslidningsproblematikken, løfter virksomheden et stort ansvar. Det sender et signal både til de ansatte og til omverdenen.



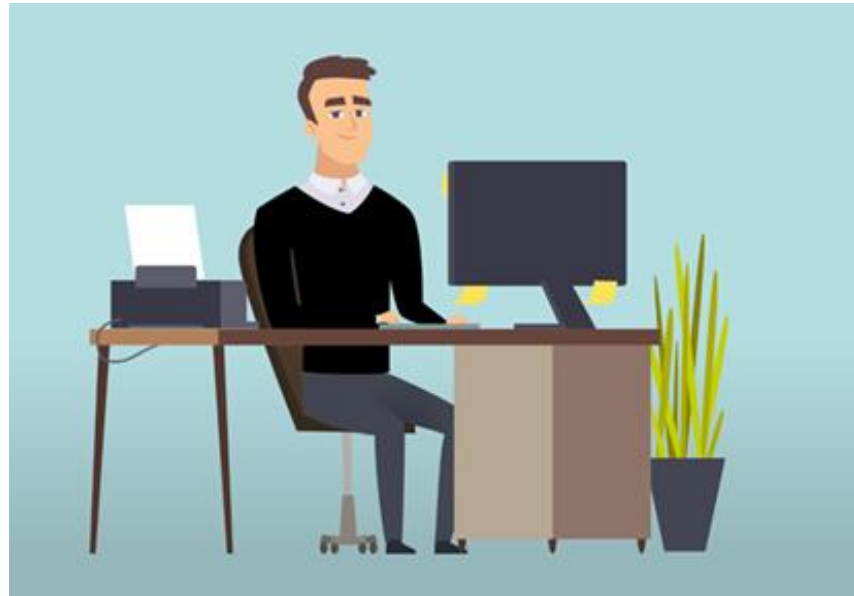
SPØRGSMÅL

Har du i dag fået brugbar viden, til at kunne anvende ordningen i din virksomhed?



Video – trin for trin guide

- Video: How-to gennemgang til ansøgning af Sporskifteforløb



FÅ MERE VIDEN OG INSPIRATION HER

STAR - <https://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-sporskifte-2020/>

TekSam - <https://www.teksam.dk/temaer/sporskifte>

NNF - <https://www.nnf.dk/nyheder/2018/juli/nedslidt-det-er-maske-tid-til-et-sporskifte/>

Cabi - <https://www.cabiweb.dk/temaer/sporskifteordningen/>

VIL DU VIDE MERE, SÅ KONTAKT

- NNF – Sekretariatsleder Susan Clausen tlf. 38187224, e-mail sc@nnf.dk
- 3F – Kontakt din lokale 3F afdeling
- Metal – kontakt din lokale Metal afdeling
- DI – Samarbejdskonsulent Flemming Ehlert Jørgensen tlf. 3377 3932, e-mail fej@di.dk
- CO-Industri – Samarbejdskonsulent Erik Mosegaard tlf. 3363 8026, e-mail em@co-industri.dk
- DI – BSC Bilbranchen Hanne Baunkjær tlf. 3377 4846, e-mail haba@di.dk
- DI – BSC Træ og møbelindustri Simon Auken Beck tlf. 3377 3411, e-mail siab@di.dk