



## Kvalifisering i AMB



## Tilrettelagt arbeid i AMB

## Ekstern kvalifisering



## Attføringsbedriftenes bransjestandard

Gjeldende fra 20. februar 2010



## INNLEDNING

I denne bransjestandarden beskriver vi AMB-tiltaket som helhet, dvs. Kvalifisering i AMB, Tilrettelagt arbeid i AMB og metoden Ekstern kvalifisering. Standarden angir medlemsbedriftens basisnivå for nevnte tjenester. Standarden danner grunnlag for et felles fagkonsept som imidlertid må tilpasses lokale forhold og individuelle forutsetninger. I standarden omtales tiltaksdeltakeren som arbeidstaker.

## DEFINISJON AV TILTAKENE OG METODEN

- Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA) retter seg mot personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt i en slik grad at vedkommende hindres i selv å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid og som anses å ha behov for tilrettelagt opplæring og arbeidstrening
- Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift (TIA) retter seg mot personer som har fått sin arbeidsevne varig og vesentlig nedsatt og som anses å ha behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging
- Metoden Ekstern kvalifisering har et toleddet formål; Den innebærer at arbeidstakeren har sin kvalifiseringsarena i det ordinære arbeidsmarkedet, som et ledd i en formidlingsstrategi eller at medlemsbedriften ikke har en relevant kvalifiseringsarena internt. Arbeidsgiveransvaret og den attføringsfaglige oppfølgingen ligger hos attføringsbedriften. Forutsetningen for ekstern kvalifisering er arbeidstakerens behov for kvalifisering, opplæring/arbeidstrening og formidling

## MÅL

- I KIA skal arbeidstakeren få styrket sin formelle og reelle kompetanse gjennom arbeidstrening og kvalifisering for å bedre sin mulighet for for midling.
- TIA gir et tidsbegrenset tilrettelagt arbeidsforhold. Attføringsbedriften skal sammen med arbeidstakeren jevnlig vurdere formidling til ordinært arbeidsliv
- KIA er et av bransjens viktigste tiltak for kvalifisering slik at arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne skal få og beholde en ordinær jobb. Den kvalifisering som tilbys må derfor være av en kvalitet og art som er tilpasset arbeidsmarkedet. På denne måten sørger attføringsbedriften for at arbeidstakeren/søker etter fullført kvalifisering er en attraktiv arbeidskraft for arbeidsmarkedet



## ETIKK

- Attføringsbedriften skal legge forholdene til rette slik at arbeidstakerens integritet ivaretas og at vedkommende opplever seg selv som aktør i egen prosess
- Deltakeren skal møtes med åpenhet og respekt
- Det skal jevnlig føres dialog med deltakeren om vurderinger og rapporteringer knyttet til vedkommende

- Bedriften skal legge til rette slik at deltaker gis anledning til løpende evaluering av sin plan for oppholdet i tiltaket
- Attføringsbedriften skal påse at arbeidstakeren ikke er lenger i tiltaket enn nødvendig i forhold til mulighet for formidling
- Attføringsbedriften bør bestrebe seg på å benytte eksterne virksomheter som opptrer i tråd med arbeidslivets lover og regler, og som ikke har til hensikt å misbruke tiltakets intensjon

## RAMMER

- Standarden opererer innenfor forskrift gitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet med ikraft tredelse 1. januar 2009 samt utfyllende regler og kravspesifikasjon sist oppdatert av Arbeids- og velferdsdirektoratet i juli 2009.
- Alle våre medlemmer skal være sertifisert i Equass Assurance i løpet av 2011 og med resertifisering hvert annet år
- Arbeidstaker i Ekstern kvalifisering skal minst lønnes i hht AMB - overenskomsten som gjelder for KIA og TIA internt i attføringsbedriften
- Attføringsbedriften må sørge for at den eksterne virksomheten betaler for arbeidstakers verdiskaping under kvalifiseringsløpet og i den sammenheng bør man se hen til lønnsnivået i bransjen. Det bør være en progresjon i betalingen når verdiskapningen øker
- Det attføringsfaglige tilbudet arbeidstaker får tilpasses den betaling NAV yter
- Attføringsbedriften har ansvar for å sikre arbeidstakeren vedrørende yrkesskadeforsikring



## FAGLIG INNHOLD

Attføringsbedriften skal kunne gi et relevant yrkesfaglig tilbud, herunder både fagbrev og delkompetanse, gjerne i samarbeid med eksternt arbeidsliv og skoleverket. Attføringsbedriften skal også ha tilbud som gjør at arbeidstakerne kan få annen relevant dokumenterbar kompetanse (realkompetanse).

Alle arbeidstakerne skal ha en opplæringsplan, også ved bruk av Ekstern kvalifisering/i samarbeid med eksternt arbeidsliv. Attføringsbedriften må minst være offentlig godkjent læringsbedrift på ett fagområde. Attføringsbedriften bør også aktivt samarbeide med andre eksterne bedrifter i lærlingering mv. slik at arbeidstakerne får flere muligheter for fagbrev eller delkompetanse (lærlingemuligheter). Alle tiltaksdeltakerne skal ha en gyldig arbeidsavtale i hht AMB-overenskomsten. Det kan inngås supplerende arbeidsavtale mellom attføringsbedriften og arbeidssøkeren knyttet til den eksterne kvalifiseringen.

## **GJENNOMFØRING OG OPPFØLGING**

Ved oppstart i KIA lages en plan som tar utgangspunkt i bestillingen for innsøkingen til tiltaket.

Ved oppstart i TIA inngås en arbeidsavtale som ut fra arbeidstakers arbeidsevne definerer rammer og innhold som evalueres regelmessig.

Tiltaksdeltakers plan for perioden i AMB skal evalueres jevnlig av partene, også ved ekstern kvalifisering.

Tiltaksdeltakeren og den eksterne bedriften skal, etter sine behov, få oppfølging fra attføringsbedriften gjennom hele perioden. Hvis samarbeidet ikke fungerer skal det være mulig å skifte arbeids-/ opplæringssted. Formidlingsfokuset skal holdes levende gjennom hele løpet. Attføringsbedriften må legge til rette for å bistå med jobbsøking. Ved behov for permisjon fra TIA, for eksempel i forbindelse med formidling, avgjøres det i samarbeid med NAV.

## **AVSLUTNING AV AMB - TILTAKET**

Når tiltaksdeltaker er formidlingsklar og/eller ved mulighet for ansettelse i ordinært arbeidsliv, skal tiltaksarrangør legge forholdene best mulig til rette for at formidling oppnås. Sluttsamtale, sluttrapport til NAV med kopi til arbeidstakeren samt egen sluttattest.

## **FORUTSETNING I ATTFØRINGSBEDRIFTEN:**

- Alle deler av og nivåer i bedriften må kjenne til formål og hovedmål i AMB
- Ved ansettelse av personell bør det foruten høy faglig kompetanse vektlegges personlig egnethet, godt nettverk samt relevant veiledningskompetanse
- Attføringsbedriften må ha god kjennskap til yrker og utdanning samt det lokale arbeidsmarkedet for å kunne søke samarbeid med virksomheter som har mulighet til å gi den nødvendige kvalifisering/oppfølgingen av arbeidstakeren
- En må sikre at ekstern kvalifisering blir en del av helheten i bedriftens attføringstilbud. Kjeding av arbeidsrettede tiltak bør vektlegges når det er nødvendig og hensiktsmessig, også for andre tiltak som attføringsbedriften ikke selv arrangerer
- Attføringsbedriften bør knytte nettverk med instanser det er hensiktsmessig å samarbeide med til beste for arbeidssøkeren i tiltaket
- Arbeidssøker bør ha én veileder å forholde seg til
- Attføringsbedriften evaluerer årlig AMB-tiltakene i samarbeid med NAV

## **BRANSJETILBUD TIL MEDLEMSBEDRIFTENE:**

- Aktuelle studier
- Jobpics
- E-læringsprogrammer, særlig Jobbsøk og arbeidsmodulene i Migranorsk
- Læringsnettverket og Læringsrommet
- Motiverende intervju
- Karriereveiledning

For mer detaljert informasjon se: [www.attforingsbedriftene.no](http://www.attforingsbedriftene.no)