

# Basisoplysninger for at regne ud, hvad det koster en offentlig arbejdsgiver at uddanne en medarbejder i 2012 (f. eks. rengøringsassistenter ansat i på et hospital)

## Om basisoplysningerne til dine beregninger

Når du skal lave en beregning af, hvad det rent faktisk vil koste en arbejdsgiver at have sin allerede ansatte medarbejder på uddannelse, skal du skaffe dig de basisoplysninger, du kan se her:

1. **Medarbejderens overenskomstmæssige løn**
2. **Type af uddannelse, herunder varighed og evt. fordeling på skole og praktik**
3. **Evt. deltagerbetaling**
4. **Offentligt finansieret støtte til medarbejderens overenskomstmæssige løn under uddannelsen / kurset (løntabsgodtgørelse, voksenuddannelsesstøtte, jobrotationsydelse eller lønrefusion)**
5. **Støtte til løn i praktikperioden af en erhvervsuddannelse**
6. **Offentlige arbejdsgivere og jobrotation med løntilskud eller jobrotationsydelse**

Den overenskomstmæssige løn skal du selv finde i den pågældende overenskomst og den tilhørende lønoversigt. Men de øvrige oplysninger kan du finde her, når du læser videre.

## Om 1: Medarbejderens overenskomstmæssige løn

I eksemplerne kan du finde en bestemt medarbejders overenskomstmæssige løn. Hertil kommer sociale udgifter på ca. 35 % som pension, feriepenge m.m.

## Om 2: Type af uddannelse, herunder varighed og evt. fordeling på skole og praktik

Du vil finde regneeksempler på udgifter til følgende typer af uddannelse:

1. FVU, Forberedende Voksen Undervisning (læsning eller regning)
2. AVU, Almen Voksen Uddannelse (alle skolefagene)
3. IKV, Individuel Kompetencevurdering under AMU
4. AMU, arbejdsmarkedsuddannelse
5. Erhvervsuddannelse

OBS: En erhvervsuddannelse består af et antal skoleuger og et antal praktikuger, og du skal kende de to tal, hvis du skal beregne udgifter og indtægter i forbindelse med en erhvervsuddannelse.

I eksemplerne går vi ud fra, at eleven har en uddannelseskontrakt for hele uddannelsesforløbet, og derfor får overenskomstmæssig løn under hele sin uddannelse.

Desuden går vi i eksemplerne ud fra, at der vil indgå 5 ugers ferie pr. år under uddannelse. Men hvad eleven modtager i ferien afhænger af, hvad hun eller han allerede har optjent.

### Om 3: Deltagerbetaling i 2012

Type af uddannelse:	Deltagerbetaling:
<b>FVU</b>	Ingen deltagerbetaling
<b>AVU - Kernefag:</b> Dansk, dansk som andet sprog, matematik, engelsk, naturvidenskab, historie, samfundsfag, tysk og fransk.	110 kr. pr fag
<b>AVU - tilbudsfag</b>	1.100 kr. pr fag
<b>IKV (AMU)</b>	Ingen deltagerbetaling
<b>AMU teknisk-faglige kurser</b>	590 kr. pr kursusuge / 118 kr. pr. kursusdag
<b>AMU IT-kurser</b>	890 kr. pr. kursusuge / 178 kr. pr. kursusdag
<b>HF og studentereksamen enkeltfag:</b> biologi, dansk, engelsk, fransk, fysik, geografi, historie, kemi, matematik, psykologi, religion, samfundsfag, tysk, den naturvidenskabelige faggruppe og kultur- og samfundsfagsgruppen	450 kr. pr. fag
<b>HF og studentereksamen:</b> øvrige enkeltfag	1.100 kr. pr. fag
<b>Erhvervsuddannelse</b>	Ingen deltagerbetaling
<b>GVU, Grundlæggende voksenuddannelse (erhvervsuddannelse som enkeltfag)</b>	Ingen deltagerbetaling

### Om 4: Offentligt finansieret støtte til medarbejderens overenskomstmæssige løn under uddannelse

- **Statens voksenuddannelsesstøtte, SVU**, gives til deltagere på
  - ✓ **FVU**, Forberedende Voksenundervisning og
  - ✓ **AVU**, almen voksenuddannelse.

Det forudsættes, at deltageren både tilhører målgruppen for den ene af de to typer af uddannelse, og at han eller hun tilhører målgruppen for SVU.

For en uges heltidsundervisning (dvs. 37 timer) udgør SVU i 2012 kr. 3.152. Det svarer til 80 % af dagpengesatsen. Flere oplysninger på [www.svu.dk](http://www.svu.dk).

- **VEU-godtgørelse** gives til deltagere på
  - **AMU.** Det forudsættes, at deltageren tilhører målgruppen for at få VEU-godtgørelse, dvs. har ufaglært eller faglært baggrund. Det er kun, når en deltager uddanner sig i sin arbejdstid, han eller hun kan få godtgørelse, da det er en godtgørelse for løntab (eller muligt løntab)
  - **IKV til AMU**
  - **GVU, Grundlæggende voksenuddannelse:** En erhvervsuddannelse taget som en række af enkeltfag inden for en periode af maksimalt 6 år.

For en uges heltidsundervisning (dvs. 37 timer) udgør VEU-godtgørelsen i 2012 kr. 3.152. Det svarer til 80 % af dagpengesatsen. Flere oplysninger på [www.veug.dk](http://www.veug.dk).

- **Jobrotationsydelse** pr. uge i 2012 er kr. 6.304 om ugen, hvilket svarer til 160 % af dagpengesatsen
- **Arbejdsgivernes ElevRefusion, AER-refusion,** gives til arbejdsgivere, der indgår en uddannelsesaftale med en elev, dvs. ansætter en erhvervsuddannelseselev, en lærling. Det kan enten være en vokselev og en ungdomselev. Refusionen udbetales i skoleperioderne og forudsætter udbetaling af løn i henhold til den pågældende overenskomst.

AER-refusionen er i 2012 sat til 4.290 kr. om ugen til vokselever, og 2.180 kr. om ugen til ungdomselever på 1. år og 2.430 kr. om ugen til ungdomselever på 2. år

### Om 5: Støtte til løn i praktikperioden af en erhvervsuddannelse

OBS: Man kan ikke få både voksenlærlingetilskud og præmieordningen. En arbejdsgiver, der ansætter en vokselev, må vælge mellem de to tilskudsordninger.

- **Voksenlærlingetilskud**, er et tilskud til medarbejderens løn, som arbejdsgiveren kan få til vokselever i praktikperioderne. Det er de Regionale Beskæftigelses Råd, der beslutter hvilke erhvervsuddannelser, der gives voksenlærlingetilskud til. Tilskuddet er på 30 kr. i timen pr. praktiktime
- **Præmieordningen i 2012, der består af en præmie og en bonus på op til i alt kr. 70.000.** Hele ordningen er et tilskud til arbejdsgiveren når han indgår en uddannelsesaftale over en nærmere angivet periode. Præmieordningen gælder både ungdomselever og vokselever. Arbejdsgivere med vokselever skal vælge **enten voksenlærlingetilskuddet eller præmieordningen**. Udbetaling af præmie og bonus forudsætter, at der i uddannelsesaftalen indgår en prøvetid. Tilskuddet består af to dele:
  - A. En præmie på 6.000 kr. **for hver 30 dage eleven er i praktik**, dog maksimalt på 18.000 kr., **hvilket forudsætter mindst 90 dages praktik.**
  - B. En bonus på 13.000 kr., når der er gået **henholdsvis i 3, 6, 9 og 21 måneder efter at prøvetiden er afsluttet:**
    - Første rate 90 dage efter prøvetidens udløb
    - Anden rate 180 dage efter prøvetidens udløb
    - Tredje rate 270 dage efter prøvetidens udløb
    - Fjerde rate 630 dage efter prøvetidens udløb

Skoleophold tæller IKKE med i prøvetiden. Den samlede bonus kan således højst udgøre 52.000 kr., og den forudsætter en samlet varighed på mindst 21 måneder efter prøvetiden er afsluttet.

## **Om 6: Offentlige arbejdsgivere og jobrotation med løntilskud eller jobrotationsydelse:**

Når man opstiller regneeksempler, ser man den "nøgne" udgift, en arbejdsgiver har, når virksomheden uddanner en medarbejder og modtager den godtgørelse og refusion, staten giver til den pågældende uddannelse. I mange tilfælde kan det godt betale sig at tænke lidt større, så der ansættes en ledig som vikar mens den ansatte er på uddannelse. Der er grundlæggende 2 økonomiske modeller:

### **a. Løntilskudsmodellen og offentlige arbejdsgivere: Dvs. jobrotation hvor en ledig ansættes som vikar, dels med løntilskud til en særlig løn, dels med ordinær løn**

Regnestykket for udgifterne i forbindelse med uddannelse kan gøres mere attraktivt for arbejdsgiveren ved at beregne, hvad vil koste, hvis arbejdsgiveren ansætter en ledig i jobtræning til at udføre arbejdet, mens den fastansatte medarbejder er på skole. Det kaldes jobrotation.

I 2012 er det offentlige løntilskud ved ansættelse af en ledig som vikar hos en offentlig arbejdsgiver kr. 136,35 i timen / 5.045 kr. om ugen. Vikaren får en særlig aftalt løn på i kr. 4.329 om ugen.

OBS: Det er vigtigt for den ledige, at perioden med løntilskud bliver så kort som muligt, da den 1) Forbruger af den lediges dagpengeperiode og 2) Ikke tæller med i optjeningen af dagpengeretten.

### **b. Jobrotationsydelsesmodellen og offentlige arbejdsgivere: Dvs. jobrotation med ledig som vikar med jobrotationsydelse for en ansat på uddannelse**

En anden måde at lave jobrotation på er, når man ansætter en ledig som vikar med jobrotationsydelse i de timer, hvor den ledige erstatter en ansat, der er på uddannelse. Det forudsættes, at den ledige for løn i henhold til overenskomsten.

Perioden som vikar med jobrotationsydelse forbruger ikke af ledighedsperioden, men den tæller heller ikke med som optjening af dagpengeretten.

Virksomheden kan ikke modtage både jobrotationsydelse for den ledige og SVU eller AMU for den ansatte. Princippet er, at man kun kan modtage offentlig ydelse fra én offentlig kasse.