

# NOTAT

TIL Uddannelses- og Kompetenceudviklingsudvalget  
FRA Arbejdsgruppe angående Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)  
KOPI Repræsentanter fra SCP og FØ

POST DANMARK  
PERSONALE  
TIETGENSGADE 37, 1. SAL  
1566 KØBENHAVN V

DATO: 11. DECEMBER 2008

## BESLUTNINGSOPLÆG: HÅNDTERING AF INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

---

### 1 INDLEDNING

Som en del af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst har medarbejderne inden for disse overenskomstområder ret til søge Industriens Kompetenceudviklingsfond (herefter IKUF) om støtte til 10 dage/74 timers frihed til selvvalgt uddannelse pr år. Retten gælder medarbejdere med mere end 9 måneders ansættelsesanciennitet. Friheden kan placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond er betinget af, at der er et løntab. Medarbejderne kan således ikke få udbetalt hel eller delvis løn fra Post Danmark under frihed til selvvalgt uddannelse, men skal i stedet via fonden søge om støtte til at dække en del af løntabet samt øvrige udgifter i forbindelse med den selvvalgte uddannelse (specificeret i retningslinjerne nedenfor).

Det er besluttet, at Post Danmark via Uddannelses- og Kompetenceudvalget (herefter UKU) administrerer kompetenceudviklingsfonden - fonden dækker både Post Danmark A/S og Post Danmark Leasing A/S. Der er under UKU nedsat en arbejdsgruppe angående IKUF bestående af Lone Gade Nielsen (3F), Hanne S. Clausen (HK/Post & Kommunikation), Kaj Andersen (3F), Helle Ankersen (Personale), Mads Boelt (Personale) og Claus Hensing (Personale). Arbejdsgruppen har udarbejdet dette beslutningsoplæg om håndteringen af IKUF.

Der er enighed om, at det skal tilstræbes at gøre processen for ansøgning og udbetaling af støtte fra fonden så enkel som mulig. Processen skal være let forståelig for de potentielle ansøgere, og administrationen af fondsmidlerne må ikke blive en økonomisk belastning for virksomheden.

## 2 RETNINGSLINJER FOR HÅNDTERING AF FONDSMIDLERNE

- a. Midlerne i fonden fordeles i to puljer til hhv. medarbejdere under Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst ud fra, hvad der er blevet hensat for medarbejderne, der er ansat til at udføre overenskomstdækket arbejde inden for de gældende områder (beløb oplyst fra Industriens Pension). Forbruget i de to puljer følges af arbejdsgruppen, og der kan undervejs træffes beslutning om, at midlerne omfordeles, hvis det skønnes hensigtsmæssigt (hvis der fx er meget lidt søgning til den ene af puljerne). Det skal forinden undersøges, hvorfor der et stort træk på den ene pulje og ikke den anden.
- b. Fonden yder støtte til alle offentligt anerkendte uddannelser samt enkelte private kurser, der er godkendt i arbejdsgruppen. Listen med godkendte private kurser er dynamisk – dvs. der kan tilføjes nye kurser, eller fjernes kurser, hvis det viser sig nødvendigt. Processen herfor beskrives efterfølgende.
- c. Post Danmark og HK har aftalt, i hvilke perioder der umiddelbart er fri adgang til selvvalgt uddannelse, og hvor retten til frihed til selvvalgt uddannelse som udgangspunkt kan imødekommes, når det varsles i god tid (varslingsfrister fremgår af skema over spidsbelastede perioder – se vedhæftede Bilag 1). Såfremt den ønskede selvvalgte frihed til uddannelse lægges i de definerede spidsbelastningsperioder, afleveres ansøgningen til nærmeste leder i meget god tid, så nærmeste leder har mulighed for at undersøge, om det kan imødekommes. Ansøgerens nærmeste leder skal godkende tidspunktet for uddannelsen og kan som udgangspunkt *kun* afvise ansøgningen i spidsbelastningsperioderne med henvisning til produktionssituationen. Lederen kan *ikke* afvise ansøgningen generelt men blot bede medarbejderen om at placere uddannelsestidspunktet anderledes. Afslag på en ansøgning skal altid begrundes skriftligt. Der udvikles en standard-skabelon til dette formål. Tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i Uddannelses- og Kompetenceudvalget – kræve sagen fagretslig behandlet.
- d. Post Danmark og 3F har aftalt, at medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse. Friheden kan placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold. Medarbejderen skal aflevere ansøgningen til nærmeste leder i god tid (og senest 4-6 uger før uddannelsestidspunktet), så nærmeste leder har mulighed for at undersøge, om ønsket om frihed kan imødekommes. Ansøgerens nærmeste leder skal godkende tidspunktet for uddannelsen. Lederen kan *ikke* afvise ansøgningen generelt men blot bede medarbejderen om at placere uddannelsestidspunktet anderledes. Afslag på en ansøgning skal altid begrundes skriftligt. Der udvikles en standard-skabelon til dette formål. Tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i Uddannelses- og Kompetenceudvalget – kræve sagen fagretslig behandlet.

- e. De godkendte ansøgninger håndteres af Service Center Personale (SCP) ud fra de af UKU fastlagte principper. SCP giver svar på en ansøgning inden for 8 hverdage, efter ansøgningen er modtaget fra nærmeste leder (se procesoversigt Bilag 2).
- f. Medarbejderne inden for de dækkede overenskomstområder tilbydes den maksimale refusion på 85 % af løntabet under den selvvalgte uddannelse. Udgangspunktet for beregningen er medarbejderens løn under sygdom uden særlige ydelser (natpenge).
- g. Medarbejderen får udbetalt lønrefusionen ultimo den måned, hvor medarbejderen har været fraværende til selvvalgt uddannelse (samtidig med, at der sker et løntræk).
- h. Medarbejderen er ansat i virksomheden under frihed til selvvalgt uddannelse og optjener anciennitet (både pension, løn og jubilæer).
- i. Medarbejderen får indbetalt normal pension (beregnet ud fra normal månedsløn) - fondskontoen nedskrives med en gennemsnitlig procentsats, der svarer til pensionsindbetalingerne (12,5 %).
- j. Medarbejderen er forpligtet til at indsende evt. SVU eller VEU-skema til SCP, som efterfølgende sørger for, at refusionerne bliver ført tilbage til fondskontoen.
- k. Fonden giver fuld støtte til kursusgebyr, -materialer og transport (SKATs laveste befordringstakst).
- l. Medarbejderen lægger ud for kursusgebyr og -materialer og får pengene retur via en særlig udlæg efter regning-blanket til SCP. Denne proces sker fra dag til dag.
- m. Medarbejderen får befordringsgodtgørelse (SKATs laveste takst). Befordringsgodtgørelsen gives for afstanden fra hjemmet til uddannelses-institutionen. Udbetalingen sker sammen med den førstkommende lønkørsel.
- n. Medarbejderen forpligter sig ved ansøgningen til at indsende bilag for de dokumenterede udlæg hurtigst muligt og senest 3 måneder efter uddannelsens sluttidspunkt, hvorefter retten til støtten frafalder. De budgetterede udgifter føres herefter tilbage til fondskontoen.
- o. For medarbejdere på 3F overenskomst kan frihed til selvvalgt uddannelse kun afvikles som hele arbejdsdage. For HK-ansatte kan friheden f.s.v.a. deltidsuddannelse afvikles i timer på de dage, hvor uddannelsen gennemføres eller samles til afvikling af hele dage.
- p. Det er muligt at få frihed til selvvalgt uddannelse, der afholdes som splitkurser. Dvs. uddannelsen behøver ikke at være 10 dage i en sammenhængende periode, blot den ikke overskrider 74 timer pr. kalenderår (der kan godt søges på tværs af årsskiftet, og medarbejderen kan principielt set samlet søge for mere end 74 timer pr. ansøgning, hvis medarbejderen samlet set ikke bruger mere end 74 timer pr. kalenderår). Dette gælder eksempelvis HF-enkeltfag. Da personer med nat-, aften- eller dagarbejde er ligestillet i forhold til at kunne benytte den selvvalgte uddannelse, kan deltagelse i kurser, der finder sted på enkelt dage/halve dage (eller mindre) tilrettelægges sådan, at løntrækket sker efter individuel aftale i det enkelte tilfælde. Det kan f.eks. ske som

et antal fraværskdage pr. måned og/eller som samlet fravær i forbindelse med eksamensforberedelse.

- q. Ved aflysning af kurser til og med sidste hverdag før kurset, kontaktes nærmeste leder hurtigst muligt, og medarbejderen indtræder derefter i sin normale tjeneste. Medarbejderen får sin normale løn fra Post Danmark.

Der kan evt. aftales, at der afvikles tilgodehavende frihed.

- r. Aflyses kurset først på 1. dagen for kurset, får medarbejderen støtte fra fondskontoen denne dag (beregnet som under pkt. 2f).

Medarbejderen kontakter hurtigst muligt nærmeste leder for at orientere om aflysningen. Medarbejderen indtræder dagen efter i sin normale tjeneste.

Det kan evt. aftales, at der afvikles tilgodehavende frihed

- s. Der er ikke aftalt noget økonomisk loft hverken pr. ansøger eller pr. ansøgning - dette kan tilføjes efterfølgende, hvis det viser sig nødvendigt.

- t. Der er ikke faste ansøgningsfrister. Medarbejderne kan søge hele året ud fra først til mølle-princippet. Medarbejderen kan kun søge om støtte til uddannelse, som starter maksimalt 12 måneder fra ansøgningstidspunktet og medarbejderen kan kun søge om støtte til uddannelse, som maksimalt strækker sig 12 måneder frem i tid fra uddannelsens starttidspunkt.

- u. Medarbejdere kan kun søge om støtte til et kursusforløb pr. ansøgning, og kan kun få behandlet en ansøgning ad gangen.

- v. Alle ansøgninger om uddannelse i udlandet, sagsbehandles af arbejdsgruppen. Der gives ikke midler til transportomkostninger ved uddannelser i udlandet, og støtte til kursusgebyr og materialer kan maksimalt beløbe sig til kr. 10.000

- w. SCP rapporterer løbende forbruget fra fonden til arbejdsgruppen, som orienterer UKU.

- x. Post Danmark og de faglige organisationer udarbejder særskilt informationsmateriale om de forskellige muligheder, og de aftaler der er indgået om Industriens Kompetenceudviklingsfond i Post Danmark

### **3 IKRAFTTRÆDELSE OG OPFØLGNING**

Ovenstående retningslinjer er drøftet på mødet i UKU torsdag den 20. november. Efterfølgende har arbejdsgruppen angående IKUF foretaget de nødvendige tilpasninger, og denne endelige version af dokumentet (samt de vedhæftede endelige bilag), er udsendt sammen med referatet fra UKU-mødet mandag den 8. december.

Retningslinjerne er således gældende, når referatet er godkendt, og kan tages i brug, når medarbejderne fra årsskiftet kan begynde at søge støtte fra fonden. Eventuelle tvivlsspørgsmål angående fortolkningen af ovenstående retningslinjer drøftes i arbejdsgruppen angående IKUF, der mødes fire gange om året - første gang i marts 2009. Arbejdsgruppen indstiller forslag om principielle ændringer i retningslinjerne til UKU.

Arbejdsgruppen angående IKUF vil løbende følge forbruget af fondsmidlerne, og UKU vil blive orienteret herom to gange årligt.

Der er enighed om, at retningslinjerne er fleksible, og at der løbende kan rettes op på eventuelle uhensigtsmæssigheder.