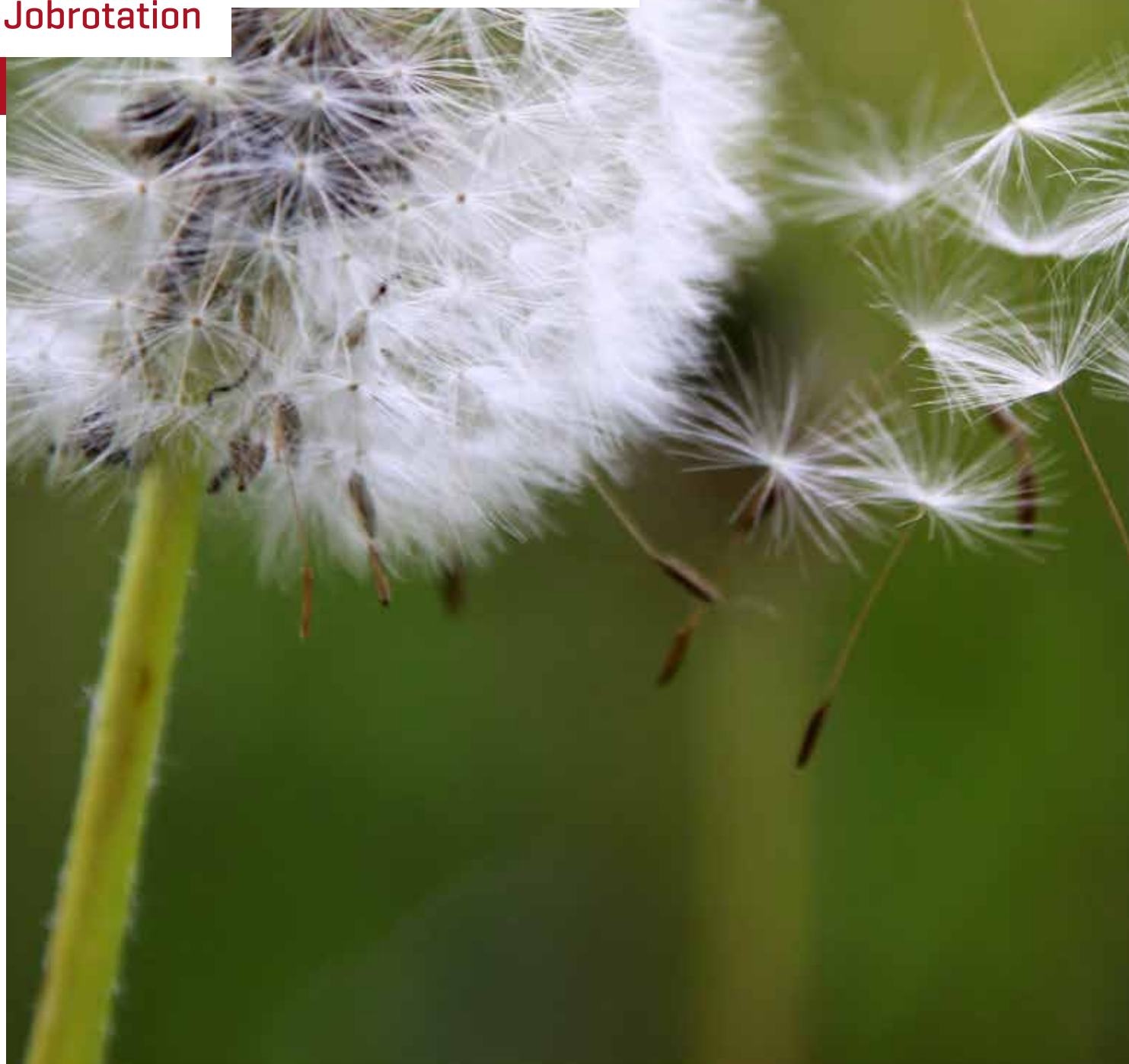


En indsats – mange resultater

Jobrotation



Indhold

Indledning	3
Velfærd med kvalitet	3
Uddannelse er nøglen til fremtiden	4
Udgiftsneutral win-win	5
Tilpasset behov og arbejdsplads	6
Sådan kan det gøres	8
Tillid og medejerskab skaber succes	9
Vi har prøvet det før	10

Politisk ansvarlig: Helena Mikkelsen **Redaktion:**
Marianne Schjøtt Rohweder og Ole Jensen
Foto: Colourbox.com **Produktion:** Grafisk Team/
Sporenstregs og FOAs trykkeri

IN_En indsats - mange resultater_Jobrotationsindsats_07062021

Indledning: Velfærd med kvalitet

Jobrotation er en løftestang for mere uddannelse og dermed kvalitet i den offentlige velfærd.

En af de helt store udfordringer i den offentlige opgaveløsning i disse år er, at der trods stigende krav til faglig opgaveløsning stadig er mange ikkeuddannede beskæftigede. Indenfor fx social- og sundhedsområdet stiger andelen endda. Mange af disse medarbejdere er både erfarne, dygtige og uundværlige. Med jobrotation har arbejdsgiveren nu mulighed for – uden at det kommunale budget bliver presset – at tilbyde dem papir på alt det, de kan samt høste nye kompetencer til gavn for kvaliteten i opgaveløsningen.

Med et jobrotationsprojekt kan arbejdsgiverne desuden være med til at sikre rekrutteringsgrundlaget og styrke kontinuiteten. Når ledige får mulighed for at prøve kræfter med et fagområde gennem ansættelse på ordinære vilkår, har arbejdsgiveren udsigt til en større kvalitet i rekrutteringsgrundlaget. Dermed bliver arbejdspladsen også fremover gearret til kvalitetskrav til fx hygiejne, omsorg og minimumsnormeringer indenfor børneområdet.

For de ledige kan jobrotation åbne døre ind til arbejdsmarkedet. Kommunens og regionens ledige får reelle muligheder for at afprøve et arbejdsområde, for at skabe kollegiale netværk og få målrettet perspektiv på fremtidig beskæftigelse.

Jobrotation er udgiftsneutral. Arbejdsgiverne vil således på overskuelig tid og uden at belaste budgettet kunne løfte medarbejdernes uddannelsesniveau og sikre sig, at arbejdspladserne både nu og i fremtiden råder over de nødvendige kvalifikationer.

Pjecen her præsenterer alene jobrotationsredskabet ud fra de positive erfaringer vi har indhentet rundt om i landet. Herudfra vil der kunne udarbejdes et oplæg til et konkret jobrotationsforløb, med udgangspunkt i netop de uddannelses- og rekrutteringsbehov der er i jeres kommune.

Citat

Thomas Adelskov
borgmester i Odsherred

Jobrotation er en chance, man ikke må lade gå fra sig. Samtidig med, at man opkvalificerer sine medarbejdere og giver dem mulighed for at få en faglig uddannelse, er det også et enestående rekrutteringsredskab. Et jobrotationsforløb giver arbejdsgiveren mulighed for at møde potentielt fremtidige medarbejdere. De ledige kan se jobbet an, og man kan se dem an og meget mere præcist hjælpe til med varig beskæftigelse. Det er en win-win-ordning.

Uddannelse er nøglen til fremtiden

Forventninger og krav til velfærden bliver ikke mindre. Tværtimod. Med jobrotation kan medarbejderne geares til fremtiden.

Fakta

Jobrotation

Jobrotation blev indført i 2007 og frem til 2014 blev ordningen en god måde at uddanne ufaglærte FOA-medlemmer til bl.a. pædagogisk assistent, social- og sundhedshjælper og service-assistent. På grund af misbrug på det private område, blev muligheden for at tage erhvervsuddannelser stoppet i 2014.

Men i forbindelse med ønsket om at opgradere den generelle uddannelsesindsats, er der fra 1. 8.2020 igen, som en forsøgsordning, åbnet for erhvervsuddannelser som EUV1 forløb, frem til årsskiftet 2022/2023. Jobrotation er udgiftsneutral for arbejdsgiveren og indebærer at både medarbejderen og jobrotationsmedarbejderen får overenskomstmæssig løn.

Forventninger til kvaliteten af den offentlige velfærd stiger både politisk og blandt borgerne. Det stiller krav til arbejdsgiverne, som i det daglige har ansvaret for velfærden og til de medarbejdere, der er garanter for, at der er kvalitet i opgaveløsningen. Hvis man skal være parat til at møde nye, indimellem ukendte udfordringer og udvikle effektive opgaveløsninger, er uddannelse nøglen.

Ønsket om et generelt uddannelsesløft er baggrunden for genindførelsen af muligheden for erhvervsuddannelser som en forsøgsordning frem til årsskiftet 2022/2023. Erfaringerne har nemlig vist, at jobrotation er et effektivt værktøj, der med sine varierede funktioner løser flere af de udfordringer, offentlige arbejdsgivere står med. Det gælder i forhold til at sikre, at ufaglærte medarbejdere har de nødvendige kompetencer og den jobtilfredshed, fastholdelse af dygtig arbejdskraft forudsætter. Samtidig vil meningsfulde forløb for ledige give større muligheder for at løfte dem ind på arbejdsmarkedet og dermed styrke rekrutteringsgrundlaget og imødekomme fx det generationsskifte, der i disse år også kan være en udfordring for de offentlige arbejdsgivere.



Udgiftsneutral win-win

Jobrotation er udgiftsneutral for arbejdsgiveren og både medarbejdere og jobrotationsmedarbejdere får overenskomstmæssig løn under forløbet.

En af de store barrierer for at styrke uddannelsesniveaue er økonomien. For medarbejderne er økonomisk sikkerhed afgørende for, om der reelt er mulighed for at dygtiggøre sig. Overenskomstmæssig løn er derfor et vigtigt springbræt for motivationen. Jobrotationen er udgiftsneutral for arbejdsgiveren og både medarbejderen og den ledige, der ansættes som jobrotationsmedarbejder, får overenskomstmæssig løn.

Medarbejder i uddannelse

Arbejdsgiveren får pr. ansat på uddannelse 192,82 kr. i timen (2021-niveau), mens han eller hun fx tager en EUV 1 til pædagogisk assistent eller social- og sundhedshjælper.

Jobrotationsmedarbejdere

Jobrotationsmedarbejderen ansættes på overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, men optjener ikke ret til dagpenge under ansættelsen. Hvis ansættelsen ikke er på fuld tid, er der mulighed for at søge supplerende dagpenge.

Ansættelsen skal som minimum være på 10 timer om ugen i 9 måneder. Strækker studiet sig herudover, kan arbejdsgiveren aftale med jobcentret, at jobrotationsmedarbejderen herefter fortsætter som vikar på ordinære vilkår. Arbejdsgivere kan søge AUB-lønrefusion på op til 5.000 kr. for den del af uddannelsen, der er uden rotationsydelse.

Citat

Liselotte Kjærup-Nielsen, 59 år
rengøringstekniker, Aalborg

At få fuld løn under uddannelsen, betyder alt. Jeg er et voksent menneske med forpligtelser, og havde jeg skullet tage en uddannelse på en SU ... Ja, så var jeg ikke kommet af sted.

Tilpasset behov og arbejdsplads

Jobrotation er et fleksibelt redskab, som kan geares til den enkelte arbejdsplads' behov og ønsker.

Der findes ingen facitliste til, hvordan et jobrotationsprojekt skal se ud. En af styrkerne er netop, at jobrotationen kan tilpasses og dimensioneres efter arbejdspladsens eller arbejdsområdets aktuelle behov. Ordningen kan bruges i forhold til at uddanne enkeltpersoner eller motivere medarbejdere til yderligere videreuddannelse gennem mindre kursusforløb. Men jobrotation er især velegnet til gennem større projekter at løfte en enkelt faggruppe og fx

- bredt at hæve hygiejneindsatsen.
- sikre kvaliteten på daginstitutionsområdet.
- nedbringe et stigende antal af ikke-faglærte på social- og sundhedsområdet.
- styrke rekrutteringsmulighederne.

Hvem kan få uddannelse?

Det er medarbejdernes uddannelsesniveau, der afgør, om de kan få en erhvervsuddannelse via jobrotationsordningen.

Følgende medarbejdere kan få uddannelse med jobrotation:

- Medarbejdere, der er ufaglærte og faglærte eller har en videregående uddannelse på kort eller mellemlangt niveau, kan deltage i jobrotationen.
- Medarbejdere med en lang videregående uddannelse [kandidatuddannelse eller anden uddannelse på samme niveau] kan ikke deltage i jobrotationen, med mindre de ikke har brugt uddannelsen indenfor de seneste 5 år.
- Medarbejderen der har været ordinært ansat i mindst 3 måneder kan deltage i jobrotation.

Se ellers i faktaboksen på næste side, om betingelserne for at blive optaget på en erhvervsuddannelse som EUV1 forløb.

Hvem kan passe arbejdet imens?

Forudsætninger for at blive ansat som rotationsmedarbejder er, at den ledige opfylder et af nedenstående kriterier:

- Er ledig dagpengemodtager med sammenlagt ledighedsperiode på mindst 3 måneder [Gælder foreløbigt indtil 31.12.2021].
- Er jobparat kontanthjælpsmodtager og har modtaget kontanthjælp, starthjælp eller hjemsendelsesydelse i en sammenhængende periode på mindst 3 måneder.
- At rotationsvikaren ikke kan ansættes på den arbejdsplads, hvor han eller hun senest var ansat i **ordinær** beskæftigelse.

Den ledige skal ikke have et bestemt uddannelsesniveau.

Citat

Bitten Bjerregaard, 48 år
pædagogisk assistent Skanderborg

Jeg havde ikke gået i skole i hundrede år. Så jeg var da smaddernervøs. Magter jeg det? Men det er det bedste, jeg har gjort for mig selv nogensinde. At få lov at fordybe sig hundrede procent, suge til sig hele dagen, det er bare så givende. Man lærer at lære. Det giver så meget mening.



Skal projektet blive en succes, er det vigtigt at sikre sig, at de ledige, der ansættes som jobrotationsmedarbejdere, er nøje udvalgte. Det er jobcentrets ansvar at sikre sig, at den ledige passer til arbejdet, og det er arbejdspladsen, der som ved enhver anden ansættelse bestemmer, hvem der skal ansættes. Jobrotationsmedarbejderne er at betragte som en ordinært ansat medarbejder på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår.

Gevinsten er stor

Og gevinsterne ved et jobrotationsprojekt er mange. Arbejdsgiveren får opkvalificerede medarbejdere, der kan løse fremtidens opgaver samt et stærkere rekrutteringsgrundlag. Medarbejderne får uddannelse, større faglighed og flere muligheder, og for de ledige betyder reel arbejds- erfaring netværk og perspektiv i form job eller uddannelse.

Fakta

Uddannelse

Medarbejderen kan med den midlertidige jobrotationsordning gennemføre en erhvervsuddannelse tilrettelagt som euv1. Det vil sige, at det er en erhvervsuddannelse for voksne, hvor den voksne får merit for praktikken og evt. andre realkompetencer. Medarbejderen skal have minimum 2 års relevant erhvervs erfaring. I reglerne for den enkelte uddannelse [uddannelsesbekendtgørelserne, bilag 1] fremgår det, hvilke krav der på de enkelte områder kræves for at kunne gennemføre uddannelsen som EUV1-elev. For at kunne optages som EUV1-elev på social- og sundhedshjælperuddannelsen, skal den voksne fx have erhvervs erfaring fra hjemmeplejen og plejecentre.

Det er et krav, at ansøger kan dokumentere erfaring med følgende jobfunktioner:

- erfaring fra flere vagtlag med hovedvægt på dagvagt
- væsentlig arbejds erfaring med pleje- og omsorgsopgaver
- i arbejdsfunktioner have indgået i team
- i arbejdsfunktioner have indgået i faglig sparring.

Erhvervs erfaringen medregnes, hvis erfaringen er erhvervet indenfor de seneste 4 år før.

Vikaren

Vikaren kan forud for selve ansættelsen som jobrotationsvikar fagligt introduceres til faget. Indenfor alle områder er der kursuspakker, en samling af AMU-kurser, som giver den voksne en faglig introduktion.



Sådan kan det gøres

Samarbejde fra idé til efterbeløb sikrer, at kursen holdes og resultatet lever op til forventningerne.

Hvert eneste jobrotationsprojekt er specielt og afspejler de behov, der er for uddannelse på arbejdspladsen. Initiativet udspringer som regel fra en helt konkret udfordring. Det kan være, at man har mange ufaglærte i omsorgen og plejen eller på daginstitutionerne, eller at man fx ikke formelt lever op til politiske krav om uddannet personale, fx serviceassistenter på sygehusene eller fagligt uddannet teknisk personale på skolerne eller andre offentlige institutioner.

I fællesskab

Fælles for alle jobrotationsprojekter er dog, at de består af flere faser, som hver især kræver, at man har øjet på bolden, hvis projektet skal blive en succes.

Når idéen er født følger

- etableringsfase
- opstartsfasen
- planlægningsfase
- driftsfase for rotationsmedarbejder
- driftsfase for faste medarbejdere
- afslutning.

I alle faser er samarbejdet en hjørnesten. Et gennemarbejdet oplæg udformet i fællesskab mellem arbejdsgiver, FOA-afdeling og jobcenter er den sikreste vej til en effektiv proces og et godt resultat. Som arbejdsgiver kan man kontakte den lokale FOA-afdeling, som sammen med tillidsrepræsentanten kan være med til at præsentere idéen for og motivere medarbejderne, skruer projektet sammen, sikre organisation og drift, så indsatsen er forankret hele vejen.

Tillid og medejerskab skaber succes

Erfaringerne viser, at tillid og tryghed vokser med medinddragelse og et højt informationsniveau.

Selvom et tilbud om uddannelse med løn og jobsikkerhed bagefter kan synes som en oplagt chance alle erfarne ufaglærte medarbejdere bør tage mod med kyshånd, viser erfaringer, at ikke alle kaster sig ind på skolebænken. Det kræver mod og opbakning at starte uddannelse i moden alder, og det er vigtigt at skabe tillid og motivere de medarbejdere, der skal på uddannelse. Også i forhold til de medarbejdere, der bliver tilbage og skal klare de daglige opgaver, mens kollegerne uddanner sig, er tryghed essentielt. For hvad betyder det, at man skal undvære gode kolleger og i en længere periode arbejde sammen med ukendte jobrotationsmedarbejdere – 'Kan man nu varetage opgaverne?'

Fra utryghed til ejerskab og trivsel

Der er travlt på de offentlige arbejdspladser, og hverdagen i daginstitutioner, ældreplejen og på sygehusene er ofte presset. Også for arbejdsgiveren kan udsigten til et stort uddannelsesprojekt virke tidskrævende og besværligt.

Nøglen til den utryghed, der kan opstå på mange planer, er medejerskab. Erfaringen viser, at et jobrotationsprojekt går bedre, og resultaterne bliver tydeligere, når de ansatte sammen med tillidsfolk er med fra starten, når behovet, projektet og forventningerne formuleres.

Det benarbejde, der skal gøres for at motivere medarbejdere, der ikke elsker skolebænken, kommer dog godt igen, når medarbejdere er

medinddraget, velinformerede og på denne måde bidrager til at forbedre deres egne arbejdsforhold/arbejdsplads.

Information

Viden og forventningsafklaring avler motivation og tillid. Tillidsfolk og lokale afdelinger er klædt på til at være arbejdsgiverens sparringspartnere, når jorden skal gødes, projektet formuleres og sparkes i gang. De kan også være med til at holde de gode intentioner på sporet undervejs.

God planlægning og et højt informationsniveau giver tilslutning og accept hos medarbejderne og sikrer, at der er tilstrækkeligt med jobrotationsmedarbejdere, der kan varetage opgaverne, mens en medarbejder er på uddannelse. Desuden skal rotationsmedarbejderen sikres introduktionskurser, så de kan leve op til opgaven og senere kan bruge ansættelsen som et springbræt ind på arbejdsmarkedet eller i et uddannelsesforløb.

Både for den enkelte arbejdspladsen og samfundet kan opkvalificering via jobrotation således blive en trædesten til en kvalificeret arbejdsstyrke i en god organisation.

Vi har prøvet det før

Erfaringer med jobrotation viser, at uddannelse til medarbejderne koblet med meningsfuld beskæftigelse til ledige virker, når projektet og samarbejdet er velforberedt.

Jobrotation har været afprøvet før og med stor succes. Erfaringerne viser, at jobrotation er vejen til

- bedre kvalitet i opgavevaretagelsen
- hurtig opgavevaretagelse med større fleksibilitet
- gladere og mere tilfredse medarbejdere
- større og mere solidt rekrutteringsgrundlag
- nye farbare veje ind på arbejdsmarkedet for ufaglært arbejdsløse
- nye uddannelsesperspektiver for ledige ufaglærte
- et samfundsløft med en kvalificeret arbejdsstyrke, der kan tackle ventede og uventede udfordringer.

Indsatsen for at hæve uddannelsesniveauet i den offentlige sektor ved hjælp af jobrotation virker, når

- den er forberedt grundigt
- samarbejdet er veldefineret
- medarbejderne er motiverede
- ansatte og tillidsvalgte fra starten er inddraget
- informationsniveauet er højt
- projektet er forankret undervejs
- der fra start er en plan for udkommet og opfølgning af indsatsen.

Gevinsten er stor

Gevinsten er stor for alle parter. Arbejdsgiverne får kvalifikationer, der skal til for at løse nuværende og fremtidige opgaver. Medarbejderne får uddannelse, mere faglighed og flere jobmuligheder. De ledige får meningsfuld afprøvning, netværk og adgang til arbejdsmarkedet eller uddannelse.

... og helt overordnet er jobrotation et værktøj, der styrker kvaliteten i samfundets velfærd.

Citat

Rengøringstekniker Liselotte Kjærulf
rengøringsenheden, ældreforvaltningen Aalborg

At det var et jobrotationsprojekt betød, at vi ikke havde dårlig samvittighed. Afløsere passede vores job, så der var ikke noget pres i form af opgaver, der ikke blev udført, og ingen af vores kolleger skulle løbe hurtigere på grund af os.

En indsats – mange resultater

Jobrotation

Regeringen har som noget nyt, åbnet for at der kan sikres erhvervsuddannelse gennem jobrotationsordningen. Med pjecen her, præsenterer vi jobrotationsredskabet, og med udgangspunkt i de mange positive erfaringer FOA har fra brug af ordningen, gennemgås hvordan den i praksis vil kunne være en løsning på det rekrutterings- og uddannelsesbehov der er i mange kommuner og regioner.

I øvrigt er vi helt enige i ministerens vurdering af jobrotationsordningen:

”Det er i mine øjne sund fornuft at ledige og ufaglærte medarbejdere i en periode kan ’bytte plads’, så den ledige får mulighed for at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet, mens den ufaglærte medarbejder så kan få sig en erhvervsuddannelse. Det giver i vores øjne mening i en tid, hvor virksomhederne efterspørger faglærte, og hvor vi samtidig skal sikre, at ufaglærte får kompetencer til at klare sig på et arbejdsmarked under hastig forandring.”

Beskæftigelsesminister

Peter Hummelgaard (ved fremlæggelse af beslutningen 2019)



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.