

Jobrotation

Vejen til uddannelse for ufaglærte
i Social- og Sundhedssektoren



Indhold

Et løft til fagligheden	3
Til gavn for alle	4
Fleksibelt værktøj	4
Faglighed til medarbejderne	5
Perspektiv til ledige medlemmer	5
Kvalifikationer til arbejdsgiveren	5
Ro i maven og i pengepungen	6
Medarbejder i uddannelse	6
Jobrotationsmedarbejdere	6
Hvem kan få uddannelse?	6
Hvem passer arbejdet imens?	6
De vigtige jobrotationsmedarbejdere	6
Godt begyndt er halvt fuldendt	9
Motivation og information	9
Fælles ansvar i en styregruppe	9
Forankring med en projektleder	9
Projektets faser	10
Idéoplæg	10
Opstart	10
Planlægning	11
I gang med uddannelse	11
Nye kompetencer	11
Nye forløb	11

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

Et løft til fagligheden

Med jobrotation kan man løfte et helt fag og styrke kvalitet, faglighed og jobsikkerhed indenfor omsorg og pleje.

Der stilles stadig flere krav til kvaliteten af ældreomsorg og -pleje. Og samtidig med at der bliver flere og dermed også mere plejekrævende ældre, indebærer organiseringen i sygehusvæsnet også, at andelen af ældre med fx kroniske sygdomme, som skal plejes hjemme, stiger. Der mangler faglærte hænder til at klare opgaver med stigende kompleksitet. I øjeblikket er 20 %, altså hver femte af medarbejderne indenfor social- og sundhedsområdet uden faglig uddannelse, og andelen er steget i løbet af de seneste 5 år. I løbet af de næste 10 år vil over 25 % af det nuværende personale uden gå på pension på grund af alder. Skal arbejdsgivere og medarbejdere leve op til de forventninger, både politikere og befolkning har til velfærden, er der derfor brug for faglig opgradering. Med jobrotationsordningen, der er genindført i sin oprindelige form som forsøgsordning frem til 2023, er det allerede nu muligt at tilbyde medarbejderne en EUV1 til social- og sundhedshjælper.

Jobrotation blev indført i 2007, men ordningen blev begrænset i 2014 på grund af misbrug. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard har nu fjernet begrænsningerne på en ordning, som har mange styrker, fordi den er

- udgiftsneutral for arbejdsgiveren
- medarbejderen kan tage uddannelse med fuld løn
- rotationsmedarbejderen ansættes på ordinære vilkår.

Den helt store motivation for arbejdsgiveren er, at jobrotation er udgiftsneutral og indebærer, at en hel medarbejdergruppe hurtigt vil kunne opkvalificeres, så kompetencer indenfor omsorg og pleje svarer til behov og efterspørgsel. Samtidig styrkes også rekrutteringsgrundlaget, fordi ledige kan prøve kræfter med et konkret arbejdsområde i ordinær beskæftigelse over en længere periode.

Citat

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister

et er i mine øjne sund fornuft at ledige og ufaglærte medarbejdere i en periode kan 'bytte plads'. 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.

Fakta

Fremtiden kalder de faglærte

Om 10 år vil 28 % af de nuværende social- og sundhedshjælpere og -assistenter være gået på pension som følge af alder. Det svarer til 23.000 personer. Dertil kommer de medarbejdere, der forlader faget på grund af nedslidning og lignende. Denne andel har de seneste 5 år været på lidt over 5 %.

Til gavn for alle



Kvalitet i opgaveløsningen, kvalifikationer og jobsikkerhed til social- og sundhedsassistenter og meningsfuldt perspektiv for ledige.

Jobrotationsordningen er helt generelt en enestående mulighed for at styrke uddannelsesindsatsen og rekrutteringen indenfor FOAs fagområder. Dygtige og engagerede medarbejdere lægger hver dag en kæmpeindsats i velfærden og bidrager med uundværlige kompetencer. Men mange er ufaglærte og har ikke papir på det, de kan. Krav til faglig kvalitet venter i horisonten, når vi ser det stigende antal ufaglærte indenfor ældreområdet. Det er derfor en udfordring for jobsikkerheden, og der er aktuelt et stort behov for at løfte uddannelsesniveaue hos FOAs medlemmer.

Fleksibelt værktøj

Blandt styrkerne ved jobrotationsordningen er, at den er et fleksibelt værktøj, der kan tilpasses og dimensioneres efter den enkelte arbejdsplads behov. Jobrotation kan således både bruges til at tilbyde enkeltpersoner en faglig uddannelse eller opfylde behovet for videreuddannelse via kurser. Men ordningen er især velegnet til større projekter, hvor man indgår

aftale med arbejdsgiver/kommune om en samlet indsats i forhold til fx at sikre, at ufaglærte social- og sundhedsmedarbejdere får en uddannelse og kan være medspillere i en fremtid, der har fokus på fagligt uddannet personale på arbejdspladserne.

Faglighed til medarbejderne

For de medarbejdere, hvor økonomien har været en forhindring for at tage en uddannelse, er jobrotation en god løsning. De behøver heller ikke være bange for, at kollegerne kommer til at løbe stærkere, fordi de har valgt uddannelse til. For mens medarbejderne er på uddannelse, afløses de af en rotationsmedarbejder, som ansættes på overenskomstmæssige vilkår. Uddannelse styrker fagligheden og betyder, at medarbejderne får

- papir på det, de kan
- et mere varieret arbejde og mere ansvar
- større jobsikkerhed
- flere muligheder på arbejdsmarkedet.



Perspektiv til ledige medlemmer

Ansættelse som jobrotationsmedarbejder åbner døren til arbejdsmarkedet for ledige medlemmer. Den ledige optjener ikke dagpengereguleringen, men med en længerevarende ansættelse i stedet for endnu et aktiveringsforløb får både arbejdsplads og den enkelte ledige reel mulighed for at vurdere, om fremtidens beskæftigelse ligger her. Den ledige får

- erfaring med konkrete arbejdsopgaver indenfor et fagområde
- ansættelse som ordinær medarbejder med overenskomstløn
- mulighed for at skabe kollegiale netværk
- perspektiv i form af beskæftigelse eller uddannelse.

Kvalifikationer til arbejdsgiveren

For arbejdsgiveren er ordningen som nævnt udgiftsneutral, og derfor er jobrotation også en enestående mulighed for at få et nødvendigt nu og her-kompetenceløft i tilbuddene, samtidig med at kvaliteten i rekrutteringsgrundlaget styrkes.

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.

Ro i maven og i pengepungen

Udgiftsneutral for arbejdsgiveren, overenskomstmæssig løn til medarbejderen på uddannelse og jobrotationsmedarbejderen, der vikarierer.

Den primære grund til at jobrotation er velegnet til så mange formål, er den økonomiske model. Ordningen belaster ikke det kommunale budget. Medarbejderen behøver ikke bekymre sig, om hvorvidt familien nu kan klare sig på en SU eller elevløn, og den ledige, der skal vikariere, får ordinær løn og en krog i fremtidig beskæftigelse og økonomisk sikkerhed.

Medarbejder i uddannelse

Arbejdsgiveren får pr. ansat på uddannelse 192,82 kr. i timen [2021-niveau], mens medlemmet fx tager en EUV1 til Social- og Sundhedshjælper.

Jobrotationsmedarbejdere

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

- Ansættelsen skal som minimum være på 10 timer om ugen.
- Vikaren kan højst være ansat i samme rotationsvikariat i 9 måneder.
- Strækker studiet sig herudover, kan arbejdsgiveren ansøge om AUB-lønrefusion på op til 5.000 kr. for den del af uddannelsen, der er uden rotationsydelse. Dermed vil den samme jobrotationsvikar kunne dække hele perioden.

Hvem kan få uddannelse?

Det er medlemmernes uddannelsesniveau og erhvervs erfaring, der afgør, om de kan få en erhvervsuddannelse. Følgende forudsætninger gælder:

- Medarbejdere, der er ufaglærte og faglærte eller har en videregående uddannelse på kort eller mellem-langt 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 inden for de seneste 5 år.
- En erhvervsuddannelse [EUV1] på meritvilkår, kræver 2 års erhvervs erfaring indenfor området.
- Medarbejderen skal have været ansat i mindst 3 måneder før jobrotationens start.

Hvem passer 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.
- Den ledige skal ikke have et bestemt uddannelsesniveau og kan fx godt have en længere uddannelse.

De vigtige jobrotationsmedarbejdere

Erfaringer fra tidligere jobrotationsforløb viser, at jobrotationsmedarbejderne er afgørende for, at man får succes med projektet. Et større jobrotationsforløb stiller ikke kun krav til de medarbejdere, der skal på uddannelse, men også til kollegerne, der bliver tilbage. For begge grupper er det vigtigt, at der er hænder nok, og at vikaren magter arbejdet. Det er arbejdspladsen, der som ved enhver anden ansættelse bestemmer, hvem der skal ansættes. Men rekruttering af jobrotationsmedarbejdere er en vigtig opgave for FOA, som i samarbejde med a-kassen skal sikre sig, at den ledige passer til arbejdet. Rekrutteringen skal desuden allerede på idéplanet være korrekt dimensioneret, så man ikke 'løber tør' for vikarer undervejs.





Godt begyndt er halvt fuldendt

Planlægning, motivation, medinddragelse og forankring er basis for en succesfuld jobrotation.

Om et jobrotationsprojekt bliver en succes, afhænger i høj grad af god planlægning fra idé til afslutning. Og i denne proces, spiller FOAs afdelinger en helt central rolle i forhold til at sparke projektet i gang, udarbejde et idéoplæg, holde det på skinner og sørge for at resultatet bliver til gavn for alle involverede. Information, motivation medinddragelse og forankring er nogle af nøgleordene for et godt idéoplæg.

Motivation og information

Selvom medlemmerne ikke belastes på pengepungen, mens de er på uddannelse, er det alligevel ikke alle, der bare tager imod muligheden med kyshånd. Mange har dårlige erfaringer fra skoletiden og er usikre på, om de kan klare kravene. Det kan også være en stor omvæltning at skifte en velfungerende dagligdag ud med noget uvist. Og kan man undværes, hvad siger børnene, forældrene, kollegerne og familien?

Derfor er et højt informationsniveau afgørende for, om projektet bliver en succes. Afdelingerne har sammen med tillidsrepræsentanten et stort ansvar for at motivere både de medlemmer, der skal på uddannelse, og dem der bliver tilbage i hverdagen. Allerede i forbindelse med idéoplægget til et jobrotationsprojekt skal eventuelle betænkeligheder og spørgsmål afklares, så alle kan overskue deres egen situation i den aftale, der skal indgås med kommunen. Erfaringerne viser, at medinddragelse og ejerskab er vejen til et godt forløb og det ønskede resultat.

Fælles ansvar i en styregruppe

Udover en konkret plan for informationsindsatsen, skal forankringen, også allerede i det idéoplæg der skal forhandles, sikres i form af en styregruppe. Styregruppen har det overordnede ansvar for projektets økonomi og forløb. Den skal følge projektet, skabe enighed mellem de involverede interessenter fx medarbejdere, ledelse, uddannelsesinstitution, jobcenter, faglige organisationer, sikre at der er en fælles ansvarlighed og at problemer, der måtte opstå undervejs, løses. Det skal aftales, hvor tit man mødes, og i styregruppen er FOA eller tillidsrepræsentanten garanten for, at der hele tiden er en åben kommunikation med medlemmerne, både dem der er på uddannelse, jobrotationsmedarbejderne og kollegerne.

Forankring med en projektleder

I forbindelse forhandlingerne om idéoplægget skal det også besluttes, hvordan projektet skal ledes i det daglige. En projektleder skal styre det samlede projekt, så det kommer i mål med de resultater, der er aftalt. Overholdelse af tidsfrister og kvalitetsniveau er centrale opgaver, men en af projektlederens vigtigste opgaver er, at holde motivationen oppe og sørge for et højt informationsniveau, så alle deltagere hele tiden er med i forløbet. Hvis projektlederen er ekstern, kan det være en stor hjælp, at der udpeges en kontaktperson på den enkelte arbejdsplads, som kan hjælpe projektlederen med oplysninger og sikre kontinuiteten.

Projektets faser

Snor i projektet - fra idé til kompetencerne tages i brug.

FOAs afdelinger og de aktive tillidsrepræsentanter spiller centrale roller i forhold til et jobrotationsprojekt. De er garanter for, at der sikres en aftale, hvor der er opsat mål for indsatsen, en plan for gennemførelsen, og at det er helt klart, hvad der skal ske bagefter. Hvad betyder uddannelsen for medarbejderen i form af mere ansvar, andre arbejdsopgaver, højere løn? Og er der en plan for rotationsmedarbejderens fremtid fx i form af et uddannelsesstilbud. Det er vigtigt at prioritere tid på at inddrage alle faser, så projektet ikke havner i uforudsete problemer, at man fx har sikret sig en tilstrækkelig dimensionering af ledige til opgaven som jobrotationsmedarbejder, og at det er aftalt og skrevet ned, hvad uddannelsen betyder for medarbejderen i forhold til fx arbejdsopgaver og løn.

Idéoplæg

Idéoplægget er det arbejdsblad, der beskriver jobrotationen. Det skal tilpasses de aktuelle behov og forudsætninger i kommunen, og der skal være mulighed for tilpasninger undervejs, hvis forudsætningerne ændres.

Opstart

I forhandlingerne med baggrund i idéoplægget aftales fx

- budgettet
- kommunikationen forud og undervejs
- hvordan man sikrer projektledelse
- medinddragelse undervejs
- hvordan medarbejderne, der har taget en uddannelse, kan bruge de nye kompetencer, når de kommer tilbage på arbejdspladsen

- hvordan jobrotationsmedarbejderen geares til opgaven med eventuel opkvalificering.

Planlægning

Når idéoplægget er aftalt, skal projektet planlægges i detaljer med tids- og handleplaner, uddannelsesaftaler, rulleplaner for kursusforløb, kompetenceafklaring og ansættelse af jobrotationsmedarbejdere.

I gang med uddannelse

Når formalia er på plads, skal medarbejderne på uddannelse. Måske skal nogle af dem først igennem et studieforbereende forløb afhængigt af deres kompetencer. Undervejs skal der være mulighed for, at medarbejderne kan få afklaret spørgsmål og hjælp til at løse problemer, der måtte opstå, ligesom det kan være en god idé at oprettet lektiecaféer eller lignende, hvor man kan hente støtte og diskutere eventuelle udfordringer.

Nye kompetencer

Når medarbejderen vender tilbage til jobbet med nye kompetencer, skal de i brug. En forventningsafklaring tidligt i forløbet – både i forhold til arbejdspladsen og den enkelte medarbejder – gør det lettere for alle at få det maksimale ud af indsatsen. I forhold til rotationsmedarbejderen ligger der måske allerede en aftale med tilbud om uddannelse eller kurser.

Nye forløb

Erfaringsopsamlingen er god at have ved hånden, hvis der skal planlægges nye jobrotationsforløb. Selvom det umiddelbart kan synes bøvlet og ressourcekrævende at gennemføre et jobrotationsforløb, bliver det næste forløb erfaringsvist lettere.

FOA har udgivet håndbogen 'Brug jobrotation aktivt', som i detaljer gennemgår overvejelser og gennemførelse af jobrotation. Den kan fås i alle FOA-afdelinger.

Fakta

Betingelser og økonomi

Arbejdsgiveren

Arbejdsgiveren skal ansætte ledige på dagpenge eller kontanthjælp mv. som vikarer for de medarbejdere, der skal deltage i uddannelse.

Arbejdsgiveren betaler sædvanlig løn til medarbejderen og overenskomstmæssig løn til vikaren mod at få en jobrotationsydelse, der i 2021 udgør 192,82 kr. pr. time.

Medarbejderen

Medarbejderen skal opfylde et krav om forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren i mindst 3 sammenhængende måneder umiddelbart inden starten på rotationsuddannelsen. Der skal være tale om forudgående ansættelse på almindelige løn- og arbejdsvilkår. Ufaglærte og faglærte samt medarbejdere, der har en videregående uddannelse på kort eller mellemlangt niveau, kan deltage i jobrotationen. Medarbejdere med en lang videregående uddannelse kan kun deltage, hvis de ikke har brugt deres uddannelse indenfor de seneste 5 år, og uddannelsen derfor er forældet.

Vikaren

Vikaren skal forud for ansættelsen have været ledig på dagpenge eller kontanthjælp mv. i mindst 3 måneder. Man kan ikke ansættes som rotationsvikar på den arbejdsplads, hvor man senest var ansat i ordinær beskæftigelse. Samme arbejdsplads afgrænses af P.nr. [arbejdspladsadresse].

Vikaren skal ansættes på almindelige løn og arbejdsvilkår og kan højst være ansat i samme vikariat i 9 måneder.

Som ansat i et rotationsvikariat optjener man ikke retigheder i dagpengesystemet.

Man kan som ledig frit afslå et tilbud om et rotationsvikariat, og vikaren kan uden dagpengemæssige konsekvenser ophøre undervejs i vikariatet.

Jobcentret

Jobcentret er den bevilgende myndighed i jobrotationsprojekter og skal påse, at arbejdsgiveren, medarbejderen, vikaren og rotationsuddannelsen opfylder lovens betingelser.



Jobrotation

Vejen til uddannelse for ufaglærte i Social- og Sundhedssektoren

Regeringens forbedring af jobrotationsordningen gælder frem til 31.12.2022, hvor der kommer en samlet reform af uddannelsesmulighederne for ledige. Vi forventer at ordningen bliver permanent, hvilket vil blive lettere hvis vi også i FOA udnytter ordningen. Med pjecen her lægger vi op til at sektoren lokalt diskuterer muligheder og behov for lokale jobrotationsforløb. Primært for at sikre vores medlemmer uddannelse og bidrage til en styrket rekrutteringsindsats. Men også for at fastholde og udvikle ordningen.

Ellers er FOA helt enig med ministerens udtalelser om fordelene ved ordningen:

”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

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

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 – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.