



Hvad koster det en offentlig arbejdsgiver i danske regioner at have en medarbejder inden for rengøringsområdet på uddannelse?

Forklaring og kommentarer til regnearkets eksempler på uddannelse af rengøringsassistenter

RTLN/3F OK 2011–2013: Rengøringsassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever

Forklaring og kommentarer til regneeksemplerne RTLN/rengøring

Overenskomstens og uddannelse

Den årlige MUS-samtale er den anledning, som overenskomsten giver den enkelte rengøringsassistent til at drøfte planer for efteruddannelse og jobudvikling med ledelsen. Her aftaler man, hvilke udviklingsmål, der skal være for rengøringsassistenten det kommende år.

Uddannelse – billigere end mange tror

For regionen er uddannelse en investering i kvalitet, kompetencer og konkurrenceevne at efteruddanne sine medarbejdere. Og med de offentlige forsørgelsesordninger, der er knyttet til de forskellige typer uddannelse, har regionerne vældigt gode økonomiske vilkår for at efteruddanne deres medarbejdere.

Faktisk har det aldrig været så favorabelt for regionen at satse på uddannelse, som det er i øjeblikket. Det vil fremgå af eksemplerne, at det i mange tilfælde er billigere at satse på uddannelse end at lade en medarbejder forsætte med arbejdet som sædvanligt, dvs. regionen som arbejdsgiver tjener penge på at sende sine folk på kursus, og regionen får nogle meget mere kompetente medarbejdere.

Eksempler på kurser og erhvervsuddannelse for rengøringsassistenter

I regnearket finder du 15 eksempler på, hvad det koster regionen at sende en medarbejder på uddannelse:

- Nogle af eksemplerne handler om at give en rengøringsassistent mulighed for at blive erhvervsuddannet serviceassistent eller rengøringstekniker.
- Andre handler om at have sin medarbejder på kortere kurser enten almene kurser for eksempel i læsning eller dansk som fremmedsprog eller rengøringsfaglige AMU-kurser.
- Sidst, men ikke mindst kan du se eksempler med jobrotation, dvs. den ansatte er på uddannelse, mens en ledig ansættes som vikar til at udføre arbejdet i virksomheden.

Jobrotation findes i 2 forskellige økonomiske modeller:

1. Arbejdsgiveren ansætter den ledige som vikar med løntilskud noget af tiden, og på ordinære vilkår i resten af tiden. Løntilskudsperioden forbruger af den lediges dagpengere, derfor skal den være så kort som muligt. Det bør være en "noget for noget"-strategi, som sikrer at også den ledige får noget ud af ordningen.
2. Arbejdsgiveren ansætter den ledige som vikar med jobrotationsydelse. I denne model forbruger den ledige ikke af selve dagpengeperioden, men dog af referenceperioden, dvs. den samlede periode, de 3 år, indenfor hvilken, den ledige har ret til dagpenge i 2 år.

Du finder den reelle udgift ved at sammenligne

Når for eksempel et hospital ansætter en medarbejder, har hospitalet en udgift til hans eller hendes løn. Når hospitalet sender denne medarbejder på efteruddannelse, har hospitalet stadigvæk en udgift til medarbejderens løn. Hvis du sammenholder denne sædvanlige lønudgift med slutudgiften i regneeksemplet, kan du se, hvor meget det reelt koster hospitalet at efteruddanne en medarbejder.

Øversigt over de 15 regneeksempler, der viser økonomien for

1. en erfaren rengøringsassistent over 25 år, der tager serviceassistentuddannelsen som et voksenforløb, dvs. på 1 år
2. samme voksenforløb som i eksempel 1, her med ledig som vikar i skoleugerne (28 uger)
3. samme voksenforløb som i eksempel 1, her med ledig som vikar under hele uddannelsen (52 uger)
4. en ungdomselev over 18 år, der tager serviceassistentuddannelsen på ordinær tid, dvs. på 2 år
5. en vokselev over 25 år, der tager serviceassistentuddannelsen på ordinær tid, dvs. på 2 år
6. samme forløb som i eksempel 5, her med ledig som vikar i skoleugerne (43 uger)
7. en rengøringsassistent, der tager kursus i FVU-læsning, 2 uger
8. samme forløb som i eksempel 7, her med ledig som vikar i 2 uger
9. en rengøringsassistent, der tager 2 ugers kursus i AVU-dansk
10. samme forløb som i eksempel 9, her med ledig som vikar i 2 uger
11. en rengøringsassistent, der på 2 dage tager en IKV, individuel kompetencevurdering på AMU
12. en rengøringsassistent, der tager 3 ugers danskursus på AMU
13. samme forløb som i eksempel 12, her med ledig som vikar i de 3 uger
14. en rengøringsassistent, der tager grundlæggende rengøringskurser på AMU i 4 uger
15. samme forløb som i eksempel 14, her med ledig som vikar i de 4 uger

Vær opmærksom på valgmuligheden i eksemplerne med vokselever: Eksemplerne 1, 2, 3 og 5 drejer sig om rengøringsassistenter, der er fyldt 25 år, når de begynder på serviceassistentuddannelsen. For den gruppe elever kan arbejdsgiveren i 2012 vælge mellem at få enten voksenlærlingetilskud eller midler fra den såkaldte præmieordning. Det giver 2 forskellige slutbeløb i regnestykket, og begge to står nederst i regnearket som et "ENTEN – ELLER". Pointen er den, at man ikke kan få begge dele. Men valget er let, og i de kommenterede eksempler har jeg valgt den ordning, der giver mest.

Om lønnen til vokselever på serviceassistentuddannelsen

Jeg har lavet eksemplerne på baggrund af overenskomsterne. I eksempel 1, 2 og 3 har jeg valgt løntrin 17, fordi der er krav om mindst 2 års relevant erhvervs erfaring for at en rengøringsassistent kan tage erhvervsuddannelsen som serviceassistent som et voksenforløb på kun 1 år.

I hvert tilfælde skal I lokalt aftale det løntrin, som rengøringsassistenter med 2 års erfaring eller mere skal indplaceres på, mens de tager serviceassistentuddannelsen som vokselever. Det skal altid stå i uddannelsesaftalen.

Personer over 25 år, som ikke har 2 års relevant erhvervs erfaring, må tage uddannelsen på den sædvanlige tid (2 år) og med den vokselevlø, der er fastsat af overenskomsten for serviceassistenter og serviceassistentelever, p.t. løntrin 14.

Det er også vigtigt, at uddannelsesaftalen *indeholder en aftale om den overenskomst, rengøringsassistenten aflønnes efter, når hun eller han har afsluttet sin uddannelse som erhvervsuddannet serviceassistent*, og vender tilbage til arbejdspladsen.

Kommentarer til udvalgte eksempler:

Eksempel 1: Serviceassistentuddannelsen som voksenforløb

Serviceassistent på 1-årigt voksenforløb. Beregnet med en månedsløn for rengøringsassistenter på løntrin 17, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F 2011-2013.

Her tager vi udgangspunkt i en rengøringsassistent, der har mindst 2 års erfaring med rengøringsarbejde, og derfor vil være i stand til at gennemføre uddannelsen på et voksenforløb af 1 års varighed, hvoraf der er 28 ugers skole og 19 ugers praktik i virksomheden.

Sædvanlig udgift til fuld løn et år (uden evt. tillæg)	242.385,00 kr.
Faktisk udgift til voksenelevløn under uddannelsen (uden evt. tillæg), når diverse tilskud er trukket fra.	75.343,00 kr.

Eksempel 2: Serviceassistentuddannelsen som voksenforløb med ledig som vikar

Serviceassistent som 1-årigt voksenforløb for erfaren rengøringsassistent med ledig som vikar i 28 uger, dels med løntilskud, dels ordinært ansat. Beregnet med en månedsløn for rengøringsassistent på løntrin 17 og vikar på løntrin 14, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F 2011-2013.

Ligesom i eksempel 1 tager vi udgangspunkt i en rengøringsassistent, der har mindst 2 års erfaring med rengøringsarbejde. Derfor er hun eller han i stand til at gennemføre uddannelsen på kun 1 år, hvoraf der er 28 ugers skole og 19 ugers praktik i virksomheden. Dvs. samme økonomi som ovenfor. Og så ansætter vi en ledig som vikar i de 28 uger, serviceassistenteleven er på skole. Det betyder, at arbejdsgiveren er dækket ind med en vikar i de uger, eleven er på skole.

Sædvanlig udgift til fuld løn et år (uden evt. tillæg)	242.383,00 kr.
Faktisk udgift til løn under uddannelsen til både voksenelev og vikar (uden evt. tillæg), når diverse tilskud er trukket fra	138.197,82 kr.

Eksempel 4: Serviceassistentuddannelsen/ungdomselev

Viser hvor lidt det koster en arbejdsgiver at tage en ungdomselev på serviceassistentuddannelsen. Beregnet med en månedsløn for ungdomselever over 18 år, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F – 2011-2013

Arbejdsgiveren indgår en uddannelsesaftale med den unge med en varighed i alt 2 år, heraf 43 uger på skole og 51 uger i praktik i virksomheden. Med de nuværende offentlige tilskud vil det koste arbejdsgiveren i alt: **30.813,00kr. i 2 år**

Eksempel 6: Serviceassistentuddannelsen som ordinært forløb for voksenelev med ledig som vikar

Serviceassistent som ordinært 2-årigt forløb for en voksenelev og med ledig som vikar i 43 uger, dels løntilskud, dels ordinært ansat samt løn til voksenelev beregnet på løntrin 14, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F – 2011-2013

Her tager vi udgangspunkt i en rengøringsassistent, der ikke kan leve op til kravet om mindst 2 års erfaring med rengøringsarbejde, og som derfor må tage uddannelsen på normal tid, dvs. over 2 år. Der indgår 51 ugers praktik og 43 ugers skoleophold. Og så ansætter vi en ledig

som vikar i de 51 uger, serviceassistenteleven er på skole. Det betyder, at arbejdsgiveren er fuldt dækket ind med en vikar i de uger, eleven er på skole.

Sædvanlig udgift til fuld løn i to år (uden evt. tillæg)	462.214,08 kr.
Faktisk udgift til løn (uden evt. tillæg) i 2 år under uddannelsen til vokselev og vikar i 43 uger, når diverse tilskud er trukket fra.	344.420,39 kr.

Eksempel 9: AVU Dansk i 2 uger

AVU, almen voksenuddannelse. Udgiftsberegning for en offentlig arbejdsgiver, der sender sin rengøringsassistent på AVU Dansk i 2 uger. Beregnet med en rengøringsassistent, der har været ansat i 2 år, som er på løntrin 17, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F 2011-2013.

Her er en opstilling over hvad det koster en offentlig arbejdsgiver at sende sin medarbejder på kursus på VUC i to uger.

Sædvanlig udgift til fuld løn i to uger (uden evt. tillæg)	9.322,50 kr.
Faktisk udgift (løn + deltagerbetaling – SVU)	3.128,50 kr.

Eksempel 10: AVU Dansk med ledig som vikar

AVU, almen voksenuddannelse. Udgiftsberegning for en offentlig arbejdsgiver, der sender sin medarbejder på kursus i 2 uger m/ jobrotation mellem rengøringsassistent på løntrin 17 og vikar på løntrin 14 samt med jobrotationsydelse, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F 2011-2013.

Her har arbejdsgiveren og den ansatte samme behov for efteruddannelse, som i eksempel 13. Men arbejdsgiveren benytter sig af muligheden for at ansætte en ledig som vikar med jobrotationsydelse, mens hans fastansatte medarbejder er på kursus. Som du kan se, er det en rigtig god forretning rent økonomisk, samtidigt med at arbejdet bliver udført som sædvanligt.

Sædvanlig udgift til fuld løn i to uger (uden evt. tillæg)	9.322,50 kr.
Faktisk udgift til løn i 2 uger til både ansat i uddannelsen og vikar (uden evt. tillæg), når jobrotationsydelsen er trukket fra.	5.713,23 kr.

Eksempel 15: AMU's rengøringskurser i 4 uger med ledig som vikar

AMU's rengøringskurser i 4 uger m/ jobrotation mellem rengøringsassistent på løntrin 20 og vikar på løntrin 14 samt med jobrotationsydelse, gruppe 0, pr. 2. januar 2012 – OK/RTLN/3F 2011-2013.

Eksempelvis kan en medarbejder nå at tage alle disse kurser på 4 uger:

Arbejdsteknik	2 dage
Rengøringsmidler og overflader	3 dage
Redskaber og maskiner	2 dage
Mikrofibre	1 dag
Personlig planlægning og rengøringsplaner	2 dage
Grundlæggende rengøringshygiejne	1 dag
Sikkerhed og førstehjælp ved rengøringsarbejde	4 dage
Måling og vurdering af rengøringskvalitet	3 dage
Hygiejne på skoler og institutioner	3 dage

Hospitalet har ikke nogen økonomisk undskyldning for at undlade at sende samtlige sine medarbejdere på AMU's rengøringskurser. Opgaven går ud på at få organiseret forløbet sådan, at

de ansatte midlertidigt erstattes af vikarer, som ansættes med jobrotationsydelse. For at det skal blive en succes, bør også de ledige have fået AMU-kurserne, inden de bliver vikarer på hospitalet. Alt dette sker bedst i et samarbejde mellem hospitalet og 3F, a-kassen, jobcentret og erhvervsskolen.

Jobrotationsydelsen er indtil videre 100 % statsfinansieret, så hospitalet har ingen udgifter i den forbindelse.

Hospitalet får opkvalificeret sin/sine medarbejder/e, samtidigt med at en ledig bliver ansat som vikar med jobrotationsydelse. Jobrotationsydelsen sikrer, at arbejdsgiveren kan få udført sit arbejde, mens den ansatte er på kursus, og det sker til med en lavere lønudgift end sædvanligt. Den ledige får en opkvalificering (inden jobrotationen) og arbejds erfaring som vikar. Den ledige forbruger ikke af sin dagpengeret, mens vedkommende indgår i et jobrotationsforløb med jobrotationsydelse. Men der forbruges af referenceperioden (2 ud af 3 år), og der op tjenes ikke ny ret til dagpenge. Den ledige får løn i henhold til overenskomsten.

Sædvanlig udgift til fuld løn i fire uger (uden evt. tillæg)	19.509,68 kr.
Faktisk udgift til løn i 4 uger til både ansat i uddannelse og vikar (uden evt. tillæg), når jobrotationsydelsen er trukket fra.	14.431,14 kr.

Har du spørgsmål eller kommentarer, så kontakt susanne.wind@3f.dk