

Jobrotation - sådan



Hvordan kommer man i gang med jobrotation?
Hvilke regler gælder?
Hvad skal man være opmærksom på?

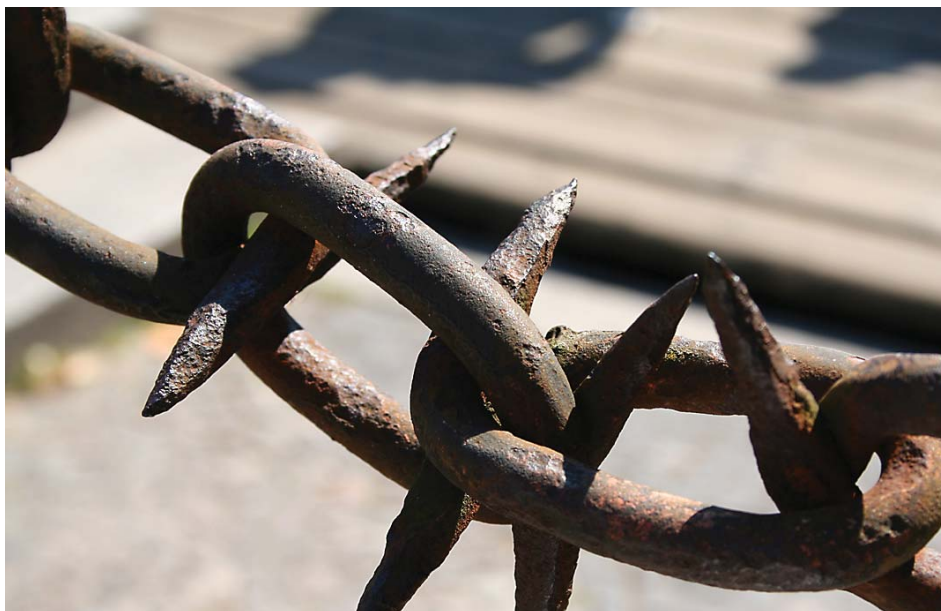
Nogle af disse spørgsmål kan du få svar på i denne pjece.



FAGLIG FÆLLES AKASSE

Bliv klædt på som tillidsrepræsentant til at indgå aftaler om jobrotation

Jobrotation defineres som en ordning, hvor en virksomhed sender ansatte på efteruddannelse og ansætter ledige som vikarer i perioden.



Fordele for virksomheden, ansatte og ledige

Jobrotation kan give mange og store fordele både for virksomheden, de ansatte og for den ledige, der er vikar for den ansatte.

Det er vigtigt, at jobrotationen tilrettelægges, så den er til gavn for alle parter.

Fordele for de ansatte

- Efteruddannes og opnår nye kompetencer
- Øger muligheden for at fastholde jobbet
- Øger "værdien" i virksomheden og i forholdet til andre virksomheder
- Øget arbejdsglæde og selvtillid.

Fordele for virksomheden

- Får opkvalificeret medarbejderne uden stor nedgang i produktionen
- Reducerer udgifterne til/omkostninger ved efteruddannelse
- Styrker rekrutteringsgrundlaget (vikarerne).

Fordele for de ledige/vikarerne

- Opnår nye kompetencer via opkvalificering og/eller job i virksomheden
- Får ofte ordinær ansættelse i forlængelse af jobrotationsprojektet
- Øger deres "værdien" gennem opkvalificering og erhvervs erfaring
- Får udvidet netværket og forbedret jobmulighederne.

Tilskudsordninger

Der er mulighed for at lave jobrotation med to forskellige tilskudsordninger.

1. Jobrotation med *jobrotationsydelse*
2. Jobrotation med *løntilskud til vikaren*.

1. JOBROTATION MED JOBROTATIONSYDELSE

Jobrotationsydelse

I jobrotation med jobrotationsydelse modtager virksomheden jobrotationsydelse på 170,36 kr. pr. time, hvor de ansatte uddanner sig og den ledig vikarierer.



Vilkår for den ansatte

1. Den ansatte må som udgangspunkt højst have en uddannelse op til erhvervsuddannelsesniveau.
2. Der er ingen krav til hvilke typer af uddannelse, den ansatte kan deltage i.
3. Der kan ikke modtages VEU, SVU eller befordringsgodtgørelse under uddannelsen.
4. Den ansatte skal have sin sædvanlige løn under uddannelsen.
5. Virksomheden betaler evt. udgifter eller deltagerbetaling til de ansattes uddannelse.

Vikaren/krav til vikaren

Er personen medlem af arbejdsløsheds-kassen, skal vikaren have været ledig i *sammenlagt* mindst tre måneder.

Er vikaren en *kontanthjælpsmodtager*, skal vikaren have været ledig - *sammenhængende* - i mindst tre måneder.

Vikaren kan forud for jobrotationen opkvalificeres med enten uddannelse med jobplan eller virksomhedspraktik.

Ansættelsesvilkår

1. Vikaren skal ansættes i mindst ti timer pr. uge i op til 12 måneder.
2. Vikaren skal ansættes på almindelige vilkår.
3. Vikaren skal have overenskomst-mæssig løn eller tilsvarende.
4. Er ansættelsen af vikaren ikke tidsbegrænset, gælder de almindelige regler for opsigelse - inklusiv opsigelsesvarsel.

Dagpengeregler for et medlem af arbejdsløsheds-kassen

En ledig har ret til arbejdsløshedsdagpenge i to år inden for tre år.

Når den ledige har modtaget arbejdsløshedsdagpenge i to år, stopper retten til arbejdsløshedsdagpenge.

For at generhverve en ny dagpengeret skal den ledige have arbejdet.

Regler for jobbet som vikar:

- Vikaren bruger ikke af de to år, hvor der kan udbetales arbejdsløshedsdagpenge.
- Arbejde som vikar *kan ikke bruges* til at generhverve en ny dagpengeret.



Alt det praktiske

Det er virksomheden, der skal ansøge om jobrotationsydelsen.

Der udfyldes en blanket pr. projekt - blanket nr. AB 522.

Det er jobcenteret, der behandler og godkender ansøgningen.

Når lønnen til medarbejder og vikar er udbetalt, kan der søges om ydelsen.

Der kan søges om ydelsen efter hver lønudbetaling.

A photograph of a 'jobcenter' form titled 'Ansøgning om jobrotation/Ansøgning om jobrotationsydelse'. The form is divided into several sections: 1. 'Vikaransættelse' (Temporary employment), 2. 'Arbejdsoplysninger' (Job information), 3. 'Elevoplysninger' (Trainee information), 4. 'Uddannelsesoplysninger' (Education information), and 5. 'Elevens og vikarens oplysninger' (Trainee and substitute information). The form includes various fields for names, addresses, dates, and specific details about the job and the trainee. A QR code is visible on the right side of the form.

2. JOBROTATION MED LØNTILSKUD TIL VIKAREN

I stedet for jobrotation med jobrotationsydelse kan virksomheden vælge at iværksætte jobrotation, hvor der i stedet for jobrotationsydelse ansættes en ledig i løntilskud.

Uddannelse

Vilkår for den ansattes uddannelse:

- Der er ingen krav til hvilke typer af uddannelse, den ansatte kan deltage i.
- Der er mulighed for VEU eller SVU til forsørgelse under uddannelsen og befordringsgodtgørelse.
- Virksomheden kan betale evt. udgifter eller deltagerbetaling til den ansattes uddannelse.

Krav til vikaren

Skal vikaren ansættes med løn-tilskud, skal følgende krav være opfyldt:

- Mindst *sammenlagt* seks måneders ledighed, hvis vikaren er medlem af en arbejdsløshedskasse.
- Mindst *sammenhængende* seks måneders ledighed, hvis vikaren er kontanthjælpsmodtager.

Kravet om mindst seks måneders ledighed gælder ikke, hvis den ledige er:

- *Ufaglært*
- *Over 50 år*
- *Enlig forsøger.*
- Ansættelse er ikke tilladt i den virksomhed, den ledige senest har været ansat i.
- Virksomheden må ikke ejes af ægtefælle/samlever.
- Ansættelse må højst have en varighed på op til et år.

Privat virksomhed

Foregår jobrotationen på en privat virksomhed, skal vikaren, der er ansat med løntilskud, *have overenskomstmæssig løn.*

Offentlig virksomhed

Foregår jobrotationen på en offentlig virksomhed, skal vikaren i løntilskud arbejde for en løn, *der svarer til dagpengene.*

Dagpengeregler for et medlem af arbejdsløsheds-kassen

En ledig har ret til arbejdsløshedsdagpenge i to år inden for tre år.

Når den ledige har modtaget arbejdsløshedsdagpenge i to år, stopper retten til arbejdsløshedsdagpenge.

For at generhverve en ny dagpengeret skal den ledige have arbejdet.

Regler for jobbet som vikar:

- Uger hvor vikaren er i jobrotation, *modregnes* i de to år, hvor der kan udbetales arbejdsløshedsdagpenge.
- Arbejde som vikar *kan ikke bruges* til at generhverve en ny dagpengeret.

Figur 1. Jobrotation - økonomien - set i virksomhedsperspektiv - privat virksomhed

Privat virksomhed			
	Beskæftigede uddanner sig.	Vikaren: Dagpengeberettiget ledig.	Tilskud til virksomheden i alt pr. uge.
Jobrotation med løntilskud*	VEU-godtgørelse 3.152 kr. pr. uge.	Løntilskud til vikar 70,54 kr. pr. time. 2.610 kr. for 37 timer.	5.762 kr.
Jobrotation med jobrotationsydelse*	Jobrotationsydelse 170,36 kr. pr. time. 6.303,32 kr. pr. uge.	0 kr. i tilskud til vikarens løn.	6.303 kr.

* I private virksomheder skal vikaren have ordinær løn i begge ordninger.

Figur 2. Jobrotation - økonomien - set i virksomhedsperspektiv - offentlig virksomhed

Offentlig virksomhed			
	Beskæftigede uddanner sig.	Vikaren: Dagpengeberettiget ledig.	Tilskud i alt pr. uge.
Jobrotation med løntilskud	VEU-godtgørelse 3.152 kr. pr. uge.	Løntilskud 136,35 kr. pr. time. 5.045 kr. pr. uge. Loft over vikarens løn.	8.197 kr.
Jobrotation med jobrotationsydelse	Jobrotationsydelse 170,36 kr. pr. time. 6.303 kr. pr. uge.	0 kr. i tilskud til vikarens løn. Skal have ordinær løn.	6.303 kr.

Figur 3 Jobrotation - økonomien - set i kommune perspektiv

	Kommunen betaler for aktivering.	Kommunen får refunderet fra staten.	Kommunens udgift til aktivering.
Jobrotation med løntilskud	Løntilskud hhv. Off.: 136,35 kr. pr. time 5.045 kr. pr. uge. Privat: Løntilskud til vikar 70,54 kr. pr. time. 2.610 kr. for 37 timer.	50 % refusion	Løntilskud offentlig virksomhed: 68 kr. i timen. 2.522,50 kr. pr. uge. Privat virksomhed: 35 kr. i timen, 1.305 kr. pr. uge.
Jobrotation med jobrotationsydelse	Jobrotationsydelse. 170,36 kr. pr. time 6.303 kr. pr. uge.	100 % refusion	0 kr.

Eks. PÅ ROTATIONSPROJEKT I SERVICETEAM

3F er gået i samarbejde med Kommunens Serviceteam og jobcenter om etablering af et rotationsprojekt i rengøringssektoren.

Formålet med projektet er at sikre at de:

- faste medarbejdere får mulighed for at tilegne sig de nyeste teknikker og nyeste viden om materialer for at højne kvaliteten og effektiviteten samt minimere risikoen for nedslidning og arbejds-skader.
- vikarer, der ansættes i projektperioden, får mulighed for at tilegne sig relevante kvalifikationer og prøve dem af i praksis indenfor et beskæftigelsesområde, hvor der til stadighed er mulighed for beskæftigelse.

De faste medarbejdere vil ved afsluttet uddannelse stige et løntrin.

Vikarerne får tilbud om at blive optaget i en jobbank, som kommunen forpligter sig til at rekruttere fra, hvis vikarerne ikke går direkte i ordinært arbejde fra projektet.

Det forventes, at der rekrutteres 16 ledige til projektet, der skal afløse fire hold fastansatte, der skal uddannes.

Opkvalificering af vikarerne

Forud for jobrotationen opkvalificeres vikarerne på et 20 dages AMU-kursus finansieret af jobcenteret.

Efter endt AMU-kursus på de 20 dage indgår vikarerne i side-mandsoplæring på arbejdspladsen. Derefter skal vikarerne afløse 4 hold af fastansatte, der sendes på 20 dages AMU-kursus.

Jobrotationen

Arbejdsgiveren modtager jobrotationsydelse for de timer, den fastansatte er på kursus, og en ledig er vikar.

Arbejdsgiveren modtager 170,36 kr. pr. time (satsen er gældende for hele 2012).

De fastansatte deltager på AMU-kurset i 20 dage med fuld løn betalt af arbejdsgiver.

Vikarerne overtager arbejdet, mens de fastansatte er på kursus.

Vikarerne får ordinær løn under ansættelsen.

Timerne forbruger ikke af de 2 år, der er ret til arbejdsløshedsdagpenge, men de forbruger af perioden på 3 år.

Overskudsøkonomi

3F har en forventning om, at kommunens økonomiske overskud på ordningen sættes ind på en særlig uddannelseskonto, der er partsstyret.

Her kan du få mere at vide om jobrotation

"Håndbog i jobrotation" findes på alle beskæftigelsesregioners hjemmeside.

http://www.brsyddanmark.dk/Regionale_indsatsomrAader/Jobrotationsguide.aspx.

AOF TR-Håndbog i Jobrotationsprojekter – et godt kort på hånden til dig som tillidsvalgt

<http://aofjob.dk/dok/offentlig/TR-Haandbog%20i%20Jobrotation.pdf>

Vi anbefaler, at du undersøger, om der i jeres overenskomst findes aftaler om jobrotation.

Venlig hilsen