



Til BIU

21.11.2012

Sagsnr.
2011-83258

Baggrundsnotat om jobrotation

Dokumentnr.
2012-937531

Jobrotation er en ordning, hvor en privat eller offentlig arbejdsgiver sender en eller flere medarbejdere på efteruddannelse og ansætter en eller flere ledige som vikarer i uddannelsesperioden, og får støtte hertil enten i form af jobrotationsydelse eller typisk VEU-godtgørelse (voksenerhvervsuddannelse) kombineret med løntilskud.

Sagsbehandler
Anja Ludvigsen Ryø

Regler for jobrotation

Ved jobrotation anvendes typisk to finansieringsmodeller.

1. Virksomheden sender ansatte på efteruddannelse og modtager jobrotationsydelse svarende til 160% af højeste dagpengesats¹. Virksomheden betaler løn til de ansatte og betaler kursusudgiften. Virksomheden ansætter en ledig som vikar (jobrotationsydelse kan ikke kombineres med løntilskud eller andre former for offentlig eller privat tilskud).
2. Virksomheden sender ansatte på efteruddannelse og modtager VEU-godtgørelse (voksenerhvervsuddannelse), SVU (statens voksenuddannelsesstøtte) eller voksenlærlingetilskud. Virksomheden betaler løn til den ansatte og betaler kursusudgiften. Virksomheden ansætter en ledig som vikar med løntilskud (eventuelt efterfulgt af ordinær ansættelse).

Ved valg af model 1, hvor virksomheden vælger at finansiere jobrotationen med jobrotationsydelse og hvor virksomheden betaler den ledige løn, gælder bl.a. følgende:

- Den ledige får overenskomstmæssig løn i vikarperioden
- Den ledige genoptjener dog ikke dagpengereferat i perioden (en såkaldt død periode) og bruger samtidig af sin 3-årige referenceperiode for opgørelse af dagpengeperioden²
- Den ledige er ikke omfattet af beskæftigelseslovgivningen under ansættelsen
- Den ledige skal have været ledig i mindst 13 uger (dog ingen krav herom ved unge under 25 år)

¹ I forbindelse med Finanslovsaftale 2013 afsættes der for private arbejdsgivere i alt 47 mio. kr. i 2013-2014 til en midlertidig forhøjelse af jobrotationsydelsen fra 160% til 180% af højeste dagpengesats.

² Dagpengeperioden er den periode, hvor den ledige kan modtage dagpenge, som er 2 år. De 2 år kan spredes ud over 3 år, hvilket kaldes referenceperioden. Dagpengeperioden og referenceperioden starter den første dag med dagpenge (hvis du har fået en effektiv karantæne, er det den første dag, hvor karantænen kan afvikles fra). Alle de uger hvor den ledige modtager en udbetaling fra a-kasserne, bliver trukket fra dagpengeperioden

Kontor for Politik

Bernstorffsgade 17, 1. sal
1592 København V

Telefon
3317 3777

E-mail
EE63@bif.kk.dk

www.kk.dk

- Den ledige kan maksimum være ansat i 12 mdr.

Ved valg af model 2, hvor virksomheden vælger at finansiere jobrotationen med VEU-godtgørelse, SVU eller voksenlærlingetilskud og hvor virksomheden ansætter den ledige med løntilskud, gælder bl.a. følgende:

- Den ledige ansættes med løntilskud
- Den ledige og virksomheden underlægges dermed de regler og krav, som gælder ved ansættelse med løntilskud - bl.a.
 - Der skal udarbejdes en jobplan og den ledige er omfattet af reglerne om løbende kontakt
 - Den ledige skal være aktivt jobsøgende
 - Den ledige bruger af sin dagpengeperiode
 - Virksomheden skal bl.a. overholde forholdstalskravet³
 - Ved privat løntilskud skal den ledige have været ledig i mindst 6 mdr.

Målgruppen

Målgruppen for jobrotationsordningen er de ufaglærte og dem med en kort uddannelse. Midlerne til finansieringen af denne del af ordningen er 'ubegrænset' og søges via den såkaldte 'frie pulje', som administreres af jobcentrene.

Det er også muligt for ansatte/ ledige med mellemlange uddannelser at benytte ordningen. Midlerne til finansieringen af denne del af ordningen er dog begrænset og søges via den såkaldte 'særlige pulje', som administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Det er som udgangspunkt ikke muligt at benytte ordningen til ansatte/ ledige med lange videregående uddannelser. Der er dog særlige undtagelser, hvis uddannelsen ikke har været anvendt i de seneste 5 år.

NB: Med vedtagelsen af Akutpakken er det dog midlertidigt blevet muligt at anvende jobrotation til ledige AC'er, som er medlem af en a-kasse og hvis dagpenget er ved fortsat ledighed udløber inden for højst 26 uger og senest ved udgangen af uge 26 i 2013. Jobrotationsforløb for AC'erne skal være igangsat inden udgangen af uge 26 i 2013.

Virksomhedspraktik

I forbindelse med et jobrotationsforløb er det muligt at sende vikaren i virksomhedspraktik på virksomheden, eventuelt kombineret med et AMU-kursus, inden selve starten på jobrotationsforløbet. Virksomhedspraktikken fungerer som et introducerende/ opkvalificerende forløb, og

³ Forholdstalskravet i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fastsætter, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik på arbejdspladsen. Med rimeligt forhold menes, at der må ansættes én med løntilskud eller i virksomhedspraktik for hver 5 ordinære ansatte, hvis virksomheden har mellem 1 og 50 ansatte – og herudover én løntilskudsansat for hver 10 ordinære ansatte.

foregår typisk som sidemandsoplæring, så vikaren bliver klædt på til det specifikke job og er klar til at varetage jobbet, når den fastansatte medarbejder skal på efteruddannelse. I Jobcenter København sender man umiddelbart inden jobrotationsforløbenes start ca. 90% af de ledige/ vikarerne i virksomhedspraktik. Typisk sendes den ledige/ vikaren i 2-4 ugers virksomhedspraktik, eventuelt kombineret med et AMU-kursus.

Anden relevant baggrundsinformation

Et jobrotationsforløb kan strække sig over alt fra minimum 1 uge til maksimum 12 måneder, og det ugentlige timetal skal minimum være 10 timer og kan maksimum være 37 timer.

Vikaren behøver ikke nødvendigvis at arbejde på præcis samme tid, som den ordinært ansatte, der er på efteruddannelse. Tidsforskydningen skal dog være fornuftig og udbetalingen af eksempelvis jobrotationsydelsen sker ikke før jobrotationsforløbet er helt afsluttet.

Det er muligt at samle en gruppe af medarbejdere og eksempelvis sende 10 personer på et 3-dages kursus, og så ansætte 1 vikar i et 30-dages jobrotationsforløb.

Efteruddannelse af ordinært ansatte medarbejdere kan ikke ske via interne kurser, men skal ske via offentlig opslået uddannelse, hvor alle har mulighed for på lige fod at søge uddannelsen og ikke kun den enkelte virksomheds egne beskæftigede.