

JOBROTATION OG UDDANNELSESSTØTTE

EN GOD MULIGHED FOR BÅDE FASTANSATTE OG LEDIGE

Om uddannelse med jobrotationsydelse, SVU eller VEU og mulighederne for vikardækning med ledige pædagoger under uddannelsesforløbet

Pædagoger har behov for at holde deres faglige viden ajour og at udvikle sig fagligt igennem hele karrieren. Denne pjeces oplyser om de tilskudsmuligheder, man som ansat og institution kan benytte sig af, hvis man vil på efter- eller videreuddannelse – og belaste institutionens økonomi mindst muligt.

Samtidig er pjecen også tiltænkt de ledige, som ønsker at blive en del af et jobrotationsprojekt. Det har nemlig vist sig effektivt for ledige pædagoger i forhold til at få tilknytning til arbejdsmarkedet.

B U P L



INDHOLD

INDLEDNING	3
JOBROTATION <i>med jobrotationsydelse</i>	4
SVU <i>statens voksenuddannelsesstøtte</i>	6
VEU <i>voksenefteruddannelsesstøtte</i>	8
STØRRE JOBROTATIONSPROJEKTER	10
MERE VIDEN	11

April 2015



BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

BUPL-A

Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsdækkende Arbejdsløshedskasse

Blegdamsvej 124
2100 København Ø
bupl.dk

INDLEDNING

Jobrotation med jobrotationsydelse er en støtteordning, som giver institutionerne mulighed for at sende pædagoger på efter- og videreuddannelse, og som samtidig giver ledige pædagoger en tilknytning til arbejdsmarkedet gennem ordinært arbejde i en periode. **Denne pjece er derfor tiltænkt både fastansatte og ledige pædagoger.**

Når man som fastansat gennemfører en efter- eller videreuddannelse med jobrotationsydelse, betyder det, at man får sin normale løn under uddannelsen, mens arbejdspladsen får penge til at ansætte en vikar. Når man som ledig pædagog ansættes som afløser for den fastansatte, er man berettiget til den overenskomstmæssige løn.

TRE FORSKELLIGE STØTTEORDNINGER

Den statslige pulje til jobrotation rækker ikke til, at alle kan få efter- eller videreuddannelse. Der kan dog være andre muligheder for økonomisk støtte, som kan gøre det billigere at sende ansatte på et uddannelsesforløb, nemlig Statens Uddannelsesstøtte (SVU) og Voksen Efteruddannelsesgodtgørelse (VEU). Samtidig er der også forskellige modeller for vikardækning med ledige pædagoger. Pjecen her giver et overblik over de økonomiske muligheder for efter- og videreuddannelsesordninger med ledige pædagoger som vikarer.

BUPL OG BUPL-A STØTTER AKTIVT

Jobrotation er en god mulighed for både fastansatte og ledige pædagoger. BUPL og BUPL-A støtter derfor aktivt arbejdet med at få oprettet jobrotationsprojekter inden for det pædagogiske område, hvor ledige pædagoger vikarierer for de fastansatte.

Jobrotationsprojekter giver størst udbytte for alle parter, når både den ledige og den fastansatte tilbydes uddannelse. BUPL og BUPL-A arbejder derfor for, at også den ledige pædagog, der ansættes som vikar, bliver tilbudt uddannelse som en del af forløbet.

JOBROTATION *med jobrotationsydelse*

HVORFOR JOBROTATION?

Pædagoger har behov for at holde deres faglige viden ajour og få den nødvendige specialviden til at løse komplekse pædagogiske problemstillinger i institutionerne. Der skal derfor være mulighed for faglig udvikling med fordybelse og specialisering i det pædagogiske arbejde i løbet af pædagogernes karriere.

Grundidéen i jobrotationsprojekter er, at ledige overtager fastansattes arbejde i den periode, hvor de fastansatte er under uddannelse. Jobrotationsprojekter giver således mulighed for, at ansatte kan komme på efter- eller videreuddannelse – og samtidig viser undersøgelser, at jobrotation fremmer lediges muligheder for at komme i job.

HVAD ER JOBROTATION?

Jobrotation går ud på, at en eller flere fastansatte pædagoger går på efter- eller videreuddannelse i arbejdstiden og bliver afløst af en ledig pædagog, der ansættes som vikar i institutionen.

Som fastansat får man sin normale løn, og som vikar får man den overenskomstmæssige løn. Institutionen modtager en jobrotationsydelse, som udbetales af den kommune, institutionen ligger i.

HVORDAN SØGER MAN?

For faggrupper med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, som for eksempel pædagoger, er der en samlet årlig pulje til jobrotationsprojekter i hele landet. Puljen administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) efter først-til-mølle-princippet. Det er jobcentrene, der søger styrelsen om et beløb fra puljen. Institutionen og eventuelt den lokale BUPL-fagforening eller BUPL A-kasse skal derfor kontakte kommunens jobcenter.

TIL ANSATTE

Hvis man – eventuelt sammen med flere kolleger – tænker på videreuddannelse, kan man kontakte den lokale BUPL-fagforening, som kan hjælpe med råd og vejledning både i forhold til det konkrete uddannelsesforløb og vikardækningen. Som ansat får man typisk fuld løn under uddannelsen. Jobrotationsydelsen, som institutionen får tildelt, mens man som ansat deltager i uddannelsen, svarer til højeste dagpengesats plus 60 procent. Ydelsen er en støtte til institutionens udgifter i forbindelse med jobrotationen. Det vil sige udgifterne til vikarens løn, til betaling af uddannelse mv.

TIL LEDIGE

Hvis man som ledig pædagog ønsker at indgå i et rotationsprojekt, er det en god idé at kontakte den lokale BUPL fagforening og BUPL A-kasse for at høre om mulighederne.

For at blive ansat som vikar under jobrotationsydelsen skal man enten være dagpengemodtager eller kontanthjælpsmodtager, og man skal have haft en sammenlagt ledighedsperiode på mindst 6 måneder. Institutionen kan ikke samtidig med udbetaling af jobrotationsydelsen modtage almindeligt løntilskud til afløseren.

Man bliver ansat med overenskomstmæssig løn. Ansættelsen skal som minimum være på 10 timer per uge og kan maksimalt vare i 6 måneder. I den periode optjener man ikke dagpenget, idet perioden regnes for en 'død periode'.

SVU statens voksenuddannelsesstøtte

HVORFOR SVU?

SVU står for Statens Voksenuddannelsesstøtte og er en støtteordning, som giver institutionerne mulighed for at sende en ansat på uddannelse og ansætte en afløser imens. Hvis man ikke kan få støtte fra puljen til jobrotation, kan man som ansat i stedet benytte reglerne om SVU. SVU kan dog kun gives til ansatte, der højst har en kort videregående uddannelse, der svarer til erhvervsakademiniveau. Er man uddannet pædagog, kan man derfor ikke få SVU.

Grundidéen med SVU er som med jobrotationsydelsen, at institutionernes budgetter belastes mindst muligt af, at de ansatte får den nødvendige efter- og videreuddannelse, samtidig med at en ledig får mulighed for at komme ind på jobmarkedet i en periode.

HVAD ER SVU?

SVU er uddannelsesstøtte bl.a. til voksne over 25 år, som er i arbejde. Indgår uddannelsen i et jobrotationsprojekt, behøver man dog ikke at være fyldt 25 år.

Den ansatte, som er på efter- eller videreuddannelse, får oftest fuld løn under uddannelsen. Institutionen bliver i så fald kompenseret fra staten med en ydelse, der svarer til 80 procent af den maksimale dagpengesats per time, den ansatte er på uddannelse. Dog aldrig for flere timer, end man er ansat på. Er man for eksempel ansat på 30 timer, men deltager i en 37 timers uddannelse, får institutionen kun SVU svarende til 30 timer. En alternativ model er, at den ansatte på uddannelse ikke får fuld løn, men i stedet modtager ydelsen på 80 procent af den maksimale dagpengesats per uddannelsesstime direkte. Her gælder samme regel om, at man ikke kan få ydelse for flere timer, end man er ansat på.

HVORDAN SØGER MAN?

BUPL-A vejleder om SVU og om betingelserne for at få SVU. Det er arbejdspladsen og den ansatte, der sammen søger om SVU. Præcis hvordan man søger, afhænger af uddannelsesstedet. Man kan finde beskrivelser, vejledninger og ansøgningsskema til de enkelte uddannelser på svu.dk

TIL ANSATTE

Når det gælder SVU, kan det være en god idé at kontakte sin lokale BUPL-fagforening og A-kasse, hvis man – eventuelt sammen med flere af sine kolleger – ønsker videreuddannelse. Fagforeningen kan give råd og vejledning til at gennemføre forløbet både i forhold til det konkrete uddannelsesforløb og i forhold til modellen for vikardækning.

Som fastansat vil man oftest få sin normale løn, mens man deltager i uddannelsesforløbet. SVU udbetales derfor til arbejdsgiveren som refusion. Dette skal dog aftales med arbejdsgiveren, inden forløbet sættes i værk.

SVU betaler ikke selve kursusafgiften. Man skal derfor aftale, om det er arbejdsgiveren eller en selv, der skal betale kursusafgiften.

TIL LEDIGE

Selve SVU'en er kun for personer i job. Men når en ansat er på uddannelse, bliver der brug for en vikar i institutionen. Det er en god idé at gøre sin A-kasse opmærksom på, at man er interesseret i et sådant vikarforløb.

Ved SVU får institutionen dækket færre udgifter til at sende en ansat på uddannelse og ansætte en afløser end ved jobrotationsydelse. Har institutionen ikke penge til at ansætte en vikar på ordinære vilkår i hele perioden, kan man i stedet kan man lave en model for vikardækningen, hvor man kombinerer løntilskudsjob med ordinær ansættelse. Dvs. at en ledig pædagog først bliver ansat i løntilskudsjob og derefter ordinært i en tidsbegrænset stilling.

Et eksempel, som anbefales af BUPL

Man kan som ledig blive ansat med løntilskud i fx 16 uger efter aftale med jobcentret og A-kassen. Derefter bliver man ansat i ordinær beskæftigelse på de overenskomstmæssige lønvilkår i en tidsbegrænset stilling på fx 26 uger. Man er dermed i beskæftigelse i samlet 42 uger, hvor man kan vikariere for syv fastsatte, der hver især forskudt deltager i seks ugers uddannelsesforløb. Det er ét eksempel, der er mange andre muligheder, som man kan drøfte med sin fagforening, A-kasse og institutionen.

Reglerne for SVU findes i Lov om statens voksenuddannelsesstøtte. Læs mere om reglerne for hvem, der kan få støtten, samt hvilke uddannelser, der giver ret til SVU på svu.dk

VEU voksenefteruddannelsesstøtte

HVORFOR VEU?

VEU står for voksenefteruddannelsesstøtte og er målrettet ansatte uden uddannelse på højere niveau end erhvervsuddannelse eller lignende – eller dem, som ikke har brugt deres uddannelse inden for de seneste fem år. VEU'en er blandt andet meget brugt af ansatte på klubområdet uden en pædagogisk uddannelse. Ordningen er ikke helt så gunstig økonomisk som jobrotationsydelsen, men hvis man ikke kan få støtte fra puljen til jobrotation, og man ikke er berettiget til SVU, kan man måske i stedet benytte reglerne om VEU.

Grundidéen med VEU er som med jobrotationsydelsen og SVU, at institutionerne får mulighed for at sende ansatte på efter- og videreuddannelse uden at belaste budgettet mere end højst nødvendigt. Samtidig får en ledig muligheden for at komme ind på jobmarkedet i en periode, hvilket letter adgangen til fast beskæftigelse.

HVAD ER VEU?

VEU bruges typisk til arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), hvor der tilbydes en bred vifte af kurser inden for det pædagogiske område. Derudover kan VEU – bruges til andre uddannelsesforløb – primært inden for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Institutionen betaler oftest den ansatte fuld løn, mens VEU'en kompenserer institutionen med 80 procent af dagpengesatsen for de timer, man er væk på uddannelse (dog maksimalt det timetal, man er ansat på). En anden model er, at institutionen ikke udbetaler løn, og den ansatte i stedet modtager VEU-godtgørelsen direkte. Her gælder også, at man ikke kan modtage VEU-godtgørelse for flere timer, end man er ansat på. Er man ansat på 30 timer, men på uddannelse 37 timer, modtager man således kun godtgørelse for 30 timer.

HVORDAN SØGER MAN?

Hvis arbejdspladsen udbetaler normal løn under uddannelsen, er det kun arbejdsgiveren, der kan søge om VEU. Når arbejdsgiveren tilmelder den ansatte en uddannelse på EfterUddannelse.dk får man automatisk mulighed for at søge om VEU. Hvis den ansatte ikke får løn fra arbejdsgiveren under uddannelsen, kan den ansatte selv søge om at få udbetalt godtgørelsen. Uddannelsesstedet giver vejledning om, hvordan man som ansat selv kan søge.

Man kan finde konkrete uddannelsesforløb, kurser, vejledninger, ansøgningskema mv. på www.veug.dk

TIL ANSATTE

Når det gælder VEU, kan det også være en god idé at kontakte den lokale BUPL fagforening og A-kasse, hvis man – eventuelt sammen med flere af sine kolleger – ønsker videreuddannelse. I dette tilfælde kan fagforeningen give råd og vejledning i forhold til det konkrete uddannelsesforløb og modellen for vikardækning.

Som fastansat vil man oftest få sin normale løn, mens man deltager i uddannelsesforløbet. VEU udbetales derfor til arbejdsgiveren som refusion. Dette skal dog aftales med arbejdsgiveren, inden forløbet går i gang. VEU betaler ikke selve kursusafgiften, så man skal aftale, om det er arbejdsgiveren eller en selv, der betaler kursusafgiften.

VEU giver tilskud til transport til og fra uddannelsen. Der bliver trukket i VEU-godtgørelsen ved sygdom og ved arbejde. Man optjener ikke feriepenge af VEU'en.

TIL LEDIGE

Selve VEU'en er kun for personer i job. Som ledig er det sjældent, at man bliver ansat som afløser, hvis der kun er en enkelt ansat, der skal på uddannelse med VEU-støtte. Dertil er de uddannelsesforløb, som VEU'en giver tilskud til, typisk for korte. Men indimellem er der større jobrotationsprojekter, hvor flere ansatte og uddannelsesstøtteordninger indgår, og her kan det blive nødvendigt for arbejdspladsen at lave en model for vikardækningen. For eksempel kan man som ledig pædagog blive ansat først i løntilskudsjob og derefter ordinært i en tidsbegrænset stilling.

Det kan derfor være en god idé generelt at gøre sin A-kasse opmærksom på, at man er interesseret i et vikarforløb i forbindelse med større jobrotationsprojekter.

STØRRE JOBROTATIONSPROJEKTER

Nogle kommuner laver større jobrotationsprojekter, som involverer flere institutioner og vikarer. På den måde kan man sammensætte længerevarende fuldtidsstillinger til en gruppe ledige – og lave skræddersyede kurser til flere af kommunens pædagoger og ansatte. Alle tre tilskudsordninger – jobrotationsydelse, SVU og VEU – kan komme i spil i disse projekter, men samme medarbejder kan ikke både få udbetalt jobrotationsydelse og VEU eller SVU samtidig. Projekterne kan involvere flere kommuner.

Projekterne bliver typisk til i et samarbejde mellem kommunalforvaltningen, jobcentret, VIA og BUPL/BUPL-A i den eller de pågældende kommuner. Jobcenteret og BUPL/BUPL-A er tovholdere i forhold til de ledige pædagoger, som skal deltage i et rotationsprojekt. BUPL-A og BUPL har stort kendskab til institutionerne i fagforeningernes områder og matcher de ledige efter bedste evne. Dette sker i samarbejde med de ledige pædagoger og institutionslederne.

Gruppen af samarbejdspartnere kaldes oftest styregruppen. I styregruppen sidder ofte også pædagogfaglige lederrepræsentanter, som er udpeget af den pædagogfaglige ledergruppe i kommunen. Styregruppen er et vigtigt bindeled til BUPL's medlemmer. Gennem ledermøder og tillidsrepræsentantmøder er styregruppen hele tiden i løbende dialog med de fastansatte pædagoger om vilkår og den uddannelse, de skal gennemføre. Mange kommuner nedsætter også en udviklingsgruppe bestående af ledere og pædagoger. Udviklingsgruppens opgave er i samarbejde med kommunen og VIA at udvikle det eller de efter- og videreuddannelsesforløb, der er behov for.

MERE VIDEN

UNDERVISNINGSMINISTERIETS UDDANNELSESGUIDE PÅ UG.DK

Portalen indeholder blandt andet oplysninger om: **Erhvervsuddannelser (EUD)**: Uddannelsernes varighed er typisk fra ca. et til tre år og dækker blandt andet den pædagogiske assistentuddannelse (PAU).

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU): Uddannelserne omhandler blandt andet pædagogisk arbejde med børn og unge og varer fra få dage op til seks uger.

Diplomuddannelser: Uddannelserne omhandler blandt andet almen pædagogik, interkulturel pædagogik, specialpædagogik m.m. Uddannelserne er deltidsuddannelser, der løber over to år.

ERHVERVSRETTEDE VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSER PÅ EFTERUDDANNELSE.DK

På portalen findes en liste over blandt andet Erhvervsuddannelser (EUD), Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og Diplomuddannelser, som er målrettet det pædagogiske fagområde.

Læs mere om SVU på svu.dk

Læs mere om VEU på veug.dk

Læs mere om de forskellige ordninger på bupl.dk under "Uddannelse".