

Bilag nr. 1 – Eksempler fra FOA Randers afdeling.

Eksempel 1.

**Social og sundhedshjælpere og Social- og sundhedsassistenter
/plejehjemsassistenter i Randers Kommune ca. 2000 ansatte:**

Mål med rotationsprojektet:

- At rekruttere nye til området, både som voksenelever og ansatte
- At få kompetenceudviklet nuværende ansatte til de ændrede opgaver på plejeområdet

Alle tilbydes et 6/8 ugers efteruddannelses modul, der er sat fokus på rehabilitering samt kompetenceløft, så de opgaver der flyttes fra hospital til hjemmepleje, kan løftes. Afdelingen er nu i gang på 4. generation, der er ikke lavet opfølgning på vikarer fra start, men på 2. og 3. generation, Som løber hen over årene 2012-2013-2014

Status september 2014:

79,03 % er i arbejde eller uddannelse

Der er brugt 62 vikarer af dem er:

- **51 ikke gentilmeldt jobcenter**
 - **6 ledige – de 3 har haft ordinær ansættelse efter rotation**
 - **3 sygemeldte- har alle haft ordinær ansættelse efter endt rotation.**
 - **2 gået på efterløn, har haft ordinær ansættelse efter rotation.**
 - **13 er eller har været i uddannelse, som voksenelever.**
 - **30 fastansat ved Randers kommune**
-

Eksempel 2.

Projekt på Regionsområdet.

Målet med rotationsprojektet er:

- At fastholde nuværende ansatte ved at de opkvalificeres via merit pædagogisk assistentuddannelse, til fortsat at kunne varetage arbejdsopgaver indenfor Senhjerneskeområdet.
- At rekruttere og opkvalificere ledige til kommende jobåbninger.

De ansatte omsorgshjælpere og SOSU hjælpere er på merit PAU i 12 mdr. fra 01.09.14.

Senhjerneskeområdet er et meget sårbart område i forhold til arbejdet med og omkring brugerne, det er derfor kun lykket at få dette etableret ved at man har kunnet få den enkelte vikar ansat for en periode på op til 12 måneder. De ledige har fået specialkursus samt sidemandsoplæring, inden start som egentlig rotationsvikar.

Status september 2014:

Vikarer ansat, de der gerne vil arbejde med dette special område er glade for at de via rotationsprojektet får muligheden for at opnå den erfaring der skal til for at de kommer i betragtning til jobs på stedet eller i lignende institutioner.

Eksempel nr. 3:

95 aftalte enkeltpladsrotationer i 2014

En enkeltpladsrotation er der, hvor der kun er den enkelte ansatte og en ledig der matches. Ofte henvender den ansatte eller arbejdsgiver sig for at få en løsning på hvad man kan gøre for enten at fastholde en medarbejder der mangler kompetencer, eller for at hjælpe en medarbejder over i et andet fagområde, så man ikke bare overlader dem til ledighed.

Vi har i 2014 været involveret i at lave 95 aftaler, et lignende antal ligger også på de forudgående år. 95% af de vikarer, der har været inde som vikarer er alle efterfølgende kommet i minimum 1 års ordinær beskæftigelse.

Vi har indtil nu kunnet være med til at "overtale" arbejdsgiverne til at ansætte ledige som havde lidt rust på deres kvalifikationer, og i rigtig mange tilfælde er det gået godt første gang, nogle forhold har måttet ændres til ansættelser nye steder, hvor man bedre matchede hinanden.

Det der opleves nu, fra arbejdsgiverne med udsigten til de kommende ændringer, er at man er mindre tilbøjelig til at bruge disse løsninger.