

# Jobrotation

på folkekirkens kirkegårde



- Effektivt redskab til opkvalificering
- Vikaren klarer arbejdet, mens medarbejderen er på efteruddannelse

## Afrapportering

Projektperiode: 1. januar 2013 – 1. november 2014



## Indholdsfortegnelse

<b>Af rapportering jobrotation på kirkegårde .....</b>	<b>3</b>
1. Indledning .....	3
Formål.....	3
Medvirkende parter i projektet.....	3
2. Gennemførte besøg og aktiviteter .....	4
3. Projektets hovedresultater .....	4
Udfordringer og barrierer i processen.....	4
Hvad har vi lært? .....	4
Korte facts fra projektet .....	5
4. Markedsføring .....	5
I forbindelse med projektet er der blevet gennemføre følgende markedsføringsindsatser: .....	5
5. Cases - hovedkonklusionerne .....	5
Fordele ved uddannelse og jobrotation .....	5
Barrierer og udfordringer .....	6
6. Afslutning.....	6
<b>Bilag 1 – cases fra projektet.....</b>	<b>7</b>
Case 1: Karina Nymann og Preben Jensen, Ræhr Kirke.....	7
Vigtig med god kommunikation .....	7
Bedre uddannelse giver dygtigere medarbejdere.....	7
Case 2: Lotte Schütz og Henrik Kragh, Rakkeby Kirke og Sct. Olai Kirke .....	8
En vikar passer mit job .....	8
Forventninger til uddannelsen .....	8
Case 3: Anne Madsbøll Drechsler, Snedsted Kirke.....	9
Uddannelsen er vejen til mere faglighed .....	9
Case 4: Per Skøtt, Vodskov Kirke .....	10
Forventninger til udbytte .....	10
Samarbejdet med skolen er et must .....	10
Case 5: Møde hos kirke om opkvalificering af medarbejdere.....	11
Case 6: Lille kirke med en graver og en medarbejder på halv tid .....	11
Case 7: Lille kirke med tre ansatte, hvoraf den ene blev vinterfyret .....	11
Case 8: Susan Skovbjerg Jensen, Give Sogns Kirkegård.....	12

## Afrapportering jobrotation på kirkegårde

### 1. Indledning

Over halvdelen af de ansatte på landets kirkegårde er kortuddannede – heraf har en stor del kun grundskolen som den højst fuldførte uddannelse. Der er derfor et stort behov for opkvalificering inden for området.

Efteruddannelse på de danske kirkegårde har dog en særlig udfordring, idet den enkelte medarbejder ofte er den eneste ansatte i faggruppen – eller også er der kun ganske få ansatte på jobområdet. Dette giver problemer, når medarbejderen skal på efteruddannelse, idet der ofte ikke er en afløser, der kan overtage jobområdet. På de større kirkegårde er problemet, at der i travle perioder ikke kan bevilliges efteruddannelse, da der ikke kan rekrutteres afløsere, som umiddelbart kan gå ind og overtage jobbet på kirkegården. Her kan jobrotation imidlertid være en løsning – både for de små og de store kirkegårde. Igennem jobrotationsordningen har kirken mulighed for at få tilført kvalificeret erstatningsarbejdskraft, mens den ansatte på kirkegården kan få efteruddannelse.

På Kirkeministeriets område har der igennem de sidste mange år været forskellige projekter, der skulle løse op for de nævnte problemstillinger. Et af de forsøg, der har været på kirkegårdene, var Ufaglært til faglært. Et meget succesfuldt projekt, støttet af OPU, hvor det bl.a. lykkedes at få 64 ufaglærte til at blive faglærte. En af grundene til den store succes var, at der i projektet var afsat ekstra midler til at se på problematikken med afløsere, samt at der var indbygget en tovholderfunktion fra en af de medvirkende erhvervsskoler. Den erfaring er implementeret i dette projekt om jobrotation.

Jobrotation har ikke i nævneværdigt omfang været anvendt på folkekirkens arbejdspladser. I det hele taget har jobrotation ikke været meget anvendt på statslige arbejdspladser – aktiviteten har været markant større i kommuner og regioner. Igennem dette projekt om jobrotation i folkekirken har det derfor været hensigten at skabe erfaringer med området, som også kan anvendes på andre statslige arbejdspladser.

### Formål

Formålet med projektet har været at intensivere arbejdet med kompetenceudvikling blandt kirkegårdsansatte og sikre dem kompetencer frem mod en anlægsgartneruddannelse. Redskabet er at afprøve en lokalt forankret model for jobrotationsprojekter for kirkefunktionærer på kirkegårde. Modellen skal kunne danne grundlag for inspiration og implementering på kirkegårde, hvor jobrotation kan bruges til efteruddannelse og opkvalificering af kirkefunktionærer.

### Medvirkende parter i projektet

- AMU Nordjylland Sandmoseskolen
- AMU Syd
- Sealandia CEU
- Byggetek Ulfborg Kjergaard
- Roskilde Tekniske Skole, Vilvorde
- Jordbrugets UddannelsesCenter

## 2. Gennemførte besøg og aktiviteter

Som en del af projektet er der blevet udarbejdet en model for kontaktskabelse til de enkelte kirkegårde, og den ser således ud:

1. Udsendelse af brev inkl. folder om projektet til kirkegårdslederen/graveren på udvalgte kirkegårde.
2. Telefonisk opfølgning på brevudsendelsen med henblik på at aftale besøg.
3. Afholdelse af møde med graver, hvor kontaktpersonen og andre ansatte kan være med.
4. Lykkes det at skabe interesse omkring uddannelse/efteruddannelse, bliver der aftalt et nyt møde med jobcenter og kontaktpersonen fra kirkegården.
5. Herefter skal projektet drøftes og behandles på et menighedsrådsmøde.
6. Bliver projektet imødekommet af menighedsrådet, kan det søsættes – og hvis ikke det kan lade sig gøre, er det vigtigt, at skolen laver opfølgning på et senere tidspunkt.

I løbet af projektet har parterne besøgt 221 kirkegårde rundt om i hele Danmark. Antallet af afholdte besøg er større, idet skolerne har afholdt flere genbesøg hos de kirker, som har udvist interesse for projektet. Dette hænger også sammen med, at det er utroligt vigtigt for et forløbs succes, at den enkelte skole formår at håndholde processen hele vejen. Kirkerne har behov sparring og vejledning fra start til slut.

Hvad angår de enkelte aktiviteter, så er det forskelligt fra skole til skole, hvad de har gennemført. Nogle har eksempelvis afholdt temadage, mens andre har lavet udstillinger for kirkegårdsansatte.

Der er ligeledes udarbejdet cases fra projektet af Jordbrugets UddannelsesCenter og AMU Nordjylland.

## 3. Projektets hovedresultater

Baseret på erfaringer fra projektet vil vi i dette afsnit se nærmere på de forskellige udfordringer og barrierer, der kan opstå, når det handler om at sætte fokus på uddannelse/efteruddannelse blandt kirkegårdsansatte i Danmark.

### Udfordringer og barrierer i processen

Igennem projektet er det blevet særligt tydeligt, at der er stor forskel på forretningsgangen på hhv. de store og de små kirkegårde. På de store kirkegårde er det kirkegårdslederen, der selv træffer beslutning om, hvorvidt en medarbejder kan tage en uddannelse, mens man på de små kirkegårde først skal spørge menighedsrådet om lov. Det er derfor vigtigt, at man som skole ved, hvor og hvornår man skal sætte ind med information og vejledning.

### Hvad har vi lært?

Det har været en positiv oplevelse at tage på virksomhedsbesøg igennem nærværende projekt, idet rigtig mange gerne vil i gang med et uddannelsesforløb. Særligt møderne med menighedsrådene har været udslagsgivende, da vi her har haft mulighed for at skabe overskuelighed i processen – og det er netop overskuelighed og gennemsigtighed, der er essentielt for et uddannelsesforløbs succes blandt kirkegårdsansatte.

Jobrotation har nogle steder været et afgørende middel til at sende medarbejdere på uddannelse – specielt de steder, hvor der er mange ansatte, og hvor der ikke vinterfyres. Hos de små kirker er jobrotation

ligeledes en mulighed, men eftersom det enkelte jobcenter tolker reglerne forskelligt, kan dette spille en afgørende rolle i forhold til mulighederne herfor.

### **Korte facts fra projektet**

Skolerne har afdækket uddannelsesniveaet blandt medarbejderne på de kirkegårde, som er besøgt:

- Antal faglærte: 218
- Antal ufaglærte: 253
- Personer med 10 ugers AMU-kurser: 39
- Anden baggrund: 7

Der er opnået rigtig flotte resultater med hensyn til interesse for uddannelse blandt de 221 besøgte kirkegårde. Projektet kan betegnes som en stor succes med udgangspunkt i følgende tilkendegivelser fra de kirkegårde, som er besøgt:

- Kirkegårde med interesse for jobrotation: 132
- Kirkegårde med interesse for uddannelse – ufaglært til faglært: 152
- Kirkegårde med interesse for uddannelse – faglige kurser: 122
- Kirkegårde med interesse for uddannelse – FVU: 65

Afholdte projektmøder:

- I alt er der blevet afholdt fire interne møder mellem projektets parter.

## **4. Markedsføring**

I forbindelse med projektet er der blevet gennemføre følgende markedsføringsindsatser:

- Seks annonceindrykninger (3 stk. i hhv. Landsbygraveren og Kirkegården)
- Brochure
- Følgebrev til brochure
- Webbanner til skolernes hjemmesider

## **5. Cases - hovedkonklusionerne**

Der er udarbejdet syv cases med hhv. kirkegårdsledere og gravere i forbindelse med projektet, hvilke fremgår af Bilag 1. Nedenfor har vi opsummeret de væsentligste hovedkonklusioner fra interviewene.

### **Fordele ved uddannelse og jobrotation**

- Der er et reelt ønske om uddannelse og om dygtiggørelse på landets kirkegårde. Det gælder både hos den enkelte kirke og blandt medarbejderne.
- Ved at tage en uddannelse får medarbejderen mere faglighed koblet på sit daglige arbejde, og det giver en vis sikkerhed og selvtillid. Samtidig føler de, at de står meget stærkere på arbejdsmarkedet.

- Kirken får til gengæld meget mere fagligt kompetente medarbejdere, der er i stand til at håndtere flere forskelligartede opgaver. Samtidig kan det have en positiv effekt på bundlinjen – fx set i forhold til, at færre planter går ud og skal erstattes.
- Jobrotationsordningen er af stor betydning, idet man herigennem sikrer, at en vikar tager hånd om de daglige arbejdsopgaver, mens medarbejderen er på uddannelse. Der kommer derved ikke til at mangle hænder.
- Jobrotation giver noget hele vejen rundt – kirken får kompetente medarbejdere, medarbejderne føler sig mere sikre i deres job, og vikarerne får et unikt indblik i arbejdet på en kirkegård.
- Selv om første besøg i flere tilfælde ikke umiddelbart resulterede i igangsættelse af uddannelse/efteruddannelse, så er der sået frø, som kan blomstre senere.

### **Barrierer og udfordringer**

- Det kan være en udfordring at få overblik over alle regler på området for jobrotation og ikke mindst økonomien, hvilket kan få menighedsrådene til at være tilbageholdende. Derfor er det vigtigt, at den enkelte skole er bevidst om at prioritere den håndholdte indsats.
- For medarbejderne kan det være svært at overlade arbejdet til en vikar, fordi det er deres hjerteblood, der er tale om.
- Det kan desuden være noget af en udfordring for medarbejderne at komme tilbage på skolebænken, hvis det er længe siden, de sidst gik i skole.

## **6. Afslutning**

Projektet har givet os mulighed for at afsætte de nødvendige ressourcer til at prioritere indsatsen ift. at højne uddannelsesniveaut blandt medarbejderne på de danske kirkegårde – og når indsatsen prioriteres, opnås der gode resultater.

For fortsat at lykkes med at højne uddannelsesniveaut og samtidig udbrede brugen af jobrotationsordningen på kirkegårdene i Danmark er det helt centralt, at skolerne prioriterer det håndholdte arbejde. Dette handler i særdeleshed om, at der skal opbygges nære netværk mellem skolerne og de enkelte kirker. Det kræver ressourcer, men det er også altafgørende for successen.

Vi kan endvidere se, at projektet ikke alene skaber udvikling inden for projektets fokusområde – det har også medført en række sidegevinster, som man med fordel kan drage nytte af og bygge videre på efter endt projektperiode. Det handler bl.a. om den stigende interesse for uddannelse, som skolerne nu mærker – også fra de kirkegårde, som valgte ikke at gå i gang med jobrotation. Også her er der altså blevet sået frø, som med den rette håndtering kan bære frugt.

## **Bilag 1 – cases fra projektet**

### **Case 1: Karina Nymann og Preben Jensen, Ræhr Kirke**

Karina og Preben arbejder begge på Ræhr Kirke som hhv. gravermedhjælper og graver, og i øjeblikket er de i gang med at tage anlægsgartneruddannelsen hos AMU Nordjylland Sandmoseskolen.

- Preben og jeg havde begge et ønske om at tage anlægsgartneruddannelsen, men det var svært for os at finde en god løsning, fordi vi skulle være af sted på uddannelse på samme tid. Men igennem AMU Nordjylland Sandmoseskolen hørte vi om jobrotationsordningen, og det åbnede op for helt nye muligheder, fortæller Karina Nymann.

Igennem jobrotationsordningen fik de mulighed for at få vikarer til at varetage arbejdsopgaverne, mens de selv var på uddannelse, og dermed kom Ræhr kirke ikke til at mangle medarbejderne i skoleperioderne.

#### **Vigtig med god kommunikation**

Til at starte med bakkede menighedsrådet op omkring Karina og Prebens uddannelsesønske, men undervejs i perioden løb de ind i lidt udfordringer.

- Vores kontakt hos kommunen havde ikke givet os alle informationerne fra starten vedr. økonomien, så lige pludselig så det ud til, at menighedsrådet skulle til at betale vores transportudgifter. Efter en snak med skolen blev der dog fundet en løsning på problemet, fortæller Preben Jensen.

Igennem forløbet har det været rigtig vigtigt med god information fra både skole og kommune ift. at undgå misforståelser.

#### **Bedre uddannelse giver dygtigere medarbejdere**

- Jeg har ikke tidligere taget en uddannelse, og jeg vil rigtig gerne dygtiggøre mig inden for mit felt. Derfor valgte jeg at tage uddannelsen. Allerede nu kan jeg mærke en stor forskel – jeg har bl.a. fået meget mere viden om, hvordan jeg skal håndtere mine daglige opgaver som fx beskæring, plantepleje mv. Samtidig får man det også bare bedre med sig selv, når man ved, at man gør det rigtigt, siger Karina Nymann.

De besøgende på Ræhr kirke har desuden bemærket en positiv forandring, og Karina og Preben får ros for de ting, de gør. Menighedsrådet kan endda se en mærkbar effekt på bundlinjen, idet den rette beskæringsteknik bl.a. har gjort, at færre træer er gået ud.

Både Karina og Preben føler, at de ved at tage en uddannelse som anlægsgartner sikrer sig bedre i fremtiden rent jobmæssigt. Samtidig vil de anbefale andre kirkegårde at tage konceptet op – det giver mulighed for at få bedre og fagligt stærkere medarbejdere. Og med rotationsordningen kommer man ikke til at mangle medarbejderne, idet der netop kommer vikarer.



## **Case 2: Lotte Schütz og Henrik Kragh, Rakkeby Kirke og Sct. Olai Kirke**

Lotte arbejder til daglig som graver på Rakkeby Kirke som den eneste ansatte, mens Henrik er graver på Sct. Olai Kirke, hvor han har en medhjælper ansat under sig. Fælles for de to er, at de har et stort ønske om at tage anlægsgartneruddannelsen, og at jobrotationsordningen har haft en afgørende betydning i den forbindelse.

- Det var under en MUS-samtale, at jeg over for min nærmeste leder i menighedsrådet fortalte om mit ønske om at efteruddanne mig. Jeg havde fundet en brochure fra AMU Nordjylland på nettet, og vi gennemgik den sammen på mødet. Min leder syntes, det var en god idé, men det var vanskeligt at få hele menighedsrådet til at bakke op om det, fortæller Henrik Kragh.

Der gik da også over et halvt år, før Henrik kunne starte på uddannelsen. Udfordringen bestod bl.a. i at give menighedsrådet overblik over økonomien. De var ikke meget for at undvære Henrik, og de var bange for, at det ville blive dyrt at få en vikar til at varetage opgaverne imens – selvom jobrotation som udgangspunkt er udgiftsneutral.

Hvad angår Lotte, så udspillede situationen sig lidt anderledes. Hun fik hurtigt lov af sit menighedsråd til at begynde på sin uddannelse.

### **En vikar passer mit job**

Både Lotte og Henrik kender de vikarer, som varetager deres job, mens de selv er på uddannelse, og det er en stor fordel.

- Det giver en vis ro, at vi kender til vikarernes kompetencer, og at vi ved, det er nogen, der er vant til at færdes på kirkegården. Det er jo vores hjerteblod vi overlader i andres hænder. Fra november 2015 er det imidlertid en ny, som skal vikariere for mig, og det er jeg meget spændt på, fortæller Lotte Schütz.

### **Forventninger til uddannelsen**

For Lotte og Henrik er det en lille smule nervepirrende at være tilbage på skolebænken. Der er meget nyt, der skal læres og en svendep prøve, som skal bestås – og så stiller de krav til sig selv. De vil gerne have så meget med derfra, så de prøver at suge det hele til sig så godt de kan.

- Jeg har nogle klare forventninger til det udbytte, jeg får ved at tage anlægsgartneruddannelsen. Det handler bl.a. om at få en endnu større grundviden, som jeg kan basere mit daglige arbejde på, og der skal gives plads til ny motivation og gode idéer, siger Henrik Kragh.

Begge fremhæver desuden, at de ved at tage uddannelsen er bedre stillet på arbejdsmarkedet, idet arbejdsgivere i høj grad fokuserer på faglært arbejdskraft i fremtiden.

### **Case 3: Anne Madsbøll Drechsler, Snedsted Kirke**

Anne M. Drechsler er kirkegårdsleder på Snedsted Kirke, og under sig har hun tre sæsonansatte medarbejdere.

Oprindeligt har Anne en uddannelse inden for kommunikation, men helt fra barnsben har hun igennem sin far haft et godt indblik i arbejdet som kirkegårdsleder. Da Annes far skulle på efterløn, fik hun muligheden for at overtage hans stilling – og hun gik her efter sin maveførmelse.

- Jeg har altid været glad for at arbejde ude, og jeg har igennem min far fået et rigtig godt kendskab til arbejdet som kirkegårdsleder. Da muligheden for at overtage hans stilling bød sig, fulgte jeg min maveførmelse og kastede mig ud i det – og jeg er så glad for min beslutning, fortæller Anne M. Drechsler.

Anne havde imidlertid ikke den store erfaring inden for det grønne område og ønskede derfor at tage anlægsgartneruddannelsen. Menighedsrådet havde heldigvis fuld forståelse herfor og bakkede hende op.

#### **Uddannelsen er vejen til mere faglighed**

- Jeg har gået på uddannelsen i knap et år, og allerede nu kan jeg mærke, at jeg har fået en helt anden sikkerhed i jobbet. Jeg får en basisviden, som jeg kan bygge videre på, og jeg kan se, hvordan jeg i dagligdagen kan bruge min faglighed til at træffe de rigtige beslutninger, siger Anne M. Drechsler.

Som person er Anne fagligt stærk, og hun bruger ofte sit overskud til at hjælpe nogle af de andre på uddannelsen, hvis de har brug for hjælp ifm. en opgave. Samtidig stiller hun krav om, at tiden bruges effektivt, så hun får så meget ud af kurserne som muligt.

- Jeg kan helt sikkert anbefale andre at tage anlægsgartneruddannelsen, fordi den giver en rigtig god basisviden inden for faget. Og kombinerer man uddannelsen med jobrotationsordningen, sikrer man, at der bliver taget hånd om ens arbejdsopgaver, mens man er væk – eller man kan vælge at spare rotationstimerne op i en pulje og så skyde dem af, når man har behov for ekstra hænder. Det fungerer rigtig godt hos os, fortæller Anne M. Drechsler.

Ifølge Anne er det desuden ikke kun arbejdspladsen, der har gavn af jobrotationsordningen. Hos Snedsted kirke har de haft den samme afløser ansat igennem perioden, og han har selv fået rigtig meget ud af det. Han havde gået ledig i en periode og vidste ikke, hvad han gerne ville arbejde med. I dag har han fået kendskab til arbejdet på en kirke, og han fortæller, at han nu har fundet sit drømmejob. Jobrotation giver noget hele vejen rundt – både for arbejdsgiver og vikaren.

#### **Case 4: Per Skøtt, Vodskov Kirke**

Per Skøtt er kirkegårdsleder på Vodskov Kirke, hvor han har en fastansat samt tre sæsonansatte medarbejdere tilknyttet kirken. I øjeblikket er en af hans medarbejdere i gang med at tage anlægsgartneruddannelsen, og det er i den forbindelse, at Vodskov kirke har gjort brug af jobrotationsordningen.

- I forbindelse med mit job på Vodskov kirke sad jeg på et tidspunkt i bestyrelsen for kirkegårdsansatte i København, og her fik jeg indblik i mange af de forskellige uddannelses tilbud, som bare venter på at blive brugt – bl.a. jobrotationsordningen, fortæller Per Skøtt.

Igennem sit job fik Per mulighed for at tage anlægsgartneruddannelsen, og da han for to år siden tiltrådte sin nuværende stilling som kirkegårdsleder samme sted, var det åbenlyst for ham, at hans ansatte også skulle have uddannelsen.

#### **Forventninger til udbytte**

For Per er der flere ting, der gør sig gældende ift. at give en medarbejder mulighed for at tage en uddannelse.

- Dels forventer jeg, at min medarbejder er glad for at få muligheden, og at det giver hende en større sikkerhed i hverdagen i og med, at hun får koblet mere faglighed på sit arbejde. Dels forventer jeg, at hun bliver bedre og udvikler sig inden for sit felt. Samtidig er jeg også overbevist om, at det på sigt får en positiv afsmitning på bundlinjen, siger Per Skøtt.

#### **Samarbejdet med skolen er et must**

- Jeg har kendt Annie fra AMU Nordjylland Sandmoseskolen igennem mange år, og havde det ikke været for hende, er jeg ikke sikker på, at vi havde påbegyndt dette forløb. For mig er det et must, at jeg ved, hvor jeg kan få svar på mine spørgsmål – og det kan jeg hos Annie. Hun kender reglerne og kan give et hurtigt svar. I det hele taget har skolen været meget samarbejdsvillig, og det er helt afgørende for os, fortæller Per Skøtt.

Netop det med at kende reglerne og kunne få svar på spørgsmål har i særdeleshed været vigtigt i forbindelse med at få menighedsrådets godkendelse til at sende medarbejdere på uddannelse. Selvom de var positive fra start, har det alligevel været en udfordring at formidle de mere økonomiske aspekter.

- Det handler om at få det forklaret på en god måde, så det er helt tydeligt, hvad reglerne går ud på. Og vi har da også haft nogle snakke gående på menighedsrådets bekymringer ift., hvad der fx vil ske, hvis medarbejderen rejser efter endt uddannelse og sådan nogle ting – og det har vi fået god hjælp til, slutter Per Skøtt.

### **Case 5: Møde hos kirke om opkvalificering af medarbejdere**

I foråret 2014 fik denne kirke et besøg, hvor de blev orienteret om de muligheder, de havde for at få opkvalificeret medarbejderne. Kirkegårdslederen var selv uddannet væksthusholder, og han syntes, at de var godt nok uddannede. Konklusionen efter mødet var derfor, at der nok ikke var så meget at komme efter her – muligvis skulle de kun have et par certifikatkurser.

Efterfølgende havde kirkegårdslederen et møde med menighedsrådet, hvor de talte om uddannelse og jobrotation. De skulle til at fyre en medarbejder, så jobrotation kunne de ikke rigtig sætte i gang, men lederen ville gerne, at skolen kom efter sommerferien til en samtale med hver medarbejder (fem i alt). Ud fra samtalen blev der sat gang i tre GUV-planer, hvoraf lederen selv var forgangsmand. Han startede op som den første og er i gang med anlægsgartneruddannelsen. To medarbejdere starter efterfølgende.

En af begrundelserne for at komme i gang med uddannelse var, at så var de tre faglærte anlægsgartner, og de ville dermed stå bedre, hvis opgaven skulle overtages af andre, og de kunne selv lave et tilbud på opgaven. En anden ting var, at alle havde rigtig meget lyst til at opkvalificere sig.

### **Case 6: Lille kirke med en graver og en medarbejder på halv tid**

Der blev holdt et møde på kirkegården, hvor graver, kontaktperson og præsten var til stede. Her fik de en orientering om muligheden for, at graveren kunne komme i gang med anlægsgartneruddannelsen, og i den forbindelse så de jobrotation som den eneste vej for dem. Der blev derfor udarbejdet en uddannelsesplan for, hvordan det hurtigst muligt kunne lade sig gøre at få graveren i gang med sin uddannelse.

Jobcentret var med på idéen, og kirken kendte selv en, som var inden for målgruppen, og som kunne blive ansat som vikar i jobrotationsordningen.

Graveren startede uddannelsen efteråret 2013, og fra uge 12 i foråret 2014 startede vikaren så på jobbet. Efterfølgende er der blevet lavet en ny jobrotationsplan, som gør, at graveren kan blive færdig med sin uddannelse i foråret 2016, hvor der vil være svendep prøve.

Sideløbende med anlægsgartneruddannelsen er graveren også kommet i gang med Den Grundlæggende Lederuddannelse, og så har han taget nogle IT-kurser.

### **Case 7: Lille kirke med tre ansatte, hvoraf den ene blev vinterfyret**

I denne kirke fik de en gennemgang af de forskellige muligheder for uddannelse. Graveren ville gerne beholde den medarbejder, der stod til at blive vinterfyret – han var nemlig bange for, at hun ville finde andet arbejde, inden han kunne ansætte hende igen. Han bad derfor om at få lavet en uddannelsesplan til hende, så hun kunne tage uddannelsen som anlægsgartnerassistent hen over vinteren. De huller, det ville medføre i planen, skulle så udfyldes af de to helårsansatte medarbejdere. Graveren fremlagde planen for menighedsrådet, og de godtog den delvist. Fyringen blev derfor så kort som mulig.

Efterfølgende var målet, at den deltidsansatte medarbejder skulle tage den resterende del af uddannelsen året efter, og de to fastansatte kunne tage noget uddannelse, når hun var tilbage på kirkegården.

### **Case 8: Susan Skovbjerg Jensen, Give Sogns Kirkegård**

Susan Jensen er kirkegårdsleder på Give Sogns Kirkegård, hvor der er ansat seks ufaglærte og to faglærte samt en organist. Susan hørte om jobrotation til et informationsmøde afholdt af AMU SYD. Hun havde mange spørgsmål til informationsmødet og var skeptisk omkring jobrotationsordningen. Alligevel valgte hun at få besøg af en uddannelseskonsulent fra AMU SYD for at høre mere om mulighederne for jobrotation.

Efter mødet med AMU SYD skulle Susan lave en uddannelsesplan for de ansatte ud fra de ønsker, der var fremkommet på mødet – en plan, som primært skulle strække sig fra januar 2015 til maj 2015. Samtidig skulle det undersøges, om der var mulighed for at lave et konflikthåndteringskursus sammen med andre kirker i forhold til det at være ansat på kirkegårde, og om det kunne bruges i forhold til reglerne omkring jobrotation.

Det efterfølgende forløb med Vejle Kommune bar desværre præg af, at reglerne for jobrotation blev tolket forskelligt. Til at starte med lod der ikke til at være problemer med at igangsætte en jobrotationsordning på Give Sogns Kirkegård, men en udskiftning blandt jobrotationskonsulenterne betød, at aftalerne alligevel ikke kunne godkendes. Susan var meget uforstående over for dette og bad om tid til at tænke over tingene. Herefter besluttede hun sig for, at hun alligevel ikke ville lave en jobrotationsaftale.

De ansatte på Give Sogns Kirkegård tager nu forskellige kurser for at blive opkvalificeret, men de bliver det desværre ikke i det omfang, som et jobrotationsforløb ellers havde givet mulighed for. AMU SYD er netop nu i dialog om at få lavet en GUV-aftale på de ufaglærte, så de ad denne vej kan nå faglært status.