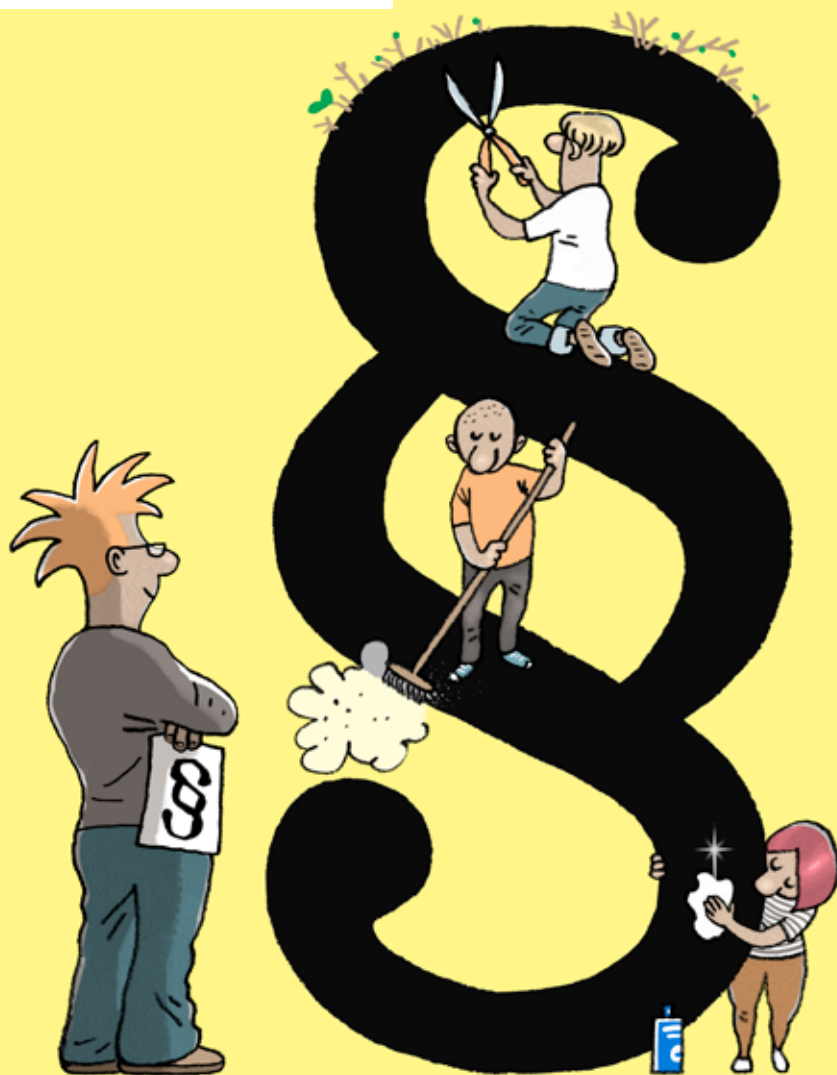


TR og aktivering

Offentlige arbejdspladser



Indhold

Rammer og regler for aktivering på FOAs arbejdspladser	3
Tillidsrepræsentanten – en central aktør	5
Færre regler, mindre bureaukrati	8
Fra rettigheder til noget for noget til aktivering med et formål	10
Aktiveringstilbud i det offentlige – hvem og hvordan	12
Aktiverede – overenskomstdækkede	18
Aktiverede – ikke overenskomstdækkede	20
Rammer for aktivering på offentlige arbejdspladser	24
Krav om medarbejderindflydelse	25
Krav om rimelig balance	28
Krav om merbeskæftigelse	30
Tjekliste – før, under og efter	32

Politisk ansvarlig: Helena Mikkelsen
Redaktion: Ole Jensen og Marianne Schjøtt Rohweder [DJ] Illustration: Gitte Skov
Produktion: Grafisk Team/TG og FOAs trykkeri

Rammer og regler for aktivering på FOAs arbejdspladser

Både rollen som tillidsrepræsentant og reglerne for aktivering af ledige er med reformen fra 1. januar 2020 blevet væsentligt ændret. Tillidsrepræsentanten for den faggruppe, hvor man vil aktivere en ledig, er blevet skrevet ind i loven som den person, der skal sige god for, om lovens krav er overholdt. Samtidig er også bestemmelserne for, hvordan de ledige kan aktiveres, ændret kraftigt. Tillidsrepræsentantens nye, mere aktive rolle skal bruges aktivt til at sikre, at der på den enkelte arbejdsplads gennemføres aktiveringer, som sikrer et perspektiv, både for den ledige, kollegerne som for arbejdspladsen som helhed.

Kommunernes pressede økonomi betyder, at der næsten ikke aktiveres ledige i løntilskudsjob længere. De fleste ledige vil fremover komme ud i virksomhedspraktik eller nyttejob.

Her får de ingen løn, men modtager deres almindelige ydelse og har ingen overenskomstrettigheder. For at sikre et perspektiv både for den ledige, for arbejdspladsen og de øvrige kolleger, er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant bruger din indflydelse og er opmærksom på de nye aktiveringsregler. Loven kræver fx nu, at der skal være et konkret formål med den enkelte virksomhedspraktik. Det betyder, at du som tillidsrepræsentant kan sætte sig ned med din leder og aftale, hvilke aktiveringsforløb der er plads til, og som vil give mening for den ledige.

Fremover vil de korte praktikforløb på 4 uger alene være for de ledige, som er jobparate og derfor bare skal snuse til et fagområde. De ledige, der kommer ud i længere forløb, vil ofte kræve en støtte indsats fra arbejdspladsen. Det kan være en

sygemeldt, der skal arbejdsprøves, ledige med sproglige eller sociale problemer eller en ledig, som skal straksaktiveres i nyttejob.

Reglerne, for hvor mange personer der må aktiveres på den enkelte arbejdsplads, er også ændret pr. 1. januar 2020. Tidligere 'fyldte' en aktiveret 37 timer, men nu kan de ledige aktiveres i færre timer. Derfor kan man opleve, at hvor der tidligere kun var en enkelt person aktiveret, kan der nu pludselig være 4 ledige, der aktiveres på lavere timetal, og det er ofte personer, der har behov for støtte og hjælp, og kan blive en belastning for arbejdspladsen.

Gennem en aftale med din leder om, hvor mange ledige og i hvilken slags forløb, jeres arbejdsplads kan modtage i aktivering, undgår du, at der kommer for mange deltidsaktiverede. Med en aftale er det også lettere at sige 'nej', hvis du pludselig får en mail fra VITAS, hvor du skal godkende en ledig i 13 ugers aktivering som piccolo.

I denne pjece får du et overblik over de rammer og regler, der gælder i kommuner og regioner samt en række råd, til hvordan du takler dem. Bagest i pjecen er forslag til en tjekliste, som du kan tilpasse til din arbejdsplads.

Venlig hilsen
Helena Mikkelsen,
forbundssekretær i FOA

Tillidsrepræsentanten – en central aktør

Tidligere var det tilstrækkeligt, at en medarbejderrepræsentant skrev under på, at lovgivningen var overholdt, når der skulle ske aktivering på arbejdspladsen. Det betød nogle steder en 'generalfuldmagt' til ledelsen, der således blot kunne erstatte det ene aktiveringsforløb med det næste. I dag er det et lovkrav, at det er tillidsrepræsentanten, der med sin underskrift garanterer, at medarbejderne er blevet hørt, at der er perspektiv for den ledige i praktikken, og at reglerne om merbeskæftigelse og balance er overholdt. At tillidsrepræsentanten nu har et lovmæssigt ansvar, skærper medarbejderindflydelsen. Men det forpligter også i forhold til at sikre, at der ikke sker lovbrud eller misbrug.

På en offentlig arbejdsplads, som er defineret med sit P-nummer, siger loven, at:

- det er tillidsrepræsentanten for den berørte faggruppe på arbejds-

pladsen, der skal skrive under på, at loven er overholdt, inden et aktiveringsforløb kan påbegyndes.

- på arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant for faggruppen, ligger opgaven hos fællestillidsrepræsentanten for faggruppen for den samlede virksomhed [svarende til CVR-nummer].
- er der hverken en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant, er det en medarbejderrepræsentant for den aktuelle faggruppe, der skriver under.
- ved TR's fravær i mere end 3 dage, kan arbejdsgiveren inddrage FTR'eren.

Definition

P-nummer er et skatteteknisk redskab, som afgrænser en enkelt arbejdsplads.

- CVR-nummer er registreret til en arbejdsgiver fx en kommune, som består af mange arbejdspladser.

Inden tillidsrepræsentanten kan skrive under på, at loven er overholdt og arbejdspladsen kan rumme en ledig i aktivering, er det også tillidsrepræsentantens opgave at sikre sig, at ledige ikke erstatter ordinær arbejdskraft, og at der er et reelt formål med og en plan for aktiveringen. Kollegerne skal acceptere at tage imod ledige i aktivering og tilkendegive, om de har overskud til at yde den nødvendige støtte og ekstra tid til at være med til at skabe gode forløb med perspektiv.

Aktiveringen har mange formål, som stiller forskellige krav til de ordinært ansatte. Der kan være tale om en afklaring af kompetencer i forhold

til en mulig fremtidig karriere eller uddannelse. Aktiveringen kan også være en arbejdsprøvning, hvor det skal afklares, hvad den ledige magter og i hvor mange timer. Ledige, der skal i aktivering, udgør således en broget skare.

Det er derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanten og lederen sammen vurderer og aftaler, hvilke former for aktiveringsforløb, der reelt er plads til på arbejdspladsen.

Med sin nye, mere centrale opgave har tillidsrepræsentanten således et ansvar for at sikre, at arbejdspladsen reelt magter opgaven, og at kollegerne har overskud til at yde den nødvendige støtte i dagligdagen.



Færre regler, mindre bureaukrati

Formålet med den revision af lov om aktivering, som trådte i kraft 1. januar 2020, er et politisk ønske om en enklere og billigere kommunal vej til aktivering. Med færre proceskrav og mere ensartede regler på tværs af målgrupper, er det hensigten at bane vejen for en enklere og mere effektiv beskæftigelsesindsats. Intentionen er desuden i højere grad at sikre, at praktikforløbene har et relevant indhold og kan føre til reel beskæftigelse eller uddannelse. Kommunerne får større frihed til selv at tilrettelægge indsatsen for deres ledige, men økonomien sætter sine begrænsninger for kvaliteten, når både kommuner og jobcentre i samme ombæring skal skære i udgifterne til aktivering.

De politiske intentioner er:

- større ensartethed i administrationen
- styrkede digitale løsninger, som for tillidsrepræsentanterne betyder, at papirblanketter erstattes af en digital signatur, der gør det muligt at underskrive og eventuelt kommentere via VITAS
- benchmarking, der indebærer, at selvom kommunerne har fået større frihed, vil staten kontrollere, sammenligne, eventuelt kritisere det enkelte jobcenters indsats, som eventuelt kan sættes under administration, hvis det ikke lever op til forventningerne.



Fra rettigheder til noget for noget til aktivering med et formål

Beskæftigelsespolitikken og synet på ledighed har altid været centrale omdrejningspunkter i udviklingen af den danske velfærdsstat. Gennem 90'erne og 00'erne har holdninger til økonomi bag og mål for aktivering dog undergået en betydelig forandring. Et rettighedssystem blev i den periode til et noget for noget-system, hvor ledige skulle præstere noget for deres ydelse. Med den nye revision af lovgivningen, er det politiske ønske både at forenkle og spare på indsatsen samt sikre, at der aftales forløb for den ledige, der kan føre til enten uddannelse eller beskæftigelse.

Vendepunktet

Det store vendepunkt i synet på aktivering indtraf i 1994 med Aktivreformen. Indtil da skulle aktivering sikre, at ledige genoptjente deres dagpenget og havde en vis tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis de kom i ar-

bejdstilbud med jævne mellemrum. I løbet af det næste årti udviklede aktivering sig til et arbejdsmarkeds-politisk redskab. Der kom individuelle handlingsplaner, jobtræning og uddannelsesordninger. Man begrænsede orlovsregler og skærpede rådighedsreglerne. Ret- og pligtaktivering blev rykket frem i ledighedsperioden, og dagpengeperioden blev forkortet, først til 5 år i 1995, siden til 4 år i 1999.

Skærpselser

I 2007 blev arbejdsformidlingerne nedlagt, og både arbejdsløse og borgere med et socialt problem skulle fremover hjælpes via jobcentre. Og da VK-regeringen sammen med DF i 2010 halverede dagpengeperioden fra 4 til 2 år, blev kravene til, hvordan de lediges skulle aktiveres, skærpet.

Mediernes historier om Karina og dovne Robert var i disse år med til at skabe billeder af ledige som nogle, der ikke gad bestille noget. Og det er billeder, der uberettiget både har været med til at farve vores holdninger til ledighed og fået konsekvenser for aktiveringspolitikken.

Reformer

S-R-SF-regeringen tog ved sin tiltrædelse i 2011 fat på en række reformer af både fleksjob, kontanthjælp og hele dagpengesystemet. I 2014 trådte *Kontanthjælpsreformen* i kraft, og med reformen fulgte en ny aktiveringsmodel: Nyttejob, hvor unge ledige skulle arbejde for deres ydelse, inden de kom i arbejde eller uddannelse. Reformen betød blandt andet, at kontanthjælp blev afskaffet for unge under 30 år og erstattet med uddannelsesydelse svarende til SU. Formålet var at sikre unge under 30 år uddannelse og voksne over 30 år arbejde. Forventningerne er, at færre fremover ville modtage kontanthjælp og flere få uddannelse eller job.

1. januar 2015 trådte *Beskæftigelsesreformen* i kraft med nye aktiveringstiltag, som fx kom til at

betyde, at løntilskudsjob fremover blev erstattet af virksomhedspraktik og nyttejob.

Nye udfordringer

Den nyeste reform fra 2020 og kravet om kommunale besparelser på aktiveringsindsatsen betyder, at jobcentrene ofte vil sende mange ledige i praktikforløb og nyttejob på få timer om ugen. Forløbene for de jobparate ledige er korte, hvilket ofte vil begrænse aktiveringen til 'snuseforløb'. For de ordinært ansatte betyder det større udskiftning og flere ledige, der både skal finde plads i det kollegiale fællesskab, og som skal have støtte og vejledning i det daglige arbejde.

For tillidsrepræsentanterne, der med denne reform har fået en ny, mere central rolle, bliver udfordringen i dialog med lederen at sikre, at der er reel mulighed for at rumme ledige i praktikforløb med reelt indhold og perspektiv. Praktikforløbene skal opfylde lovgivningens nye krav til konkrete formål. Det kan tillidsrepræsentanten sammen med lederen bruge til at aftale, hvilke aktiveringsforløb, arbejdspladsen kan rumme.

Aktiveringstilbud i det offentlige – hvem og hvordan

Tidligere blev mange ledige tilbudt en ansættelse i løntilskud på en offentlig arbejdsplads, men løntilskudsjob er blevet for dyrt for kommunerne, der har lønudgift, men ikke må bruge ledige i løntilskudsjob til at lappe på mangler i normeringen. Kommunerne skal spare, og korte virksomhedspraktikforløb og nyttejob vil derfor fremover være den typiske form for aktivering på offentlige arbejdspladser. Selvom virksomhedspraktik ikke er en ansættelse,

kan misbrug af praktikanter dog også finde sted. Det er lovstridigt. En virksomhedspraktik er ikke en løsning for trængte kommuner, men skal have et formål for den ledige fx for at afsøge muligheder for beskæftigelse, uddannelse eller snuse til et fagområde.

Formål med aktiveringen

Formålet med aktivering af ledige, afhænger af hvilke ledige der er tale om, og om de er arbejdsmar-



kedsparate eller ikke. Jobcentret og arbejdsgiveren aftaler i samarbejde med den ledige formål, indhold og varigheden af tilbuddet. Det skal fremgå af aftalen, hvilket konkret formål, aktiveringen skal opfylde. Overordnet kan en aktiveringen indebære:

- muligheden for at afprøve et arbejdsområde i forhold til fremtidige beskæftigelses- eller uddannelsesmuligheder.
- muligheden for at blive opkvalificeret og få et bedre udgangspunkt for en ordinær uddannelse. Det vil sige optræning af specifikke kompetencer inden for job- eller uddannelsesmål, som kan indgå i CV og ansøgning.
- muligheden for at fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet.

Rammer for aktiveringen

Den arbejdsgiver, der siger ja til at modtage ledige i aktivering, er lov-mæssigt forpligtet til:

- at inddrage de ordinært ansatte, før løntilskudsjob, virksomhedspraktik oprettes
- at dokumentere, at ansættelse i offentlige løntilskudsjob og senior-

job er en nettotilvækst til normeringen

- at der er en rimelig balance mellem ordinært ansatte og ledige i løntilskudsjob, virksomhedspraktik eller seniorjob.
- at sikre sig, at medarbejderne er indforståede, og at tillidsrepræsentanten skriftligt har sagt ja, inden aktiveringen påbegyndes.

Arbejdsgiveren er ikke pålagt at aktivere ledige

Arbejdsgiveren har ingen forpligtelser til at tage imod et bestemt antal ledige i løntilskud, virksomhedspraktik, nyttejob eller give plads til frivillige. Arbejdsgiveren kan have en interesse i, at ledige kan indgå som ekstra hænder og varetage forskellige opgaver i en stram normering. Men det er som nævnt ikke tilladt at bruge ledige til at 'lukke huller', og tillidsrepræsentanten skal skrive under på, og er dermed garant for, at det ikke sker. Inden der kan ske nogen som helst ansættelse eller aktivering på arbejdspladsen, skal tillidsrepræsentanten sikre sig, at lovgivningen er overholdt, at der er perspektiv for den ledige, og at med-

arbejderne er blevet inddraget og er positive.

Tillidsrepræsentanten og medarbejderne kan sige nej

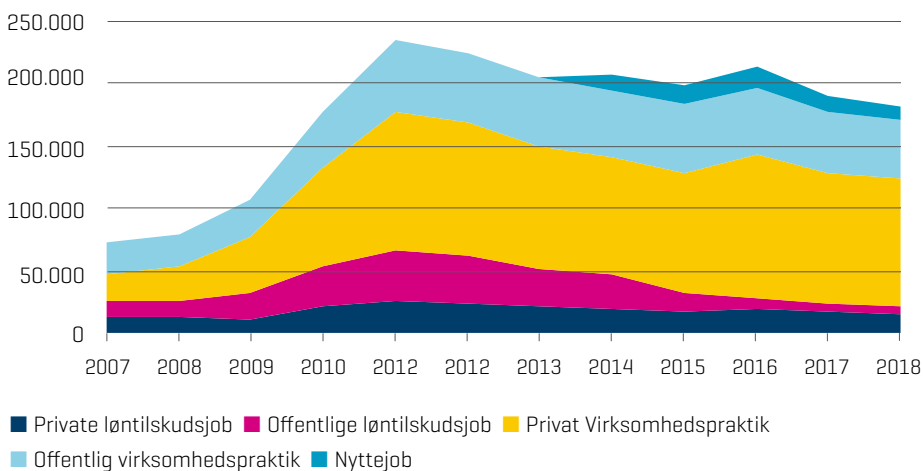
Medarbejderne kan altid sige nej til at tage imod ledige i aktivering på deres arbejdsplads. Offentlige arbejdspladser er generelt presset af omstruktureringer og nedskæringer, og et 'nej' kan være det eneste svar, hvis der ikke er tid eller ressourcer til at sikre, den ledige kan nå målet med aktiveringen. Det er medarbejderne, der kender hverdagen på ar-

bejdspladsen. Det er dem, der kommer til at hjælpe og støtte de ledige og skal vurdere, om de har overskud til det.

Sammensætningen af ledige i aktivering

Økonomi er afgørende for hvilke aktiveringsmodeller, man fremover vil opleve på det offentlige arbejdsmarked. Kommunerne får ikke flere penge til aktivering, tværtimod indebærer reformen besparelser. Mens arbejdsgiveren har en lønudgift på 40 % ved ansættelse i løntilskudsjob,

Udviklingen i aktiveringsforløb



er der ingen udgifter forbundet med aktivering i virksomhedspraktik eller nyttejob, hvor de ledige oppebærer deres sædvanlige ydelser. Fremover vil det derfor typisk være aktivering i virksomhedspraktik og nyttejob, der er aktuelle på de offentlige arbejdspladser.

Aftaler og principper

De lediges meget forskellige forudsætninger er en stor udfordring. Derfor er det vigtigt, at der udover en aftale, om hvad fx den enkelte virksomhedspraktik skal indeholde, også indgås overordnede aftaler både mellem tillidsrepræsentanten og lederen samt mellem FOA og jobcentret. Disse aftaler kan fx afklare, hvor mange ledige og hvilke typer af aktiveringsforløb, der reelt er plads til på arbejdspladsen.

Flere aktiverede

Med den nye reform regnes forholdstal ikke længere i fuldtidsansatte personer, men i timer. Det kan få den betydning, at flere ledige end tidligere kan komme i aktivering, fordi en fuldtidsansættelse på 37 timer bliver fordelt på flere ledige

i kortere tid. Hvis samspillet mellem ordinært ansatte og aktiverede skal fungere i hverdagen og ikke forringe servicen for borgerne, er det derfor afgørende, at ledelse og



medarbejdere løbende diskuterer og tager stilling til, hvor mange ledige, arbejdspladsen kan rumme, hvis intentionerne skal opfyldes, og hverdagen skal fungere.

Fakta

Ændringer i lov om forholdstal

Efter den gamle lovgivning regnede man i fuldtidspersoner. Efter den ny regner man i årsværk – det vil sige i timer.

- Læs mere i afsnit: Krav om rimelig balance

Hvilke opgaver må de aktiverede udføre?

Loven forhindrer ikke, at de aktiverede ledige udfører ordinært arbejde, men der er dog forskellige afgrænsninger af beskæftigelsen.

Aktiverede ledige, der ansættes

Løntilskudsansatte og ledige i seniorjob må i princippet udføre de samme arbejdsopgaver, som de ordinært ansatte. Ledige i løntilskudsjob eller seniorjob er dog omfattet af kravet om merbeskæftigelse og må

derfor ikke indgå som en nødvendig del af vagtplaner eller virke som vikarer. Og som en hovedregel må ledige i aktivering ikke være afgørende for, at arbejdspladsen kan leve op til sine serviceforpligtelser.

Aktiverede ledige, der ikke ansættes

Ledige i virksomhedspraktik må udføre ordinære arbejdsopgaver. Ledige i nyttejob må udføre samfundsnyttige opgaver hos offentlige arbejdsgivere. Virksomhedspraktik og nyttejob skal ikke være merbeskæftigelse.

Private og offentlige

På FOAs fagområder er der forskellige typer af offentlige og private arbejdspladser.

- Rent offentlige arbejdspladser.
- Private arbejdspladser, der har driftsoverenskomst med kommunen og følger samme regler som kommunens øvrige arbejdspladser.
- 100 % private arbejdspladser – fx dagplejer, børneinstitutioner, skoler eller plejehjem. Disse arbejdsgivere kan være medlem af en arbejdsgiverforening og dækket af en FOA-overenskomst.

FOA har udgivet en særlig pjece til tillidsrepræsentanterne om aktivering på private arbejdspladser. Bestil den via foa.dk



Aktiverede – overenskomstdækkede

Fakta

Aktiverede dækkede af overenskomst

Offentlige løntilskudsjob	5.088
Seniorjob	3.600

Kilde: jobindsats, december 2019

Overenskomstdækkede

Følgende aktiverede ledige er ansat med overenskomst:

1. Offentlige og private løntilskudsjob
2. Seniorjob

Løntilskudsjob

Den ledige, der har fået en jobplan med et mål for beskæftigelse og behov for opkvalificering, kan ansættes i løntilskud på en offentlig eller privat arbejdsplads. Ledige kan ikke komme i løntilskud i den samme virksomhed, som de senest har været ansat på. Arbejdsmarkedsparete

ledige kan maks. være 4 måneder i løntilskudsjob hos offentlige arbejdsgivere.

Løn- og arbejdsforhold ved offentlig ansættelse

Ansættelsen i løntilskud på en offentlig virksomhed kan højst være i 4 måneder. Den fastsatte lønsats og et timeloft betyder, at lønnen svarer til den ydelse, den ledige hele tiden har fået. Som kompensation for en fuld overenskomstmæssig løn, har den ledige i løntilskudsjob nedsat timetal og dermed mere frihed. På nær løn- og arbejdstid er den ledige, der er ansat i løntilskudsjob, ordinært ansat. Det vil sige, at en ledig i løntilskudsjob dækket af alle andre overenskomstaftalte forhold for fx pension, barsel, afspadsring, skal have ansættelsesbrev og får normale lønsedler. Den offentlige arbejdsgiver skal betale 40 % af lønudgiften.

Seniorjob

Forsikrede ledige, der indbetaler efterlønsbidrag, har mistet retten til både dagpenge og arbejdsmarkedsydelse og har højst 5 år, før de når efterlønsalderen, ret til et seniorjob i bopælskommunen.

Mens den ledige er i et seniorjob, optjenes ikke ret til dagpenge, og vedkommende skal stadig stå til

rådighed for arbejdsmarkedet, hvis jobcentret finder et ledigt job.

Løn- og arbejdsforhold

På nær tidsbegrænsningen i ansættelsen er den ledige i seniorjob ansat på helt normale overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår.

Arbejdsgiveren betaler 50 % af lønudgiften.

Fakta

Løn og arbejdstid ved offentlige løntilskudsjob

Når man ansættes i et offentligt løntilskudsjob, følges den pågældende overenskomst. Dog er der ved lov fastsat en beregning af lønnen og arbejdstiden.

Princippet er følgende:

Arbejdstid beregnes ved at dividerer den ydelse, man får, med den i loven fastsat timeløn.

Lønnen beregnes ved, at det timetal, der beregnes, ganges med den i loven fastsatte timeløn.

Eksempel

Ledig på dagpenge dimittendsats + 8 % AM-bidrag = 3.880,00 kr. om ugen
 Lovfastsat timeløn [1.1.2020] = 129,37 kr. pr. time
 Ugentlig arbejdstid [3.880,00/129,37] = 31 timer pr. uge
 [oprundes til hele timer]

Månedsløn [129,37,kr. x 31 timer] x 13/3 = 17.378,70 kr. pr. mdr.
 Arbejdsgiveren modtager et løntilskud på 118,04 kr. pr. time

Aktiverede – ikke overenskomstdækkede

Fakta

Aktiverede, ikke overenskomstdækkede

Off. virksomhedspraktik 102.141
Nyttejob 11.806

Kilde: jobindsats.dk, december 2019

Ikke overenskomstdækkede

Aktiverede, der ikke er dækket af overenskomsten:

1. Ledige i virksomhedspraktik
2. Ledige i nyttejob

Aktivering med et formål

Af den aftale, som jobcentret og arbejdsgiveren indgår med den ledige, skal det fremgå, hvilket af følgende 3 formål, der ønskes opfyldt med virksomhedspraktikken:

1. Ordinære løntimer, hvor praktikken skal afklare eller udvikle kompetencer i forhold til job eller uddannelse, afhængigt af målgruppen, som direkte kan føre til

timer, hvor personen ansættes ordinært på virksomheden.

2. Op træning af specifikke kompetencer inden for personens job- eller uddannelsesmål, afhængigt af målgruppen, som kan indgå i personens cv og jobsøgning.
3. Afklaring af job- eller uddannelsesmål, hvor praktikken består af typiske opgaver inden for mulige jobområder.

Virksomhedspraktik

Forskellige grupper af ledige kan komme i virksomhedspraktik. Det gælder fx:

- Ledige dagpengemodtagere, der har brug for afklaring om arbejdsområde, kan komme i virksomhedspraktik på en offentlig arbejdsplads i 4 uger.
- Ledige, der ikke får dagpenge og jobmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere kan komme i virksomhedspraktik på en offentlig arbejdsplads i 4 uger, dog 13 uger,

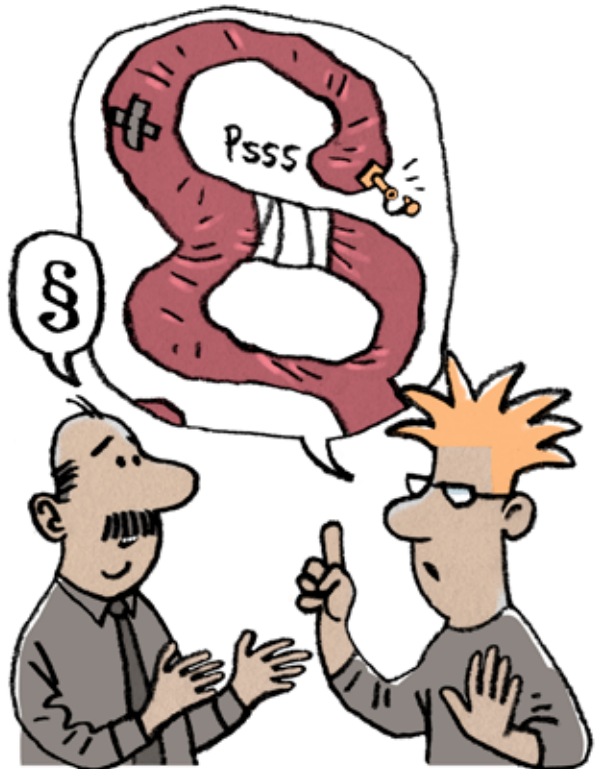
hvis den ledige ikke har tidligere erhvervs erfaring, eller ledigheden har været længe. Perioden kan yderligere forlænges ud fra en individuel vurdering.

- Nyuddannede ledige på dimittendsats har ret til 8 ugers virksomhedspraktik.
- Sygedagpengemodtagere, der endnu ikke kan vende gradvist tilbage til jobbet, kan komme i virksomhedspraktik i 13 uger med mulighed for forlængelse til 26 uger som led i fastholdelse.
- Kontanthjælpsmodtagere med faglige, sproglige eller sociale problemer kan komme i virksomhedspraktik i 13 uger med mulighed for forlængelse til 26 uger.

Hvis der skal ske forlængelse af virksomhedspraktikken, skal tillidsrepræsentanten inddrages og forholdstalskrav skal vurderes.

Løn- og arbejdsforhold

Virksomhedspraktikanter er ikke ansatte i virksomheden, og de får ikke løn, men modtager fortsat deres hidtidige offentlige ydelse.



Arbejdstiden skal ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og må ikke overstige fuld arbejdstid for andre medarbejdere.

Virksomhedspraktik er gratis for arbejdsgiveren.

Nyttejob

Nytteindsatsen dækker over 'samsynsnyttige opgaver' og tildeles ledige ud fra deisen, at alle, der kan, skal arbejde for deres ydelse. Oprindeligt var nyttejob udelukkende tænkt som en slags 'ventejob' til unge på uddannelsesydelser. I dag bruger mange kommuner nyttejob til straksaktivering af kontanthjælpsmodtagere. På offentlige arbejdspladser er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten vurderer, hvor mange ledige i nyttejob som 'piccoline' eller 'gadefejr', der er overskud til på arbejdspladsen.

Følgende ledige skal tage imod et nyttejob

- Arbejdsløse på kontanthjælp, hvis kommunen mener, at de er klar til job eller uddannelse efter 3 måneders resultatløs jobsøgning.
- Unge på uddannelsesydelser, som

er en lavere kontanthjælp for unge under 30 år uden uddannelse, skal senest efter 1 måned tilbydes et aktiveringstilbud fx et nyttejob.

- Tidligere dagpengemodtagere, som har opbrugt deres dagpenge og er på den særlige arbejdsmarkedsydelse.
- Forsikrede ledige, hvor kommunen ønsker at afprøve, om de reelt er ledige.

Principper for nyttejob

Arbejdsgiver og jobcenter skal forud for tilbud om nytteindsats aftale indholdet, varigheden og omfanget af nytteindsatsen.

Tillidsrepræsentanten er med til at drøfte etableringen af nyttejob og med sin underskrift sikre, at kollegerne er inddraget, og at krav om et rimeligt forholdstal er overholdt.

Specielt for FOAs område

Principperne for afgrænsningen af servicearbejdets omfang og modtagerkredsen følger principperne i Arbejdsmarkedsstyrelsens vejledning [VEJ nr. 9023 af 17. januar 2006].

Det indebærer, at en serviceydelse, som er en del af kommunens servi-

ceniveau efter servicelovens § 83, ikke samtidig kan udføres som nytteindsats uden for reglerne.

Fakta

Serviceovens § 83

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde:

1. personlig hjælp og pleje
2. hjælp eller støtte til nødvendige praktiske opgaver i hjemmet
3. madservice.

Stk. 2. Tilbud om personlig hjælp og pleje gives til personer, som på grund af midlertidigt eller varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke selv kan udføre disse opgaver.

Læs mere:
danskelove.dk/serviceloven/83

Nytteindsatsen skal ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og kan ikke tilbydes en person i den virksomhed, hvor vedkommende seneste har været ansat – ordinært eller med tilskud.

Nyttejob er gratis for arbejdsgiveren.

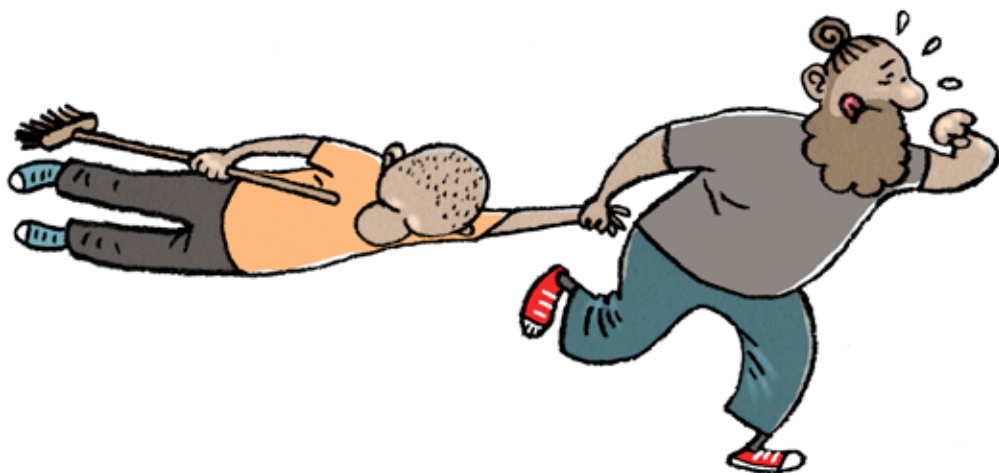
Løn- og arbejdsforhold

Ledige kan højst have et nyttejob i 13 uger. Ledige i nyttejob er ikke ansatte og modtager den ydelse, de hidtil har fået i form af enten kontanthjælp, uddannelses- eller arbejdsmarkedsydelse.

Rammer for aktivering på offentlige arbejdspladser

I de næste afsnit kan du læse mere om de lovmæssige rammer, der gælder i forhold til aktivering på offentlige arbejdspladser. Rammerne er med til fx at sikre:

- At medarbejdere og tillidsrepræsentanter har et overblik over ansættelserne og har reel indflydelse.
- At aktiverede ledige ikke bliver de uundværlige ekstra hænder, der mangler mange steder.
- At ordinært ansatte ikke fortrænges af billig arbejdskraft.
- At den faglige kvalitet af arbejdet ikke undermineres.
- At der lægges en plan for aktiveringen, der har perspektiv for den ledige i form af job eller uddannelse.
- At de ordinært ansatte medarbejdere, der i forvejen har travlt, reelt kan rumme og støtte de ledige og være med til at skabe perspektiv i aktiveringen, uden at det går ud over deres egen trivsel.



Krav om medarbejderindflydelse

Fakta

Det siger loven

Forud for ansættelse eller aktivering af en ledig i løntilskud, seniorjob, virksomhedspraktik eller nyttejob skal tillidsrepræsentanten drøfte med ledelsen og skrive under på, at lovgivningens betingelserne for at modtage ledige i aktivering er opfyldt.

Mange års erfaring viser, at medarbejdernes accept er afgørende for, om arbejdspladsen reelt kan leve op til formålet med at aktivere ledige. Derfor er retten til at sige sin mening meget vigtig både for medarbejderne på arbejdspladsen og for de ledige. Tidligere har udfordringen været, at tillidsrepræsentanten skulle være på tærerne for at blive inddraget og sikre reel medarbejderindflydelse. Mange kommunale arbejdsgivere har set stort på medarbejderindflydelsen og ofte truffet beslutninger

hen over hovedet på medarbejderne og tillidsrepræsentanten.

Med tillidsrepræsentanten i en mere central rolle i hele processen, som den person, der skal skrive under, før aktiveringen kan påbegyndes, er der dog kommet et højere niveau af formel indflydelse, som kan dæmme op for nogle af fortidens problemer.

Vigtig dialog

Før tillidsrepræsentanten kan skrive under på, at der kan ske aktivering på arbejdspladsen, skal det afklares:

- Hvad ansættelsen eller aktiveringen indebærer. For virksomhedspraktik skal forløbet leve op til et af de 3 definerede formål, der er beskrevet i afsnit: Aktivering – uden overenskomst.
Om der er sammenhæng mellem målet for den ledige og den arbejdsfunktion, som skal udføres i aktiveringen.
- Hvad mener de medarbejderne, der skal arbejde sammen med den

aktiverede? Har de overskud til at give den nødvendige støtte og kollegiale sparring?

- Om balancen mellem ordinært ansatte og aktiverede ledige er rimelig, læs mere om reglerne i afsnit: Krav om rimelig balance.
- Hvis det drejer sig om løntilskuds-job eller seniorjob, skal aktiveringen desuden udgøre merbeskæftigelse.

Den nødvendige dokumentation

Forudsætningen for at tage stilling til, om der er 'plads' til aktiverede ledige, er, at tillidsrepræsentanten har de nødvendige oplysninger om budgettet, hvilket vil sige de politiske beslutninger om normeriger set i forhold til serviceydelser til borgerne.

Det er arbejdsgiverens pligt at tilvejebringe disse oplysninger, ligesom det er arbejdsgiverens pligt at vurdere, om det er muligt for arbejdspladsen at leve op til de mål, der er for den lediges aktivering.

Personalepolitik gælder også aktiverede

I det lokale MED-udvalg er der mulighed for at diskutere de forhold, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det lokale MED-udvalg skal fastsætte principper for aktiverede ledige og beslutte, hvordan introduktionen foregår, hvem der har den daglige kontakt med den ledige og hvilke funktioner og arbejdsopgaver, den ledige kan udføre.

MED-udvalget skal desuden tage højde for, at der er 2 hovedgrupper blandt de aktiverede. De jobparate ledige er kun på arbejdspladsen i kort tid, mens de aktiverede, der kræver særlig støtte og vejledning i forløbet, kan være i aktivering i op til 13 uger.

Styr på aktiveringen

Når man arbejder med mennesker, er dagligdagen ikke så minutiøst opdelt i ordinært og samfundsnyttigt arbejde. Erfaringerne er, at både ledige i praktik og løntilskud ofte indgår på lige fod med de fastansatte kolleger i det almindelige arbejde. Så både for at sikre faglig-

heden i opgaveløsningen, forhindre at ledige fortrænger ordinært ansatte og sikre, at der er mening med aktiveringen, er det vigtigt, at der er aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant. Disse aftaler kan afklare og opstille klare retningslinjer for indsatsen og for hvilke opgaver, såvel de ledige i aktivering som de ledige, der yder en frivillig indsats, varetager.

VITAS

Når tillidsrepræsentanten har sikret sig, at alle forudsætningerne er i orden, skrives der under digitalt med medarbejdersignatur via VITAS.

VITAS har erstattet fysiske blanketter. Flowet gennem en ny ansøgning er dialogbaseret, og de oplysninger, der i forvejen kan trækkes fra eksterne registre, er udfyldt på forhånd. Det indebærer, at kontrolfunktionen i VITAS har kunnet digitaliseres yderligere. Det betyder:

- at der er skabt integration med e-indkomstregisteret, således at VITAS kan trække data over alle ordinært ansatte i virksomheden
- at personer i virksomhedspraktik eller personer med offentligt løn-

tilskud automatisk fratrækkes ved indhentning af oplysninger fra Det fælles Datagrundlag [DFDG].

Før du kan underskrive

De oplysninger som ligger i det elektroniske skema skal tjekkes, og undervejs i processen advares tillidsrepræsentanten, hvis felter ikke er udfyldt. Desuden er der en særlig rubrik, som kan bruges til argumenterne for et eventuelt nej, hvis medarbejderne har argumenter imod aktiveringen, eller hvis forudsætningerne i øvrigt ikke er opfyldt.

Læs mere om VITAS på vitas.bm.dk

Dialog kan ikke digitaliseres

Når tillidsrepræsentantens skal svare digitalt, kan det være en udfordring at holde fast i den vigtige samtale mellem leder og tillidsrepræsentant.

Dialog kan ikke digitaliseres! Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten en gang for alle har aftalt med lederen, hvilke former for aktiveringsforløb og formål med aktiveringen, arbejdspladsen kan rumme og altid vil kunne henvise til denne aftale.

Krav om rimelig balance

Fakta

Forholdstal

Loven påpeger, at der skal være en rimelig balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte.

Da der efter den nyeste revision ikke længere regnes i personer, men i timer, kan forholdstallene betyde flere personer i aktivering i færre ugentlige timer. Derfor er det i forhold til tidligere lovgivning ekstra vigtigt at vurdere, hvad en arbejdsplads reelt kan rumme.

Arbejdspladser med 0-50 ansatte. Svarende til 1 ekstraordinær fuldtidsstilling for hver 5 ordinært ansatte målt i fuldtidsstillinger – op til, hvad der svarer til 10 fuldtidsstillinger.

Arbejdspladser med over 50 ansatte. Herudover yderligere 1 ekstraordinær fuldtidsstilling for hver 10 ordinært ansatte målt i fuldtidsstillinger. Så en arbejdsplads med 60 ordinært ansatte må højst have det der svarer til 11 fuldtidsstillinger [10+1].

Forholdstallet mellem ordinært ansatte medarbejdere og aktive-rede ledige på en arbejdsplads har til formål at sikre, at der ikke bliver for mange aktiverede. Når man ikke længere vurderer denne balance i antallet af personer men i timer, kan det principielt indebære, at 37 timer deles mellem 2-3 personer eller

flere, og der således ifølge lovgivningen bliver plads til flere aktiverede end tidligere.

En rimelig balance

Når man skal vurdere, om der er en rimelig balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte, er det derfor ikke tilstrækkeligt at følge lovens

forholdstal. Mennesker er forskellige og har vidt forskellige forudsætninger for at indgå i samspillet på en arbejdsplads. Derfor er det vigtigt at vurdere, om der er en rimelig balance i forhold til den udfordring, aktiveringen medfører. Det gælder fx i forhold til arbejdsopgaver, arbejdsbelastning og i forhold til de ordinært ansattes overskud, ressourcer og mulighed for at være med til at sikre den ledige en meningsfuld aktivering, der lever op til formålet.

Udregning af forholdstal

I forhold til offentlige arbejdspladser skal forholdstallet udregnes for den enkelte virksomhed, fx en børnehave, en skole eller et plejehjem. Virksomheden har sin egen adresse og sit eget P-nummer (produktionsenhedsnummer).

Følgende skal ikke tælles med som ordinært ansatte

- Ansatte i løntilskud
- Virksomhedspraktik
- Nyttejob
- Seniorjob

Krav om merbeskæftigelse

Fakta

Merbeskæftigelse

Ansatte i løntilskud og seniorjob skal udgøre en nettotilvækst til de ordinære medarbejdere.

Både på private og offentlige arbejdspladser udregnes nettotilvækst i forhold til det gennemsnitlige antal af ordinært ansatte i de foregående 12 måneder målt i brøkdelen af årsværk

Udover kravet om, at medarbejderne skal have indflydelse, og at der skal være en rimelig balance mellem ordinært ansatte og aktiverede ledige, skal arbejdsgiveren også opfylde kravet om, at ansættelse i løntilskud og seniorjob udgør en merbeskæftigelse og er en nettotilvækst til normeringen.

Merbeskæftigelseskravet indebærer også, at ansatte i løntilskud og seniorjob ikke kan være vikarer eller udgøre en nødvendig del af vagtplanerne. Ligesom kravet om merbe-

skæftigelse ikke vil være opfyldt ved et eventuelt ansættelsesstop.

Aktiverede ledige som vikarer

Når de ansatte i løntilskudsjob eller seniorjob ikke må være en erstatning for ordinært personale, vil de som nævnt heller ikke kunne træde til som vikarer ved sygdom, ferie eller andet fravær blandt det ordinære personale. I lovgivningen er det dog sikret, at den ledige i løntilskudsjob kan arbejde i op til 5 ordinære timer til ordinær vikarløn uden at blive trukket i lønnen som tilskudsansat. Først ud over de 5 timer foretages der modregning, og den tilskudsansatte, der tager vikartimer, er i et begrænset omfang således ligestillet med andre vikarer.

Konsekvenser af lovbrud – for medarbejderne

Hvis ikke arbejdsgiveren lever op til loven om merbeskæftigelse eller til loven om, at ledige i nyttejob ikke må fortrænge ordinært ansatte, er det lovbrud, og det kan få konsekvenser

for de ordinært ansatte og betyde en underminering af faglighed, løn- og arbejdsvilkår.

Konsekvenserne af lovbrud – de ledige i aktivering

For de ledige skal aktiveringen i løn-tilskudsjob have perspektiv i form af senere beskæftigelse eller uddannelse. Hvis ledige aktiveres eller ansættes, fordi der mangler hænder, og normeringerne er for dårlige, er der tale om misbrug. Aktiveringen bliver uden reelt perspektiv. Den aktiverede:

- optjener ikke ret til dagpenge i aktiveringsperioden
- udfører ordinært arbejde, men på dårligere løn- og arbejdsvilkår end deres fastansatte kolleger
- får ikke den opkvalificering eller afklaring, som burde være formålet, hvis aktiveringen skal have et videre perspektiv
- har ikke reelle jobmuligheder efter endt aktivering, enten fordi der ikke er job at få, eller fordi den ledige ikke har erhvervet de faglige kvalifikationer, der er en forudsætning for ordinær ansættelse.

Faglig voldgift

Er det ikke muligt at blive enig med lederen, kan sagen afgøres ved faglig voldgift

Forløbet ser sådan ud:

- send en mail til lederen, hvori uenigheden beskrives
- send også mailen til den lokale FOA-afdeling
- afdelingen kontakter kommunen, og i fællesskab afgør de uenigheden
- lykkes det ikke, afgør KL og FOA sagen.

Tjekliste

– før, under og efter

De mange forskellige måder, ledige kan aktiveres på i både offentlige og private arbejdspladser, er en udfordring for tillidsrepræsentanten. Derfor er det vigtigt at være opdateret og hele tiden tjekke, ikke kun om lovgivningen overholdes, men også om aktiveringen er rimelig både for de ordinært ansatte og de ledige. Første del af denne publikation handlede om den lovgivning, der udgør den overordnede ramme og beskriver de forhold, der gælder for de forskellige aktiveringsforløb. Her følger en kort guide, som du kan bruge som en personlig tjekliste i forbindelse med etablering af aktiveringsforløb på jeres arbejdsplads.

Er der aftaler?

Undersøg i din afdeling, om RAR har kommenteret jobcentrets plan for aktivering, og om der er indgået en lokal aftale for ansættelse i tilskudsjob, indhold i og dimensionering af nyttejob samt en ramme for, hvor-

dan I skal samarbejde med frivillige. Er der aftaler, skal de naturligvis følges. Er der ingen, kan du opfordre afdelingen til at tage kontakt til kommunen med henblik på at indgå lokale aftaler.

Undersøg, om det lokale MED-udvalg har fastlagt særlige principper i forhold til aktiverede ledige.

Er lovgivningen overholdt?

- Medarbejderindflydelse – er kollegerne positive?
- Forholdstal – er der en rimelig balance mellem ordinært ansatte og aktiverede ledige?
- Merbeskæftigelse – er de aktiverede reelt merbeskæftigelse?

Er medarbejderne inddraget?

Gør evt. din leder opmærksom på de nye regler for tillidsrepræsentantens underskrift. Aftal en fast procedure for, hvordan dine kolleger inddrages i vurderinger og beslutninger.

Er medarbejderne positive?

Selvom lovgivningen er overholdt, handler den kun om tal. Virkeligheden består af mennesker. Derfor er det også vigtigt at forholde sig til forudsætninger på den enkelte arbejdsplads.

- Mennesker er meget forskellige, og nogle har behov for mere støtte end andre. Er der på den konkrete arbejdsplads mulighed for et meningsfuldt forløb for den ledige, uden at det belaster eller erstatter ordinært ansatte?
- Er der sket nedskæringer, er der ansættelsesstop osv. Og i så fald er der kompenseret tilsvarende med nedskæring i service eller arbejdsopgaver?
- Er man i forvejen presset?
- Hvilke arbejdsområder og arbejdsfunktioner, der er skåret ned, giver også et fingerpeg om, hvilke arbejdsopgaver, den aktiverede ikke kan udføre.
- Med en klar afgrænsning af arbejdsområde og -opgaver vil det også blive tydeligt, hvem der er den daglige leder for den aktiverede samt hvilke kolleger, den ledige skal arbejde sammen med, og som derfor skal vurdere, om de har overskud og mulighed for at støtte og hjælpe den ledige.
- Antallet af aktiverede må også vurderes, da de nye regnemetoder om forholdskravet mellem ordinært ansatte og aktiverede, hvor antal ordinært ansatte og ledige i aktivering beregnes i timer og ikke i personer. Det kan betyde langt flere aktiverede inden for lovgivningen. Men der er grænser for rummelighed.
- Der vil også være forskel i arbejdsopgaverne i forhold til aktiveringsmodellen, og hvorvidt den ledige er ansat med eller uden overenskomst. Arbejdsopgaverne vil være forskellige for ledige i løntilskud, i seniorjob og i forhold til aktivering i kortere forløb som fx virksomhedspraktik og nyttejob.
- Har man afgrænset de aktiveredes arbejdsopgaver, så der ikke sker misbrug, kan man optimalt indplacere den aktiverede under den rigtige overenskomst samt afgrænse forløbet til bestemte arbejdsopgaver på en bestemt arbejdsplads, så den ledige får et relevant forløb og ikke bare placeres i straksaktive-

ring eller flyttes rundt efter behov.

- Opgaverne i den offentlige sektor er meget forskellige på forskellige arbejdspladser. Faglighed, kompetencer, ansvar og kvalitet er nogle af de grundsten, der udgør velfærdens fundament, og ikke alle ledige kan udføre alle opgaver.
- Før aktiveringen i virksomhedspraktik skal der foreligge en aftale om praktikken, hvor der skal være foretaget en afklaring af, hvilket formål praktikken skal have.

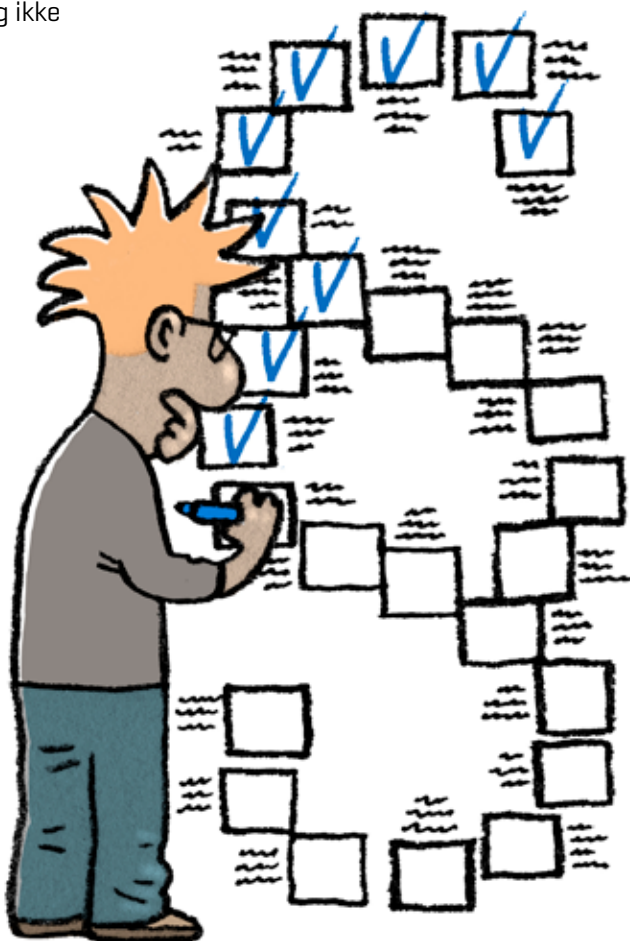
Er de aktiverede merbeskæftigelse?

Merbeskæftigelse vil sige, at ekstraordinært ansættelse i enten løntilskudsjob eller et seniorjob skal udgøre en nettotilvækst til normeringen.

Sådan vurderer du merbeskæftigelse

Om tilskudsansættelse er merbeskæfti-

gelse, udregnes på baggrund af det gennemsnitlige antal ansatte målt i brøkdelen af årsværk i de foregående 12 måneder. Hvis gennemsnittet er som i dag, er merbeskæftigelses-



kravet opfyldt. Er der færre ansatte i dag, er merbeskæftigelsen ikke opfyldt. Tilskudsansættelse må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder.

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud, dvs. ledige i løntilskuds-seniorjob samt ledige i virksomhedspraktik eller nyttejob.

Merbeskæftigelse (og balance) udregnes i brøkdele af årsværk

Revisionen af lovgivningen betyder, at til opgørelsen af antallet af ordinært beskæftigede medregnes alle beskæftigede, hvor antallet af fuld- og deltidsbeskæftigede og sæsonarbejdere opgøres som brøkdele af årsværk.

Er der ikke sket ændringer inden for dette seneste budgetår, vil kravet om merbeskæftigelse som regel være opfyldt.

Er der sket ændringer fx i form af nye eller andre arbejdsopgaver, organisationsændringer eller reduktioner i personalet, må merbeskæftigelseskravet bygge på en afvejning af, om der er sket tilsvarende ændringer i arbejdsopgaver i forhold til normering.

Merbeskæftigelseskravet er overholdt, hvis der er skåret i personalet, arbejdsopgaverne er tilsvarende reduceret, og der ikke er ændret på muligheden for vikardækning.

Merbeskæftigelseskravet er ikke overholdt, hvis der er skåret i personalet, men arbejdsopgaverne er de samme som før, eller hvis muligheden for vikardækningen er reduceret. Tilskudsansatte må ikke være afgørende for, at opgaverne kan udføres.

Nyttejob skal ikke være merbeskæftigelse, men loven siger dog også, at nyttejob ikke må virke fortrængende eller konkurrenceforvridende. Så hold øje med, hvilke opgaver og funktioner, aktiverede i nyttejob varetager, og om de er nødvendige for at leve op til den daglige service.

Er der en rimelig balance?

Balancen mellem ordinært ansatte eller aktiverede og ekstraordinært ansatte er lovmæssigt bestemt. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antal ordinært ansatte i de seneste 3 måneder.

Forholdstal

1 for hver 5 ordinært ansatte på arbejdspladser med under 50 ansatte. Er der mere end 50 ansatte kan man herudover yderligere aktivere 1 for hver 10 ordinært ansatte på arbejdspladser. En vigtig ændring i forhold tidligere udregning af forholdstallet, er at antallet af ordinært ansatte og ledige i aktivering ikke længere udregnes i fuldtidspersoner men i andel af årsværk. Ændringen indebærer, aktivering af flere ledige i færre timer om ugen.

Skriv under i VITAS

Som det tidligere er beskrevet, er godkendelsesproceduren med revision af lovgivningen nu fuldt ud digitaliseret via VITAS. At det er et lovkrav, at det er tillidsrepræsentanten, der skal skrive under, øger desuden både muligheden for at sikre sig, at

aktiveringen lever op til lovgivningen. Tillidsrepræsentanten har fået et større ansvar, og digitaliseringen af underskriften indebærer en risiko for, at drøftelsen med ledelsen ikke finder sted. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på, at tillidsrepræsentanten og lederen er i dialog.

Mange af de grundlæggende oplysninger, du skal bruge, trækkes automatisk via e-løn og er på forhånd udfyldt i VITAS, og du skal være opmærksom på, om oplysningerne er korrekte. Din arbejdsgiver har stadig pligt til at sørge for, at du forud for godkendelsen kan få den nødvendige dokumentation.

Start på aktiveringsforløb

Når tillidsrepræsentanten har skrevet under på, at alle lovkrav er overholdt, kan de ledige, der skal aktiveres, starte deres forløb.

Startsamtale

Som ved alle andre ansættelsesforhold indledes et aktiveringsforløb med en startsamtale, som skal indeholde de samme elementer som en ordinær ansættelsessamtale.

Her skal det vurderes, om den ledige passer ind på arbejdspladsen, og den plan, der er lagt for aktiveringsforløbet, skal gennemgås.

Rollefordeling under aktivering

Undervejs i forløbet har ledige i aktivering behov for særlig opmærksomhed, og det er en god idé at beslutte, hvem der skal være kontaktperson i det daglige.

Afslutning på aktiveringsforløbet

Når et aktiveringsforløb er ved at være slut, skal der afholdes en afsluttende samtale med deltagelse af den aktiverede ledige, lederen og tillidsrepræsentanten, hvor forløbet gennemgås. Her sættes der også perspektiv på aktiveringen i form af fremtidig uddannelse, jobmuligheder eller behovet for opkvalificering.

Nye aktiverede?

Når et aktiveringsforløb er afsluttet, betyder det ikke, at en ny ledig automatisk kan komme i aktivering på samme arbejdsplads. Som tillidsrepræsentant skal du vurdere om forudsætningerne er i orden og skrive under hver gang. Arbejdspladser og

-opgaver forandrer sig hele tiden. Mennesker er forskellige. Det er vigtigt både, når der kommer nye i forskellige aktiveringsforløb og undervejs sammen med lederen at tage stilling til, om arbejdspladsen reelt kan rumme dem samt hvilke opgaver og funktioner, de kan varetage.

Noter



TR og aktivering

Offentlige arbejdspladser

Om de nye rammer for TR, som nu er sikret gennem lovgivningen samt de nye regler, der er kommet om aktivering af ledige.

Målet er at sikre den indflydelse, medarbejderne har krav på og få skabt perspektiv i aktiveringen for arbejdspladsen, kollegerne og for de ledige. Bagerst er der en tjekliste med råd til, hvad du som TR skal forholde dig til før, under og efter en aktivering på arbejdspladsen. Oplever du problemer eller lovbrud, er du altid velkommen til at kontakte din lokalafdeling.

Pjecen er en del af materialet om aktivering på FOAs arbejdspladser og kan hentes på tillidszonen.dk



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.