

Særlige ansættelser

Med på vognen

FOA - FAG OG ARBEJDE

FOA
FAGOGARBEJDE

Med på vognen er udgivet af FOA – Fag og Arbejde. Pjecen er et værktøj til valgte og ansatte i afdelingerne og til de tillidsvalgte, som arbejder med særlige ansættelser. Den er et supplement til KTO's kommenterede rammeaftale om socialt kapitel.

Pjecen beskriver de indsatsområder, der skal arbejdes med i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Den indeholder også forbundets anbefalinger på en række vigtige punkter.

Politisk ansvarlig:

Ditte Poulsen

Redaktion:

Vibeke Kold
Anne-Mette Jepsen

Illustrationer:

Peter Malherbes Jensen

Layout:

jw-GRAFIK

Tryk:

FOA's trykkeri
4. udgave, maj 2005

Pjecen findes også på www.FOA.dk

Indhold

Overordnede retningslinjer	4
Indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne	7
1. Aftalebaserede job på særlige vilkår	7
2. Revalidering mv.	8
3. Fleksjob	9
4. Job med løntilskud til førtidspensionister (tidl. skånejob)	16
Indsatsen for ledige	17
1. Tilskudsansættelser	17
2. Virksomhedspraktik	25
Mere nyttig viden	30

Overordnede retningslinjer

Denne pjece bygger på KTO's rammeaftale om socialt kapitel, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, Lov om aktiv socialpolitik og Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og handler om særligt ansatte kolleger, f.eks.:

- ◆ Ledige (både kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere), der aktiveres i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob
- ◆ Revalidender
- ◆ Personer med nedsat arbejdsevne, der ansættes i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller tilskudsjob for førtidspensionister (skånejob)

I bilag 6 i rammeaftalen om socialt kapitel er der et godt skema over regler og bestemmelser for de enkelte grupper af særligt ansatte.

De faglige organisationer har ret til at forhandle og indgå aftaler på forskellige områder. Disse rettigheder følger dels af rammeaftalen og dels af lovgivningen. FOA's muligheder for at påvirke løn- og ansættelsesvilkårene for ansatte med nedsat arbejdsevne og ledige i virksomhedspraktik og løntilskudsjob er nævnt i afsnittene om de enkelte ordninger.

Servicejob er ikke dækket af rammeaftalen. Indtil 1. april 2002 kunne medlemmer over 48 år ansættes i servicejob. Så blev ordningen afskaffet. Der er fortsat personer i servicejob, men der kan ikke indgås nye aftaler om servicejob.

FOA anbefaler, at der lokalt aftales procedurer, der garanterer, at en tillidsvalgt altid inddrages ved opfølgning i forbindelse med sygdom, hvis medlemmet ikke er imod det. En tidlig opfølgning ved fravær kan forebygge behov for særlige vilkår.

FOA anbefaler, at alle job på særlige vilkår aftales i tæt samarbejde med den faglige organisation på den enkelte arbejdsplads.

FOA anbefaler, at der lokalt laves en klar aftale om, hvem fra FOA der påtager sig de forskellige opgaver. Det kan være en tillidsvalgt på arbejdspladsen eller en repræsentant fra afdelingen. Det bør også aftales, hvordan afdelingen og de tillidsvalgte samarbejder om opgaverne og orienterer hinanden.

FOA anbefaler, at der lokalt indgås aftaler med øvrige lokale fagforeninger om, hvordan der samarbejdes, når:

- ◆ der etableres fleksjob inden for FOA's område for medlemmer fra andre organisationer,
- ◆ FOA-medlemmer skal i fleksjob uden for FOA's område,
- ◆ FOA-medlemmer skal i virksomhedspraktik eller i tilskudsjob uden for FOA's område og
- ◆ medlemmer fra andre organisationer kommer i virksomhedspraktik eller i tilskudsjob på FOA's område.

FOA anbefaler, at der lokalt indgås aftaler med kommunerne om:

- ◆ at FOA altid inddrages ved oprettelse af job på særlige vilkår (f.eks. fleksjob og løntilskudsjob) og virksomhedspraktik

Efter rammeaftalen skal kommuner og amter hvert år drøfte og fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Disse drøftelser føres i det øverste samarbejdsudvalg/medbestemmel-sesudvalg (HSU/MED).

FOA opfordrer til, at de tillidsvalgte priorite-rer den årlige drøftelse meget højt, og at de tillidsvalgte sikrer, at emnet kommer på dagsordenen.

Rammeaftalen indeholder et vejledende bilag om styrkelse af centrale og lokale med-bestemmelsesudvalgs arbejde med retningsli-nier for forebyggelse, fastholdelse og integra-tion.

Efter rammeaftalen kan det bl.a. drøftes:

- ◆ hvad der kan gøres i kommunen for at for-bedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen,
- ◆ hvordan man kan fastholde allerede ansat-te, der har fået nedsat arbejdsevnen,

- ◆ hvordan – og i hvilket omfang – kommunen kan bidrage til, at udefrakommende med nedsat arbejdsevne kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet ved at blive ansat i kommunen,
- ◆ hvordan forløbene for de ledige skal være, herunder hvilken uddannelse, de skal have,
- ◆ hvordan beskæftigelse af ledige i virksomhedspraktik eller i tilskudsjob kan føre til et ordinært job eller uddannelse,
- ◆ hvor mange ledige og personer med nedsat arbejdsevne, der er aktiverede/ansat,
- ◆ hvordan disse personer fordeler sig på områder (f.eks. ældreområdet, børneområdet og skoleområdet),
- ◆ hvordan udstødning af ordinært ansatte forhindres, når der oprettes stillinger til personer med nedsat arbejdsevne og ledige,
- ◆ hvordan kravet om merbeskæftigelse ved ansættelse af ledige i tilskudsjob opfyldes.

De retningslinjer, der aftales i det øverste MED, bør være skriftlige. Det klargør, hvad der er besluttet. Det bliver nemmere at informere de enkelte arbejdspladser om retningslinjerne.

Vær opmærksom på, at det er vigtigt, at arbejdspladsens øvrige ansatte kender en aftales indhold, når der ansættes kollegaer på særlige vilkår, både hvad angår formål, særlige hensyn mv.

FOA anbefaler:

- ◆ at forebyggelse gennem løbende forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø sættes på dagsordenen for den årlige drøftelse i HSU/MED,
- ◆ at initiativer til arbejdsfastholdelse sættes på dagsordenen – blandt andet en hurtig opfølgning på sygefravær, muligheder for omplacering, omskoling mv.,
- ◆ at det drøftes, hvor mange særligt ansatte der kan være i forhold til antallet af ordinært ansatte,
- ◆ at det også drøftes, hvad der skal ske med det arbejde, som personer med nedsat arbejdsevne ikke længere kan udføre,
- ◆ at der arbejdes for en central pulje til særlige ansættelser, og
- ◆ at det aftales, at eventuelle tilskud går til den relevante arbejdsplads, for eksempel ved dagpengerefusion til arbejdsgiver ved delvis sygemelding eller tilskud til arbejdsgiver ved fleksjob.

Vær opmærksom på, at ansatte med nedsat arbejdsevne og ledige i aktivering skal være omfattet af den samme personalepolitik som de øvrige ansatte.

Det er vigtigt, at der også på de enkelte arbejdspladser diskuteres retningslinier for ansættelser på særlige vilkår. Ideer til drøftelser på den enkelte arbejdsplads kan fås i bilag 2 i rammeaftalen.

Indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne

FOA arbejder for, at medlemmer med nedsat arbejdsevne bevarer ansættelse på ordinære vilkår. Hvor det ikke lykkes, vil FOA støtte medlemmerne i at blive revalideret og opnå gode aftaler i forbindelse med eventuel etablering af job på særlige vilkår.

1. Aftalebaserede job på særlige vilkår

Aftale om job på særlige vilkår kan bruges, når medlemmer har en nedsat arbejdsevne af mindre og/eller midlertidig karakter.

Etablering af aftale om job på særlige vilkår forudsætter:

- ◆ at den ansatte selv ønsker at blive ansat på særlige vilkår,
- ◆ at der ikke er mulighed for at fastholde medlemmet på ordinære vilkår,
- ◆ at FOA og arbejdsgiveren er enige om vilkårene,
- ◆ at der indgås en skriftlig aftale underskrevet af FOA, arbejdsgiveren og medlemmet.

Ved forhandling om vilkårene skal der tages stilling til:

- ◆ hvilke bestemmelser i overenskomsten, der fraviges,
- ◆ om aftalen indgås for en tidsbegrænset periode,
- ◆ om aftalen kan forlænges ud over den aftalte periode,
- ◆ fastlæggelse af jobindhold,
- ◆ medlemmets muligheder for at vende tilbage til ordinært job,
- ◆ hvem der sender kopi af aftalen til FOA.

Vær opmærksom på, at medlemmer, som grundet nedsat arbejdsevne skal arbejdsprøves i virksomhedspraktik, i revalidering, i fleksjob eller løntilskudsjob/ skånejob, altid bør henvises til Pen-Sams pensionsrådgiver.

Vær opmærksom på, at man kun bør fravige overenskomstbestemmelser, der direkte har noget at gøre med den nedsatte arbejdsevne.

For allerede ansatte, der overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår, skal pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes ud fra den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad, hvis lønnen nedsættes.

Medlemmer i aftalebaserede job på særlige vilkår kan i de fleste tilfælde forblive medlem af a-kassen. Hvis ansættelsesforholdet ophører, vil medlemmets dagpengeret/ret til efterløn afhænge af en konkret rådighedsvurdering på dette tidspunkt. A-kassen vil derfor ikke på forhånd kunne sige, om et medlem kan få dagpenge eller efterløn på et senere tidspunkt.

FOA anbefaler, at medlemmet taler med sin a-kasse, inden der indgås aftale om et job på særlige vilkår.

Eksempel på aftalebaseret job på særlige vilkår:

Jonna er dagplejer, men hun kan fysisk og psykisk ikke længere klare at stå til rådighed for fire børn i 48 timer. Hun ønsker at fortsætte inden for området, men har brug for en ændring af jobbet.

Efter en drøftelse mellem Jonna, den tillidsvalgte og arbejdsgiveren bliver de enige om at oprette et aftalebaseret job på følgende vilkår:

Jonna får en fast arbejdstid på 37 timer. Hun fortsætter med samme løn som hidtil. Arbejdet lægges til rette, så Jonna bliver fast vikar ved kollegers fravær i forbindelse med lægebesøg, den tillidsvalgtes fravær i forbindelse med fagligt arbejde mv. Når Jonna ikke er vikar, arbejder hun med lettere kontoropgaver på dagplejekontoret, hvor hun får sin faste base. Inden aftalen underskrives, er hun til samtale i a-kassen om eventuelle konsekvenser af aftalen.

2. Revalidering m.v.

Revalidering kan tilbydes personer med begrænsninger i arbejdsevnen, hvis det vurderes, at revalidering kan bidrage til, at personen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet.

Det er bopælskommunen, der giver tilbud om revalidering.

Revalidering kan være:

- ◆ Virksomhedspraktik.
- ◆ Erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter.
- ◆ Ansættelse med løntilskud hos private eller offentlige arbejdsgivere.

- ◆ Uddannelse.
- ◆ Hjælp til selvstændig virksomhed.

Når der ansættes efter reglerne om revalidering, gælder det:

- ◆ at FOA har forhandlingsadgang, når der ansættes inden for FOA's overenskomstområder. Ved forhandlingen skal der tages stilling til løn- og ansættelsesvilkår,
- ◆ at ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at orientere FOA om ansættelsen og de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår,
- ◆ at ansættelsesmyndigheden fastsætter løn- og ansættelsesvilkårene, hvis der ikke kan opnås enighed med FOA.

FOA anbefaler, at rammer for revalidering tages med i de årlige drøftelser i de øverste samarbejdsudvalg/medbestemmelsesudvalg (HSU/MED).

3. Fleksjob

Fleksjob er en mulighed for personer, der ikke kan ansættes på almindelige vilkår på grund af nedsat arbejdsevne.

a. Aftale/afgørelse om bevilling af fleksjob

Det er bopælskommunen, der bevilger fleksjob.

Alle muligheder for ansættelse på ordinære vilkår samt muligheder for revalidering skal være undersøgt, før der etableres fleksjob.

Det skal være afklaret, om medlemmet kan:

- ◆ forblive i sit hidtidige job på ordinære vilkår, hvis arbejdspladsens indretning/arbejdstilrettelæggelsen ændres,
- ◆ forblive i jobbet på ordinære vilkår, hvis der ydes ekstra hjælpemidler efter Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.,
- ◆ forblive i sit hidtidige job på ordinære vilkår med personlig assistance,
- ◆ bestride et andet job på ordinære vilkår ved jobbytte,
- ◆ få et ordinært job gennem revalidering,
- ◆ blive ansat i aftalebaseret job på særlige vilkår.

FOA kan inddrages, før medlemmet bliver visiteret til et fleksjob, hvis medlemmet ønsker det.

Hvis FOA inddrages, kan det være en god idé at få aktindsigt i samråd med medlemmet. Desuden kan det være en god idé, at FOA deltager i et møde (rundbordssamtale) mellem den kommunale sagsbehandler, medlemmet og andre relevante personer. Så kan det i fællesskab blive afklaret, om fleksjob er den rigtige løsning.

FOA anbefaler, at FOA er repræsenteret og eventuelt tager initiativ til en rundbordssamtale, hvis arbejdsfastholdelse bliver nødvendigt for et medlem.

Medlemmet skal have en skriftlig afgørelse om bevilling af fleksjob. Det skal fremgå af bevillingen, hvilket tilskud (1/2 eller 2/3 af grundlønnen) arbejdsgiveren vil modtage.



Eksempel på fleksjob

Hans på 57 år er pedelmedhjælper og har efter et længere sygeforløb måttet konstatere, at han ikke mere kan arbejde på fuld tid. Han kan ikke mere klare de tunge løft og de lange arbejdsdage.

Under sygeforløbet har Hans, kommunens sagsbehandler og en repræsentant fra FOA diskuteret mulighederne for revalidering, job-rotation, omskoling og andre tiltag, der kunne få Hans til at fortsætte i et job på ordinære vilkår. De var alle enige om, at det ikke var realistisk.

I stedet aftales, at Hans skal fortsætte i sit job som pedelmedhjælper, men i en fleksjobansættelse. Kommunen vurderer, at Hans's arbejdsevne er så meget nedsat, at de vil give hans arbejdsgiver 2/3 tilskud til hans grundløn.

Arbejdsopgaverne bliver aftalt på et møde, hvor FOA's tillidsrepræsentant, Hans og arbejdsgiveren deltager. Her bliver ligeledes udarbejdet en liste over, hvilke opgaver Hans skal løse.

På mødet aftales det også, at Hans ansættes 37 timer om ugen, med en fremmødetid på 20 timer. Det vil være muligt for Hans selv at tilrettelægge arbejdet og desuden forlade arbejdsstedet, hvis han af helbredsmæssige grunde føler sig nødsaget hertil. At han kan arbejde i eget tempo og ikke skal ikke påtage sig fysisk betonede opgaver. Det aftales, at Peter, der har været Hans's vikar, mens han har været sygemeldt, fortsætter på 20 timer og overtager de opgaver, Hans ikke kan klare. Det aftales også, at Peter får suppleret sine timer op på en anden skole.

Lønnen aftales mellem Hans, arbejdsgiveren og FOA's tillidsrepræsentant. Det aftales, at Hans også i fremtiden får sin hidtidige løn. Hans er omfattet af den indgåede forhåndsftale og har ret til samme lønforhandlinger og lønstigninger som de øvrige ansatte på arbejdspladsen. Arbejdspladsen får 2/3 af grundlønnen i tilskud.

Arbejdsgiverens bidrag til ATP og arbejdsgiverbidrag, herunder pension, refunderes med samme procent som lønrefusionen.

FOA anbefaler, at personer i fleksjob aflønnes efter samme regler som øvrige ansatte på arbejdspladsen.

b. Aftale om offentligt tilskud til fleksjob

Aftale om fleksjob bliver indgået mellem bopælskommunen og arbejdsgiveren. Aftalen fastlægger blandt andet størrelsen af løntilskuddet. Aftalen bør derfor som minimum underskrives af arbejdsgiveren og bopælskommunen.

Vær opmærksom på, at aftaler om fleksjob skal være forhandlet med FOA.

Aftalen om offentligt tilskud bør tage stilling til:

- ◆ Hvor stort løntilskuddet skal være – 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på området. Det afhænger af arbejdsevnen hos personen, der skal i fleksjob. Det er bopælskommunen, der fastsætter tilskuddets størrelse,

- ◆ Hvilken løn løntilskuddet skal beregnes af. Løntilskuddet beregnes ud fra grundlønnen på området inklusiv arbejdsmarkedspension, ATP m.m.,
- ◆ For allerede ansatte, der overgår til ansættelse i et fleksjob, skal pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes ud fra den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.
- ◆ Hvilke skånehensyn, der er. Hvad er det, personen skal skånes for? Rygbelastende arbejde? Tidlige vagter? Alenearbejde?

FOA skal være med til at fastlægge, hvilken løn der ydes tilskud ud fra.

Vær opmærksom på, at ansatte i fleksjob indgår i de almindelige lønforhandlinger på arbejdspladsen.

c. Aftale om løn og ansættelsesvilkår

Ved etablering af fleksjob samarbejder FOA med arbejdsgiveren og medlemmet om at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

Fleksjobberens bør aflønnes i forhold til kvalifikationer og funktioner efter reglerne om lokal løndannelse. Der er dog ikke tilskud til tillæg for personlige kvalifikationer, men kun til grundlønnen og funktionsbestemte tillæg efter overenskomsten. Det betyder, at afdelingen/den tillidsvalgte har en vigtig rolle, når der skal forhandles en løn, der passer med kvalifikationerne.

Vær opmærksom på at stille krav om ansættelsesbrev. Hvis arbejdsgiveren ikke vil udstede ansættelsesbrev, forelægges sagen for forbundet og behandles efter reglerne om overenskomstbrud.

Brug f.eks. følgende argumenter:

- ◆ Erfaring inden for arbejdsområdet/beslægtede områder,
- ◆ Uddannelse og kurser,
- ◆ Ansvar i opgaveløsningen, for eksempel praktikvejleder, løsning af særlige pædagogiske opgaver.

For allerede ansatte, der overgår til et fleksjob, skal der fortsat beregnes pensionsindbetaling ud fra den hidtidige løn- og beskæftigelsesgrad, hvis der sker en lønreduktion i forbindelse med overgang til fleksjob.

Kommunen *skal* tilbyde fleksjob på fuld tid, med mindre medlemmet foretrækker deltidsansættelse. Det gælder også, selvom medlemmet hidtil har været deltidsansat. Et job

på mindre end fuld tid på hidtidigt lønniveau kan måske stille medlemmet økonomisk bedre end et fuldtidsjob, hvor der kun tilbydes grundløn.

FOA anbefaler, at medlemmet altid rådgives om konsekvenserne af at indgå aftale om fleksjob på deltid. Medlemmet skal gøres opmærksom på de løn- og pensionsmæssige konsekvenser.

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale. Aftalen skal tage udgangspunkt i arbejdsrådets overenskomst. Det skal i aftalen præciseres, hvilke bestemmelser i overenskomsten der eventuelt er fraveget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt.

d. Ansættelsesbrev

Medlemmer, der bliver ansat i fleksjob, har krav på et ansættelsesbrev, når ansættelsesforholdet varer en måned eller mere, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er otte timer og derover.

Mange kommunale arbejdsgivere sammenblander myndighedsrollen med arbejdsgiverrollen og mener, at det er tilstrækkeligt med aftalen om offentligt løntilskud. Mange medlemmer får derfor ikke et ansættelsesbrev.

Ansættelsesbrevet skal svare til det, de øvrige ansatte på arbejdspladsen får. Men her udover bør det indeholde oplysninger om:

- ◆ Rettigheder i forhold til fratrædelsesgodtgørelse,
- ◆ Mulighederne for lønstigning,
- ◆ Skånehensyn, for eksempel nedsat tid og ikke rygbelastende arbejde.

FOA anbefaler, at det i ansættelsesbrevet klart fremgår, at de lønstigninger, der følger af overenskomsten (f.eks. stigning efter to års ansættelse), også gælder for fleksjobberne.

Hvis ansættelsesforholdene ikke er beskrevet tilstrækkeligt i aftalen om fleksjob eller i ansættelsesbrevet, kan der på arbejdspladsen være behov for, i samarbejde med en repræsentant for FOA, at få udarbejdet et uddybende bilag om følgende:

- ◆ Hvad er medlemmets arbejdstid, hvis der betales løn for flere timer, end medlemmet arbejder.
- ◆ Hvilke arbejdsopgaver skal medlemmet varetage – konkret opstilling af medlemmets daglige opgaver.
- ◆ Hvilke arbejdsopgaver skal medlemmet absolut ikke varetage – hvad kan medlemmet sige nej til.
- ◆ Hvem kontaktes ved vanskeligheder eller ændringer.

Der er ikke krav om merbeskæftigelse ved oprettelse af fleksjob.

FOA anbefaler, at der gives god information om skånehensyn på arbejdspladsen, når en person ansættes i fleksjob.

Opfølgning

Den kommunale myndighed skal følge op på fleksjobbet 6 måneder efter, at tilskuddet er udbetalt første gang og efterfølgende mindst hver 12. måned.

Vigtige punkter ved opfølgningen:

- ◆ Er medlemmet tilfreds med fleksjobbet?
- ◆ Er der sket ændringer i det aftalte arbejdsindhold?
- ◆ Kan medlemmet fortsat klare de aftalte opgaver?
- ◆ Har medlemmet fået større ansvar end oprindeligt aftalt?
- ◆ Er der overensstemmelse mellem medlemmets arbejdsevne og den aftalte arbejdstid (fremmødetid)?
- ◆ Bør størrelsen på løntilskuddet ændres?
- ◆ Er der i øvrigt sket, eller skal der ske, ændringer i arbejdsforholdet?

Det bør aftales med kommunen, at der udarbejdes et notat ved opfølgningen, som medlemmet får en kopi af.

FOA anbefaler, at en tillidsvalgt er med til opfølgningen. Der bør skabes sammenhæng mellem opfølgningen og lønforhandlingerne på arbejdspladsen. FOA kan kun inddrages, hvis medlemmet ønsker det.

Rådgivning om forholdet til a-kassen

Medlemmer, der er visiteret til – eller er i et fleksjob – mister retten til efterløn og arbejdsløshedsdagpenge. I stedet for dagpenge vil personer, der er visiteret til fleksjob, kunne få udbetalt en ledighedsydelse fra kommunen, indtil fleksjobbet er oprettet.

Ledighedsydelsen svarer til 91% af den maksimale dagpengesats. Ledighedsydelsen kan ved uforskyldt ledighed også modtages mellem to fleksjob.

Der kan også udbetales ledighedsydelse til personer i fleksjob, som ikke har optjent feriegodtgørelse eller ret til ferie med løn. Ved overgang fra ledighedsydelse eller fleksjob til understøttet arbejde, kan ledighedsydelse gives, hvis visse betingelser er opfyldt. Ledighedsydelsen kan gives i op til 52 uger, eller til dagpengeret i a-kassen er optjent, ved sygdom, barsel eller ferie. Endelig kan ledighedsydelse fortsat udbetales under behandling af sag om førtidspension.

I stedet for efterløn vil medlemmer kunne modtage fleksydelse, hvis gældende betingelser er opfyldt.

Medlemmer, der er på vej til at indgå aftale om fleksjob, skal henvises til a-kassen.

A-kassen skal rådgive om:

- ◆ Fortsat medlemskab,
- ◆ Retten til arbejdsløshedsdagpenge ved senere tilbagevenden til ordinær beskæftigelse og,
- ◆ Retten til efterløn ved senere tilbagevenden til ordinær beskæftigelse.

FOA anbefaler, at medlemmer rådgives

- ◆ til at bevare medlemskab af en fagforening ved ansættelse i fleksjob
- ◆ til at stå i den fagforening, som har overenskomsten for fleksjobbets område.

FOA mener, at reglerne bør ændres, så personer i fleksjob får mulighed for at forblive i a-kasse systemet med ret til dagpenge og efterløn.

Vær opmærksom på, at løn- og arbejdsvilkår for personer i skånejob med løntilskud aftales med FOA inden for FOA's overenskomst-områder.

4. Job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere skånejob)

Skånejob med løntilskud kan kun oprettes til medlemmer, der får førtidspension efter Lov om social pension. Det er kommunen, der kan bevilge skånejob med løntilskud.

Kommunen yder tilskud til arbejdsgiveren. Tilskuddet er som hovedregel på 20 kr. i timen.

Oprettelse af skånejob med løntilskud forudsætter:

- ◆ At medlemmet ikke kan fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår,
- ◆ At der kan findes beskæftigelse, der sikrer sammenhæng mellem personens arbejdsevne og jobbet, og
- ◆ At der kan findes beskæftigelse, der tager udgangspunkt i personens ønsker og behov.

Der er ikke krav om merbeskæftigelse ved oprettelse af skånejob med løntilskud.

Eksempel på skånejob:

Hanne har tidligere været ansat som plejehjemsassistent. Da hun for 4 år siden kom ud for en arbejdsulykke, måtte hun efter en lang sygdomsperiode og forsøg på revalidering konstatere, at det ikke mere var muligt for hende at fortsætte sit arbejde som plejehjemsassistent. Hun blev herefter tilkendt en førtidspension.

Hanne har nu mod på igen at komme ud at arbejde de timer om ugen, hun kan klare. Derfor søger hun at komme i et job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere skånejob).

Hanne kontakter sin gamle arbejdsplads for at høre, om de eventuelt kan bruge hende nogle timer om ugen.

Der aftales et møde mellem kommunens sagsbehandler, lederen, tillidsrepræsentanten og Hanne. På mødet bliver man enig om, at Hanne skal starte på sin gamle arbejdsplads. Hendes arbejdstid fastlægges med 7 timer om ugen fordelt på 2 dage, fortrinsvis tirsdag og torsdag.

Hannes arbejdsopgaver vil være som medarbejder i beskæftigelses- og aktivitetscentret, hvor hun skal hjælpe beboerne med de ting, de har brug for hjælp til at udføre. Hannes løn vil følge grundlønnen indenfor overenskomstområdet og vil være omfattet af de overenskomstmæssige lønstigninger.

Tilskud til arbejdsgiveren udgør 20,- kr. pr. time (2005).

FOA anbefaler, at rammer for oprettelse af skånejob med løntilskud tages med i de årlige drøftelser i de øverste medbestemmelsesudvalg/samarbejdsudvalg (MED/HSU).

Det er FOA's holdning, at skånejob med løntilskud skal etableres uden for normeringen.

Indsatsen for ledige

Med den nye beskæftigelsesreform fra 2003 kan ledige personer tilbydes tre former for aktivering: Vejledning og opkvalificering, ansættelse med tilskud (tidligere jobtræning) og virksomhedspraktik.

Retningslinjer for aktivering findes i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (Aktivloven). Loven omfatter følgende målgrupper: dagpengeberettigede ledige, kontant- og starthjælpsmodtagere, revalidender, førtidspensionister, personer med nedsat arbejdsevne, personer med handicap og modtagere af sygedagpenge.

For dagpengeberettigede ledige gælder, at de skal have været ledige i mere end 12 måneder for at have ret og pligt til at blive aktiveret (ledige under 30 år skal have været ledige i mere end 6 måneder). Personer, der har været ledige i under 6/12 måneder, kan dog få tilbudt aktivering, hvis AF vurderer, at de er i særlig risiko for at blive langtidsledige. Under aktiveringen skal den ledige minimum hver 3. måned have kontakt med AF eller den aktør, som vedkommende har sit kontaktføreløb hos.

I forbindelse med aktiveringen skal den ledige have en jobplan. Jobplanen skal indeholde et beskæftigelsesmål, dvs. en angivelse af, hvad aktiveringsindsatsen skal føre frem til, og en angivelse af de konkrete aktiviteter, der skal føre frem mod dette mål. Ved valg af beskæftigelsesmål skal der både tages hensyn til personens egne ønsker og forudsætninger og til arbejdsmarkedets behov.

1. Tilskudsansættelser

Ansættelse med tilskud er det samme som det tidligere redskab, jobtræning. Formålet er at

oplære og genoptræne faglige, sociale og sproglige kompetencer hos den ledige.

Rammeaftalen indeholder kun retningslinjer for ansættelser med tilskud for dagpengeberettigede ledige, revalidender og førtidspensionister. Retningslinjerne for ansættelse med tilskud af andre målgrupper, f.eks. kontanthjælpsmodtagere, er derfor kun beskrevet i Aktivloven. Det skyldes, at kommunerne ikke har ønsket at forpligte sig over for ledige på kontanthjælp.

Offentlige arbejdsgivere, der ansætter ledige med tilskud, får et tilskud fra AF eller kommunen på mellem 20 kr. og 100 kr. i timen, afhængigt af en vurdering af personens evner og forudsætninger. Ved tilskudsansættelse af dagpengeberettigede ledige er tilskuddet til offentlige arbejdsgivere pr. 1. januar 2005 på 104,96 kr. pr. time.

Vær opmærksom på, at den tillidsvalgte skal kontakte ledige fra andre a-kasser, der ansættes i tilskudsansættelse på FOA's område, så de kan blive overflyttet til OAA og FOA. Er der problemer i den forbindelse, kontaktes afdelingen eller a-kassen.

FOA anbefaler:

- ◆ At tilskudsansættelser etableres i forbindelse med uddannelse af en eller flere af de ordinært ansatte på arbejdspladsen (jobrotation).
- ◆ At både afdeling og tillidsvalgte i grove træk kender de muligheder, som ledige har for uddannelse ifm. tilskudsansættelser. A-kassen kan oplyse nærmere om disse muligheder.

Vær opmærksom på, at både den lokale fagforening, a-kasse og tillidsvalgte bør kende de beslutninger og aftaler om tilskudsansættelser, der gælder i deres amt.



Eksempel på ansættelse med løntilskud

Esben er 39 år og har gennem sit arbejdsliv prøvet lidt af hvert og været skiftevis ude og inde af arbejdsmarkedet. Han er nu igen blevet ledig, men kan mærke på sig selv, at nu skal der ske noget andet. Inden han bliver for gammel, vil han gerne tage en uddannelse og få et mere fast arbejde. Han er ikke meget for hverken det boglige eller det tekniske, men kan godt lide at have med mennesker at gøre. På AF fortæller man, at der er gode jobmuligheder på social- og sundhedsområdet – især hvis man er indstillet på at tage en social- og sundhedsuddannelse.

Men Esben tør ikke straks tage det store spring. Social- og sundhed – er det ikke kun noget for damer? For at afprøve, om området er noget for ham, starter Esben derfor i en tilskudsansættelse på et plejehjem. Han kommer til ansættelsessamtale hos plejehjemslederen, og sammen beslutter de, at Esben skal ansættes med tilskud i 6 måneder. AF sørger for alle de praktiske og administrative procedurer omkring ansættelsen.

Før han starter, laver Esben i samarbejde med plejehjemmets leder og tillidsrepræsentanten en beskrivelse af det forløb, han skal gennemgå på plejehjemmet – herunder hvilke kompetencer han skal styrke, og de kurser, han skal gennemgå. De beslutter, at de sammen skal evaluere forløbet hver måned. Esben får desuden ret til at få fri to timer om ugen til at søge job, samt et forkortet opsigelsesvarsel, hvis han finder et job eller starter på en godkendt uddannelse. Men det bliver aldrig aktuelt, for Esben trives godt på plejehjemmet. Han har ingen problemer med de fysiske krav og får sig også tit en god snak med de mandlige beboere, der siger, de har savnet at snakke med »et rigtigt mandfolk«.

Efter de 6 måneder med tilskud bliver Esben optaget som social- og sundhedshjælperlev på den lokale social- og sundhedsskole. Under uddannelsen får Esben udbetalt et beløb, der svarer til løntrin 11 i FOA's overenskomst på social- og sundhedsområdet. Det skyldes, at han er over 25 år og heldig at bo i en kommune, der ansætter voksenelever på social- og sundhedsuddannelserne. Under Esbens skoleophold får kommunen forhøjet voksenelevbidrag fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).

Løn- og ansættelsesvilkår

Varigheden er på max. 1 år^{*)}. Herudover gælder der delvist forskellige betingelser for tilskudsansættelser i den private og den offentlige sektor.

FOA anbefaler:

- ◆ At tilskudsansættelse for ledige under 30 år, der har en kompetencegivende uddannelse, højst varer tre måneder og er en introduktion til et fast job.

^{*)} Revalidender og førtidspensionister kan dog ansættes med tilskud i over 1 år.

Ledige, der er ansat med tilskud i amt eller kommune, er ansat på overenskomstmæssige vilkår. Men da de ikke må tjene mere om ugen end deres dagpenge, kontant- eller start-hjælp, er der loft over den timeløn, de kan få. Loftet er på 101,89 kr. pr. arbejdstime (april 2005), eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgne- og helligdagsbetaling. Den ledige er dog garanteret et beløb, der svarer til min. 82 % af den højeste dagpengesats for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede.

Arbejdstiden reguleres, så den svarer til lønnen. Det sker ved, at dagpengeloftet omregnes til timer efter den overenskomstmæssige timeløn, hvorefter den ugentlige arbejdstid kan fastlægges. Arbejdstiden beregnes som den individuelle ugentlige dagpengesats plus arbejdsmarkedsbidrag divideret med den gennemsnitlige timeløn. For medlemmer af FOA vil arbejdstiden typisk ligge på ca. 32 timer om ugen.

Arbejdstid og løn aftales ved ansættelsens start, med indregning af alle kendte lønstigninger gennem perioden. Eventuelt over- og merarbejde afspadseres. Den ugentlige arbejdstid nedsættes, hvis personen har ordinær beskæftigelse i mere end 5 timer om ugen. For hver time, personen arbejder udover 5 timer om ugen, nedsættes arbejdstiden i tilskudsjobbet med en time.

FOA mener:

At ledige, der aktiveres på private og offentlige arbejdspladser, bør have lige vilkår. Derfor bør løn- og timeloftet på det offentlige område afskaffes.

Afdelingen og a-kassen kan oplyse om de aktuelle satser for de maksimale dagpenge, timelønsloftet og tilskuddet til arbejdsgiveren. Ellers kan de findes på www.ams.dk.

Hvis den tilskudsansatte skal have tillæg for eksempelvis arbejde i forskudt tid, skal arbejdstiden nedsættes yderligere.

Hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen, beregnes pensionsbidraget på grundlag af den beregnede arbejdstid og den overenskomstmæssige løn, som den tilskudsansatte ville være berettiget til, hvis der ikke i loven var fastsat et time-lønsloft. Eksempler på beregning af pensionsbidrag kan ses i Rammeaftalens bilag 5.

Ansættelsesbrev

Når en ledig ansættes med tilskud, skal han eller hun have et ansættelsesbrev svarende til det, som øvrige ansatte får. Ansættelsesbrevet skal indeholde oplysninger om løn- og arbejdsvilkår, samt den forventede tilskudsperiode.

Herudover kan ansættelsesbrevet indeholde oplysninger om:

- ◆ Forkortet opsigelsesvarsel.
- ◆ Frihed med løn til jobsøgning.
- ◆ Uddannelseselementer mv.

FOA anbefaler, at det aftales med virksomheden:

- ◆ at ansatte med tilskud kan få fri med løn til at søge job og til møder i a-kassen.
- ◆ at ansatte med tilskud kan sige op med kort varsel, hvis de får ordinært arbejde eller skal starte på en uddannelse.
- ◆ at FOA får kopi af ansættelsesbrevet, når der ansættes ledige med løntilskud på FOA's områder.

Se også nedenstående afsnit om, hvilke forhold der skal forhandles med tillidsrepræsentanten, før tilskudsansættelsen starter.

Merbeskæftigelse

Ansættelser med tilskud skal medføre en net-toudvidelse i antallet af ansatte hos arbejdsgiveren, dvs. der skal være tale om merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Før der ansættes ledige med tilskud, skal

Vær opmærksom på, at det er arbejdsgiveren, der beregner den ugentlige arbejdstid. Ved tvivl om, hvorvidt udregningen er rigtig, søges hjælp i den lokale afdeling. Eksempler på udregning af arbejdstid kan ses i Rammeaftalens bilag 4 og i FOA's pjece: »Hvad skal de have i løn? Hvor mange timer skal de arbejde?«

spørgsmålet om merbeskæftigelse være drøftet med de tillidsvalgte, i SU/MED eller lignende.

Det skal fremgå af arbejdspladsens ansøgning til kommunen, om ansættelsesmyndigheden og de ansatte er enige om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Om der er tale om merbeskæftigelse eller ej, afhænger af:

- ◆ om der i tilknytning til tilskudsansættelsen er sket afskedigelser eller fratrædelser af ordinært ansatte.
- ◆ om det arbejde, den tilskudsansatte skal udføres, indtil for nylig er blevet varetaget af en ordinært ansat.

Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i det antal beskæftigede, der følger af den enkelte offentlige virksomheds budget. Formålet med denne regel er at undgå, at enkelte kommunale arbejdspladser skal bære en uforholdsmæssig stor andel af kommunens tilskudsansættelser og virksomhedspraktikker.

Vær opmærksom på, at arbejdsgiveren skal levere de oplysninger, som de tillidsvalgte finder nødvendige for at afgøre, om kravet om merbeskæftigelse er opfyldt.

Der skal desuden på arbejdspladsen være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med løntilskud og antallet af ordinært ansatte. På det offentlige område er der ikke i loven fastlagt kvoter for, hvad et »rimeligt« forhold er. Det skyldes, at det offentlige arbejdsmarked har en »bagstopperfunktion«, så arbejdsgiverne er forpligtede til at oprette et vist antal tilskudsjob.

Rammeaftalen kræver dog, at vurderingen af det »rimelige« forhold drøftes med tillidsrepræsentanten ifm. ansættelser med tilskud og virksomhedspraktik.



FOA anbefaler:

- ◆ At det lokale MED/HSU beslutter, hvad der er et »rimeligt« forhold på den enkelte arbejdsplads, samt at dette forhold indgår i de årlige drøftelser af rammeaftalen.
- ◆ At kvoterne for tilskudsjob og virksomhedspraktik på private virksomheder udgør et *maksimum* for antallet af ekstraordinært ansatte på den enkelte arbejdsplads, dvs.
Virksomheder med 0-50 ansatte: 1 person for hver 5 ordinært ansatte.
Herudover for virksomheder
med over 50 ansatte: 1 person for hver 10 ansatte.
- ◆ At der ikke ansættes personer med tilskud eller i virksomhedspraktik på arbejdspladser, hvor der ikke er ordinært ansatte.

Medarbejderindflydelse

Når arbejdspladsen ansøger AF eller kommunen om at få lov til at oprette en tilskudsplads, skal det fremgå af ansøgningen, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt, samt om de er positive over for at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen. I følge instruks til AF om administration af tilskudsordningen ift. forsikrede ledige skal medarbejderrepræsentanten skrive under på, at disse betingelser er opfyldt.

FOA anbefaler:

- ◆ At arbejdspladsens MED/SU i forbindelse med den årlige drøftelse af beskæftigelse på særlige vilkår også fastlægger retningslinjer for ansættelser med tilskud, samt foretager en status for, hvordan de gældende retningslinjer fungerer.

Ifølge rammeaftalen **skal** arbejdsgiveren, før en tilskudsplads bliver etableret, forhandle med repræsentanter for de faglige organisationer på arbejdspladsen. Ifølge rammeaftalen skal forhandlingerne omfatte:

a) formålet med ansættelsen

FOA anbefaler:

- ◆ At der er en klar sammenhæng mellem tilskudsansættelsen og den lediges jobmål, kvalifikationer og kompetencer. Formålet med ansættelsen er, at den ledige gennem forløbet bliver bedre kvalificeret til ordinær ansættelse inden for det ønskede erhvervsområde.
- ◆ At den ledige efter en tilskudsperiode ansættes ordinært i en aftalt periode.

b) tilrettelæggelsen af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementet

FOA anbefaler:

- ◆ At virksomheden gennemfører en egentlig ansættelsessamtale med den ledige.
- ◆ At ledelsen og tillidsrepræsentanten før ansættelsen orienterer medarbejderne om den nye kollega – hvad vedkommende skal lave, hvor længe han eller hun skal være der osv.
- ◆ At forløbet evt. starter med et egentligt uddannelsesforløb, samt at de enkelte opkvalificeringselementer er nøje beskrevet.
- ◆ At den tilskudsansatte ikke blot indgår som ordinær arbejdskraft, men gennem forløbet prøver flere forskellige arbejdsopgaver og – områder.

c) et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning (med støtte fra AF)

FOA anbefaler:

- ◆ At der afsættes tid og ressourcer til, at den tilskudsansatte bliver sat ind i de forskellige arbejdsopgaver.
- ◆ At der udpeges en mentor/kontaktperson, der følger den tilskudsansatte gennem forløbet.

d) opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning

FOA anbefaler:

- ◆ At lederen løbende følger med i forløbet, herunder 1) hvordan den tilskudsansatte trives på arbejdspladsen, 2) om ansættelsen bidrager til at opkvalificere den tilskudsansatte iht. jobkontrakten, eller om der er behov for justeringer af kontrakten. Opfølgningen kan ske gennem fast aftalte medarbejdersamtaler.
- ◆ At forløbet afsluttes med en samtale, hvor den tilskudsansatte, ledelsen, tillidsrepræsentanten og AF sammen evaluerer forløbet samt drøfter de fremtidige jobperspektiver. Samtalen kan følges op med en skriftlig anbefaling.

e) antallet af ansatte med løntilskud

FOA anbefaler:

- ◆ At der i forbindelse med opgørelsen af antallet af ansatte med tilskud også foretages en opgørelse over det samlede antal af særligt ansatte på arbejdspladsen på opgørelsestidspunktet.
- ◆ At arbejdspladsen på baggrund heraf vurderer, hvorvidt man med de eksisterende ressourcer er i stand til at sikre de særligt ansatte et kvalificeret og jobrelevant forløb.

f) *merbeskæftigelsesforudsætninger:*

FOA anbefaler:

- ◆ At arbejdspladsen i forbindelse med vurderingen af, om den tilskudsansatte ansættes udover normeringen, går mindst 1 år tilbage i sine budgetter og regnskaber.

FOA anbefaler:

- ◆ At forhandlingsresultatet vedr. ovenstående punkter skrives ned i en jobkontrakt, der underskrives af den tilskudsansatte, ledelsen, tillidsrepræsentanten og AF.
- ◆ At den tillidsvalgte/afdelingen sammen med a-kassen og evt. arbejdsformidlingen følger op over for den ansatte med løntilskud senest efter 6 måneder.

FOA anbefaler:

- ◆ At det lokalt aftales at udvide rammeaftalens retningslinier for medarbejderindflydelse til at omfatte alle målgrupper i beskæftigelseslovgivningen.

Vær opmærksom på, at rammeaftalens krav om medindflydelse ifm. tilskudsansættelser kun omfatter dagpengeberettigede ledige, revalidender og førtidspensionister.

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er et redskab, der delvist erstatter lediges tidligere mulighed for at komme i arbejdspraktik og individuel jobtræning. Virksomhedspraktik er tidsbegrænset med forskellig varighed for forskellige målgrupper:

Ledige dagpengemodtagere og arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere kan højst være i virksomhedspraktik i 4 uger. Formålet med virksomhedspraktikken er her at afklare de lediges beskæftigelsesmål.

Kontanthjælpsmodtagere, der pga. svage faglige, sproglige eller sociale kompetencer kan have svært ved at få et ordinært job eller en tilskudsansættelse, kan være i virksomhedspraktik i op til 13 uger og i særlige tilfælde – efter en konkret individuel vurdering – i op til 26 uger eller længere. Formålet for denne gruppe er at afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer.



Eksempel på virksomhedspraktik i 4 uger: Afklaring af beskæftigelsesmål

Ellen er 50 år, københavner og har arbejdet som rengøringsassistent i mange år. Hun er egentlig ikke nedslidt, men finder efterhånden arbejdet for stressende og isoleret. Da hun på et tidspunkt bliver fyret, søger hun derfor ikke rengøringsjob igen. Hun vil gerne noget andet, men hvad? Ikke noget, der kræver en lang uddannelse – det orker hun ikke. Men gerne noget, hvor hun bevæger sig fysisk, og hvor hun arbejder sammen med andre kolleger – gerne i sit eget tempo.

På et møde for medlemmer af de københavnske FOA-afdelinger falder hun i snak med Britta, der arbejder som parkeringsvagt i Københavns Kommune. Hun fortæller glad om sit afvekslende og selvstændige arbejde. Det er lige noget for Ellen, mener hun: »Du er både venlig og bestemt på én gang, så jeg tror, du vil være rigtigt god til at få parkeringsbøderne til at glide ned hos folk uden for megen palaver«.

Da Ellen skal til jobplansamtale i AF, foreslår hun derfor selv at komme i tilskudsjob som parkeringsvagt. Men AF-medarbejderen anbefaler, at hun i stedet starter i 4 ugers virksomhedspraktik for at prøve faget: »Du skal bare prøve faget – om det er noget for dig og sådan. Der er ingen grund til, at du skal gå der i flere måneder og bruge af din dagpenget, hvis det alligevel ikke er noget«.

Ellen kontakter selv Københavns Parkering og aftaler med lederen der, at hun skal gennemgå 4 ugers virksomhedspraktik som »parkeringsservice-assistent«, som det så fint hedder. Ellen følger med Britta og hendes makker, Sahib, rundt på deres rute i det indre København. De får mange tilråb, og ikke alle bilister tager bøden med lige godt humør, men det er rart at være flere sammen til at snakke de genstridige til fornuft. Efter nogle uger lader Britta og Sahib også Ellen føre ordet, når der opstår konflikt med en bilist, og hun kan selv mærke, at hun klarer sig godt og vokser med opgaven.

Efter praktikperioden er Ellen heldig, at der er en ledig stilling som serviceassistent i parkeringskorpset. Både Britta og lederen af korpset anbefaler hende at søge. De har oplevet hende som en ansvarsfuld og stærk kvinde, der sagtens vil kunne klare mosten. Ellen føler selv, at det er noget, hun vil. Hun søger stillingen og bliver ansat på prøve med lovning på fast ansættelse, hvis hun i løbet af 2 år gennemfører 8 ugers uddannelsesmoduler i fag som parkeringskundskab, kommunikation og konflikthåndtering, turisme mv.

Løn og ansættelsesvilkår

Ledige i virksomhedspraktik er ikke ansat på arbejdspladsen og derfor ikke omfattet af lønmodtagerregler i love og overenskomster^{*)}. De får heller ikke løn, men modtager fortsat den ydelse – dagpenge eller kontanthjælp – som de fik før aktiveringen.

^{*) Virksomhedspraktikanter er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.}

Ledige i virksomhedspraktik må godt udføre ordinært arbejde – hvad de ikke måtte under individuel jobtræning. Der ligger derfor en stor opgave for tillidsrepræsentanten i at sikre, at der ikke sker misbrug af de aktiveredes arbejdskraft.

Merbeskæftigelse

Modsat retningslinjerne for tilskudsansættelser er der ikke i loven krav om, at oprettelse af en virksomhedspraktikplads skal medføre merbeskæftigelse. Der skal blot være tale om et »rimeligt« forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af ansatte med tilskud eller i virksomhedspraktik. Men som nævnt under afsnittet om tilskudsansættelser, er der kun på det private område opstillet egentlige kvoter for dette »rimelige« forhold.

FOA anbefaler:

- ◆ At det lokale MED/HSU beslutter, hvad der er et »rimeligt« forhold på den enkelte arbejdsplads, samt at dette forhold indgår i de årlige drøftelser af rammeaftalen.
- ◆ At arbejdspladsen som *maksimum* følger kvoterne for tilskudsjob og virksomhedspraktik på private virksomheder, dvs.
Virksomheder med 0-50 ansatte: 1 person for hver 5 ordinært ansatte.
Herudover for virksomheder
med over 50 ansatte: 1 person for hver 10 ansatte.

Medarbejderinddragelse

Ifølge loven og rammeaftalen om det sociale kapitel skal tillidsrepræsentanten kun inddrages, hvis et praktikforløb varer længere end 13 uger. Det skal fremgå af virksomhedens tilbud, at repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer er blevet hørt.

Pas på misbrug!

Misbrug af virksomhedspraktik kommer især til udtryk på to måder: 1) Kommunen forlænger praktikperioden udover, hvad den enkelte ledige har brug for, og 2) Arbejdspladsen bruger virksomhedspraktikanten som ordinær arbejdskraft uden at sikre, at den ledige bliver opkvalificeret i henhold til sin jobplan.

FOA anbefaler:

- ◆ At de tillidsvalgte inddrages, hver gang en ny kollega starter i virksomhedspraktik – også i forløb på under 13 uger.
- ◆ At forhandlingsresultatet beskrives i en praktikkontrakt med præcisering af de samme forhold som i jobkontrakter for tilskuds-personer, dvs.
 - a) formålet med ansættelsen
 - b) tilrettelæggelsen af forløbet, herunder jobbeskrivelse og evt. uddannelseselement,
 - c) et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning,
 - d) opkvalificeringsbehov og behov for opfølgning
- ◆ At det lokale MED/HSU beslutter nogle generelle procedurer for arbejdspladsens brug af virksomhedspraktik, f.eks. at virksomhedspraktikanter med sociale eller personlige problemer aldrig arbejder alene.

Når virksomhedspraktikken bliver for lang...

Før den nye beskæftigelsesreform brugte mange kommuner individuel jobtræning til at 'opbevare' ledige kontanthjælpsmodtagere i årevis. For disse kommuner er det nye redskab, virksomhedspraktik, en udfordring, og flere af dem udfolder nu stor kreativitet for at bryde virksomhedspraktikkens tidsbegrænsninger. For eksempel ved at lade den ledige skifte mellem virksomhedspraktik og tilskudsjob eller virksomhedspraktik og uddannelse i en uendelighed. Eller ved at bruge lovens krav om en 'konkret individuel vurdering' til at fastholde ledige i virksomhedspraktik på ubestemt tid. Eller ved at kalde det »vejledning og opkvalificering« i stedet for »virksomhedspraktik«, som det for eksempel sker, når kommuner aktiverer ledige på produktionsværksteder i årevis.

FOA mener:

- ◆ At arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere ikke skal tilbydes virksomhedspraktik i længere end 4 uger. Det fremgår for øvrigt også af Aktivloven
- ◆ At kontanthjælpsmodtagere, der ikke er umiddelbart arbejdsmarkedsparete, max. skal tilbydes virksomhedspraktik i 13 uger. Hvis personen herefter vurderes arbejdsmarkedsparete, skal vedkommende formidles til ordinært job eller tilbydes et tilskudsjob eller opkvalificering.
- ◆ At hvis en person efter 13 uger stadig ikke vurderes arbejdsmarkedsparete, er det ikke yderligere virksomhedspraktik, der er behov for – men derimod andre redskaber som misbrugsafvænnning, sprogkurser, revalidering, indstilling til fleksjob osv.



Hvis I oplever misbrug:

Hvis en henvendelse til ledelsen på arbejdspladsen ikke bærer frugt, kan I henvende jer til den lokale afdeling. Hvis afdelingen ikke kan få talt ledelsen til fornuft, kan I rette klage til FOA's eller LO's repræsentanter i det lokale koordinationsudvalg, der har til opgave at overvåge kommunens brug af virksomhedspraktik.

Eksempel på virksomhedspraktik i mere end 4 uger:

Optræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer

Osama er flygtning fra Irak og på starthjælp. Efter måneders venten har han endelig fået tilkendt asyl og skal nu til at begynde sin karriere på det danske arbejdsmarked. Han har en halv ingeniøruddannelse fra sit hjemland, men orker ikke at undersøge, om den kan bruges til noget i Danmark – bl.a. fordi hans posttraumatiske stresssymptomer gør det svært for ham at koncentrere sig om videnskabelige studier. Desuden er hverken hans danske eller hans engelske tilstrækkeligt til, at han umiddelbart kan søge job. Han starter derfor i et kombineret aktiveringsforløb, hvor han nogle dage om ugen er på sprogskole og andre dage er i virksomhedspraktik som portør på et sygehus.

På grund af Osamas store sprogproblemer er virksomhedspraktikken fra starten fastsat til 13 uger. Sammen med portørernes tillidsrepræsentant og den nærmeste leder laver Osama en plan for de arbejdsopgaver og kompetencer, han skal lære, mens han er på hospitalet. De er begge meget opmærksomme på, at han ikke bare skal indgå som ordinær arbejdskraft, men derimod skal prøve forskellige arbejdsområder og også have mulighed for at styrke sproget i jobbet. Sammen med læreren på sprogskolen finder de danske tekster, der handler om sygehusets verden, så Osama får mulighed for at kombinere det, han lærer som portør og i sprogundervisningen.

Osama trives godt på sygehuset. Han kan lide de afvekslende opgaver og at snakke med folk. Langsomt, men sikkert bliver hans danske bedre, og da de 13 uger er gået, er både ledelsen, tillidsrepræsentanten og Osama selv enige om, at han er klar til at starte på den egentlige portøruddannelse. Kommunen prøver først at få dem med til at forlænge virksomhedspraktikken, men lader sig så overtale til at yde supplerende kontanthjælp, mens Osama uddanner sig til portør.

Mere viden om særlige ansættelser

FOA – Fag og Arbejde udgiver i 2005 følgende pjecer til tillidsvalgte:

- Løntilskudsjob
- Virksomhedspraktik
- Fleksjob
- Rundbordssamtaler
- MED/SU-arbejde
- Sygefraværspolitik

Til FOA's faglige afdelinger og tillidsvalgte:
Hvad skal de have i løn? Hvor mange timer skal de arbejde? (Ledige ansat med tilskud på offentlige arbejdspladser)

www.kto.dk.

På KTO's hjemmeside finder du selve rammeaftalen om socialt kapital. Her findes desuden en række andre pjecer, som kan være nyttige. Pjecerne kan skaffes gennem den lokale FOA-afdeling.

www.bm.dk

Beskæftigelsesministeriet. Her kan du blandt andet se lovstof om aktiv arbejdsmarkedspolitik og aktiv socialpolitik.

www.ams.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen. Her kan du følge med i AFs og kommunernes indsats for de ledige.

www.fleksjob.dk

CABI – Center for Aktiv Beskæftigelses Indsats - hjemmeside om bl.a. det rummelige arbejdsmarked.

www.via2000.dk

VIA2000 er et websted med informationer og vejledning om sygefravær og om arbejdsfastholdelse af medarbejdere.

www.givplads.dk

Information om det rummelige arbejdsmarked fra Beskæftigelsesministeriet.

www.personaleweb.dk

Her kan du finde information om samarbejdsprojekter om det rummelige arbejdsmarked og det sociale kapital. Du skal gå ind under: *emner* – derefter – *rummelige arbejdsmarked/ arbejdsfastholdelse*. Du kan også abonnere på nyheder om emnerne »Det rummelige arbejdsmarked/

arbejdsfastholdelse« og »sygdomspolitik«. Se også pjeces om »Det sociale kapitel i praksis« med erfaringer fra fem amter.

www.dch.dk

Det Centrale Handicapråd har blandt andet udgivet pjecen »Job og handicap«. Pjecen gennemgår de forskellige muligheder i lovgivningen for ansættelser på særlige vilkår samt tilskudsordninger. Endvidere har rådet udgivet pjecen »Fleksjob«.

www.kl.dk

Her kan du finde oplysninger om Kommunernes Landsforenings holdning til det rummelige arbejdsmarked.

www.foa.dk

Her ligger pjecen »Med i bagagen«, der beskriver forskellige introduktionsforløb til FOAs medlemsområder, f.eks. social- og sundhedsområdet og det tekniske område. Gå ind under *pjecer*, herefter *arbejdsmarked*.

www.dkk.dk

Her ligger materiale om Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU-kurser) om det rummelige arbejdsmarked.

»Rundbordssamtalen«

Bog om samarbejde på arbejdspladsen om sygdom, fravær og fastholdelse. Udgivet af Frydenlund, 2000. Skrevet af Betty Pedersen, Hans Henrik Jacobsen og Knud Lindholm Lau.



Ansvar for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked er en fælles opgave for parterne på arbejdsmarkedet og de enkelte arbejdspladser. FOA mener, at både det private og det offentlige arbejdsmarked skal være med til at løfte dette ansvar. Derfor bakker FOA op om KTO's rammeaftale om socialt kapitel.

Det er lokalt, at rammeaftalen skal udmøntes i praksis. FOA opfordrer derfor til, at tillidsvalgte og afdelinger aktivt bruger aftalen til:

- ◆ at forebygge nedslidning og udstødning
- ◆ at fastholde allerede ansatte
- ◆ at sikre, at tilskudsansættelser fører til ordinært job eller uddannelse
- ◆ at skabe gode arbejdsforhold for både særligt ansatte og ordinært ansatte.