

Lokal rammeaftale om oprettelse af job med løntilskud ved Silkeborg Kommune

Mellem Silkeborg Kommune, Fagligt Fællesskab i Silkeborg Kommune og AC organisationerne, er der indgået følgende lokale rammeaftale om oprettelse af job med løntilskud på Silkeborg Kommunes arbejdspladser.

Denne aftale tager udgangspunkt i Silkeborg Kommunes sociale ansvar som **arbejdsgiver**.

Med hensyn til Silkeborg Kommune som **social myndighed** henvises til eventuel aftale mellem Jobcentret og Fagligt Fællesskab i Silkeborg Kommune.

Rammeaftalen erstatter lokalrammeaftale af 15. marts 2011.

Indledning

Med indgåelse af en lokal rammeaftale om vilkårene for oprettelse af fleksjob og job med løntilskud ønsker parterne at understrege betydningen af, at Silkeborg Kommune gennem personalepolitikken signalerer en social ansvarlighed og et socialt engagement, og at Silkeborg Kommune som en rummelig arbejdsplads er et fælles ansvar.

Ved et **job med løntilskud** forstås et job, der oprettes med løntilskud for personer, der

- modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring, kontanthjælp eller starthjælp, eller
- revalidender, førtidspensionister og personer med handicap, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår, eller
- modtager dagpenge under sygdom efter Lov om sygedagpenge og
- er under 65 år

Ansatte i løntilskud er omfattet af personalepolitiske retningslinjer og politikker vedtaget i Hoved-MED og lokalMED efter rammerne fastsat i Silkeborg Kommunes overordnede personalepolitik.

Hoved-MED har endvidere udarbejdet retningslinjer for medarbejdere på særlige vilkår (bilag 2).

En tillids-/medarbejderrepræsentant tilknyttes som kontaktperson for den ansatte, som sikrer den nødvendige kollegiale støtte, evt. ved brug af mentorordning.

Der sikres den løntilskudsansatte introduktion til forløbet. Ledelsen sikrer endvidere, at der sker en løbende opfølgning på løntilskudsjobbet. Det aftales i forbindelse med indgåelse af den konkrete arbejdspladsaftale (bilag 1), hvorvidt der inden for de første 3 måneder af løntilskudsjobbet skal afholdes 1 eller 2 opfølgningssamtaler. Hvis jobforløbet ikke afvikles som planlagt tages der stilling til, om der skal aftales ændringer eller ske en egentlig afbrydelse.

Formål

Rammeaftalen har til formål ved en fælles indsats, at forbedre mulighederne for, at personer, der ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet, kan få varig beskæftigelse eller kompetencegivende uddannelse.

Rammeaftalen skal smidiggøre oprettelsen af løntilskudsjob ligesom administrationen minimeres, når der placeres løntilskudsberettigede i de oprettede stillinger.

Silkeborg Kommune tilkendegiver i denne forbindelse tillige en positiv holdning til, at fleksjob og job med løntilskud kan anvendes til at integrere personer, der ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet.

Rammeaftalen skal fremad sikre, at lovgivningens principper om medarbejderindflydelse, merbeskæftigelse og forholdstallet er kendt og anvendt i praksis.

Lovgrundlag for job med løntilskud

Som grundlag for oprettelsen henvises til:

- Lov og bekendtgørelser om en aktiv beskæftigelsesindsats
- Rammeaftalen om socialt kapitel af 27. april 2004, der er indgået mellem KL og KTO (5.41)

Arbejdspladsaftale

Der udarbejdes en generel beskrivelse for hver stilling, hvoraf det bl.a. fremgår, hvad der er formålet med løntilskudsjobbet. Den generelle beskrivelse af løntilskudsjobbet kan på de enkelte arbejdspladser suppleres med forhold, der er helt særlige for netop dette job.

Der laves inden for de enkelte overenskomstgrupper en arbejdspladsaftale som tager udgangspunkt i bilag 1 til denne aftale.

Hvem gør hvad?

Organisation og Personale sikrer i samarbejde med de faglige organisationer, at der udarbejdes en arbejdspladsaftale for hver enkelt løntilskudsplads (bilag 1).

Organisation og Personale sørger for at Jobcentret får oversigten over løntilskudspladserne, som indeholder stillingsbetegnelse, arbejdssted samt oplysning om, hvorvidt pladsen aktuelt er besat. Organisation og Personale sørger for løbende opdatering af oversigten.

I ændringerne til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats vedtaget i Folketinget 18. december 2014 fremgår bl.a., at der indføres en karenstid på 6 måneder før ansættelse i løntilskud kan ske og at arbejdsgiverrefusionen nedsættes, hvilket vil indebære en egenbetaling for den enkelte arbejdsplads. Sammenholdt med beskæftigelsessituation på landsplan og Jobcentrets vurdering, vil der fremover ikke komme så mange ledige borgere i offentligt løntilskud. Parterne der derfor enige om, at oversigten ikke skal indeholde mere end 50-60 pladser.

Jobcentret visiterer til de oprettede løntilskudspladser og sørger for at den pågældende kommer til samtale på arbejdspladsen. Herved sikres at personen – også på det personlige plan – kan falde ind

på arbejdspladsen. Ved besættelse af et job med løntilskud inddrages tillids-/medarbejderrepræsentant og der gennemføres en ansættelsessamtale. Hvor der ikke er en tillids-/medarbejderrepræsentant inden for faggruppen, involveres fællestillidsrepræsentant eller den faglige organisation.

Når der er et match giver Jobcentret besked til Organisation og Personale om, at der er bevilget et job med løntilskud med angivelse af perioden for ansættelsen. Det skal endvidere fremgå af meddelelsen hvilket timetal og månedsløn den pågældende skal ansættes på. Jobcentret giver endvidere besked om tidligere relevant erfaring/beskæftigelse, såfremt dette er Jobcentret bekendt.

Organisation og Personale sørger herefter for udarbejdelse af ansættelsesbrev og oprettelse i lønsystemet.

Organisation og Personale giver meddelelse om ansættelsen til den forhandlingsberettigede organisation via en kopi af ansættelsesbrevet.

Jobcentret, Jobkompagniet, Andre aktører samt andre kommuner skal alle gøres bekendt med, at der ikke kan placeres personer i løntilskud på Silkeborg Kommunes arbejdspladser uden en forhåndsgodkendelse af en løntilskudsplads. Hvis der er ønske om en løntilskudsplads et sted, hvor der ikke er en forhåndsgodkendelse, kontaktes Organisation og Personale (Michael Waarst), der undersøger muligheden for og i givet fald opretter løntilskudspladsen.

Løn- og ansættelsesvilkår

Fastsættes som udgangspunkt af lovgivningen på området.

Lønnen ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere for ledige, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp skal svare til den overenskomstmæssige eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende. Dog kan lønnen maksimalt udgøre kr. 121,47 pr. time (2015-niveau).

Arbejdstiden tilpasses i forhold til den maksimale timebetaling, jf. lovens bestemmelser herom.

Informationsbestemmelse

Viden om og forståelse for formålet med løntilskudsjobbet er af afgørende betydning for rammeaftalens faktiske implementering i dagligdagen. Parterne er derfor enige om, at der skal sikres en grundig information om aftalens formål og indhold og at der udarbejdes en pjece som beskriver ”Regler, retningslinjer og ordentlighed ved oprettelse af job med løntilskud”.

Parterne er endvidere enige om at iværksætte fornøden mødevirksomhed for ledere og tillidsrepræsentanter, så de klædes på til at varetage opgaven. Orienteringsmøderne afholdes løbende.

Etablering af mentoruddannelse kan indgå i planerne.

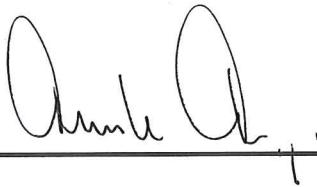
Ikrafttræden

Rammeaftalen træder i kraft ved parternes underskrift.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel.

Silkeborg, den / 2015

For Silkeborg Kommune:



For Fagligt Fællesskab:



For AC:

BILAG 1

Arbejdspladsaftale mellem og
vedr. oprettelse af et job med løntilskud som
inden for overenskomsten.

har anmodet Jobcentret om oprettelse af et job med løntilskud som .

Der er enighed om, set i lyset af muligheden for efterfølgende ordinære løntimer, at oprette et job med løntilskud.

Oprettelse af et job med løntilskud som opfylder lovens bestemmelser om merbeskæftigelse.

Formålet med jobbet i løntilskud er, at den ansatte på sigt opnår ordinær og varig beskæftigelse eller kompetencegivende uddannelse.

Hvis der bliver ordinære stillinger ledige under forløbet, tilbydes den ansatte en ansættelsessamtale på niveau med øvrige ansøgere - såfremt vedkommende vurderes kvalificeret.

Medarbejderen introduceres til jobbet og tilbydes nødvendig og relevante kurser.

Inden ansættelsen afklares, hvem der i arbejdsplads er kontaktperson til medarbejderen i løntilskudsjobbet.

Ledelsen sikrer, at der sker en løbende opfølgning på løntilskudsjobbet. Det er konkret aftalt, at der afholdes 1 eller 2 opfølgningssamtale(r) indenfor de første 3 måneder af ansættelsen. Hvis jobforløbet ikke afvikles som planlagt tages der stilling til, om der skal aftales ændringer eller ske en egentlig afbrydelse.

's TR kan være den ansatte behjælpelig med at beregne evt. afspadsering udløst på baggrund af særlige tillæg og evt. mertimer.

Der er på baggrund af ovenstående enighed om at der er perspektiv i at oprette et job med løntilskud som ved .

Aftalen om løntilskudsjobbet gælder som udgangspunkt for en 12 måneders periode.

Silkeborg den

Leder

TR/FTR

Medarbejdere på særlige vilkår i Silkeborg Kommune

Hoved-MED har udarbejdet retningslinjer for, hvad der skal tages højde for når medarbejdere på særlige vilkår tilknyttes en arbejdsplads for at sikre en god modtagelse på arbejdspladsen med et samtidigt hensyn til arbejdspladsernes daglige drift.

Hoved-MED peger på følgende:

Det er vigtigt, at Silkeborg Kommune fortsætter med at fastholde fokus på denne type medarbejdere og tager et socialt ansvar. Det er dog vigtigt, at når medarbejdere på særlige vilkår tilknyttes en arbejdsplads, så skal der tages hensyn til, at der skal være et godt match mellem stilling, arbejdsplads og medarbejder.

Rekruttering af medarbejdere på særlige vilkår bør tage afsæt i konkrete opgaver og hermed en formuleret opgavebeskrivelse. Dernæst skal der indledes en drøftelse med tillidsrepræsentanten/den faglige organisation fra den relevante faggruppe, hvorunder der tages højde for, at lovkravet om merbeskæftigelse og forholdstal mellem ordinært ansatte og medarbejdere tilknyttet på særlige vilkår er opfyldt, derudover skal de ansatte på arbejdspladsen have mulighed for i MED systemet at drøfte om arbejdspladsen i øjeblikket kan tilgodese en medarbejder på særlige vilkår.

Der skal være et større kendskab til de forskellige ordninger (jobtyper), da det vil have betydning for den konkrete tilknytning, både i forhold til valget af opgaver og i forhold til, hvilke krav der kan stilles til medarbejderen. Det er også vigtigt at få koordineret puljer til løntilskudsstillinger, så matchet mellem stilling/afdeling og medarbejder bliver bedre. Der skal være opmærksomhed på at matche medarbejder med opgaver, der er realistiske i forhold til medarbejderens ressourcer og formåen. Opgavetilrettelæggelsen og arbejdstid skal desuden tænkes ind i afdelingen som helhed.

Kommunikationen omkring tilknytningen skal være klar, ikke kun mellem leder og den nye medarbejder, men også i forhold til kolleger i hele huset med særligt fokus på kommende samarbejdsflader, så kolleger også kender til eventuelle relevante skånehensyn i forhold til deres nye kollega.

Rent praktisk er det vigtigt, at der foreligger en klar aftale omkring skånehensyn i forbindelse med tilknytningen, så arbejdspladsen er indrettet hensigtsmæssigt i forhold til at imødekomme eventuelle skånehensyn. Der skal foreligge en introplan for medarbejderen, der gerne skal inkludere side-mandsoplæring, da det er vigtigt at investere i opstartsfasen.

Der skal også være opmærksomhed på at tage konsekvenserne af et dårligt match mellem stilling og medarbejder. Dette skal blandt andet styrkes ved regelmæssig opfølgning, hvor der gøres status på hvordan tilknytningen fungerer. Dertil skal den obligatoriske opfølgningsamtale benyttes. Husk at vurdere fra sag til sag om tillidsrepræsentanten skal deltage i opfølgnings samtalen.

Opsamling

- Medarbejdere på særlige vilkår skal fortsat prioriteres på Silkeborg Kommunes arbejdspladser.
- Der skal være kendskab til de forskellige jobtyper, som er knyttet til ordningerne.
- Tilknytninger skal drøftes med tillidsrepræsentanten.

- Tilknytninger skal vurderes ud fra afdelingens behov for konkret opgaveløsning og formåen hos medarbejderen.
- Tilknytningerne skal følges og evt. justeres undervejs. Det vurderes om tillidsrepræsentanten bør deltage i den enkelte opfølgningssamtale.
- Der skal være klar kommunikation om tilknytningerne, med fokus på kommende samarbejdsflader.
- Arbejdspladsen skal rent fysisk være klar til at tage imod den nye medarbejder.
- Der skal foreligge en introplan, gerne med sidemandsoplæring.