

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår

Det er Hovedudvalgets opgave at aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Det fremgår af Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse, bilag 2. Rammeaftale om det Sociale Kapitel §3 anfører, at Hovedudvalget skal drøfte retningslinjer herunder konsekvenser for personalet ved ansættelse på særlig vilkår og arbejdsvilkår for øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.

De særlige ansættelsesformer er

- ledige i løntilskud – jf. lov en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)
- fleksjob (løntilskud til borgere med nedsat arbejdsevne) - LAB
- skånejob (løntilskud til pensionister) - LAB
- løntilskud til nyuddannede med et handicap - LAB
- virksomhedspraktik (arbejdsprøvning) – LAB
- revalidender (omskoling til et andet fag) - LAB
- Aftalebaserede jobs¹
- Seniorjob – jf. lov om seniorjob

Dette dokument indeholder både gældende retsregler og Hovedudvalgets retningslinjer. Hovedudvalgets retningslinjer er fremhævet i en særlig ramme. Øvrige bestemmelser er retsregler.

Dokumentet er struktureret på følgende måde:

1. Fokus på inddragelse af medarbejderne
2. Overblik over de specifikke retsregler, som gælder for de enkelte typer af særlige ansættelsesformer.
3. Årlig temadrøftelse om ansættelse på særlige vilkår herunder forslag til dagsorden.

1. Medarbejderinddragelse

Ved ansættelse af personer i målgruppen skal lederen inddrage medarbejderne. Inddragelsen sker gennem en forhandling med tillidsrepræsentanten. Det er grundlæggende vigtigt, at medarbejderne er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen. Det understøtter medarbejderen, som ansat på særlige vilkår i at opnå målet med ansættelsen.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Medarbejderinddragelsen er et centralt punkt for Hovedudvalget. Lederen skal inden ansættelsen informere medarbejderne om ansættelsen, herunder formålet hermed, og hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Efter beslutning i hovedudvalget, skal lederen i **alle** ansættelser på særlige vilkår forhandle med den tillidsrepræsentant i kommunen, som repræsenterer medarbejderne, også selv om der ikke er formelt krav om det ved fleksjob.

¹ Aftalebaserede jobs er ikke hjemlet i en lov

Man kan se, hvem der er tillidsrepræsentant for arbejdspladsen her. Hvis, der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for medarbejderne, kontaktes personalekonsulenten.

Lederen skal aftale en opfølgningssamtale, som kan erstattes af en prøvetidssamtale, der gennemføres senest 2 måneder efter ansættelse.

Lederen introducerer løntilskudspersonen til det planlagte forløb på den første arbejdsdag.

2. Specifikke regler for de enkelte ansættelsesformer på særlige vilkår

Nedsat arbejdsevne

1) Aftalebaserede job

Målgruppen er primært medarbejdere, som allerede er ansat, og som permanent eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, som ikke kan afhjælpes ved f.eks. ændring af arbejdsopgaver, mødetider eller arbejdsplads. Ansættelse kræver en forudgående forhandling med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Der er ikke krav om merbeskæftigelse.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Når en leder aftaler afvigelser eller tilpasninger i jobbet for en medarbejder, som er for syg til at varetage sit almindelige arbejde, skal det altid ske skriftligt med henvisning til Rammeaftale om det Sociale Kapitel.

Når der oprettes et aftalebaseret job, skal det altid sikres, at det tager hensyn til arbejdspladsens drift.

Medarbejderne informeres om formålet med det aftalebaserede job, herunder hvilke konsekvenser det vil have for arbejdspladsen, jf. punkt 1.

Se under fleksjob vedr. krav til placering i en stilling jf. Rammeaftale om det Sociale Kapitel.

2) Flexjob

Målgruppen er borgere og allerede ansatte, hvis arbejdsevne er varigt nedsat på grund af sygdom. For at få fleksjob skal allerede ansatte medarbejdere have været ansat i et aftalebaseret job eller andre godkendte ordninger under Rammeaftale om det Sociale Kapitel i 12 måneder. Ansatte ude fra er ikke omfattet af det krav.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Høje-Taastrup Kommune stiller sig som udgangspunkt positiv overfor etablering af fleksjob for såvel udefrakommende personer som for allerede ansatte (fastholdelsesfleksjob). Beslutning om at oprette et fleksjob tages på baggrund af en afvejning af hensynet til driften og ansøgers behov. Det vil altid være en konkret og lokal ledelsesmæssig beslutning at etablere et fleksjob.

Ved ansættelse af fleksjobbere skal lederen inddrage tillidsrepræsentanten om:

- Formålet med ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer
- Afklaring af, om der er et særligt introduktionsbehov
- Opkvalificeringsbehov, f.eks. i form af opfølgningsaktiviteter/-samtaler
- Antallet af ansatte i løntilskud

Der er ikke krav om merbeskæftigelse.

Medarbejderne orienteres om ansættelsen punkt 1 om medarbejderinddragelse.

3) Løntilskudsjob til pensionister (skånejob)

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Ved ansættelse af skånejobbere skal lederen forhandle med tillidsrepræsentanten om:

- Formålet med ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer
- Afklaring af om der er et særligt introduktionsbehov
- Opkvalificeringsbehov, f.eks. i form af opfølgingsaktiviteter/-samtaler
- Antallet af ansatte i løntilskud
- Er merbeskæftigelseskravet opfyldt?

Der er et særligt merbeskæftigelseskrav for skånejob. En ansættelse skal enten medføre en merbeskæftigelse (dvs. udgøre en nettoudvidelse se under løntilskud for ledige om merbeskæftigelse) eller stillingen skal være blevet ledig som følge af:

- Frivillig afgang
- Afgang på grund af alder (pensionering)
- Frivillig reduktion af arbejdstiden
- Afskedigelser på grund af en forseelse

Medarbejderne orienteres om ansættelsen punkt 1 om medarbejderinddragelse.

4) Revalidender i løntilskud

Revalidender er borgere, som er i gang med en omskoling.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Ved ansættelse af revalidender i løntilskud er det lederens ansvar forhandle med tillidsrepræsentanten om:

- Formålet med ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer
- Afklaring af, om der er et særligt introduktionsbehov
- Opkvalificeringsbehov, f.eks. i form af opfølgingsaktiviteter/-samtaler
- Antallet af ansatte i løntilskud
- Er merbeskæftigelseskravet opfyldt?

Medarbejderne orienteres om ansættelsen jf. punkt 1.

Se skånejob vedr. særligt merbeskæftigelseskrav.

5) Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik har bl.a. til formål at vedligeholde fagligheden hos en borger og at give en borger mulighed for at opnå praktisk erfaring inden for et fag. Der findes en del forskellige virksomhedspraktikker, som Jobcentret vejleder om i den konkrete situation.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Ved ansættelse af borgere i virksomhedspraktik skal lederen forhandle med tillidsrepræsentanten om:

- Formålet med ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer
- Afklaring af, om der er et særligt introduktionsbehov
- Opkvalificeringsbehov, f.eks. i form af opfølgingsaktiviteter/-samtaler
- Om der er en rimelig balance mellem antallet af ansatte i løntilskud og ansatte i faste stillinger

Der er ikke krav om merbeskæftigelse.

Ledige

6) Dagpengeberettigede og kontanthjælpsmodtagere

Pr. 1. januar 2015 faldt de centrale kvoter for løntilskudsjob for ledige bort. Direktionen har imidlertid – ud fra det vedtagne budget – fastsat en kvote af løntilskudsstillinger, som er fordelt på centrene. Formålet med kvoten er at sikre, at kommunen som arbejdsgiver bidrager til at reducere ledigheden ved at tilbyde meningsfuld beskæftigelse, der forbereder borgeren til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse.

HR-Centret udmelder hvert år fordelingen af kvoten ud fra antal medarbejdere i de enkelte centre og den type løntilskudsstillinger, som Jobcentret efterspørger. Fordelingen af løntilskudsjob til ledige i centrene aftales i Sektor-MED.

Ledige borgere kan være 4 måneder i løntilskud, og ansættelser inden for kvoten er uden lønudgifter for arbejdspladsen.

Ved ansættelse af ledige i løntilskud skal lederen forhandle med tillidsrepræsentanten om:

- Formålet med ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer
- Afklaring af om der er et særligt introduktionsbehov
- Opkvalificeringsbehov, f.eks. i form af opfølgingsaktiviteter/-samtaler
- Antallet af ansatte i løntilskud
- Er merbeskæftigelseskravet opfyldt?

Der er krav om merbeskæftigelse. Ansættelse af en ledig person i løntilskud skal således medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte. I praksis skal en leder bruge sit budget som forudsat til ansættelser. Ledige i løntilskud og seniorjobbere er ekstra personale, som kan udføre de samme opgaver som andre personaler eller ekstraordinære opgaver, som ellers ikke ville være blevet løst.

Leder og tillidsrepræsentant skal være enige om, at der ved en ansættelse er tale om merbeskæftigelse.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Sektor-MED skal hvert år drøfte, om der er særlige forhold på arbejdspladserne, som påvirker fordelingen af løntilskudspersoner, herunder hvilke stillinger man ønsker at tilbyde. Sektor-MED inddrages i fastlæggelsen af de kriterier, der anvendes ved fordelingen. På baggrund af drøftelsen fordeler centret sin kvote ud på de relevante arbejdspladser. Kvotejob defineres jf. direktionsbeslutningen. Arbejdspladsen sørger for at udfylde skema AB201, herunder at TR underskriver. AB201 sendes til jobcentret.

Centercheferne har ansvar for, at der sker en drøftelse i de MED-udvalg, de er formænd for, om en rimelig fordeling af antallet af ledige i løntilskud.

Det er centerchefernes ansvar at sikre, at løntilskudsstillinger genopslås i Jobcentret, når de igen er ledige til besættelse.

Fordelingen af kvotejob kan altid findes på kommunens intranet.

7) Seniorjobbere

Ved ansættelse af seniorjobbere er der ikke lønudgifter for arbejdspladsen. Høje-Taastrup Kommune dækker udgiften til seniorjob fra en central pulje, som er finansieret af en statslig kompensation.

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

Hvis der etableres ansættelser, som ikke kan dækkes af den statslige kompensation, betyder det en meromkostning for kommunen.

Det er helt centralt, at

- ansættelse af seniorjobbere ikke medfører fortrængning af ordinært ansatte medarbejdere
- seniorjobbere bevarer motivationen til at søge ordinært arbejde
- seniorjobbere ansættes - under hensyn til ansøgerens ønsker og kompetencer – inden for rammerne af den økonomiske kompensation, som kommunen får til dækning af merudgift til seniorjob.

Der er krav om merbeskæftigelse. Ansættelse af en ledig person i seniorjob skal således medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte. I praksis skal en leder bruge sit budget som forudsat til ansættelser. Seniorjobbere er ekstra personale, som kan udføre de samme opgaver som andre personaler eller ekstraordinære opgaver, som ellers ikke ville være blevet løst.

Leder og tillidspræsident skal være enige om, at der ved en ansættelse er tale om merbeskæftigelse. Derudover er der krav om skriftlig dokumentation for, at medarbejderne har været hørt.

Temadrøftelse om ansættelse på særlige vilkår

I Høje-Taastrup Kommune har Hovedudvalget besluttet:

HU har hvert år på majmødet en sag på dagsordenen om ansættelse på særlige vilkår. Sagen redegør for:

- a) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i hver stillingstype
- b) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i forhold til ordinært ansatte
- c) Hvilke sektorer, der beskæftiger disse medarbejdere
- d) Hvilke stillinger, medarbejderne er beskæftigede i
- e) Udvikling i antallet af beskæftigede på særlige vilkår

Desuden drøfter HU, om der er behov for at justere retningslinjerne