

Ansættelse på særlige vilkår

(fleksjob, skånejob, løntilskud, virksomhedspraktik)



Formålet med ansættelse på særlige vilkår er at bidrage til en positiv beskæftigelsesindsats og samtidig udvise social ansvarlighed. Endvidere kan ansættelse på særlige vilkår i form af forskellige muligheder for refusion fremme kommunens økonomi. Nedenfor er en række forskellige ansættelser på særlige vilkår kort beskrevet, for at give et billede af de forskellige muligheder der er.

For ansatte på særlige vilkår gælder samme regler som for øvrige ansatte i forhold til eksempelvis straffe og børneattest.

FLEKSJOB

Målgruppen for ansættelse i fleksjob er personer, som ikke modtager social pension, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på almindelig vilkår. Det er den enkeltes bopælskommune, der bevilger fleksjob. Aftaler om blandt andet arbejdstid, skånehensyn, arbejdsintensitet m.m. aftales med bopælskommunen.

Tillidsrepræsentanten inddrages i ansættelsen på samme måde som ved en ordinær ansættelse. Ansættelse i fleksjob sker efter gældende overenskomst. Lønnen fastsættes som den overenskomstmæssige, men korrigeres i forhold til den arbejdssevne, dvs. arbejdsintensitet og timetal, som er fastlagt af jobcentret. Den overenskomstmæssige løn er incl. eventuelle tillæg m.v. som følger af overenskomsten eller lokale aftaler.

Inden ansættelse af en medarbejder i fleksjob, anbefales det at kontakte Personaleafdelingen for en nærmere rådgivning i forhold til det konkrete tilfælde.

SKÅNEJOB

For at få bevilget et skånejob skal man være førtidspensionist. For personer i skånejob er der ikke krav om, at løn- og ansættelsesvilkår skal være overenskomstmæssige. Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, for førtidspensionister fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation. Opnås der under en forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiveren ikke enighed, fastsættes vilkårene af arbejdsgiveren.

Inden ansættelse af en person i skånejob, anbefales det at kontakte Personaleafdelingen for en nærmere rådgivning i forhold til det konkrete tilfælde. Endvidere anbefales en drøftelse med de lokale medarbejderrepræsentanter.

ANSÆTTELSE I LØNTILSKUD

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer af ledige, således at den lediges jobmuligheder øges.

Betingelser for at kunne ansætte en medarbejder med løntilskud:

Ansættelse med løntilskud af personer skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i afdelingen/institutionen. Løntilskudsansættelse kan ikke udfylde en ordinær stilling. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder, samt at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en medarbejder uden støtte inden for de foregående 3 måneder.



Der skal være et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i løntilskud. Antallet af ansatte i løntilskud må maksimalt udgøre, 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis enheden har 0-50 ansatte, og herudover, 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

I forbindelse med ansættelse af en person i løntilskud inddrages den lokale TR på det pågældende faglige område. Hvis der ikke findes en lokal TR, aftales i det lokale MED-udvalg, hvem der repræsenterer medarbejdersiden.

Forud for indgåelse af aftalen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge skriftlig tilkendegivelse om:

1. at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen
2. at de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen
3. hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG NYTTEJOBS

Formålet med virksomhedspraktik er bl.a. afdækning og optræning af lediges faglige, sociale og sproglige kompetencer samt afklaring af beskæftigelsesmål. Formålet for nyttejobs er at arbejde for sin ydelse.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er ikke ansat og får derfor ikke et ansættelsesbrev. Virksomheden udbetaler ikke løn under praktikopholdet, da den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp. Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Målgruppen for virksomhedspraktik er meget bred og omfatter:

- Dagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere
- Integrationsydelsesmodtagere
- Revalidender
- Ledige sygedagpengemodtagere
- Førtidspensionister
- Ledige fleksjobbere
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere
- Uddannelseshjælpsmodtagere
- Kontantydelsesmodtagere

I forbindelse med ansættelse af en person i løntilskud inddrages den lokale TR på det pågældende faglige område. Hvis der ikke findes en lokal TR, aftales i det lokale MED-udvalg, hvem der repræsenterer medarbejdersiden.

Forud for indgåelse af aftalen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge skriftlig tilkendegivelse om:

1. hvorvidt der er sket inddragelse af medarbejdersiden
2. antal ansatte
3. hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

LOKAL BEHANDLING

Det anbefales at de lokale MED-udvalg udarbejder retningslinjer i forhold til ansættelse på særlige vilkår, med udgangspunkt i egne vilkår og rammer.