

Guide til den inkluderende arbejdsplads

Luk døren op og hold den åben

Rammeaftale om det sociale kapitel danner rammerne for beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Dette ståsted kan man få enten ved at blive ansat på særlige vilkår, få et job med løntilskud eller komme i virksomhedspraktik.

Hvem er målgruppen?

Der er to overordnede målgrupper i aftalen:

- Personer med nedsat arbejdsevne
- Ledige

Formålet med ansættelsen kan være forskelligt alt efter målgruppen, og ansættelsesvilkårene er også forskellige. Derfor skal man ikke glemme, hvilken målgruppe personen tilhører. Samtidig er det vigtigt at få fokus på personen, for det er jo personer og ikke målgrupper, der skal integreres på arbejdspladsen! Der er en lang række ordninger, der kan tages i brug, afhængigt af, hvem det konkret drejer sig om. Klik her for at læse om de forskellige [målgrupper](#).

Hvordan arbejder vi med inkludering på arbejdspladsen

Inkluderingsarbejdet foregår altid i et samarbejde med personens bopælskommune og evt. andre aktører, fx arbejdsformidlingen.

Så er det vigtigt at være klar over, hvad der er arbejdspladsens (arbejdsgiverens) ansvar, og hvad der er bopælskommunens (myndighedens) ansvar. Når du klikker dig ind på en ordning, står der, hvad arbejdspladsen skal gøre og hvad bopælskommunen - eller andre aktører - skal gøre.

Klik her for at gå videre til guiden trin for trin og læs om:

1. [Overordnede retningslinjer i kommunen](#)
2. [Arbejdspladsens retningslinjer](#)
3. [Målgrupper](#)

Eller klik på et link til den ordning, du søger information om. Du får svar på:

- Hvad er en omsorgssamtale, et fleksjob, osv.?
- Hvem er omfattet af ordningen?
- Hvem betaler?
- Hvordan etableres ordningen?
- Hvad er lov- og aftalegrundlaget?

Ordningerne:

- [Aftalebaseret job på særlige vilkår](#)

- [Løntilskudsjob til førtidspensionister \(skånejob\)](#)
- [Løntilskudsjob til revalidender](#)
- [Løntilskudsjob til ledige](#)
- [Fleksjob](#)
- [Virksomhedspraktik](#)
- [Delvist uarbejdsdygtig](#)
- [§ 56 aftale](#)
- [Hjælpe midler](#)
- [Mentorordning](#)

Konkrete historier om arbejdet med integration:

- [Økologi giver job til ledige - et beskæftigelsesprojekt for ledige i Københavns Kommune](#)
- [Fra maskinarbejder til kontorassistent - fleksjob i Kerteminde Kommune](#)
- [Ledelsen skaber gode vilkår for rummelighed - socialt ansvar i Lyngby Kommune](#)
- [Den bedst kvalificerede er den, der har største oplevelse ved at have jobbet](#)
- [111 fleksjob i Hjørring Kommune - Bent og David trives i to af dem](#)
- [Job-karusellen](#)

1. Overordnede retningslinjer i kommunen

Hvad er det?

Skal indsatsen lykkes, er det helt afgørende, at medarbejderne inddrages i processen fra begyndelsen. Det er vigtigt, at der er opbakning til arbejdet hele vejen rundt, da risikoen for, at indsatsen mislykkes, ellers er stor. Der skal med andre ord gøres et forarbejde!

Første skridt - retningslinjer

Første skridt er at orientere sig i de retningslinjer, der sandsynligvis allerede findes i kommunen på området. Ifølge rammeaftalen om det sociale kapitel skal det øverste MED udvalg fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Det skal ske i forbindelse med en årlig drøftelse af rammeaftalen.

Hvorledes den enkelte kommune udformer retningslinjerne konkret, afhænger selvfølgelig af en række lokale forhold. I rammeaftalen er der foreslået en række emner, der med fordel kan drøftes som afsæt for udarbejdelse af de overordnede retningslinjer:

- Hvad er kommunens målsætning og vision for arbejdet?
- Kan rammeaftalens elementer indgå i kommunens samlede personalepolitik, fx i en sygdomspolitik, en rekrutteringspolitik m.m.?
- Hvilke muligheder og barrierer er der for omsætning af overordnede politikker og retningslinjer til praksis?
- Er der behov for at udarbejde en handlingsplan på området?
- Hvordan evaluerer vi indsatsen?
- Skal der fastlægges procedurer for medarbejderinddragelse centralt og lokalt?
- Hvordan informerer vi om området?
- Hvad skal den budgetmæssige ramme være? Er der /skal der være en central pulje?

- Hvordan sikres kravet om merbeskæftigelse - altså en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere ved tilknytning af ledige i løntilskudsjob?
- Hvordan sikres et rimeligt forhold mellem antal personer i løntilskudsjob / virksomhedspraktik og øvrige medarbejdere? Se [Fortolkningsbidrag til 'Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob' som er indsat i nogle overenskomster](#).
- Hvordan skal fordelingen af og antallet af personer i løntilskudsjob / virksomhedspraktik på forskellige arbejdsområder være?
- Hvilke retningslinjer skal gælde for det generelle indhold af løntilskudsjob og virksomhedspraktikforløb, herunder uddannelseselementer?

Næste skridt

Næste skridt er at tage en drøftelse på arbejdspladsen af emnet og eventuelt udarbejde lokale retningslinjer. [Arbejdspladsens retningslinjer](#).

Hvad er lov- og aftalegrundlaget?

Rammeaftalen om det sociale kapitel, kapitel 2.

2. Arbejdspladsens retningslinjer

Hvad er det?

I rammeaftalen om det sociale kapitel anbefales det, at man på den enkelte arbejdsplads drøfter retningslinjer for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

I rammeaftalen står der videre - gældende for alle former for løntilskudsjob samt for virksomhedspraktikforløb - at de ansatte skal høres, før arbejdspladsen tilbyder job eller praktik.

Og der står, at myndigheden - bopælskommunen eller Jobcentret (tidligere AF) - skal have at vide, om de ansatte er positivt indstillede over for at medvirke til, at formålet med en evt. ansættelse med løntilskud indfries.

Hensigten med disse krav og anbefalinger er at medvirke til at sikre, at indsatsen har et godt udgangspunkt - at fundamentet for, at indsatsen kan lykkes, er skabt.

Arbejdspladsens retningslinjer skal altid tage afsæt i kommunens overordnede retningslinjer. De lokale retningslinjers formål er altså at konkretisere og præcisere kommunens overordnede retningslinjer. I rammeaftalen er der en række forslag til, hvilke emner, det kan være relevant at berøre, når arbejdspladsen drøfter retningslinjer for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige:

- Hvordan udmøntes de overordnede retningslinjer fastsat i det øverste MED udvalg hos os?
- Hvilke særlige forhold skal vi tage højde for på vores arbejdsplads?
- Er der særlige arbejdsfunktioner, der med fordel kan varetages af personer ansat på særlige vilkår?
- Hvordan sikrer vi, at ledige, der ansættes med løntilskud, udfører meningsfuld beskæftigelse, som er forberedelse til job på ordinære vilkår her eller på en anden arbejdsplads?

- Hvordan sikrer vi, at den nye medarbejder bliver en del af kollegaskabet på lige fod med andre på arbejdspladsen?
- Konkret jobbeskrivelse
- Hvordan modtager vi nye medarbejdere, og hvordan forbereder vi kollegerne; fx i form af en introduktionsplan?
- Er tilknytning af kontaktperson eller mentor en mulighed?
- Hvordan følger vi op på ansættelsen; fx gennem MUS-samtale, efteruddannelsesplan, mulighed for ordinær ansættelse?
- Hvilke ressourcer har vi? Hvad er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med løntilskud og personer i virksomhedspraktik og de øvrige medarbejdere?
- Påvirkes arbejdspladsens budget?
- Hvordan evaluerer vi indsatsen; generelt og i forhold til den enkelte ansættelse?

Hvordan etableres rammerne?

Her er et forslag til, hvordan processen kan sættes i gang, hvis I ikke har arbejdet med det sociale kapitel tidligere, eller hvis I gerne vil have præciseret den praksis, I måske allerede har.

1. Drøftelse af kommunens overordnede retningslinjer i det lokale MED udvalg. Det kan være en god ide at invitere en anden arbejdsplads, hvor man har konkrete erfaringer med at omsætte de overordnede retningslinjer til lokale retningslinjer, til at komme med et indlæg. MED udvalget udarbejder på baggrund heraf evt. et forslag til lokale retningslinjer.
2. Et personalemøde, hvor den fremtidige lokale indsats drøftes: MED udvalget informerer om indholdet af kommunens overordnede retningslinjer og præsenterer evt. forslag eller skitse til lokale retningslinjer. Skitsen debatteres i forhold til den praksis, der evt. allerede er på arbejdspladsen vedrørende integration, og i forhold til de vilkår og muligheder, der er for indslusning. Det er vigtigt, at der sker en åben drøftelse af alle aspekter af skitsen, og at eventuelle barrierer for at indsatsen kan blive en succes debatteres åbent og ærligt.
3. MED udvalget tager på baggrund af personalemødet stilling til, om der er basis for at udarbejde lokale retningslinjer med henblik på at tilbyde ansættelse eller virksomhedspraktikforløb til personer med nedsat arbejdsevne eller ledige. Måske er det nødvendigt med en længere proces for at sikre det bedst mulige afsæt for indsatsen.

Hvad er lov- og aftalegrundlaget?

Rammeaftalen om det sociale kapitel, kapitel 2.

Når de lokale retningslinjer er på plads, har I skabt et godt udgangspunkt for at gå i gang. Der er en lang række ordninger, der kan tages i brug, afhængigt af, hvem det konkret drejer sig om. Klik videre til: [3. Målgrupper](#).

3. Målgrupper

Der er forskellige muligheder og ordninger, der kan tages i anvendelse afhængigt af, hvilken målgruppe den eller de personer, I tilbyder ansættelse, tilhører.

En ansættelse i løntilskudsjob eller tilknytning i virksomhedspraktik foregår altid i samarbejde med enten bopælskommunen eller Jobcentret (tidligere AF), og jobkonsulenten derfra har naturligvis viden om, hvilke muligheder, der er for den enkelte person.

Ved at klikke videre nedenfor kan I få et overblik over mulighederne for de to hovedmålgrupper for indsatsen, henholdsvis personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Der er ligheder mellem en del af ordningerne, men også forskelle. Ved en aftale om ansættelse eller virksomhedspraktik er det vigtigt at vide, hvilke love og aftaler, der gælder, og hvem der gør hvad. Efterfølgende er det vigtigst at arbejde for, at indslusningen lykkes i praksis, og at ansættelsen eller praktikperioden dermed tjener sit formål.

Formålet med ansættelsen kan være forskelligt alt efter målgruppen, og ansættelsesvilkårene er også forskellige. Derfor skal man ikke glemme, hvilken målgruppe personen tilhører. Samtidig er det vigtigt at få fokus på personen, for det er jo personer og ikke målgrupper, der skal inkluderes på arbejdspladsen!

Personer med nedsat arbejdsevne

Der gemmer sig naturligvis mennesker med forskellige historier og dermed forskellige behov bag betegnelsen 'nedsat arbejdsevne', bl.a.:

- Personer, der har fået en nedslidningsskade
- Personer, der har været ude for en arbejdsulykke
- Personer, der lider af en kronisk sygdom
- Personer, der har et fysisk eller psykisk handicap
- Personer, der er sent udviklede
- Personer, der på grund af sociale omstændigheder har mistet en del af arbejdsevnen

De forskellige ordninger, der kan tages i anvendelse, kan du orientere dig om her:

- [Aftalebaseret job på særlige vilkår](#)
- [Løntilskudsjob til førtidspensionister \(skånejob\)](#)
- [Løntilskudsjob til revalidender](#)
- [Fleksjob](#)
- [Virksomhedspraktik](#)
- [Delvist uarbejdsdygtig](#)
- [§ 56 aftale](#)
- [Hjælpe midler](#)
- [Mentorordning](#)

Ledige

Der er mange årsager til ledighed, og dermed lige så mange forskellige historier bag, bl.a.:

- Personer, der aldrig er kommet ind på arbejdsmarkedet
- Personer, der har været i arbejde, men har mistet jobbet
- Nyuddannede, der har svært ved at få det første job
- Flygtninge og indvandrere, der kan have sproglige og andre vanskeligheder. Se i øvrigt [Aftale om integrations- og oplæringsstillinger](#).

- Nyuddannede, der pga. et handicap kan have svært ved at få det første job

De forskellige ordninger, der kan tages i anvendelse, kan du orientere dig om her:

- [Virksomhedspraktik](#)
- [Løntilskudsjob til ledige](#)
- [Mentorordning](#)
- [Aftalebaseret job på særlige vilkår](#)
- [Løntilskudsjob til førtidspensionister \(skånejob\)](#)
- [Løntilskudsjob til revalidender](#)

Løntilskudsjob til ledige

Hvad er det?

En ansættelse med løntilskud til ledige kan maksimalt vare et år. Hensigten med ansættelsen er forskellig alt efter, hvilken målgruppe der er tale om.

Når det drejer sig om ledige dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere er målet at oplære eller genoptræne faglige, personlige eller sociale kompetencer.

Gælder indsatsen flygtninge og indvandrere på introduktionsydelse, er formålet at opnå varig beskæftigelse.

For nyuddannede med et handicap er målet indslusning på arbejdsmarkedet.

Hvem er omfattet?

Ansættelse med løntilskud kan tilbydes alle ledige undtagen ledige syge dagpengemodtagere samt personer, der er godkendt til fleksjob.

Der gælder dog særlige regler for, hvornår ledige uden andre problemer end ledighed må få tilbud om ansættelse med løntilskud.

Hvem betaler?

Arbejdsgiveren udbetaler løn. Bopælskommunen udbetaler tilskud til lønnen. Der gælder forskellige tilskudssatser alt efter målgruppen. Kontakt bopælskommunen om den aktuelle sats.

Hvordan etableres ordningen?

Bopælskommunen har hovedansvaret for, at ledige kontanthjælpsmodtagere og starthjælpsmodtagere samt personer, der modtager integrationsydelse, kommer i arbejde.

Jobcentret (tidligere AF) har hovedansvaret for, at ledige dagpengemodtagere samt nyuddannede med et handicap kommer i arbejde.

Løn- og ansættelsesvilkår skal være overenskomstmæssige. Dog fastsætter Arbejdsmarkedsstyrelsen et timelønsloft. Medarbejderen er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Arbejdsgiveren udarbejder et ansættelsesbrev og beregner løn og arbejdstid.

Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den relevante faglige organisation forhandle om en række forhold omkring jobbet, herunder udarbejdelse af en jobbeskrivelse, om der

er behov for et introduktionsforløb, for opkvalificering, samt for opfølgning.

Der skal være et rimeligt forhold mellem ansatte uden løntilskud og ansatte med løntilskud på arbejdspladsen.

Der er krav om, at en ansættelse af en ledig i job med løntilskud medfører en nettoudvidelse af antallet af ansatte. Nyuddannede med et handicap er undtaget herfra.

Hvad er lov-/aftalegrundlaget?

Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5; Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kap.12; Integrationsloven; lov om kompensation til handicappede i erhverv.

De forskellige ordninger, der kan tages i anvendelse, kan du orientere dig om her:

- [Fleksjob](#)
- [Virksomhedspraktik](#)
- [Delvist uarbejdsdygtig](#)
- [§ 28 aftale](#)
- [Hjælpe midler](#)
- [Mentorordning](#)