

The background of the slide features a stack of cut logs. The top logs are dark brown with visible wood grain, while the lower logs are covered in vibrant green moss. The background is a bright blue sky with soft, out-of-focus white clouds. A thin white curved line arches across the top and right side of the image.

Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten

Juni 2004

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Centralorganisationernes
Fællesudvalg

Personalestyrelsen

CFU

**Samarbejdsudvalget
og
Socialt kapital i staten**

Juni 2004

Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten

Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00 / Fax 43 63 19 69

E-mail: Schultz@schultz.dk

Hjemmeside: www.schultz.dk

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen, Arbejdsmarkedspolitisk kontor

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

Omslag og tryk: Nordsjællands Trykcenter

Oplag: 6.000

ISBN: 87-7956-151-9

Elektronisk publikation:

Produktion: Nordsjællands Trykcenter

ISBN: 87-7956-152-7

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk eller på Centralorganisationernes

Fællesudvalgs hjemmeside: www.cfu-net.dk

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| 1. <i>Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten</i> – hvorfor? | 5 |
| 2. Hvordan går det med rummeligheden i staten? | 7 |
| 3. Hvad vil vi med rummelighed på de statslige arbejdspladser? | 11 |
| 4. Hvordan kan en arbejdsplads arbejde med rummelighed? | 13 |

1. Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten – hvorfor?

Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) udgiver i forbindelse med *Vejledning om Socialt kapital i staten* denne pjece *Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten*.

Pjecen henvender sig til samarbejdsudvalgene i de statslige institutioner, idet samarbejdsudvalget ifølge samarbejdsaftalen skal drøfte en række forhold vedrørende ansættelse af personer på særlige vilkår. Pjecen er inspirationsmateriale til samarbejdsudvalget, mens vejledningen i højere grad er et redskab, der henvender sig til personalefunktionen.

Personalestyrelsen og CFU ønsker med pjecen at inspirere samarbejdsudvalgene til en konstruktiv dialog, der kan åbne op for større rummelighed på arbejdspladserne og sikre fortsat opmærksomhed på området.

Det rummelige arbejdsmarked i staten er en bred betegnelse, der dækker over en lang række temaer, der har det til fælles, at de er med til at tegne en arbejdsplads, der udviser social ansvarlighed over for de ansatte.

Følgende aspekter indgår, bl.a. via samarbejdsudvalget, i indsatsen for at skabe rummelighed:

Forberedelse – hvordan kan arbejdspladsen gøres parat til at modtage personer med nedsat arbejdsevne eller personer, der har stået uden for arbejdsmarkedet i en længere periode.

Fastholdelse – hvordan kan arbejdspladsen arbejde for at sikre, at allerede ansatte medarbejdere, der rammes af nedslidning, sygdom eller lignende kan blive i institutionen.

Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten

Integration – er der mulighed for, at arbejdspladsen kan arbejde for at dens rummelighed også rettes mod udefrakommende personer, der er ledige eller har nedsat arbejdsevne.

Indsatsen på disse områder suppleres af en indsats på områder, der er nært beslægtet med rummelighed, og som i visse sammenhænge er en integreret del af arbejdet i samarbejdsudvalget og eventuelt sikkerhedsorganisationen. Det gælder f.eks.

Forebyggelse af nedslidning gennem et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og tiltag, der kan være med til at skabe velvære blandt ledere og medarbejdere.

Personalepolitikken – hvor social ansvarlighed og rummelighed kan være en del af de personalepolitiske målsætninger og indsatsområder.

Arbejde for et *lavt sygefravær*.

Der er flere grunde til at sætte rummelighed på dagsordenen i staten:

De statslige institutioner har en forpligtelse til at gå forrest, når det handler om at hjælpe borgere, der af den ene eller anden grund har vanskeligt ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

En indsats for rummelighed og social ansvarlighed er med til at skabe tryghed hos de ansatte.

En rummelig og social ansvarlig arbejdsplads medvirker til at skabe et godt omdømme blandt brugere og samarbejdspartnere.

De statslige arbejdspladser kan forberede sig til endnu mere rummelighed bl.a. ved allerede nu at afprøve forskellige muligheder for at integrere personer, der ikke ansættes på normale vilkår for derved at udnytte den arbejdskraft, der er til rådighed.

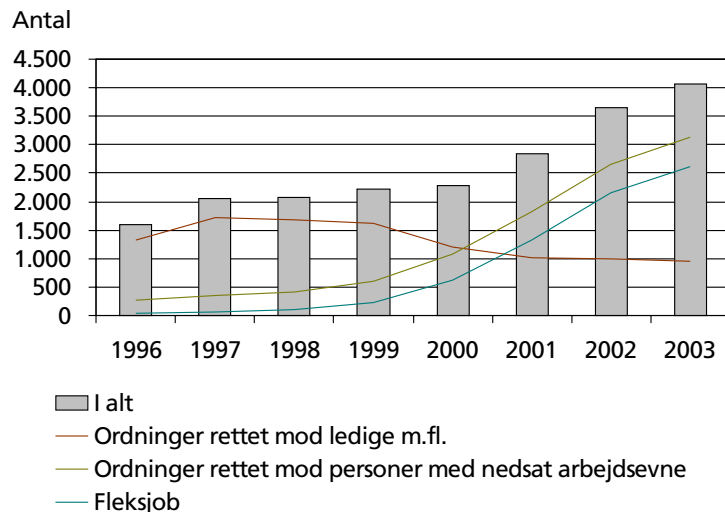
Vi håber, både ledelses- og medarbejderrepræsentanter vil tage godt imod pjecen.

2. Hvordan går det med rummeligheden i staten?

Mange statslige arbejdspladser har de seneste år arbejdet aktivt med rummelighed. Derfor viser tallene også, at der i dag er ansat langt flere på særlige vilkår end for få år siden.

Den samlede udvikling i staten i perioden 1996-2003 illustreres i figur 1.

Figur 1. Det sociale ansvar i staten, 1996-2003



Tallene viser, at antallet af ansatte inden for det rummelige arbejdsmarked i staten er steget fra knap 1.600 personer i 1996 til over 4.000 personer i 2003 - en stigning på ca. 150 pct.

Den markante stigning betyder, at 3,6 pct. af alle ansatte i staten ved udgangen af 2003 er ansat i ordninger inden for det rummelige arbejdsmarked.

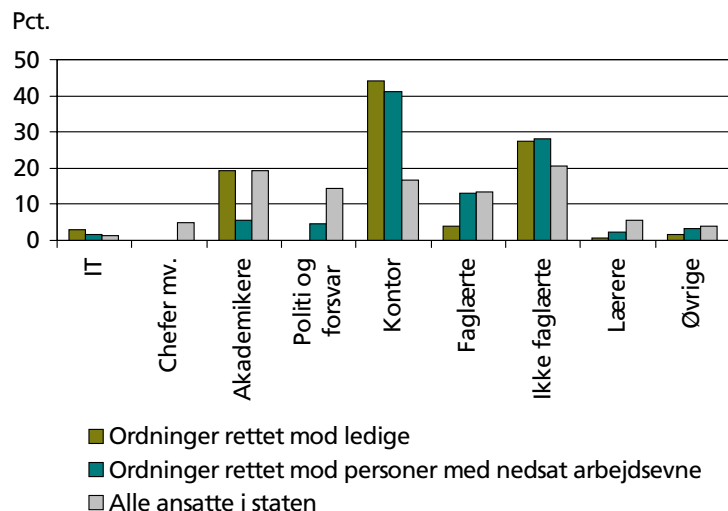
Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten

Figur 1 viser desuden, at der i perioden er sket et skift i anvendelsen af ordningerne. Mens størstedelen af de ansatte i slutningen af halvfemserne var ledige, der blev integreret via beskæftigelsespolitiske ordninger, er situationen omvendt i 2003, hvor langt størstedelen er personer med nedsat arbejdsevne.

Hvilke personalegrupper ansættes inden for målgruppen?

De ansatte inden for målgruppen kan opdeles i ni forskellige personalegrupper. Fordelingen er afbildet i figur 2, der også illustrerer fordelingen blandt statens samlede personale.

Figur 2. Fordelingen på personalegrupper i de forskellige ordninger samt staten, 4. kvartal 2003



2. Hvordan går det med rummeligheden i staten?

Figuren viser, at personer inden for det rummelige arbejdsmarked i staten fortrinsvis er at finde i gruppen af kontorfunktionærer og ikke faglærte, både når det gælder personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Ca. 70 pct. af samtlige ansatte inden for det rummelige arbejdsmarked er ansat i de to personalegrupper.

Omvendt er andelen af akademikere, politi og forsvar samt faglærte inden for det rummelige arbejdsmarked markant lavere end i staten som helhed.

Du kan se flere tal om rummeligheden i staten i pjecen *Så rummelig er staten*, som Personalestyrelsen udgav i april 2004. Publikationen kan hentes på www.perst.dk eller bestilles hos Schultz på schultz@schultz.dk eller på 4363 2300.

3. Hvad vil vi med rummelighed på de statslige arbejdspladser?

Personalestyrelsen og CFU har i fællesskab udpeget tre indsatsområder for de kommende års indsats som oplæg til drøftelse af, hvordan institutionen gør en indsats for at skabe rummelighed:

1. Rummelighed i praksis

At skabe en rummelig arbejdsplads forudsætter opmærksomhed på problemstillingen, og at det indgår i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Selv om tallene for ansættelser inden for det rummelige arbejdsmarked viser klar fremgang, er det ikke det samme som at fastslå, at det er ”godt nok”. Rummelighed er ikke noget, der alene afspejles i tal og statistikker. En væsentlig dimension ved rummelighed og social ansvarlighed drejer sig om at de ansatte føler sig som en integreret del af organisationen med ansvar og opgaver, der i videst muligt omfang svarer til deres ønsker og kompetencer.

En forudsætning for forbedret integration er dialogen i samarbejdsudvalget, og at denne dialog bliver formidlet ud til de ansatte i institutionen. Det skaber accept af de løsninger, der vælges, og bidrager til, at institutionen kan udvise rummelighed på en måde, så de ansatte under det sociale kapitel, ikke blot bidrager til at forbedre statistikken, men også opfatter sig som en del af det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen.

2. Socialt ansvar som en integreret del af arbejdet med personale- og ledelsespolitikken

Det er vigtigt at ansvaret for at udvise social ansvarlighed bliver en naturlig og integreret del af personale- og ledelsespolitikken i institutionen. Det er både ledelsens og medarbejdernes ansvar

at sikre dette i samarbejdsudvalget, så der skabes synlighed og accept af at anvende det sociale kapitel bedst muligt i institutionen.

3. Bedre og mere fleksibel anvendelse af mulighederne i de eksisterende ordninger

Den enkelte institution bør drøfte, hvor i institutionen der er muligheder for at ansætte personer under det sociale kapitel. For at den ansatte eventuelt kan komme (tilbage) i ordinær beskæftigelse, er det ligeledes vigtigt at drøfte, hvordan indholdet i de pågældende stillinger kan kombineres med kompetenceudvikling for de ansatte.

Et grundlæggende kendskab til de forskellige ordninger, der præsenteres i *Vejledning om Socialt kapitel i staten*, er vigtigt. Herved øges mulighederne for, at der i konkrete tilfælde kan findes en løsning til gavn for både medarbejderen og institutionen.

Et eksempel på en måde at anvende mulighederne på er at kombinere et fleksjob med en lokal aftale om job på særlige vilkår, hvilket giver en højere grad af fleksibilitet i ansættelsen.

Flere faktorer spiller ind, når indsatsen skal tilrettelægges. Medarbejdersammensætning, opgaver, brugere samt kultur og traditioner mv. er forskellige fra institution til institution. Der findes derfor ikke kun én løsning på, hvordan rummelighed i praksis kan opnås i institutionen.

4. Hvordan kan en arbejdsplads arbejde med rummelighed?

Samarbejdsudvalgets rolle

I en institution, der vil tage et socialt ansvar og skabe rummelighed på arbejdspladsen, er samarbejdsudvalget rolle helt afgørende:

Det er samarbejdsudvalgets drøftelser og beslutninger, der udmønter sigtelinjerne for institutionens indsats og prioriteringer *og*

Dialog i samarbejdsudvalget skaber en forståelse for, hvad institutionen vil.

For at det kan lykkes at skabe rummelighed og social ansvarlighed på en arbejdsplads, forudsætter det en fælles indsats. Derfor er det væsentligt, at både ledelse og medarbejdere deltager i drøftelserne på flere niveauer.

I Samarbejdsaftalens pkt. 10 beskrives de overordnede rammer for drøftelserne af institutionens arbejde med rummelighed og socialt ansvar:

I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af institutionens/ virksomhedens arbejds- og personaleforhold skal udvalget:

Løbende undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet

Løbende undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår

Løbende drøfte retningslinjer for beskæftigelse af ledige, herunder antal af ledige der er ansat i beskæftigelsespolitiske ordninger og disses fordeling på områder, merbeskæftigelsesforudsætninger, indhold i jobbet, overgang til ordinær beskæftigelse

Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten

*Løbende drøfte hvilke særlige behov ansatte i beskæftigelsespolitiske ordninger har i forhold til ordinært ansatte
Fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår.*

Aftalens formål er at sikre, at SU drøfter aspekterne vedrørende rummelighed på arbejdspladsen, og hvordan institutionen kan udvise et socialt ansvar.

Samarbejdsudvalget har en væsentlig rolle, idet ledelse og medarbejdere her drøfter de mere generelle og overordnede problemstillinger og retningslinjer for at skabe og arbejde med rummelighed og social ansvarlighed i institutionen.

Drøftelser i samarbejdsudvalget gør det dog ikke alene. Det er lige så vigtigt at fokusere på holdningerne til medarbejdere/kolleger ansat inden for det rummelige arbejdsmarked. Derfor er det vigtigt, at resultatet af drøftelserne i samarbejdsudvalget bliver formidlet til hele institutionen, og at de generelle retningslinjer bliver omsat til handling, hvor det er muligt.

Nedenfor findes forslag til arbejdsspørgsmål for samarbejdsudvalget om generelle og overordnede problemstillinger omkring rummelighed mv. Listen af spørgsmål er ikke udtømmende og skal ses som inspiration.

4. Hvordan kan en arbejdsplads arbejde med rummelighed?

Arbejdsspørgsmål til SU

Hvad forstår SU generelt ved rummelighed og social ansvarlighed i institutionen?

På hvilken måde indgår elementer vedrørende socialt kapital og ansatte på særlige vilkår i institutionens personalepolitik (f.eks. i sygdomspolitik, arbejdsmiljø, rekruttering mv.)?

Hvilke muligheder og begrænsninger findes der i institutionen for at anvende henholdsvis de lovbaserede ordninger og aftalen om socialt kapital (jf. *Vejledning om Socialt kapital i staten*)?

Hvor i institutionen er der mulighed for at beskæftige ledige eller personer med nedsat arbejdsevne?

Hvad vil institutionen gerne opnå, og kan der opstilles succeskriterier på området?

Er der oversete muligheder i det hidtidige arbejde med socialt kapital og ansættelse af personer på særlige vilkår?

Hvordan opsamler SU erfaringer og evaluerer indsatsen?

Hvordan informerer SU ledere og medarbejdere, om det institutionen ønsker og gør på dette område? Kan informationen gøres bedre?

Hvordan kan samarbejdsudvalget understøtte rummelighed og social ansvarlighed i forbindelse med det daglige arbejde i institutionen?

Hvad er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud?

Påvirkes budgettet af ansættelse af personer på særlige vilkår eller ledige med løntilskud mv.?

Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten

Der findes ikke faste retningslinjer for, hvor ofte SU skal drøfte disse spørgsmål, eller hvordan formen for drøftelserne skal være. Som udgangspunkt kan en årlig drøftelse sikre både en fornuftig kontinuitet og opfølgning på den hidtidige indsats. Både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan sætte socialt kapitel på dagsordenen i samarbejdsudvalget, når de skønner det hensigtsmæssigt.

Som udgangspunkt bør alle SU-medlemmer have rådighed over relevant materiale, når emnet skal drøftes i samarbejdsudvalget. Relevant materiale ud over denne pjece kan være en oversigt over, hvilke medarbejdere der er ansat på særlige vilkår i institutionen samt et referat af SU's seneste drøftelser om emnet.

Det kan i nogle sammenhænge være en idé at lave et mindre konklusionspapir, der beskriver, hvilke initiativer institutionen eventuelt ønsker at igangsætte i de kommende år, og baggrunden for dette.

Hele organisationen

For at arbejdet med rummelighed og socialt ansvar kan blive andet og mere end generelle målsætninger og holdningstilkendegivelser i samarbejdsudvalget, er det vigtigt at have en konstruktiv dialog om, hvordan de overordnede retningslinjer kan omsættes i praksis. Det kan ske ved at involvere ledere og medarbejdere i de enkelte afdelinger, kontorer og enheder i institutionen.

Resultatet af de generelle drøftelser i samarbejdsudvalget bør derfor formidles ud i institutionen, idet de udgør rammen og forudsætningerne for dialogen ude i institutionen.

Neden for gives forslag til arbejds spørgsmål for ledere og medarbejdere, som ønsker at drøfte muligheder for konkrete ansættelser på arbejdspladsen. Listen er ikke udtømmende og skal ses som inspiration.

4. Hvordan kan en arbejdsplads arbejde med rummelighed?

Arbejdsspørgsmål til enhederne

Hvordan kan vores indsats tilrettelægges, så den spiller sammen med institutionens generelle holdninger på området?

Hvilke muligheder og begrænsninger er der i enheden for at etablere job på særlige vilkår?

Hvilke specielle forhold skal der tages højde for, når vi ansætter medarbejdere på særlige vilkår?

Er der særlige arbejdsfunktioner, der med fordel kan varetages af personer ansat på særlige vilkår?

Hvilket indhold er der i de stillinger, vi tilbyder? Hvilke kompetencer kræver de?

Anvender vi ressourcerne optimalt?

Indeholder stillingerne et fornuftigt uddannelseselement?

Hvordan sikres det, at ledige, der ansættes med løntilskud, udfører meningsfuld beskæftigelse og forberedes til job på ordinære vilkår på arbejdspladsen eller et andet sted?

Hvordan kan vi sikre, at en medarbejder ansat på særlige vilkår mv. bliver en del af det kollegiale fællesskab på lige fod med andre på arbejdspladsen?

Findes der fyldestgørende jobbeskrivelser for den enkelte ansatte på særlige vilkår?

Hvordan modtager vi ansatte på særlige vilkår? Har vi en introduktionsplan?

Hvordan forbereder vi kollegerne på det?

Tilknytter vi eventuelt en kontaktperson til den ansatte på særlige vilkår eller den ledige i løntilskudsjob mv. (kontaktperson, mentor eller lignende)?

Sker der en relevant opfølgning på ansættelsen – f.eks. MUS, efteruddannelsesplan, muligheder for eventuel efterfølgende ordinær ansættelse mv.?

Overblik over ordninger

| Overordnet målgruppe | Ansættelsesform | Personkreds | Formål | Løn- og arbejdsvilkår | Pension | Løntilskud/refusion | Særlige bestemmelser/ jobindhold | Implementering/fremgangsmåde | Evt. gammel ordning |
|---|---|--|---|--|--|--|--|---|---|
| Muligheder for personer med nedsat arbejdsevne (kapitel 2) | Virksomhedspraktik (Afsnit 2.3) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 42 | Kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed Revalidering Personer med nedsat arbejdsevne, der ikke modtager nogen form for pension | At afklare beskæftigelsesmål samt afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer | Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere – fastsat enten ved lov eller kollektiv overenskomst. Der skal ikke udstedes ansættelsesbevis | | Virksomhedspraktik er ikke lønnet, idet de pågældende personer får aktiveringsydelse eller beholder deres hidtidige forsørgelsesgrundlag | Personer i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet | Der kan i en virksomhedspraktik udføres arbejde, der ellers ville blive udført som almindelig lønnet arbejde. Varighed udover 13 uger drøftes med repræsentanter for medarbejderne | Arbejdspraktik Individuel jobtræning Arbejdsprøvnin Revalidering |
| | Ansættelse med løntilskud (Afsnit 2.4) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 51 | Revalidering | Oplæring af sproglige, faglige eller sociale kompetencer | Lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn, og arbejdsvilkårene være overenskomstmæssige | Institutionen indbetaler pension til en eventuel overenskomstmæssig pensionsordning | Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004) | Der skal være tale om merbeskæftigelse | Løntilskudsansat fastsættes efter en konkret vurdering af personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte. Forud for ansættelse med løntilskud, skal ansættelsen drøftes mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte | Virksomhedsrevalidering Skånejob Isbryderordningen for handicappede |
| | | Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som får social pension | At opnå eller fastholde beskæftigelse | Løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer | | Løntilskudsansat kan udgøre 20 kr. og i særlige tilfælde 35 kr. pr. time | | | |
| | | Nyuddannede personer med handicap, der ikke har job to år efter endt uddannelse | At bidrage til indslusning på arbejdsmarkedet | Løn- og arbejdsvilkår fastsættes efter de gældende kollektive overenskomster | | Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004) | | | |
| | Delvis rask-/sygemelding (Afsnit 2.2) Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 28-aftale (Afsnit 2.2) | Allerede ansatte og udefrakommende der, på baggrund af en lægelig vurdering, kun kan bestride et arbejde delvist | At fastholde eller oprette job til personer der på grund af sygdom er delvist uarbejdsdygtige | Den ansatte oppebærer fuld løn under fravær. Institutionen kompenseres økonomisk af kommunen | | Der er mulighed for refusion af sygedagpengeudgifter ved indgåelse af en § 28 aftale | § 28 aftalen kan komme i stand, hvis medarbejderens sygdom medfører et forventet fravær på mindst 10 arbejdsdage om året | En § 28 aftale indgås skriftligt mellem medarbejder og virksomhed. Der skal bruges en særlig blanket, som sendes til godkendelse i kommunen. En lægelig vurdering af, at den enkelte kun kan bestride arbejdet delvist skal foreligge | |
| | Aftale om job på særlige vilkår (Afsnit 2.1) Aftale om job på særlige vilkår | Allerede ansatte og udefrakommende personer, hvis arbejdsevne er forringet af helbreds- og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår | Alternativ til de eksisterende lovbaserede ordninger. Åbner mulighed for ved lokal aftale at fravige overenskomstens bestemmelser | Aftales lokalt mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Der er mulighed for at fravige overenskomsten og centralt aftale forhold mht. løn- og ansættelsesvilkår | Institutionen indbetaler pension til den ansattes pensionsordning efter overenskomsten. For tjenestemand indbetales pension efter hidtidig løn, jf. FL § 36 | Ingen, da hele lønudgiften afholdes af institutionen | For udefrakommende personer kræves dokumentation for nedsat arbejdsevne | Proceduren fremgår af aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår, jf. bilag A | |
| Fleksjob (Afsnit 2.5) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 69 | Allerede ansatte og udefrakommende med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke modtager social pension. Revalideringsmulighederne skal være udtømte | At give personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Fleksjob kan først tilbydes, når alle andre relevante tilbud har været afprøvet | Som udgangspunkt fastsættes løn- og arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster og mellem arbejdsgiver og den ansatte i samarbejde med de relevante faglige organisationer | Der gælder det samme som ved aftale om job på særlige vilkår. Den hidtidige pensionsordning kan videreføres i fleksjobbet jf. bilag I | Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte. Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen 1/2 eller 2/3 afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne | Der gælder ikke et krav om merbeskæftigelse | Kommunen træffer beslutning og tilbyder oprettelse af stillingen i samråd med arbejdsgiveren, den ansatte og de relevante faglige organisationer | | |
| Muligheder for ledige (kapitel 3) | Virksomhedspraktik (Afsnit 3.1) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 42 | Ledige dagpengemodtagere, kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere | At afklare beskæftigelsesmål samt afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer | Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere – fastsat enten ved lov eller kollektiv overenskomst. Der skal ikke udstedes ansættelsesbevis | | Virksomhedspraktik er ikke lønnet, idet de pågældende personer får aktiveringsydelse eller beholder deres hidtidige forsørgelsesgrundlag | Personer ansat i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen | Det forudsættes, at det arbejde, der bliver udført i en virksomhedspraktik, ellers ville blive udført som almindelig lønnet arbejde | Arbejdspraktik Individuel jobtræning Arbejdsprøvnin Revalidering |
| | Ansættelse med løntilskud (Afsnit 3.2) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 51 | Ledige dagpengemodtagere Ledige kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere | Oplæring af faglige, sociale eller sproglige kompetencer | Løn- og ansættelsesvilkår er i udgangspunktet overenskomstmæssige – dog kan lønnen maksimalt udgøre 100,05 kr. pr. time (1/4 2004). Lønnen skal ligge på niveau med personens individuelle dagpenge/hjælp | Institutionen betaler både arbejdsgiverbidrag og personens bidrag til en eventuel overenskomstmæssig pensionsordning | Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004) Løntilskudsansat kan højst udgøre 57,39 kr. pr. time (1/1 2004) | Der skal være tale om merbeskæftigelse | Forud for ansættelse med løntilskud, skal ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte | Jobtræning Virksomhedsrevalidering Skånejob |

¹ Jf. Samarbejdsaftalens pkt. 10 (se bilag D) skal samarbejdsudvalget løbende drøfte en række emner relateret til ansættelse efter socialt kapitel. I pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten* kan du hente inspiration til drøftelserne.

Links til relevante hjemmesider

| | |
|---|--|
| Personalestyrelsen: | www.perst.dk |
| Arbejdsmarkedsstyrelsen: | www.ams.dk |
| Projekt jobskabelse: | www.jobskabelse.dk |
| Center for aktiv beskæftigelsesindsats: | www.cabi-web.dk |
| Informationsside om fleksjob: | www.fleksjob.dk |
| Virksomhedernes informationssystem om sygefravær og arbejdsfastholdelse: | www.via2000.dk |
| Sekretariatet for det social indeks: | www.detsocialeindeks.dk |
| De samvirkende invalideorganisationer: | www.handicap.dk |
| Centralorganisationernes Fællesudvalg: | www.cfu-net.dk |