

Retningslinjer for job på særlige vilkår (socialt kapitel)



1. Baggrund og formål

KU har fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed, og ønsker at forebygge arbejdsrelaterede skader og nedslidning af medarbejderne. Der kan dog opstå situationer, hvor medarbejderne ikke længere kan varetage arbejdet på normale vilkår, og her vil universitetet gøre en særlig indsats for at disse medarbejdere kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

KU vil herudover medvirke til at udefrakommende personer, der er ledige eller har nedsat arbejdsevne ansættes under det sociale kapitel.

Disse retningslinjer har til formål at fastlægge rammerne for ansættelse i job på særlige vilkår på KU, idet der er forskellige hensyn, der skal tilgodeses:

- KU's samfundsmæssige forpligtelse ift. såvel ledige som personer med nedsat arbejdsevne
- Ansættelse i job på særlige vilkår må ikke medføre afskedigelser eller finde sted i medfør af afskedigelser
- Et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af personer ansat på det sociale kapitel
- Ledige kan ikke komme i virksomhedspraktik eller blive ansat med løntilskud på KU i fortsættelse af seneste ansættelse på KU.¹

2. Målgrupper

Målgrupperne er dels medarbejdere på KU, der pga. varigt nedsat erhvervsevne eller sygdom ikke længere kan bestride hidtidigt job, dels udefrakommende personer, der ansættes med nedsat arbejdsevne, eller ledige, der har vanskeligt ved at opnå en placering på arbejdsmarkedet.

3. Social – og arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Der er etableret en række social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger med forskellige målgrupper og varierede støtte- og refusionsmuligheder. Et udvalg af de mest anvendte ordninger på KU er kort beskrevet [her](#) (link til medarbejderguiden)

- Ansættelse af ledige med løntilskud

¹ Jf. bekendtgørelse nr. 482 af 19/05/2011 om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 49, stk. 3 og 56, stk. 2.

- Ansættelse i fleksjob
- Virksomhedspraktik
- Ansættelse i integrations- og oplæringsstillinger

4. Samarbejdsudvalgets rolle

Samarbejdsudvalget har en afgørende rolle, når der skal skabes socialt ansvar og rummelighed på en arbejdsplads.

Samarbejdsudvalget har til opgave at undersøge mulighederne for at integrere medarbejdere, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet. Herudover anbefales det, at det enkelte samarbejdsudvalg en gang årligt drøfter anvendelsen af job på særlige vilkår, omfanget (antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår), nye initiativer mv. (LINK til "Socialt Kapitel og Samarbejdsudvalg"). Samarbejdsudvalget fastlægger endvidere strukturen for høring af medarbejderrepræsentant ved ansættelse af personer med løntilskud eller i virksomhedspraktik. Samarbejdsudvalget behandler ikke konkrete ansættelser.

5. Lederens rolle

Lederen har et særligt ansvar for at skabe forståelse blandt medarbejderne for, at KU er en mangfoldig arbejdsplads med plads til forskellighed.

Lederen skal være opmærksom på, om der er arbejdsopgaver, der er egnede til at blive varetaget af en medarbejder i job på særlige vilkår, eller om der er medarbejdere, for hvem job på særlige vilkår kan være relevant. Lederen skal sikre sig medarbejdernes forståelse for, at der oprettes en stilling på særlige vilkår i enheden. Lederen skal endvidere afklare, hvilke arbejdsopgaver der ligger i stillingen, samt hvilken indsats de allerede ansatte medarbejdere skal bidrage med.

6. Medarbejder inddragelse, herunder tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanten har et særligt ansvar for, at skabe forståelse blandt medarbejderne for, at KU er en mangfoldig arbejdsplads med plads til forskellighed. Det sker bl.a. ved arbejdet i samarbejdsudvalgene og på medlemsmøder.

Medarbejdere, der allerede er ansat, har mulighed for at involvere tillidsrepræsentanten i drøftelser om overgang til et fleksjob. Tillidsrepræsentanten inddrages i forbindelse med fastlæggelse af løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden.

Når det drejer sig om udefrakommende, der skal ansættes i fleksjob, bliver tillidsrepræsentanten involveret i forbindelse med ansættelsen vedr. aftale om lønindplacering og arbejdsvilkår, jf. KU's lønpolitik og Rekruttering og ansættelse på Københavns Universitet.

Forud for ansættelser med løntilskud og virksomhedspraktik skal ansættelsen have været drøftet med en medarbejderrepræsentant.

Ved ansættelse med løntilskud eller i virksomhedspraktik skal medarbejderrepræsentanten med sin underskrift erklære, at de ansatte er blevet hørt i henhold til de gældende regler herfor.

Ved ansættelse i fleksjob træffer kommunen beslutning og tilbyder oprettelse af stillingen i samråd med KU, den ansatte og den relevante organisation.

7. Vilkår for medarbejderen

Medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår kan have behov for særlige skånehensyn, og disse aftales i forbindelse med ansættelsen. Vilkårene kan revideres efterfølgende, hvis der er behov for det. På alle andre områder har medarbejdere ansat på særlige vilkår samme rettigheder og pligter, som alle andre medarbejdere ved KU.

8. Gyldighed og opsigelse

Retningslinjerne træder i kraft ved vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilken hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde d. 31. august 2011.

Underskrifter



Ralf Hemmingsen
rektor, formand for HSU



Poul Erik Krogshave
næstformand for HSU

Relevante links: KUintranet – medarbejderguide

- Bekendtgørelse nr. 946 af 1/10 - 2009 af lov om aktiv socialpolitik
- Bekendtgørelse nr. 1428 af 14/12/2009 om aktiv beskæftigelsesindsats
- Cirkulære af 8/5-2008 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (samarbejdsaftalen)
- Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten
- Vejledning om Socialt kapitel i staten – juni 2004
- Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 58 af 27/1 - 2011