

Retningslinjer for job på særlige vilkår (socialt kapitel)



19. MARTS 2026

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:

- KUs 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

2. Målgrupper

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

3. Social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Der er etableret en række social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger med forskellige målgrupper og varierende støtte og refusionsmuligheder.

Et udvalg af de mest anvendte ordninger på KU er kort beskrevet [her](#) (link til medarbejderguiden).

- Ansættelse af ledige med løntilskud
- Ansættelse i fleksjob
- Virksomhedspraktik

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 med at få en placering på arbejdsmarkedet. Herunder anbefales det, at det enkelte samarbejdsudvalg en gang årligt drøfter anvendelsen af job på særlige vilkår, omfanget af (antal stillinger, der besættes på særlige vilkår), nye initiativer mv.

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. Medarbejderinddragelse, herunder tillidsrepræsentanternes 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 medlemsmøderne.

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. KUs lønpolitik og ”Retningslinjer vedr. 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 på KU.

8. Gyldighed og opsigelse

Retningslinjerne træder i kraft ved vedtagelse i HSU den 19. marts 2026.

Relevante links - KUnet - Medarbejderguide

- [Lovbekendtgørelse om aktiv socialpolitik](#)
- [Lov om aktiv beskæftigelsesindsats](#)
- [Cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg](#)
- [Bekendtgørelse om den statslige fleksjobordning](#)
- [Vejledning om Socialt Kapitel i Staten](#)