

Retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige



Retningslinjen har til formål at sikre, at borgere som er jobparate ledige eller særligt udsatte på arbejdsmarkedet enten fastholdes eller får tilknytning til arbejdsmarkedet og kan være en del af arbejdsfællesskabet. Herunder er det vigtigt, at der er fokus på, at genoptræne, udvikle og styrke borgerens kompetencer, således at der så vidt muligt arbejdes henimod en hurtigst mulig tilbagevenden til arbejdsmarkedet på almindelige vilkår.

Vejen Kommune udviser social ansvarlighed og respekt for medmennesker ved en åben og positiv indstilling overfor aftaler om beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige (Beskæftigede på særlige vilkår).

Vejen Kommune vil sikre, at kommunen som en stor arbejdsgiver er med til at kvalificere den samlede arbejdsstyrke i kommunen, herunder sikre det langsigtede udbud af arbejdskraft. Vi er bevidste om værdien i at være en arbejdsplads der er rummelig, hvor vi italesætter de fordele og udfordringer det stiller til medarbejderne at tage imod og samarbejde med beskæftigede på særlige vilkår.

Kravet om "merbeskæftigelse"

Det er vigtigt, at "merbeskæftigelseskravet" opfyldes. Det vil sige, at beskæftigelse af personer på særlige vilkår ikke må ske på bekostning af faste stillinger. Beskæftigelse af personer på særlige vilkår må aldrig være en forudsætning for varetagelse af den ordinære drift. Der skal derfor være tale om en nettoudvidelse af antallet af ansatte.

Beskæftigelsesministeriet har fastsat et rimelighedskrav om, at der skal være mindst 5 ordinært ansatte pr. person der er beskæftiget på særlige vilkår, hvis virksomheden har 1-50 ansatte og herudover 1 beskæftiget på særlige vilkår for hver 10 ordinære ansatte – opgøres i fuldtidsstillinger.

Hovedudvalgets rolle

Hovedudvalget drøfter årligt:

- Beskæftigelse af personer på særlige vilkår i Vejen Kommune.
- Balancen mellem antallet af ansatte på ordinære vilkår og antallet af beskæftigede på særlige vilkår.
- Evaluering af indsatsen.

Øvrige MED-udvalgs rolle

Hvert MED-udvalg drøfter årligt:

- Fokus på perspektivet for henholdsvis den beskæftigede på særlige vilkår, kollegaerne og arbejdspladsen, herunder:
 - Hvilke arbejdsopgaver, der vil være egnet til personer der er beskæftiget på særlige vilkår indenfor begrebet merbeskæftigelse.
 - Hvordan man som kollega skal modtage en person, der er beskæftiget på særlige vilkår.
 - Brug og uddannelse af kontaktperson/mentorer.

Beskæftigelse af personer på særlige vilkår

Inden der laves aftale med jobcentret om beskæftigelse på særlige vilkår skal lederen og tillidsrepræsentanten i fællesskab vurdere, hvorvidt arbejdspladsen aktuelt har kapacitet til at tilbyde en beskæftigelse på særlige vilkår. Tillidsrepræsentanten har i det konkrete tilfælde mulighed for at sige nej til beskæftigelse af en person på særlige vilkår, hvis det vurderes at arbejdspladsen ikke aktuelt kan rumme det.

Via det elektroniske blanketsystem skal der udarbejdes en klar jobbeskrivelse for den enkelte stilling til beskæftigelse på særlige vilkår, indeholdende bl.a. skånehensyn, timetal mv.

Tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten skal godkende oprettelsen af alle stillinger på særlige vilkår. Det betyder, at hvert enkelt beskæftigelse på særlige vilkår skal aftales i en dialog mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

Der foretages på det enkelte arbejdssted en løbende opfølgning på hver beskæftigelse på særlige vilkår. Denne opfølgning skal være med til at sikre, at forløbet gennemføres som planlagt i henhold til den udarbejdede jobbeskrivelsen.

Personer der er beskæftiget på særlige vilkår tildeles en kontaktperson/mentor på arbejdspladsen.



Godkendt i Hovedudvalget den 23. november 2020

Godkendt i Økonomiudvalget den 5. januar 2021