



Oversigt over arbejdsmarkedspolitiske ordninger i kommunerne

Ordning	Målgruppe	Løn- og ansættelsesvilkår	Ugentlig arbejdstid	Merbeskæftigelseskrav? ⁴	Rimelighedskrav? ⁵	Varighed	Særlige proceskrav
Senior-job	Ledige, der falder ud af dagpengesystemet under fem år før efterlønsalderen	OK-mæssige løn- og ansættelsesvilkår ligesom for ordinært ansatte.	Krav på fuldtidsansættelse. Mulighed for deltid hvis enighed	JA	NEJ ¹	Indtil efterløn	Arbejdsgiver og medarbejderrepræsentanten skal være enige om at merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Medarbejderrepræsentanten skal deltage i fastlæggelsen af arbejdsindholdet.
Løntilskuds-job	Ledige (herunder også personer på uddannelseshjælp (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate) og personer på arbejdsmarkedsydelse)	OK-mæssige løn- og ansættelsesvilkår, ligesom for ordinært ansatte, dog med time-lønsloft.	Fastsættes i forhold til størrelsen på ydelsen.	JA	JA	Maks 6 mdr.	1) Arbejdsgiver og medarbejderrepræsentanten skal være enige om at merbeskæftigelseskravet er opfyldt. De ansatte skal høres. 2) Der <u>skal</u> forhandles med en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation om visse forhold ³ .
Gammel Fleksjob	Personer med varig nedsat arbejdsevne, der ikke modtager førtidspension	OK-mæssige løn- og ansættelsesvilkår, dog ikke omfattet af centralt fastsat funktionsløn, kvalifikationsløn, garanti-løn og lokale forhåndsaftaler.	Fastsættes i samarbejde med jobcenteret.	NEJ	NEJ ¹	Indtil opsigelse/ afskedigelse	Løn- og ansættelsesforhold forhandles med den forhandlingsberettigede organisation. Arbejdsgiveren kan ensidigt fastsætte lønnen, dog min. som grundlønnen, hvis parterne ikke kan blive enige om lønnen.
Ny Fleksjob	Personer med varig nedsat arbejdsevne, der ikke modtager førtidspension	OK-mæssige løn- og ansættelsesvilkår, ligesom for ordinært ansatte – dog kan lønnen reduceres med evt. nedsat arbejdsintensitet.	Fastsættes af arbejdsgiver efter en arbejdsevnevurdering fra jobcenteret.	NEJ	NEJ ¹	Indtil opsigelse/ afskedigelse	TR skal ikke inddrages ved reduktion i lønnen pga. nedsat arbejdsevne. Herudover skal TR inddrages som for ordinært ansatte.
Virksomhedspraktik	Ledige (herunder også personer på uddannelseshjælp og personer på arbejdsmarkedsydelse)	Ikke en ansættelse (Arbejdsgiver er bl.a. ikke erstatningspligtig ved arbejdsskader)	Kan frit fastsættes (dog Maks 37 timer)	NEJ	JA	Maks 4 uger eller 13 uger (for særlige grupper længere)	Hvis perioden er længere end 13 uger, skal en medarbejderrepræsentant høres forinden.
Nytteindsats	Ledige på kontanthjælp, uddannelseshjælp eller arbejdsmarkedsydelse (ikke dagpengemodtagere)	Ikke en ansættelse (Arbejdsgiver er bl.a. ikke erstatningspligtig ved arbejdsskader)	Kan frit fastsættes (dog Maks 37 timer) (For arbejdsmarkedsydelsesmodtagere dog fast 20 timer)	NEJ	JA	Maks 13 uger	En tillidsrepræsentant ² skal høres inden etablering af nytteindsats.

1: Seniorjobbere og fleksjobbere (både ny og gammel ordning) tæller ikke med som ordinært ansatte ved opgørelsen af, om Rimelighedskravet er overholdt.

2: Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen kan det være en anden medarbejderrepræsentant.

3: Antallet af ansatte i løntilskudsjob, formålet med ansættelsen, tilrettelæggelse af forløbet, behov for opkvalificering mv., jf. § 14 i Rammeaftalen om det sociale kapitel.

4: Ansættelse i seniorjob/løntilskudsjob skal være en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere på arbejdspladsen. Der er ikke binding på, hvilke opgaver medarbejderen kan løse.

5: Rimelighedskravet lyder: Maksimalt 1 i løntilskudsjob/virksomhedspraktik/nytteindsats pr. 5 ordinært ansatte på arbejdspladsen – indtil 50 ordinært ansatte – herefter 1 pr. 10.