



Vejledning om

integrations- og oplæringsstillinger

Redaktionsgruppe:

Kristian Simonsen, KL

Kent Lassen, KL

Pernille Klostergaard Testrup, KL

Camilla Tredal Jørgensen, KL

Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner

Henrik Højrup Hansen, KTO

Susanne Gerner Nielsen, BUPL

Dorete Dandanell, AC

Dorthe Storm Meier, DKK

Ole Jensen, FOA

Grafisk design:

bille bjørn & ko


Tryk:

Jørn Thomsen A/S




Indhold

Forord	7
1. Aftalens hovedelementer	8
2. Hvad er formålet med aftalen?	9
3. Hvem kan ansættes i en integrations- og oplæringsstilling?	10
3.1. Målgruppe A	11
3.2. Målgruppe B	13
3.3. Målgruppe C	15
4. Hvad skal der ske inden beslutningen om at oprette en integrations- og oplæringsstilling?	16
4.1. Retningslinier i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg	16
4.1.1. Elementer, der kan indgå i drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg	16
4.1.2. Elementer, der kan indgå i drøftelsen på den enkelte arbejdsplads/institution	17
4.2. Aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om oprettelse af en integrations- og oplæringsstilling	18
5. Hvordan rekrutterer man en person til ansættelse i en integrations- og oplæringsstilling?	19
5.1. Stillingsopslag	19
5.2. Rekruttering via jobcentre mv.....	20



6. Hvordan aftales den konkrete ansættelse?	21
7. Hvor længe kan man være ansat i en integrations- og oplæringsstilling?	23
8. Hvad indebærer kravet om oplæring- og opkvalificering?	24
8.1. Udviklingsplanen	24
8.2. Kompetenceafklaring	26
8.3. Hvilke muligheder er der for tilskud til opkvalificering?	27
8.3.1. Støtte til opkvalificering	27
8.3.2. Frikøb af en mentor og mentoruddannelse	28
8.4. Hvilke muligheder er der for danskundervisning?	28
8.4.1. Kommunalt tilbud om danskuddannelse	29
8.4.2. Andre muligheder for danskundervisning	29
9. Hvordan er løn- og ansættelsesforholdene?	30
9.1. Arbejdstiden	30
9.2. Løn og pension	31
9.3. Øvrige ansættelsesvilkår	32



Bilag:	33
Aftale om integrations- og oplæringsstillinger	34



Forord

KL, Amtsrådsforeningen og KTO har indgået en aftale om integrations- og oplæringsstillinger. Aftalen trådte i kraft den 1. april 2006.

Formålet med aftalen er, at grupper med manglende danske sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse i kommuner, amter og regioner. Baggrunden er bl.a., at indvandrere og efterkommere generelt har sværere ved at finde beskæftigelse end andre. En person, der ansættes i en integrations- og oplæringsstilling, ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb.

Med aftalen på det kommunale, amtslige og regionale arbejdsmarked er der konkret fulgt op på den integrationsaftale, der blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2002.

Kommuner, amter og regioner opfordres til løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

I tilknytning til indgåelsen af aftalen var parterne enige om at udarbejde denne vejledning. Vejledningen skal bidrage til at understøtte den konkrete anvendelse af aftalen i kommuner, amter og regioner.

I vejledningen beskrives indholdet i aftalen, og der gives råd og eksempler på håndteringen af de forskellige spørgsmål, som ansættelse på integrations- og oplæringsvilkår giver anledning til, fx om udarbejdelse af udviklingsplan, rekruttering, samarbejde med offentlige myndigheder mv.

Vejledningen er udarbejdet af repræsentanter for KL, Danske Regioner og KTO.

1. Aftalens hovedelementer

Aftalen indeholder blandt andet følgende hovedelementer, som vil blive yderligere beskrevet i vejledningen.

- En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling. Der er ikke knyttet et merbeskæftigelseskrav til stillingen.
- Aftale om etablering af integrations- og oplæringsstillinger, herunder den konkrete ansættelse, indgås mellem kommunen/ amtet/regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
- Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltid-ansættelse på mindst 30 timer ugentligt.
- Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitlig mindst 20 pct. af arbejdstiden.
- Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn for den tid der arbejdes, det vil sige i 80 pct. af den aftalte ugentlige arbejdstid.
- For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv.
- Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver i forbindelse med oplæringsforløbet. Udviklingsplanen drøftes mellem kommunen/amtet/regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Senest efter 6 måneders ansættelse skal der følges op på udviklingsplanen.
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinier, rammer og principper for oplæringsforløbene.

2. Hvad er formålet med aftalen?

At personer med manglende danske sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på den enkelte kommunale, amtslige eller regionale arbejdsplads.

Formålet med aftalen er endvidere at bidrage til opfyldelse af den fælles målsætning om at nydanskernes andel af de ansatte i kommuner/amter/regioner kommer til at afspejle arbejdsstyrkens sammensætning.

I modsætning til løntilskudsjob, hvor indsatsen primært er rettet mod opkvalificering til arbejdsmarkedet generelt, er grundtanken, at integrations- og oplæringsstillingen primært er rettet mod opkvalificering til det konkrete job på arbejdspladsen. Aftalen er dermed et væsentligt supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen.

3. Hvem kan ansættes i en integrations- og oplæringsstilling?

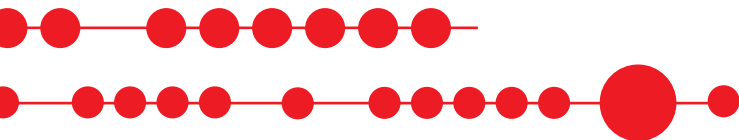
Indvandrere og efterkommere, samt (alle) unge under 25 år, som ikke umiddelbart har de nødvendige kvalifikationer til at bestride en stilling fuldt ud, kan ansættes i integrations- og oplæringsstillinger.

Ved vurderingen af, om en person er inden for en af hovedmålgrupperne, indgår en vurdering af, om den pågældende person kan forudsættes at opnå de nødvendige kvalifikationer efter ansættelse og oplæring i en periode i op til et år.

For målgruppen som helhed gælder også, at personerne vil være kendetegnet ved manglende dansk kundskaber og/eller manglende faglige kvalifikationer, ligesom målgruppens personkreds også ofte vil være kendetegnet ved at mangle arbejdspladserfaring.

Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger har 3 målgrupper:

- A. Indvandrere og efterkommere med begrænsede sprogkundskaber uden eller med en kort uddannelse.
- B. Indvandrere med begrænsede sprogkundskaber og med en uddannelse fra hjemlandet.
- C. Unge under 25 år, herunder unge efterkommere, uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.



Definitioner:

En indvandrer:

En person født i udlandet, hvis forældre begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også som indvandrer.

En efterkommer:

En person født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er danske statsborgere født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i Danmark, men er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Definitionerne svarer til definitionerne anvendt af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

3.1. Målgruppe A

Indvandrere og efterkommere med begrænsede sprogkunderskaber uden eller med en kort uddannelse

Personer i denne del af målgruppen kan både være født i Danmark eller være kommet til landet på et senere tidspunkt.

Kendetegnende for personerne i denne del af målgruppen er, at de både har begrænsede danske sprogkunderskaber og ingen eller en kort uddannelse.

Kort uddannelse:

Ved en kort uddannelse forstås i denne aftale en erhvervmæssig uddannelse af op til 18 måneders varighed. En uddannelse, der er normeret til 18 måneder eller mere, betragtes således i denne sammenhæng ikke som en kort uddannelse.

Det er ikke afgørende, om uddannelsen betyder, at man ville kunne opnå beskæftigelse. Der kan fx være tale om et gennemført AMU-kursus i eksempelvis “madfremstilling – institutionskøkkener”. Uddannelsen kan være gennemført i det oprindelige hjemland eller i Danmark.

Herudover kan der også være personer, som ikke har nogen formel dokumentation for, eller “papir” på deres kompetencer. Disse personers faglige kompetencer kan være opnået ved arbejdspladserfaring i det oprindelige hjemland, og/eller fra aktiveringsforløb i Danmark.

Uanset om personens kompetencer baseres på et eller flere korte uddannelsesforløb, eller på kompetencer opnået på anden vis, har det ikke været tilstrækkeligt til at skabe varig tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. En del af udviklingsplanen for personer inden for denne del af målgruppen vil typisk indbefatte sprogundervisning, (efter)uddannelse målrettet det konkrete job, og forskellige tiltag på arbejdspladsen, som kan indføre personen i de konkrete opgaver og arbejdspladsens kultur. De konkrete opkvalificerings- og oplæringsbehov kan afdækkes ved kompetenceafklaring, jf. afsnit 8.1. og 8.2.

Eksempler på personer i målgruppen

Ayse er 30 år, født og opvokset i Tyrkiet, og kom til Danmark som 26 årig for at bo sammen med sin herboende ægtefælle. Inden Ayse rejste til Danmark, arbejdede hun i en mellemstor tyrkisk virksomhed med administrativt arbejde. Ayse havde ingen formelle kompetencer i forhold til at varetage jobbet, men havde tillært sig en lang række færdigheder. Selvom Ayse har gennemført sprogskole, har hun fortsat vanskeligt ved at begå sig på dansk.

Senad er 52 år og kom til Danmark for 15 år siden som flygtning fra det tidligere Jugoslavien. Senad er oprindeligt uddannet vejarbejder, men har på trods af forskellige former for aktivering og kortere kurser ikke fået fodfæste på det danske arbejdsmarked. Senad synes, at det er vanskeligt at begå sig på dansk.

3.2. Målgruppe B

Indvandrere med begrænsede sprogkunderskaber og med en uddannelse fra hjemlandet

Denne del af målgruppen har formelle kompetencer i form af enten en kort, mellemlang eller længerevarende uddannelse fra hjemlandet, men begrænsede danske sprogkunderskaber. Visse uddannelser forudsættes vurderet inden de kan anvendes i Danmark.

For en række personer inden for denne del af målgruppen har det imidlertid vist sig vanskeligt at få afprøvet deres færdigheder på det

danske arbejdsmarked. Det kan både skyldes egen usikkerhed på, om de formelle kompetencer fra hjemlandet kan stå distancen, og det kan også skyldes arbejdsgivers usikkerhed om, hvorvidt den pågældende persons færdigheder kan anvendes. Herudover kan manglende sproglig formåen også i denne sammenhæng være en barriere for adgang til arbejdsmarkedet på et niveau, der svarer til ens uddannelse fra hjemlandet.

For en person fra denne del af målgruppen kan en integrations- og oplæringsstilling være en mulighed for at bruge sin uddannelsesbaggrund på det danske arbejdsmarked. En del af udviklingsplanen for disse personer vil være at afprøve eksisterende kompetencer i praksis. Herudover suppleres med relevant efter- og videreuddannelse, der gør vedkommende i stand til at bestride jobbet. De konkrete behov kan afdækkes ved kompetenceafklaring, jf. afsnit 8.1. og 8.2.

Eksempel på person i målgruppen

Fatima er 32 år og uddannet farmaceut i Egypten. Hun vil gerne bruge sin uddannelse i Danmark. Fatima har fået sin uddannelse vurderet af CVUU, Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser, der vurderer, at der mangler tre semestre for, at den svarer til en dansk farmaceutuddannelse. Siden Fatima kom til Danmark for 3 år siden, har hun arbejdet i et supermarked. Selvom hun har taget danskprøve 3, har hun det stadig svært med det danske sprog.

3.3. Målgruppe C

Unge under 25 år, herunder unge efterkommere, uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse

Denne del af målgruppen omfatter alle under 25 år, som hverken er tilknyttet arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. Det er unge mennesker, som af den ene eller den anden årsag er faldet ud af det ordinære system. Den pågældende kan evt. allerede have gennemført et eller flere vejlednings- og aktiveringsforløb, som har forberedt dem til arbejdsmarkedet, men uden at det er lykkedes på den baggrund at opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

En stilling med fokus på vejledning og oplæring, skal give den unge de kvalifikationer og kompetencer, som gør, at han/hun fuldt ud kan varetage jobbet.

For personer inden for målgruppe C må udarbejdelse af en udviklingsplan ofte forudsætte en grundig kompetenceafklaring. Hvad er det der skal til, for at personen, der ansættes i stillingen, opnår de nødvendige kompetencer og kvalifikationer?

Eksempel på person i målgruppen:

Usman er 19 år og er født og opvokset i Danmark og har gået i dansk folkeskole. Efter folkeskolen har Usman på skift haft småjobs, været i aktiverings- og vejledningsforløb og været ledig, men han har ikke fået fodfæste på arbejdsmarkedet.

4. Hvad skal der ske inden beslutningen om at oprette en integrations- og oplæringsstilling?

4.1. Retningslinier i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Der skal i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ske en drøftelse af integrations- og oplæringsstillinger. Drøftelsen gennemføres med henblik på at fastlægge generelle retningslinier, rammer og principper for integrations- og oplæringsforløbene.

Beslutes det på den enkelte arbejdsplads/institution, at der kan ske ansættelse af en medarbejder i en integrations- og oplæringsstilling, anbefales det endvidere, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinier for denne type ansættelse. Såfremt der på arbejdspladsen/institutionen er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at drøftelsen gennemføres i dette forum. Hensigten med drøftelsen er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af en medarbejder på vilkår i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

4.1.1. Elementer, der kan indgå i drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

- Har kommunen/amtet/regionen en målsætning for integrationsindsatsen på sine arbejdspladser?
- I hvilket omfang skal integrations- og oplæringsstillinger indgå i opfyldelsen af målsætningen?
- Hvor i kommunen/amtet/regionen, vil der mest hensigtsmæssigt kunne ansættes medarbejdere i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger?
- Skal der oprettes en central pulje til kompetenceudvikling/støtte til uddannelsesaktiviteter for ansatte i integrations- og oplæringsstillinger?

- Retningslinier/muligheder for at håndtere, at der ved ansættelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger tages højde for evt. arbejdsmæssige konsekvenser for øvrige ansatte på arbejdspladsen.
- Hvordan er samspillet mellem kommunens/amtets/regionens øvrige personalepolitikker og ansættelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger?
- Hvordan skal der i givet fald rekrutteres til integrations- og oplæringsstillinger. Via ordinær annoncering og/eller ved kontakt med visiterende myndigheder, og skal ledige stillinger på forhånd defineres til besættelse som integrations- og oplæringsstillinger?

4.1.2. Elementer, der kan indgå i drøftelsen på den enkelte arbejdsplads/institution

En stor del af den arbejdsplads-/institutionsrelaterede drøftelse vil tage udgangspunkt i de drøftelser, der har været i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Hvordan udmøntes de overordnede retningslinier, og er der særlige forhold, som gør sig gældende? Derudover vil der være en række helt jordnære spørgsmål, som kan drøftes på den enkelte arbejdsplads/institution. Her kan til eksempel nævnes:

- Skal pågældende have en kontaktperson/mentor, og hvem skal det i givet fald være?
- Kan der være forskellige roller, som kan inddrage flere kolleger, fx en med ansvar for kollegiale/socialt spørgsmål og en anden med fokus på faglighed etc.?
- Hvordan sikres i praksis variation mellem intern og ekstern oplæring?
- Retningslinier for modtagelse og introduktion af den nye medarbejder.
- Hvordan sikres at den udviklingsplan, der skal udarbejdes, er fyldestgørende og løbende bliver fulgt op og evalueret?

4.2. Aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om oprettelse af en integrations- og oplæringsstilling

Idet aftalen om integrations- og oplæringsstillinger fraviger overenskomsternes almindelige bestemmelser f.s.v.a. regler om arbejdstid, løn mv., skal der indgås aftale med de forhandlingsberettigede organisationer ved etablering af integrations- og oplæringsstillingerne.

Det følger således af aftalens § 5, at *“Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen eller amtet og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation”*.

Det indebærer, at inden der kan ske oprettelse af integrations- og oplæringsstillinger i kommunen/amtet/regionen, skal det aftales mellem kommunen/amtet/regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, at den konkrete stilling kan besættes/oprettes som en integrations- og oplæringsstilling.

En sådan aftale kan have forskellig rækkevidde. Den kan fx indebære, at der i stillingsopslaget angives, at den pågældende stilling evt. kan besættes som en integrations- og oplæringsstilling.

Også indholdet i en sådan aftale kan have forskellig karakter. Det vil imidlertid være hensigtsmæssigt, at der allerede i forbindelse med aftalen om oprettelse/besættelse af en stilling som en integrations- og oplæringsstilling, også er en drøftelse af kravene til fx kompetenceafklaring, udviklingsplan, hvordan der skal rekrutteres til stillingen mv. Formålet med allerede meget tidligt i forløbet at blive enige om kommunen/amtet/regionens, henholdsvis den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisations forudsætninger for at indgå aftaler om integrations- og oplæringsstillinger, er, at aftalen om den konkrete ansættelse derved primært kommer til at handle om, hvorvidt kandidaten er omfattet af målgruppen.



5. Hvordan rekrutterer man en person til ansættelse i en integrations- og oplæringsstilling?

Stillingerne kan besættes efter samme metoder, som kommunen/ amtet/regionen i øvrigt anvender. Aftalen regulerer ikke spørgsmålet om, hvordan der kan/skal rekrutteres til integrations- og oplæringsstillinger, men spørgsmålet kan naturligt drøftes ved forhandlingen om oprettelse/besættelse af en stilling som en integrations- og oplæringsstilling.

5.1. Stillingsopslag

Ansættelse i en integrations- og oplæringsstilling kan ske ved stillingsopslag. Stillingsopslaget kan på forhånd have defineret, at stillingen skal besættes som en integrations- og oplæringsstilling eller forbeholdt dette som en mulighed, afhængig af ansøgerfeltet.

I forbindelse med stillingsannoncen er det vigtigt at fremhæve, at der er tale om eller evt. kan blive tale om, at besætte stillingen som en integrations- og oplæringsstilling, og i den forbindelse fremhæve nogle af hovedelementerne i aftalen, som fx at der er tale om en ordinær ansættelse med særlig fokus på oplæring og opkvalificering af den ansatte.

I henhold til forskelsbehandlingsloven må stillingsannoncen ikke udformes, så den kun henvender sig til én af de 3 målgrupper i aftalen, jf. afsnit 3.1.-3.3.

5.2. Rekruttering via jobcentre mv.

En anden mulighed er at rekruttere via kommunerne, AF og andre aktører, som formidler ledige job. Den 1. januar 2007 samles kommunernes og AF's beskæftigelsesindsats i jobcentre. Det vil være naturligt at jobcentrene kontaktes ved rekruttering til en integrations- og oplæringsstilling.

Fra jobcentrene vil kunne rekrutteres ledige personer, herunder personer der er i praktikforløb, aktivering eller lignende.

6. Hvordan aftales den konkrete ansættelse?

Som beskrevet i afsnit 4.2. skal der med de forhandlingsberettigede organisationer indgås aftale ved etablering af integrations- og oplæringsstillingerne.

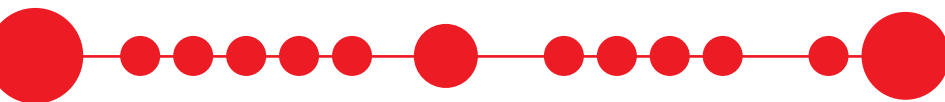
Når det konkrete ansættelsesforhold skal etableres, skal der også indgås aftale mellem (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation og kommunen/amtet/regionen.

Der skal med andre ord indgås to aftaler

- dels en principbeslutning om at besætte/oprette en stilling på integrations- og oplæringsvilkår, og
- dels en aftale om den konkrete person, der skal ansættes i stillingen.

(Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan i forbindelse med den konkrete ansættelse bl.a. medvirke til vurderingen af, om den person, der ønskes ansat i stillingen, er inden for målgruppen for en integrations- og oplæringsstilling, og hvad der er skitseret/planlagt i relation til fx kompetenceafklaring og udviklingsplan for den pågældende person.

Er den person, der skal ansættes i integrations- og oplæringsstillingen ikke medlem af den forhandlingsberettigede organisation, er (lokale) repræsentanter for organisationen desuagtet på sædvanlig vis berettiget og forpligtet til at indgå i aftaledrøftelserne om den konkrete stilling med kommunen/amtet/regionen. Uanset personens medlemskab af den forhandlingsberettigede organisation, skal den konkrete aftale indgås mellem kommunen/amtet/regionen og (lokale) repræsentanter for organisationen.



Henset til den centrale rolle som (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisationen spiller i forbindelse med etableringen af integrations- og oplæringsstillinger, vil det i mange situationer være hensigtsmæssigt, hvis organisationen stiller sig til rådighed, eksempelvis ved at tilbyde den ansatte en kontaktperson fra den faglige organisation. En sådan kontaktperson er et tilbud, som den ansatte kan benytte i større eller mindre grad, men som kan give den ansatte en resurseperson, som har kendskab til de vilkår, pågældende er ansat på.

7. Hvor længe kan man være ansat i en integrations- og oplæringsstilling?

Man kan være ansat i op til et år på vilkår i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

Når oplæringsperioden i integrations- og oplæringsstillingen er udløbet, fortsætter den ansatte i stillingen, men på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Ansættelsen på vilkår i henhold til aftalen kan således maksimalt vare et år, men kan også være af kortere varighed.

Varigheden af den periode, hvor den pågældende skal være ansat på vilkår i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger, indgår som et af flere spørgsmål, der skal forholdes til i forbindelse med indgåelse af den konkrete aftale om en integrations- og oplæringsstilling.

Spørgsmålet om varigheden af ansættelsen på vilkår i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger hænger nøje sammen med den konkrete persons forudsætninger og behov for oplæring og opkvalificering og den udviklingsplan for oplæringsforløbet, som skal udarbejdes i forbindelse med ansættelsen.

8. Hvad indebærer kravet om oplæring- og opkvalificering?

Grundstenen i aftalen er, at en person der ansættes i en integrations- og oplæringsstilling, via oplæring og opkvalificering forudsættes at opnå de kompetencer og kvalifikationer, som må forventes, når personen efterfølgende fortsætter i stillingen på ordinære vilkår.

Derfor skal der ved ansættelsen udarbejdes en individuelt tilpasset udviklingsplan. Det er hensigtsmæssigt, at udviklingsplanen er udarbejdet inden den faktiske tiltræden, så både arbejdsgiveren og den ansatte fra første arbejdsdag kender indholdet af planen, men det kan i enkelte tilfælde være praktisk umuligt at have alle detaljer på plads inden stillingen tiltrædes. Under alle omstændigheder skal udviklingsplanen være udarbejdet hurtigst muligt efter tiltrædelsen.

8.1. Udviklingsplanen

Udviklingsplanen drøftes mellem kommunen/amtet/regionen, den ansatte og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Det er vigtigt, at alle parter har en fælles forståelse af indholdet af og formålet med udviklingsplanen.

Overordnede krav til indholdet af udviklingsplanen:

- beskrive konkrete mål for oplæringen og opkvalificeringen
- beskrive oplæringsforløbets arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver
- beskrive aktiviteternes varighed, omfang og indhold så præcist som muligt

Det fremgår af aftalen, at oplæring og opkvalificering skal forstås bredt. Det præcise indhold af den enkelte udviklingsplan er derfor ikke fastlagt i aftalen om integrations- og oplæringsstillinger. Dette giver mulighed for, at udviklingsplanen tager udgangspunkt i den konkrete situation og er tilpasset behovene hos den enkelte ansatte.

Det er fleksibelt, hvordan man i løbet af oplæringsperioden fastlægger forholdet mellem arbejdstid og oplæring, så længe fordelingen gennemsnitligt i perioden er 80-20 pct. Oplæringsdelen kan fx tilrettelægges sådan, at der bruges en fast dag om ugen, at der dagligt er afsat tid til oplæring og opkvalificering eller at oplæringsdelen i perioder strækker sig over flere dage, fx ved deltagelse i kurser og lign.

Det er vigtigt, at fokus i udviklingsplanen er på den enkeltes behov for oplæring og opkvalificering i forhold til det konkrete job. Den ansatte forventes at kunne bestride det konkrete job fuldt ud på normale vilkår ved udløbet af perioden med oplæring og opkvalificering.

Udviklingsplanen kan eksempelvis bestå af et eller flere af følgende elementer:

- ekstern uddannelse
- intern uddannelse på arbejdspladsen
- danskundervisning
- sidemandsoplæring
- føl- og mentorordninger

Det anbefales, at der sker en kombination mellem flere af elementerne.

Der følges løbende op på udviklingsplanen af lederen, den ansatte, evt. mentor eller en eller flere kontaktpersoner, dog senest efter 6 måneders ansættelse. Hvis det er hensigtsmæssigt, fx hvis arbejdsopgaverne ændrer sig, foretages der i løbet af ansættelsesforholdet justeringer af udviklingsplanen. Mere grundlæggende ændringer forudsættes drøftet med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

8.2. Kompetenceafklaring

For at den ansatte får det størst mulige udbytte af udviklingsplanen, vil det i mange tilfælde være hensigtsmæssigt at foretage en kompetenceafklaring inden udviklingsplanen udarbejdes. Bruges den foretagne kompetenceafklaring ved udarbejdelsen af udviklingsplanen sikres det bedst muligt, at udviklingsplanens elementer bygger videre på de allerede erhvervede kompetencer.

Har den ansatte tidligere været igennem et kompetenceafklaringsforløb, fx som en del af et introduktionsprogram, som kommunen tilbyder nyankomne udlændinge eller i AF-regi, kan der tages udgangspunkt i denne kompetenceafklaring, hvortil der lægges evt. senere erhvervede kompetencer.

Kompetenceafklaringen kan foretages hos en række institutioner, der har forskellige tilbud og muligheder, men der er ikke nogle formkrav til kompetenceafklaringen.

Som eksempler på institutioner, der kan bistå med kompetenceafklaring forud for udarbejdelse af udviklingsplanen kan peges på:

- AMU-centrene tilbyder individuel kompetenceafklaring. I AMU-systemet findes beskrivelser af kompetencer, som knytter sig til forskellige fag og brancher. Se mere på www.amu.dk
- AF/jobcentrene tilbyder kompetenceafklaring som led i en jobplan for ledige eller for modtagere af integrationsydelse
- Beskæftigelsesministeriets 5 regionale videnscentre for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere. Her kan man få nærmere vejledning og rådgivning om kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere. Se mere på www.videnscentre.dk og www.kompetenceafklaring.dk

8.3. Hvilke muligheder er der for tilskud til opkvalificering?

8.3.1. Støtte til opkvalificering

Ved ansættelse i en integrations- og oplæringsstilling er der mulighed for, at kommunen som myndighed kan bevilge tilskud til opkvalificering. Opkvalificeringen kan være alt lige fra et kørekort, danskundervisning til mere fagspecifikke kurser.

Det er jobcentret, der vurderer mulighederne i beskæftigelses- og integrationslovgivningen for at yde tilskud til opkvalificering.

8.3.2. Frikøb af en mentor og mentoruddannelse

Mange arbejdspladser har gode erfaringer med brugen af mentor. En mentor er typisk en erfaren medarbejder, som "tager hånd om" den nye kollega i begyndelsen, så den nye medarbejder gradvist kan indgå på lige fod med de andre medarbejdere.

En mentors opgaver kan være mange og forskellige. Den faglige sparring og støtte i forbindelse med udførelsen af opgaver er ofte det primære. Men mentoren kan også have en social funktion med at introducere og hjælpe den nye kollega til at blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

Generelt er det en betingelse i jobcentrets vurdering af muligheden for at yde støtte til en mentorfunktion, at mentorfunktionen er afgørende for, at stillingen kan varetages. En mentorfunktion kan også etableres uden støtte fra myndigheden.

Herudover er der mulighed for, at myndigheden yder støtte til opkvalificering/uddannelse af mentoren.

8.4. Hvilke muligheder er der for danskundervisning?

8.4.1. Kommunalt tilbud om danskuddannelse

Udlændinge over 18 år har ret til at modtage et kommunalt tilbud om danskuddannelse i op til 3 år efter lov om danskuddannelse til voksne udlændinge. Målgruppen er udlændinge over 18 år med opholdstilladelse og cpr. nr. i Danmark. Danske statsborgere er, bortset fra enkelte særlige tilfælde, dermed som udgangspunkt ikke omfattet af loven. Danskuddannelserne udbydes som 3 danskuddannelser. Indplacering på en danskuddannelse sker på baggrund af deltagerens forudsætninger, herunder tidligere skolegang og uddannelse.

Danskuddannelser udbydes af sprogcentre eller andre udbydere, som er godkendt af en kommune. Henvi sning til danskuddannelse sker gennem bopælskommunen.

For udlændinge, hvor uddannelsesretten på 3 år er opbrugt, har kommunen mulighed for at tilbyde yderligere undervisning, hvis uddannelsen ikke er afsluttet.

8.4.2. Andre muligheder for danskundervisning

- Forberedende Voksenuddannelse (FVU). Udbydes af VUC samt en række sprogcentre, oplysningsforbund, produktionsskoler mv.
- Almen Voksenuddannelse (AVU), hvor der er særligt Basis-forløb og Trin 1-forløb for fremmedsprogede. Udbydes af VUC.
- AMU-uddannelse i dansk som andetsprog. Udbydes af tekniske skoler, handelsskoler, AMU-centre, SOSU-skoler mv.



9. Hvordan er løn- og ansættelsesforholdene?

9.1. Arbejdstiden

En integrations- og oplæringsstilling kan oprettes på fuld tid eller deltid. Dog skal en deltidsansættelse være på mindst 30 timer om ugen.

Den ansatte arbejder i gennemsnit 80 pct. af 37 timer om ugen. I gennemsnitlig mindst 20 pct. af arbejdstiden er arbejdsgiveren forpligtet til at tilbyde og den ansatte forpligtet til at følge et oplærings- og opkvalificeringsforløb.

I en 37 timers stilling skal den ansatte derfor arbejde i gennemsnit 29,6 timer (80 pct.) om ugen og deltage i et oplærings- og opkvalificeringsforløb i gennemsnit mindst 7,4 timer (20 pct.) om ugen. Den egentlige arbejdstid er summen af den tid der arbejdes og den tid, der bruges på opkvalificering og oplæring.

Er der tale om en deltidsansættelse på 30 timer om ugen udgør oplæringstiden gennemsnitlig mindst 6 timer af den egentlige arbejdstid. Der skal i denne situation derfor i gennemsnit arbejdes 24 timer om ugen og bruges gennemsnitlig 6 timer om ugen på oplæringsdelen. Forholdet mellem den tid der arbejdes, og oplæringsdelen er også i denne situation 80-20 pct.

Den ansatte kan pålægges over- og merarbejde efter de regler, der gælder inden for overenskomstområdet. Begrundelsen er, at den ansatte i al væsentlighed skal stilles som sine kollegaer og indgå i opgavevaretagelsen på lige fod med kollegaerne. Over- og merarbejde må dog ikke finde sted i de situationer, hvor det hindrer gennemførelsen af det planlagte oplæringsforløb.

9.2. Løn og pension

Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn i 80 pct. af den aftalte ugentlige arbejdstid, og der indbetales overenskomstmæssig pension af lønnen. Selvom der måtte være aftalt et oplærings- og opkvalificeringsforløb, der samlet set fylder mere end 20 pct. af arbejdstiden, er lønnen desuagtet 80 pct. af overenskomstmæssig begyndelsesløn.

Maksimalt 80 pct. af den ugentlige arbejdstid vil skulle anvendes på arbejde og minimum 20 pct. på oplæring og opkvalificering. Det kan også udtrykkes sådan, at der betales ordinær løn for den tid, der arbejdes, hvorimod der ikke betales løn i den del af arbejdstiden, der anvendes til oplæring og opkvalificering.

Overenskomstmæssig begyndelsesløn omfatter også eventuelle centralt aftalte tillæg, som udløses straks ved ansættelsen eller under ansættelsen. Der kan fx være tale om centralt aftalte funktionstillæg eller garantilønsbestemmelser.

Lokale forhåndsftaler om løn omfatter tillige personer ansat i integrations- og oplæringsstillinger. Er der fx en forhåndsftale om et kvalifikationstillæg efter $\frac{1}{2}$ års ansættelse eller om et tillæg for en funktion, der varetages af den pågældende, omfattes en ansat i en integrations- og oplæringsstilling også af en sådan forhåndsftale.

De 80 pct. af overenskomstmæssig begyndelsesløn beregnes af samtlige dele af lønnen, uagtet om der er tale om løntrin eller kronetillæg.

9.3. Øvrige ansættelsesvilkår

For ansættelsesforholdet gælder bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv., medmindre disse er fra-veget/suppleret i aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

**Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger
supplerer de relevante overenskomster og
aftaler på tre punkter:**

- arbejdstid
- løn
- kompetenceudvikling

For alle øvrige ansættelsesvilkår gælder de samme vilkår som for øvrige ansatte på arbejdspladsen, omfattet af den relevante overenskomst eller aftale.

Det betyder bl.a., at bestemmelser om arbejdstidsplanlægning, betalt frokostpause, evt. beklædningsgodtgørelse mv. følger af den relevante overenskomst/aftale.

På tilsvarende vis vil en ansat på vilkår i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger også være omfattet af evt. lokale aftaler og kutymen mv. Er der på en given arbejdsplads en aftale om eller en kutyme for, at der afholdes en kaffepause, og aftalen eller kutymen ikke følger af den centrale overenskomst eller aftale, har den ansatte i en integrations- og oplæringsstilling ret til denne pause på samme måde som sine øvrige kolleger.

Bilag



Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

Indledning

KL, Amtsrådsforeningen og KTO har indgået vedlagte aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

Formålet med aftalen er, at grupper med manglende sprogkunderskab og/eller manglende faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Det gælder ikke mindst for etniske minoriteter, der generelt har sværere ved at finde beskæftigelse end andre. En person omfattet af aftalen, ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Den pågældende vil således ikke umiddelbart have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en ordinær stilling, men forudsættes efter ansættelse og oplæring i et år, at have de nødvendige forudsætninger herfor.

Integrations- og oplæringsstillingerne skal ses som et supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen (virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud mv.).

Kommuner og amter opfordres til løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked følger med aftalen konkret op på den integrationsaftale, der blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2002. Af integrationsaftalen fra 2002 fremgår, at de overenskomstmæssige parter anviser løn- og ansættelsesvilkår for konkrete integrations- og oplæringsforløb.

§ 1. Aftalens område

Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i

- 1) KL's forhandlingsområde
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
- 3) Selvejende dag- eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde alle selvejende institutioner mv., som amtskommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af amtslige overenskomster, og
- 4) Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

§ 2. Formål

Stk. 1. Aftalens formål er at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller faglige kompetencer, samt af unge under 25 år uden arbejdspladserfaring, og som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

Stk. 2. Formålet med oplæringsforløbene er at medvirke til opkvalificering og arbejdspladserfaring, der kvalificerer til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

§ 3. Målgruppe

Stk. 1. Aftalen omfatter personer, der har svært ved at finde beskæftigelse som følge af manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer, inden for følgende hovedmålgrupper:

- a) indvandrere og efterkommere med begrænsede sprogkundskaber uden eller med en kort uddannelse
- b) indvandrere med begrænsede sprogkundskaber og med en uddannelse fra hjemlandet.
- c) unge under 25 år, herunder unge efterkommere, uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

Bemærkning:

Målgruppen er personer, som på grund af manglende dansk sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer ikke kan finde ansættelse i et job på sædvanlige vilkår. En konkret vurdering heraf må foretages i henhold til de krav og forudsætninger, der stilles i det konkrete job.

§ 4. Retningslinier i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Stk. 1. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinier, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene.

Stk. 2. Såfremt der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinier for beskæftigelse af disse. Såfremt der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinier for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum. Hensigten med denne drøftelse er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere i integrations- og oplæringsstillinger.

§ 5. Aftaleparter

Stk. 1. Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen eller amtet og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6. Oplæringsperioden

Stk. 1. Som følge af ansættelsens formål om oplæring og integration sker ansættelsen i op til et år på de i §§ 8, 9 og 10 beskrevne vilkår.

Stk. 2. Når oplæringsperioden er udløbet overgår den ansatte til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

§ 7. Arbejdsfunktioner og oplæring

Stk. 1. Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver for oplæringsforløbet. Udviklingsplanen drøftes mellem kommunen henholdsvis amtet, den ansatte og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Udviklingsplanen for oplæringsforløbet skal være individuelt tilpasset den ansatte og som minimum indeholde mål for oplæringen og opkvalificeringen, en beskrivelse af oplæringsaktiviteternes varighed, omfang og indhold.

Stk. 3. Der følges løbende op på udviklingsplanen, herunder tages der stilling til eventuelle ændringer heri. Der skal som minimum følges op senest efter 6 måneders ansættelse.

Bemærkning:

Oplæring og opkvalificering skal forstås bredt, og der er ikke fastlagt særlige indholdsmæssige krav til opfyldelse af forpligtelsen, idet man lokalt skal kunne iværksætte den oplæring og/eller de opkvalificeringstiltag, der konkret er behov for. Oplæring og opkvalificering kan således bestå af eksempelvis ekstern uddannelse, arbejdspladsintern uddannelse, sprogundervisning, sidemandsoplæring, føl- og mentorordninger osv. Det anbefales, at der sker en kombination mellem to eller flere af elementerne.

§ 8. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltidsansættelse på mindst 30 timer ugentligt.

Stk. 2. Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20 % af arbejdstiden. Ved deltidsstillinger udgør oplæringstiden gennemsnitlig mindst 6 timer af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Den ansatte kan ikke pålægges over-/merarbejde, som hindrer gennemførelsen af det planlagte oplæringsforløb.

Bemærkning til § 8:

Ved fuldtidsansættelse udgør oplæringsperioden gennemsnitlig mindst 7,4 timer af den ugentlige arbejdstid. Ved deltidsansættelse på 30 timer ugentligt udgør oplæringsperioden gennemsnitlig mindst 6 timer af den ugentlige arbejdstid.

Den gennemsnitlige arbejdstid incl. den tid der går til oplæring mv. opgøres i henhold til de regler, der følger af den gældende overenskomst på området.

§ 9. Løn og pension

Stk. 1. Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn i 80% af den aftalte ugentlige arbejdstid jf. § 8, stk. 1.

Bemærkning:

Den overenskomstmæssige begyndelsesløn omfatter eventuelle centralt aftalte tillæg og eventuelle tillæg efter lokale forhåndsaftaler.

Stk. 2. Løn og pension betales i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

§ 10. Ansættelsesvilkår i øvrigt

Stk. 1. For ansættelsesforholdet gælder bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv., hvor disse ikke er fraveget i denne aftale.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1. Aftalen er gældende fra den 1. april 2006.

Stk. 2. Aftalen optages til genforhandling, såfremt der på området sker relevante ændringer af lovgivning.

Stk. 3. Aftalen kan i øvrigt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

