

Aftale for unge under 18 år i inspirationsan- sættelse i kommuner

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
Formål	3
Kapitel 1. Lokal proces	3
§ 1. Lokal drøftelse	3
Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse.....	4
§ 2. Afgrænsning	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Arbejdstid	5
§ 5. Opsigelse	5
§ 6. Øvrige vilkår.....	5
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	6
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	6
Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde	7
Bilag B - Arbejdsmiljømæssige krav	8

Formål

Ansættelse af unge efter denne aftale skal bidrage til at øge de unges interesse og kendskab til ældre- og sundhedsområdet samt det pædagogiske 0-6 års område. En tidlig introduktion og positive erfaringer med faget og området øger sandsynligheden for, at flere unge senere vælger at uddanne sig ind i et af områderne. En inspirationsansættelse medvirker til, at den unge får kendskab og bliver introduceret til en række af de opgaver, der løses i kommunernes ældre- og sundhedssektor og på dagtilbudsområdet med henblik på at vække den unges interesse for fagene og dermed på sigt fremme rekruttering af social- og sundhedspersonale og personale til det pædagogiske område i kommunerne. Der kan i henhold til aftalen ske inspirationsansættelse ved plejecentre, dagcentre, aktivitetscentre, genoptræningscentre og daginstitutioner.

På den baggrund har KL og FOA indgået følgende aftale, der fastlægger vilkårene for unge under 18 år, der ansættes i en inspirationsstilling med henblik på at fremme rekruttering af unge til uddannelse og ansættelse i kommunerne.

Kapitel 1. Lokal proces

§ 1. Lokal drøftelse

Forud for etableringen af en ordning om inspirationsansættelser drøfter de lokale parter rammer for sådanne ansættelser. Hensigten med denne lokale drøftelse er blandt andet at understøtte trygge rammer for de unge i inspirationsansættelser, sikre en åben og gennemsænkkelig lokal proces, sikre en klar rollefordeling i forbindelse med inspirationsansættelserne samt sikre den fornødne opmærksomhed på de særlige arbejdsmiljømæssige rammer for unge under 18 år.

I denne forbindelse drøfter de lokale parter hvilke arbejdspladser i kommunen, der er relevante i forhold til ansættelse af unge i inspirationsansættelser, herunder i forhold til egnede struktur- og opgaverammer.

Herudover kan de lokale parter for eksempel drøfte nedenstående forhold:

Oprettelse af mentorordninger

For at understøtte et godt forløb og tryghed for de unge kan de lokale parter overveje at etablere en mentorordning på arbejdspladsen. De centrale parter bemærker, at en mentor med fordel kan være udpeget inden den unges ansættelse for at fremme en god opstart og et godt forløb for både den unge, mentoren og de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Mentorordningen kan endvidere bidrage til varetagelsen af tilsynet i forhold til den unge, jf. bilag B.

Opstarts- og afslutningssamtale

En opstarts- og afslutningssamtale kan fremme et godt forløb med den unge i inspirationsansættelsen. Parterne anbefaler således, at de lokale parter drøfter, hvordan den unge får en god start og afslutning på sin inspirationsansættelse.

Dette kan blandt andet ske ved, at den unge ved ansættelsens opstart får en generel introduktion til arbejdspladsen, borgerne og børnene på arbejdspladsen, arbejdet der udføres på arbejdspladsen og beskæftigelsesmuligheder indenfor faget.

Desuden kan de lokale parter overveje, om der skal udarbejdes en proces i forhold til inspirationsansættelsernes afslutning. Dette kan fx inkludere en afslutningssamtale og/eller evaluering med den unges mentor eller lederen på arbejdspladsen. Formålet med dette kan blandt andet være at få afdækket den unges tanker om uddannelsesvalg.

Samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner

Rekruttering bør ses i et bredt perspektiv. De lokale parter kan derfor overveje, om der er andre rekrutteringsinitiativer, der skal kobles til etableringen af inspirationsansættelser. De lokale parter kan overveje, hvorvidt et samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner kan understøtte rekrutteringsindsatsen. Ved et samarbejde med den lokale uddannelsesinstitution kan der blandt andet etableres mulighed for, at den unge i inspirationsansættelse kan deltage i studiebesøg på skolen for at få et indtryk af, hvad det vil sige at tage en uddannelse som fx social- og sundhedshjælper og -assistent, pædagog eller pædagogisk assistent. Dette vil kunne give den unge i inspirationsansættelse et indblik i studiemiljøet.

Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse

§ 2. Afgrænsning

Aftalen omfatter unge under 18 år i en inspirationsansættelse, der ansættes inden for ældre- og sundhedsområdet samt det dagpædagogiske 0-6-års-område.

Bemærkning:

Kommunen skal ved beskæftigelse af unge, der er under 15 år, eller som er undervisningspligtige, gøre den unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, jf. § 11 i bekendtgørelse om unges arbejde.

§ 3. Løn

Stk. 1

Den unge honoreres alene for timer, der præsteres. Såfremt den unge skulle være forhindret i at møde til en aftalt vagt, aflønnes vagten ikke.

Stk. 2

Unge i alderen 13, 14 og 15 år aflønnes med 43,40 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Unge i alderen 16 og 17 år aflønnes med 52,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Unge, der ansættes i en inspirationsansættelse, er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02) og Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06) bortset fra § 12 om gennemsnitslønsgaranti samt § 17 om interesselvister.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidens omfang og placering aftales mellem den unge og arbejdspladsen. Arbejdstidens placering aftales fra gang til gang.

Stk. 2

Der kan ikke planlægges med delt tjeneste. Der kan ikke pålægges yderligere timer på en planlagt vagt, når den unge er mødt frem til denne vagt.

Stk. 3

For arbejdstimer på hverdage efter kl. 18 og på weekenddage ydes den unge et tillæg til timelønnen på 10,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Det er vigtigt, at den unge gives mulighed for at indpasse sine forpligtelser i forbindelse med sin skolegang ved tilrettelæggelse af arbejdstiden i inspirationsansættelsen.

For beskæftigelse af unge under 18 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse om unges arbejde, som skal iagttages. I forhold til arbejde på weekenddage henledes opmærksomheden særligt på reglerne i arbejdsmiljøloven om tilsyn i forhold til den unge. Se i øvrigt bilag A til denne aftale.

Af bilag 1 til bekendtgørelse om unges arbejde fremgår en liste over, hvilke opgaver unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med. Se i øvrigt bilag B til denne aftale.

§ 5. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er 7 kalenderdage.

Bemærkning:

Har de lokale parter aftalt en særlig proces ift. inspirationsansættelsens afslutning, følges denne ved den unges ophør i stillingen.

§ 6. Øvrige vilkår

Stk. 1

Ansættelser i henhold til denne aftale omfattes ikke af de i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) oplistede aftaler, medmindre andet er særskilt aftalt mellem de centrale parter.

Stk. 2

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af ferielovens regler.

Stk. 3

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (04.11).

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, den 27. august 2026

For KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For FOA

Tanja Nielsen

Kim Henriksen

Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde

Der gælder i henhold til arbejdsmiljøloven særlige regler for arbejdstidens omfang og placering for unge under 18 år. Reglerne opdeles afhængigt af den unges alder, og hvorvidt den unge er omfattet af undervisningspligten, jf. nedenstående skema¹.

	Undervisningspligtige der er 13 og 14 år ²	Undervisningspligtige der er fyldt 15 år	Ikke undervisnings- pligtige der er fyldt 15 år
Daglig arbejdstid	2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage	2 timer på skoledage og 8 timer på andre dage end skoledage	Sædvanlig arbejdstid for voksne i samme fag, dog ikke over 8 ti- mer om dagen
Ugentlig arbejds- tid Skoleuge	12 timer om ugen	12 timer om ugen	40 timer om ugen
Ugentlig arbejds- tid skolefriuge	35 timer om ugen	40 timer om ugen	40 timer om ugen
Pauser	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time
Hvileperiode	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 14 ti- mer i døgnet	Sammenhængende 12 timer i døgnet
Aften- og natar- bejde	Må ikke arbejde i tids- rummet mellem kl. 20 og kl. 06	Må ikke arbejde i tids- rummet mellem kl. 20 og kl. 06	Må ikke arbejde i tids- rummet mellem kl. 22 og kl. 6 eller mel- lem kl. 23 og kl. 7 ³
Fridøgn	2 sammenhængende fridøgn inden for hver periode på 7. døgn	2 sammenhængende fridøgn inden for hver periode på 7. døgn	2 døgn om ugen

¹ Kilde: Lov om arbejdsmiljølov kap. 10 § 61 (LBK nr. 1084/2017).

² For unge, som er under 15 år, men som ikke er omfattet af undervisningspligten, se § 20 i BEK nr. 1713 af 18/12/2025

³ På plejehjem må unge arbejde i tidsrummet fra kl. 04 og indtil kl. 24

Bilag B - Arbejdsmiljømæssige krav

Nedenstående er et uddrag af arbejdsmiljølovens regler. Uddraget kan ikke stå alene og skal ses i sammenhæng med den gældende arbejdsmiljølov med tilhørende bekendtgørelser.

Der gælder en række særlige regler og skærpede krav for beskæftigelse af børn og unge under 18 år udover de arbejdsmiljøregler, som gælder alle andre kommunalt ansatte.

Parterne har i dette bilag oplistet nogle særlige forhold, som kommunen skal efterleve, og som de lokale parter med fordel kan drøfte i processen om ansættelse af unge under 18 år.

Krav til hvilke opgaver unge må varetage

Det følger af § 10 i bekendtgørelsen om unges arbejde, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt i bilag 1 til bekendtgørelsen. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed. Ligeledes følger det af bekendtgørelsens §§ 12 og 13, hvilken form for arbejde unge under 18 år ikke må beskæftiges med.

Særlige krav til arbejdsgiver

Underretning af forældre/værge: Når den unge er under 15 år eller omfattet af undervisningspligten, skal arbejdsgiver underrette forældre eller værge om ansættelsen – herunder arbejdstidens længde, beskrivelse af evt. risici samt forebyggelse.

Arbejdspladsvurdering: Ved ansættelse af unge under 18 år har arbejdsgiver pligt til at beskrive eventuelle risici, som den unge kan komme ud for på arbejdspladsen i et særskilt afsnit i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV). Denne gennemgås med den unge ved ansættelsesstart.

Arbejde der indebærer voldsrisiko: Unge under 18 år må ikke udføre arbejde alene, der indebærer en særlig risiko for vold, men skal udføre arbejdet sammen med en person, der er fyldt 18 år og har den fornødne indsigt i arbejdets art.

Foranstaltninger ved risici: Ved ansættelse af unge under 18 år skal arbejdsgiver sikre, at der træffes foranstaltninger mod de risici, som kan forekomme, og skal endvidere sørge for, at de unge får en grundig oplæring og instruktion, så arbejdet kan udføres forsvarligt.

Skærpet tilsyn: Ansatte under 18 år skal som hovedregel være under tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den fornødne indsigt i arbejdets art. Såfremt der er tale om arbejde med ingen eller få risikomomenter, eller hvis den unge er meget rutineret, kan tilsynet bestå af mere periodevis kontakt.