

# Det rummelige arbejdsmarked

INDFLYDELSE OG ANSVAR FOR  
HK'S TILLIDSREPRÆSENTANTER



- 1 Forord
- 2 Arbejdspladsen rummer både problemet og løsningen
- 3 Mødet med det rummelige arbejdsmarked
- 4 Problemer pga. sygdom eller ulykke
- 5 Genoptræning og revalidering
- 6 Handicappede i arbejde
- 7 Ansættelse i fleksjob
- 8 "Job med løntilskud" og "Virksomhedspraktik"
- 9 Særlig opmærksomhed på virksomhedspraktik
- 10 Samarbejde med kommuner – rundbordssamtaler mv.
- 11 Samarbejde med den lokale HK afdeling
- 12 Få mere at vide

# Forord

---

Som tillidsrepræsentant kommer man ofte meget tæt på sine kollegaer – også når der er sygdom eller ulykker. Tillidsrepræsentanten er den person kollegaerne kan læne sig op ad, og som man har tillid til vil hjælpe, når der er store eller små problemer på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentantens indsats kan ofte være den forskel, som betyder at kollegaen ikke ryger ud af arbejdsmarkedet.

Denne pjece giver en kort introduktion til emnet "Det rummelige arbejdsmarked". Målgruppen er HK's tillidsrepræsentanter.

Pjecen introducerer nogle af de områder, hvor det er naturligt at tillidsrepræsentanten er med på banen.

# Arbejdspladsen rummer både problemet og løsningen

---

Løsningen af sociale og beskæftigelsesmæssige problemer bliver i stigende grad flyttet fra kommunen til arbejdspladsen. Problemerne skal løses, hvor medlemmet har sit daglige arbejde, ved at inddrage de ressourcer arbejdspladsen rummer. Så selv om arbejdspladsen nogle gange er med til at skabe problemerne, kan den heller ikke undværes når de samme problemer skal løses.

Fagbevægelsen har en 3-benet strategi for at opnå et mere rummeligt arbejdsmarked. De tre områder, som skal spille sammen er:

## FOREBYGGELSE – FASTHOLDELSE – INTEGRATION

En social ansvarlig virksomhed er en virksomhed som aktivt forebygger udstødning, fastholder sine ansatte ved sygdom og ulykker og desuden har overskud til at integrere personer, som befinder sig yderligt på arbejdsmarkedet.

Reel inddragelse af personalegruppen og tillidsrepræsentanten er en forudsætning for, at virksomhederne kan opnå synlig social ansvarlighed. Et relevant spørgsmål er så: Hvad får HK's medlemmer ud af, at tillidsrepræsentanten deltager i arbejdet med det rummelige arbejdsmarked?

Svarene er:

- ◆ Aktiv støtte til kollegaer som kan risikere at miste deres job ved sygdom eller ulykke
- ◆ Større trivsel og medarbejdertilfredshed på arbejdspladser med synlig arbejdsfastholdelse
- ◆ Den korrekte løn ved at sikre at overenskomsterne bliver respekteret ved ansættelse på særlige vilkår
- ◆ Modvirke fortrængning af allerede ansatte ved misbrug af støttet beskæftigelse
- ◆ Bedre integration af HK-medlemmer på vej ud af arbejdsmarkedet
- ◆ Sikre at ansatte bliver hørt og inddraget inden der sker ansættelse på særlige vilkår
- ◆ Indflydelse på virksomhedernes personalepolitikker og personalekultur
- ◆ Indflydelse på arbejdspladsens image og konkurrenceevne ved at skabe en social ansvarlig arbejdsplads

## Mødet med det rummelige arbejdsmarked?

---

Tillidsrepræsentanten møder det rummelige arbejdsmarked i flere forskellige situationer, så som:

- ◆ Problemer pga. sygdom eller ulykke
- ◆ Genoptræning og revalidering
- ◆ Handicappede i arbejde
- ◆ Ansættelse i fleksjob
- ◆ Støttet beskæftigelse: Job med løntilskud og Virksomhedspraktik
- ◆ Samarbejde med kommuner – rundbordssamtaler mv.

## Problemer pga. sygdom eller ulykke

---

Tillidsrepræsentanten kan være aktiv medspiller, når en kollega efter sygdom eller ulykke har vanskeligheder ved at vende tilbage til den hidtidige arbejdsfunktion.

Initiativet til at støtte kollegaen kan man selv tage. Det kan ske individuelt – fra gang til gang – eller ved at få arbejdspladsen til at vedtage en fraværspolitik.

Når en kollega har været syg gennem længere tid, skal kommunen vurdere om der er behov for særlig hjælp, således at den sygemeldte kan fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Arbejdspladsen og de faglige organisationer skal inddrages i dette arbejde. Opfølgningen skal foretages senest efter 8 uger. Tillidsrepræsentanten er fagforeningens repræsentant på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten kan aktivt være med til at pege på løsninger, som kan fastholde kollegaen i arbejde.

Det er i det hele taget vigtigt, at den sygemeldte kollega har en hyppig kontakt til tillidsrepræsentanten under hele fraværsløbet – evt. gennem andre kollegaer. Tillidsrepræsentantens omsorg og indsigt i den sygemeldtes situation er vigtig for at bringe kollegaen tilbage til arbejdspladsen samt forhindre forværring af tilstanden ved en oplevelse af isolation. God indsigt i årsagssammenhængen giver mulighed for at forebygge nye sygemeldinger, såfremt fraværet skyldes forholdene på arbejdspladsen.

## Genoptræning og revalidering

---

Når der etableres genoptræning eller revalidering, er det vigtigt at tillidsrepræsentanten sikrer, at de løn- og ansættelsesmæssige forhold er i orden.

Optræning eller uddannelse med løn skal ifølge lovgivningen etableres i samarbejde med de faglige organisationer – i praksis tillidsrepræsentanten. Løn- og ansættelsesvilkår skal følge de gældende overenskomster.

Tillidsrepræsentanten kan endvidere være med til at udarbejde en plan for revalideringen ud fra sit kendskab til arbejdspladsen og de øvrige kollegaer.

Revalidering kan være et godt instrument til at fastholde en kollega på arbejdspladsen.

## Handicappede i arbejde

---

Der er mange handicappede, der ikke har et arbejde, selvom de gerne vil. Der er nemlig mange fordomme om handicappede som arbejdskraft: "Skal vi så bygge hele arbejdspladsen om? Er de ikke altid syge? Kan de ikke kun klare nogle særlige job? Skal kollegaerne så ikke arbejde mere?"

Rigtig mange personer med handicap er ansat på det danske arbejdsmarked på helt ordinære vilkår - og passer deres job fint! Med arbejdspladsindretning, hjælpemidler eller en personlig assistent er der rigtig mange muligheder.

Som tillidsrepræsentant kan du sørge for, at din arbejdsplads diskuterer ansættelse af personer med handicap. Få holdningerne frem og vær med til at nedbryde fordomme! Det kan være dig der ved, at det ikke behøver at være besværligt. Fordi du ved, hvor der er viden og hjælp at hente.

Viden fås hos:

- ◆ AF's handicapkonsulent
- ◆ Kommunen
- ◆ Jobcenter Østdanmark [www.jobtilalle.dk](http://www.jobtilalle.dk)
- ◆ Jobcenter Marselisborg [www.jcmb.dk](http://www.jcmb.dk)

## Ansættelse i fleksjob

---

Ved etablering af fleksjob er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten kommer på banen inden jobbet bliver etableret.

Løn- og arbejdsvilkår fastsættes i fleksjob på samme måde som ved anden form for ansættelse. Kommunen har som social myndighed ikke adgang til at diktere lønnens størrelse. Lønnen er altid et anliggende mellem den ansatte, den faglige organisation samt arbejdspladsen. Den enkelte sektor i HK fastlægger selv sine retningslinier for, hvorledes der ydes bistand ved lønforhandlinger.

Ved ansættelse i private virksomheder uden overenskomst skal man være opmærksom på, at den faglige organisation også her skal godkende løn- og ansættelsesforholdene. Vær opmærksom på at de almindelige løn- og ansættelsesvilkår skal følge den overenskomst, som er gældende for området. Løn, pension, feriefri dage m.v. skal skrives ind i ansættelsesbeviset.

Kommunen har ansvaret for at fastsætte tilskud til løn til arbejdsgiveren.

Et medlem ansat i et fleksjob har fuldt ud samme medlemsrettigheder som HK's øvrige medlemmer. Tillidsrepræsentanten skal være opmærksom på, at også den fleksjob-ansatte indrages i arbejdet med løbende lønforhandlinger, mus-samtaler og kompetenceudvikling.

Medlemmer i fleksjob har fuldt ud samme rettigheder som øvrige medlemmer, men har måske behov for lidt mere opmærksomhed for at sikre den nødvendige faglige kompetenceudvikling.

## "Job med løntilskud" og "Virksomhedspraktik"

For ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere kan Arbejdsformidlingen og kommunen etablere "Ansættelse med løntilskud" eller "Virksomhedspraktik".

Tillidsrepræsentanten skal her være opmærksom på, at de to ordninger er meget forskellige:

<b>Ansættelse med løntilskud</b>	<b>Virksomhedspraktik</b>
De ansatte er omfattet af overenskomsterne og hele den øvrige lovgivning på arbejdsmarkedet	De ansatte er ikke omfattet af overenskomsterne – er kun omfattet af arbejdsmiljøloven og forbud mod forskelsbehandling
Der udbetales løn fra arbejdsgiveren	Der udbetales ikke løn, men dagpenge fra a-kassen eller kontanthjælp/starthjælp fra kommunen
Krav om merbeskæftigelse i form af en nettoudvidelse af antallet af ansatte	Intet krav om merbeskæftigelse
Der skal være et "rimeligt forhold" mellem ordinært ansatte og ansatte med tilskud *	Samme regler for at vurdere et "rimeligt forhold" mellem ordinært ansatte og ansatte med tilskud ved virksomhedspraktik
Medarbejderrepræsentanter skal inddrages og høres inden der sker ansættelse med løntilskud	Under 13 ugers virksomhedspraktik: <i>Ingen pligt til drøftelse</i> med medarbejderrepræsentanter  Over 13 ugers virksomhedspraktik: <i>Medarbejderne skal høres</i>
* Private virksomheder: 1 for hver 5 ansatte på virksomheder under 50 ansatte. 1 for hver 10 på virksomheder over 50 ansatte. Offentlige virksomheder: Ingen numeriske grænser	

## Særlig opmærksomhed på virksomhedspraktik

---

Man skal være meget opmærksom på, at virksomhedspraktik kun må benyttes, såfremt andre redskaber ikke kan bringe den ledige tilbage til arbejdsmarkedet. AF og kommunen skal altså først vurdere, om en person kan tilbydes uddannelse eller job med løntilskud. Kun såfremt pågældende ikke kan modtage disse tilbud, kan man tilbyde virksomhedspraktik. Virksomhedspraktikken har til formål at "afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt afklare beskæftigelsesmål". Når det er afklaret, skal praktikken ophøre.

For at sikre at kollegaen bliver omfattet af overenskomstsistemets rettigheder og beskyttelse, er det derfor vigtigt, at virksomhedspraktik enten undgås eller mindskes mest muligt. Det er vigtigt at praktikken reelt fungerer som en optrænings- eller afklaringsperiode.

Selv om man ikke er lovmæssigt forpligtiget til at høre de ansatte ved virksomhedspraktik under 13 uger, kan tillidsrepræsentanten godt aftale dette med arbejdsgiveren. Det vil under alle omstændigheder være en fordel, at medarbejdergruppen er medspillere.

Tillidsrepræsentantens opgaver er at:

- ◆ Sikre at ansættelse sker på korrekte løn- og ansættelsesvilkår
- ◆ Sikre at medarbejdergruppen bliver hørt forinden ansættelse finder sted
- ◆ Undgå at der sker misbrug af ordningerne ved fortrængning af ordinært ansatte eller ved konkurrenceforvridning.
- ◆ Begrænse brugen af virksomhedspraktik mest mulig ved at hindre at virksomhedspraktik benyttes til personer, som burde have job med løntilskud

## Samarbejde med kommuner – rundbordssamtaler mv.

---

Kommunerne begynder i stigende omfang at holde møder med de relevante personer, som kan støtte en person med særlige problemer, eksempelvis pga. langvarig sygdom. Med medlemmet i centrum indkaldes til såkaldte "rundbordssamtaler". Her deltager de relevante personer så som: sagsbehandler, egen læge, afdelingsleder, tillidsrepræsentanten og medlemmet selv. Sammen med den pågældende forsøger gruppen i fællesskab at give et bud på, hvordan man ser situationen, og hvordan hver enkelt bedst kan hjælpe.

Det er her vigtigt, at tillidsrepræsentanten før og efter samtalerne har en god kontakt med sin kollega, således at hun eller han føler sig tryk ved situationen. Tillidsrepræsentanten kan være med til at pege på konkrete løsninger og er ofte en vigtig person, som kan bære løsningerne igennem hos de øvrige kollegaer.

## Samarbejde med den lokale HK afdeling

---

Mange problemfelter kan være vanskelige at håndtere alene. Den lokale afdeling kan i mange tilfælde hjælpe dig på vej med materialer eller gode råd. Det er endvidere nyttigt for HK's øvrige medlemmer, at den lokale afdeling har et præcist billede af situationen på de enkelte arbejdspladser.

Du kan eventuelt selv etablere netværk med andre tillidsrepræsentanter, hvor I kan udveksle erfaringer samt støtte hinanden i arbejdet.

## Få mere at vide

---

### HK PJECEER

- ◆ "Hold fast og skab plads". Samarbejde mellem kommunerne og de faglige organisationer.
- ◆ "Fleksjob – Indhold og holdninger"
- ◆ "Flere i arbejde – på den rigtige måde". Beskrivelse af alle beskæftigelsesordninger
- ◆ "Rundbordssamtaler – nye veje til nye løsninger"

Pjecerne er gratis og kan bestilles eller downloades på [www.hk.dk](http://www.hk.dk) eller rekvireres i den lokale HK-afdeling.

### HK KURSER

HK's kursusafdeling udbyder fælles kurser for tillidsrepræsentanter og afdelingsmedarbejdere.

Du kan få en god grundviden om "Det rummelige arbejdsmarked" på HK kurserne:

- ◆ Det rummelige arbejdsmarked – basiskursus (3 dage)
- ◆ Det rummelige arbejdsmarked – for specialister (1 uge)

## Det rummelige arbejdsmarked

Indflydelse og ansvar for HK's tillidsrepræsentanter

Udgiver:

HK/Danmark

Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretariat

Weidekampsgade 8

P.O. 470

0900 København C

Tlf.: 3330 4343

Tekst: Socialpolitisk konsulent Carsten Riis

Grafisk tilrettelægning: Lars Møller Nielsen

Foto: Tue Fiig/Scanpix

Tryk: MCM Tryk A/S

Papir: Multi Art Silk

1. udgave, juni 2004

Lager nr. 4410050004

Pjecen er udarbejdet i samarbejde med undervisere  
fra HK's sektorer – Privat, Handel, Kommunal og Stat.



HK/DANMARK

Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretariat

Weidekampsgade 8,

0900 København C

[www.hk.dk](http://www.hk.dk)

ISBN: 87-90991-22-2

lager nr. 4410050004