

Lønnede timer til ledige sygedagpengemodtagere i IBBIS II

Et hovedelement i beskæftigelsesindsatsen i IBBIS II for sygemeldte fra ledighed er, at målgruppen hurtigst muligt matches med en ny arbejdsplads. Fokus i indsatsen er på brug af (ordinære) lønnede timer, hvor den sygemeldte understøttes i gradvist at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Dette INFO ark er målrettet medarbejde i IBBIS teamet .

Hvorfor er brug af lønnede timer en god ide?

Lønnede timer suppleret med sygedagpenge er et perspektivrigt redskab til at sikre en trinvis optrapning på vejen mod fuld raskmelding.

Desuden kan en virksomhedspraktik (jf. LAB-loven) tilrettelægges mhp. at udvikle kompetencer, som direkte kan føre til lønnede timer - enten sideløbende med praktikken, inden for en anden arbejdsfunktion, eller i forlængelse af praktikforløbet, efterhånden som borgeren mestrer opgaveløsningen selvstændigt.

Hvornår kan der anvendes lønnede timer?

For at have ret til sygedagpenge skal den sygemeldte være uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Vurderingen af, om en borger er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på borgerens arbejdsevne.

Efterhånden som borgeren udviser bedring i sit sygeforløb og vurderes delvis arbejdsdygtig, kan lønnede timer anvendes.

Ydelseskantoret skal have besked, så snart det er vurderet i jobcentret, at personen kun er delvist uarbejdsdygtig (og påbegynder arbejde). Når personen påbegynder arbejde, skal der fratrækkes i udbetalingen af sygedagpenge, så timetallet med sygedagpenge bliver nedsat med timetallet for arbejdstimer. Timelønnen vil afhænge af den specifikke overenskomst. Den enkelte borger skal hver måned fremsende lønseddel til Ydelseskantoret, så løntimer fratrækkes sygedagpengeudbetalingen.

Hvad er incitamentene for borgeren?

Erfaringsmæssigt er borgernes reaktion, at de ikke tror, det er muligt at arbejde lønnede timer, når de modtager sygedagpenge. Det er derfor vigtigt at rådgive borgerne om rammerne, herunder muligheden for at arbejde samtidig med, at man er sygemeldt og f.eks. er i et behandlingsforløb.

Desuden øges borgernes motivation, når lønnede timer er på dagsordenen fra første opfølgningssamtale:

- Det er lettere for borgeren at se mening og retning i sygedagpengeindsatsen
- Lønnede timer understøtter borgerens motivation, følelse af selvverd og oplevelse af at gøre en forskel
- Selv få lønnede timer øger borgerens tro på succes ift. at kunne opnå hel eller delvis tilknytning til arbejdsmarkedet
- Som ansat vil borgeren i højere grad opleve sig som en ligeværdig del af arbejdspladsen
- Borgerens økonomiske situation bedres, idet satsen i lønnede timer typisk vil ligge over sygedagpengesatsen.

Kommunens vurdering af, at borgeren igen er fuldt arbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på borgerens arbejdsevne.

Hvis et normalt ansættelsesforhold ikke er en mulighed grundet borgerens begrænsede funktionsevne, er brugen af løntimer et godt redskab som led i at afklare borgerens evt. fremtidige forsørgelsesgrundlag.

Hvad er incitamenterne for virksomheden?

Erfaringsmæssigt har arbejdsgiverne ikke selv overvejet muligheden for få lønnede timer, ligesom de ikke er optaget af, hvilken ydelse borgeren modtager fra jobcentret.

Det øger virksomhedens motivation, når udsigten til at anvende lønnede timer matcher virksomhedens ønsker og behov:

- Løntimerne skal afspejle virksomhedens behov for arbejdskraft
- Virksomheden kan blive en aktiv medspiller i opkvalificering af borgeren til specifik opgaveløsning
- Virksomheden opnår et nærmere kendskab til borgeren over tid, hvilket giver et godt grundlag for at vurdere, om ansættelsen i lønnede timer skal udvikles til et fuldt ansættelsesforhold
- Ansættelser i lønnede timer kan blive en del af virksomhedens rekrutteringspolitik.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren fra første samtale forstår, at formålet er at aflønne en specifik opgaveløsning, som borgeren mestrer. Efterhånden som helbredssituationen bedres, kan antallet af lønnede timer opskaleres, fordi borgeren mestrer stadigt flere opgaver.

Hvis borgeren skal omskoles til anden branche eller jobtype, kan det være værd at overveje en kombination af praktik og lønnede timer.

Hvordan adskilles arbejdsopgaver og formål i brug af praktik og lønnede timer?

Det er muligt at anvende praktiktimer til at opkvalificere borgeren i specifik opgaveløsning, ligesom et kort indledende praktikforløb kan anvendes til, at borger og arbejdsgiver kan se hinanden an. Desuden kan praktikforløb kombineres med lønnede timer, hvor praktiktimer konverteres til løntimer, efterhånden som borgeren mestrer opgaveløsningen.

Der skal (jf. LAB-loven) være tale om forskellige arbejdsfunktioner, når praktiktimer kombineres med lønnede timer for de opgaver, hvor borgeren er i stand til at mestre arbejdet selvstændigt. Forskellen skal være tydelig for både borger og virksomhed. Dette følger af princippet om, at tilbud gives med henblik på, at borgeren så vidt muligt skal kunne opnå ordinær beskæftigelse. Hvis borgeren således har opnået ordinær beskæftigelse af nogle timers varighed på en virksomhed, kan borgeren ikke samtidig være i virksomhedspraktik eller ansat med løntilskud i samme arbejdsfunktion/opgave.

Sørg altid for at de adskilte formål og funktioner fremgår af borgerens praktikaftale.

Hvorfor er det vigtigt at inddrage borgerens A-kasse?

Det er altid en god ide at opfordre borgeren til at inddrage egen A-kasse og at invitere fagforeningen/A-kassen med til trepartsmøder i jobcentret og/eller på arbejdspladsen for at sikre fælles fodslag. Både om indsats og evt. brug af lønnede timer under delvis raskmelding.

Vil en periode med lønnede timer have negativ betydning for borgerens dagpengesats?

Kun få borgere vil være i risiko for en lavere dagpengesats ved genoptjening af dagpengeretten. Det har indtil nu ikke været muligt at finde konkrete eksempler på sygemeldte, hvor en periode med lønnede timer har haft negativ betydning for vedkommendes dagpengesats.

For at skabe sikkerhed for borgeren, anbefales det, at jobcentret opfordrer borgeren til at tage kontakt til A-kassen for konkret vejledning om betydning af de lønnede timer, særligt i forhold til genberegning af dagpengesatsen.

Hvornår skal virksomheden udarbejde en ansættelseskontrakt?

Det fremgår af langt de fleste overenskomster, at alle lønmodtagere - hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end en måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer - skal have et ansættelsesdokument. Det kan være i form af en skriftlig erklæring, en skriftlig arbejdskontrakt, et ansættelsesbrev eller et andet skriftligt dokument, der indeholder en række oplysninger, som arbejdsgiveren er forpligtet til at give bl.a. om ansættelsesforholdet, arbejdstid, rettigheder og løn mv.

Husk derfor arbejdsgiveren på, at der skal udarbejdes en ansættelseskontrakt for de lønnede timer, og at den skal tilrettes løbende ifm. øgning af timetallet.

Hedensted Kommune anvender nu også lønnede timer til ledige sygedagpengemodtagere

Ifølge Aneline Tietgen, afdelingsleder i sygedagpengeindsatsen, har man under overskriften "Jobcentret er ikke et praktikcenter men et jobcenter" udviklet en praksis, hvor lønnede timer er blevet et tilbud til stadig flere borgere fra forskellige ydelsesgrupper. De første år blev de lønnede timer anvendt til at motivere kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb frem mod hel eller delvis beskæftigelse. Efterhånden bliver de lønnede timer også anvendt på sygedagpengeområdet.

Internt i jobcentret har processen været understøttet af meget tydelige ledelsesudmeldinger på alle niveauer om, at lønnede timer er et redskab til at sikre ledige en optrapning mod hel eller delvis arbejdsmarkedstilknøytning. Jobcenterchefen har desuden sikret politisk opbakning til indsatsen ifm. de årlige beskæftigelsesplaner. På medarbejderniveau har de efterhånden mere erfarne medarbejdere overdraget deres viden til kolleger, ligesom sagsdrøftelser bliver flittigt brugt på tværs af fagligheder.

- *Sammenhængen mellem myndighed og virksomhedsvendt indsats er altafgørende. Afklaring af beskæftigelsesmål og kompetencer hænger tæt sammen med muligheder for at identificere specifikke opgaver på en virksomhed. Vi er så småt gået i gang med at ansætte medarbejdere med virksomhedskonsulenterfaring, som også skal varetage myndighedsopgaver. Det styrker det beskæftigelsesrettede fokus i indsatsen.*

Dialogen med borgerne omfatter et informationsmøde for nysygemeldte, hvor de bl.a. introduceres til lønnede timer, evt. i kombination med praktik, samt vigtigheden af, at de tager kontakt til deres A-kasse. Alle får en optrappingsplan, hvor de lønnede timer måske ikke er første step men et mål for opstart i et kortere praktikforløb, hvor borger og virksomhed kan se hinanden an. Desuden drøfter myndighedssagsbehandler og borger CV'et mhp. at identificere opgaveløsning i lønnede timer. Senere anvendes borgernes CV som afsæt for den opsøgende virksomhedskontakt.

Ift. virksomhederne er det ikke en almindelig jobordre, som oprettes. Virksomhedskonsulenterne skal have modet til at præsentere borgeren som en potentiel arbejdskraft for i udgangspunktet færre timer og betone vigtigheden af, at der skal være progression i de lønnede timer over tid. Jobcentret har en lang praksis for at servicere og samarbejde tæt med de lokale virksomheder, hvilket også har været afgørende for, at arbejdsgiverne har åbnet op for ansættelser på få lønnede timer. Ligeledes har de fastholdt deres ansatte i lønnede timer, selv om Coronaen en overgang betød, at beskæftigelsesindsatsen lukkede helt ned.

- *Men vi er slet ikke i mål endnu. Jeg synes godt, jeg kan sige, at vi implementerer det, som giver mening, og det som virker. Vi bruger den sunde fornuft. Vi har ikke opstillet specifikke mål for brug af lønnede timer, men det bliver nok et af de næste skridt.*