

HVORDAN KOMBINERES VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG ORDINÆRE LØNTIMER?

FORMÅL

Her er samlet en række lovgivningsmæssige og administrative forhold, som gør sig gældende ved brug af **kombinationsmodellen**, hvor ordinære løntimer/småjobs kombineres med virksomhedspraktik på samme arbejdsplads.

Formålet er at understøtte jobcentrene i at anvende **kombinationsmodellen**, som muliggør samtidig

oplæring i virksomhedspraktik og etablering af og progression i ordinære løntimer, efterhånden som borgeren mestrer de tillærte arbejdsopgaver¹⁾.

→ Se også STARs pjece: **'Hvordan opnår borgere i kanten af arbejdsmarkedet ordinære løntimer'**, som er tilgængelig på både Flereskalmed.dk og STAR.dk



Indhold



A | Adskillelse af arbejdsopgaver og formål



B | Progression i de ordinære løntimer



C | Småjobs vs. fleksjob



D | Løn og supplerende kontanthjælp



E | Forhold ved sygdom



F | Eksempler på anvendelse af kombinationsmodellen.

¹⁾ Ordinære løntimer kan også kombineres med løntilskud. Denne kombination har kun i begrænset omfang været anvendt i JobFirst, hvorfra erfaringer til dette notat er hentet.

A | Adskillelse af arbejdsopgaver og formål



Ifølge lovgivningen skal arbejdsopgaver og formål være adskilte i hhv. virksomhedspraktik og ordinære løntimer.

- De ordinære løntimer afspejler virksomhedens reelle behov for arbejdskraft, og borgeren modtager løn for de timer, hvor han/hun løser arbejdsopgaver på ordinære vilkår
- I virksomhedspraktik udfører borgeren opgaver, som udvikler hans/hendes kompetencer eller afklarer jobmål.

Under forløbet modtager borgeren supplerende kontanthjælp – dvs. kontanthjælpen bliver fratrukket lønindtægten for de ordinære timer. Se afsnit om løn og supplerende kontanthjælp.

Det skal være tydeligt for både borger og arbejdsgiver, at der er tale om forskellige arbejdsfunktioner.

Eksempelvis kan borgeren arbejde selvstændigt med rengøring i de ordinære løntimer, mens han/hun oplæres i fx bogføring, piccoline-opgaver og telefonservice i praktikdelen. Adskillelsen kan eventuelt understøttes af, at de respektive arbejdsfunktioner ligger i forskellige afdelinger.

Den klare adskillelse kan også bidrage til at synliggøre borgerens progression i forløbet, idet praktiktimer kan konverteres til ordinære løntimer, efterhånden som borgeren mestrer arbejdsopgaverne.

→ [Se eksemplerne sidst i notatet](#)

I brug af kombinationsmodellen skal de forskellige arbejdsfunktioner i hhv. virksomhedspraktik og i de ordinære løntimer fremgå af de aftaler, som indgås omkring arbejdsforholdet – hhv. praktikaftalen og ansættelseskontrakten.

B | Progression i de ordinære løntimer



I kombinationsmodellen er der som udgangspunkt tale om et begrænset ugentligt timetal, som kombineres med virksomhedspraktik. Det er vigtigt, at alle parter

(borger, virksomhed og jobcenter) har vedvarende fokus på, at antallet af ordinære timer øges.

"Det er sjældent sygdom, som gør, at borgerne ikke kan komme i arbejde, men deres håndtering/mestring af sygdom og mødet med omgivelserne. Udvikling af arbejdsevnen sker i en konkret kontekst. Det at få en reel løn – og dermed en tydelig anerkendelse af arbejdsindsatsen – er helt afgørende for udvikling af arbejdsevnen. Men fokus skal altid være på nærmeste udviklingszone, så der tages passende skridt med den rette støtte!"

Socialoverlæge i Aarhus Kommune

Erfaringer fra JobFirst viser, at virksomhedsforløb ofte påbegyndes med en virksomhedspraktik på deltid. Under virksomhedspraktikken kan borgeren og virksomheden få mulighed for at se hinanden an, og borgeren kan få afklaret sine kompetencer og blive oplært i specifikke arbejdsfunktioner, som efterhånden kan konverteres til lønnede opgaver.

Det forudsætter, at muligheden for lønnede timer italesættes allerede ved den indledende forventningsafstemning mellem borger, virksomhed og jobcenter, så fælles retning og formål med forløbet er klart – helt fra begyndelsen.

Det er kommunernes erfaring, at 225-timers reglen har været med til at understøtte, at stadig flere borgere er kommet i job på relativt få ugentlige timer. Typisk er 5-6 ordinære t/u udgangspunktet, som betyder, at borgeren undgår reduktion i ydelser. Her er det vigtigt at have kontinuerlig fokus på, at timetallet ikke stagnerer, men fortsat øges over tid.

→ [Se også video på Youtube om 225-timers reglen](#)

Aftaler om progression i de ordinære timer kan registreres i arbejds- og opfølgingsaftalen (se startpakken til Flere skal med).

C | Småjob vs. fleksjob



Et begrænset antal ordinære løntimer er ikke det samme som et fleksjob. Det er derfor vigtigt, at de ordinære løntimer ikke får karakter af 'skjulte fleksjob'.

Borgere, som arbejder i ordinære løntimer, har en arbejdsintensitet på 100 % i de timer, som opgaveløsningen omfatter – derfor betegnelsen 'ordinære løntimer' eller 'småjob'.

Et fleksjob derimod kan tilkendes, når borgeren har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, der gør sig gældende i ethvert erhverv, og har brug for skånehensyn i arbejdsforholdet. Skånehensynet betyder, at den fleksjobansatte enten arbejder på nedsat tid og/eller med nedsat intensitet i de pågældende arbejdstimer.

Derudover kan der også være tale om skånehensyn i forhold til arbejdsopgaver.

Ordinære løntimer kan i kombination med virksomhedspraktik anvendes som et redskab til at udvikle borgernes kompetencer eller afklare jobmål og kan samtidig bidrage til afklaring af, om der evt. på længere sigt skal indstilles til et fleksjob.

I JobFirst er der flere eksempler på, at brug af kombinationsmodellen på sigt bidrager til afklaring til fleksjob. Såfremt rehabiliteringsteamet indstiller borgeren til et fleksjob, er fleksjobbet desuden hyppigt blevet etableret på den arbejdsplads, hvor afklaringen har fundet sted.

D | Løn og supplerende kontanthjælp



Borgeren i kombinationsforløb får supplerende kontanthjælp – dvs. kontanthjælpen bliver fratrukket lønindtægten for de ordinære timer. Kontanthjælpen beregnes ud fra den sats, borgeren er berettiget til. Herfra trækkes lønindtægten krone for krone dog således, at der ikke sker fratræk for 26,25 kr. pr udført arbejdstime (2017 niveau).

Ydelseskontoret skal i det omfang, lønoplysninger fremgår af indkomstregisteret, anvende disse oplysninger ved beregning af den supplerende kontanthjælpsydelse. I det omfang lønoplysningerne ikke fremgår af indkomstregisteret – eller fremgår forsinket i forhold til det tidspunkt, hvor kontanthjælpen skal beregnes og

udbetales – kan Ydelseskontoret bede borgeren om lønoplysninger. Det vil således ofte være nødvendigt at bede borgeren om at indsende sin lønseddel fra arbejdsgiveren til Ydelseskontoret, når han/hun opnår ordinære løntimer.

Erfaringerne fra JobFirst viser, at det er en rigtig god idé at sikre et godt samarbejde med Ydelseskontoret. Samarbejdet kan bl.a. understøtte, at de relevante oplysninger tilgår Ydelseskontoret i rette tid, så man undgår, at borgeren får udbetalt for megen ydelse, som senere skal betales tilbage, fx hvis lønsedlen af en eller anden årsag er forsinket.

Sådan kan der etableres et godt samarbejde med Ydelseskontoret

- Udpeg eller udvælg en fast kontaktperson i Ydelseskontoret, som kan hjælpe med at udregne en borgers samlede indtægt, når borgeren har udsigt til at få ordinære løntimer i en virksomhed. I nogle kommuner har man udpeget en fast kontaktperson i Ydelseskontoret, der håndterer opgaven. I andre kommuner har man en aftale om, at borgeren (evt. med hjælp fra jobcentermedarbejderen) kan kontakte Ydelseskontoret og få beregnet sin samlede indtægt.
- Aftal med Ydelseskontoret, hvad de skal bruge af information, når en borger får ordinære løntimer. I nogle kommuner trækker Ydelseskontoret informationer fra indkomstregistret. I andre kommuner er arbejdsgangen tilrettelagt med lønsedler og en underskrevet ansættelseskontrakt med dato for ansættelse.
- Aftal i god tid med Ydelseskontoret, hvordan de får de rette informationer. Nogle kommuner har en kontakttelefon i Ydelseskontoret, som borgeren kan ringe til for at få vejledning. Andre kommuner har infopjecer og en mailboks, som borgeren skal benytte.
- Giv borgeren klare informationer om kommunens praksis, så borgeren er helt klar over, hvad han/hun selv skal gøre, når de ordinære løntimer er en realitet. Inddrag eventuelt mentor eller anden støttekontaktperson, hvis borgeren har svært ved selv at håndtere det.

E | Forhold ved sygdom



Ved sygdom er det vigtigt, at det er dokumenteret i ansættelseskontrakten, hvordan de ordinære løntimer er fordelt på ugedage.

→ Se eksemplerne sidst i notatet

Ved sygefravær ifm. ordinære løntimer gælder følgende:

- 1 Er lønmodtageren berettiget til løn under sygdom, jf. overenskomsten på arbejdspladsen, får lønmodtageren udbetalt løn under sygdom
- 2 Modtager lønmodtageren ikke løn under sygdom, har lønmodtageren ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i de første 30 kalenderdage, hvis han/hun opfylder beskæftigelseskravet i sygedagpengelovens § 30, stk. 2
- 3 Er lønmodtageren ikke berettiget til løn under sygdom eller sygedagpenge fra arbejdsgiveren, kan lønmodtageren opnå ret til sygedagpenge fra kommunen, hvis han/hun opfylder beskæftigelseskravet i sygedagpengeloven § 32, stk. 1
- 4 Har lønmodtageren ikke ret til løn under sygdom eller sygedagpenge fra hverken arbejdsgiveren eller kommunen, vil lønmodtageren modtage (supplerende) kontanthjælp ud fra den sats, som borgeren almindeligvis er berettiget til. Da borgeren ikke har indtægter på de pågældende sygedage, vil sygedagene ikke medføre fradrag i kontanthjælpen.

En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefraværet, kan søge om refusion for de sygedagpenge, som lønmodtageren er berettiget til hos kommunen for

samme arbejdsforhold. Refusionen søges via virk.dk/ Nemrefusion ganske som normalt ved andre ordinære ansættelsesforhold.

F | 3 eksempler på brug af kombinationsmodellen



EKSEMPEL 1

Kvinde i 40'erne i kombinationsforløb i et medborgerhus med køkkenleder.

- Kvinden begynder i virksomhedspraktik 15 t/u ligeligt fordelt på mandag, onsdag og fredag. Hun oplæres i forskellige opgaver som kassefunktion, madlavning, køkkenhjælp og rengøring.
- Ved første opfølgning ansættes hun som rengøringshjælp 2 ordinære t/u, hvor hun gør rent onsdag efter prakticarbejdstiden, hvor det samlede timetal reduceres til 13 t/u.
- Efter 2 måneder øges antallet af ordinære løntimer til 5 t/u fordelt på mandag og onsdag. Hun oplæres fortsat 10 t/u i praktik.
- Ved seneste opfølgning fortæller køkkenlederen, at Medborgerhuset desværre ikke har mulighed for at øge løntimerne yderligere pga. økonomiske forhold. Jobcenter og borger er derfor begyndt at søge efter en ny virksomhed, hvor yderligere progression i ordinære løntimer er muligt.



EKSEMPEL 2

Mand i 40'erne i kombinationsforløb i byggemarked med 19 ansatte

- Manden begynder i virksomhedspraktik 10 t/u, hvor han oplæres i lageropgaver. Timerne er fordelt på 4 hverdage.
- Efter 3 mdr. opnås de første ordinære løntimer, fordi det under oplæringen er blevet tydeligt, at han selvstændigt kan mestre udvalgte lageropgaver. Han ansættes derfor i 4 ordinære t/u, og virksomhedspraktikken reduceres til 8 t/u, hvor han nu også oplæres i at opsætte varer. Såvel ordinære løntimer som praktiktimer er fortsat ligeligt fordelt på de 4 hverdage.
- Ved jobcentrets næste opfølgning på arbejdspladsen aftaler borger, virksomheden og jobcentret følgende plan for den videre progression:
 - 6 ordinære t/u, hvor han nu løser flere lageropgaver og 8 t/u i praktik, hvor han fortsat oplæres i opsætning af varer og nu også kundebetjening. Timerne er fortsat ligeligt fordelt.
 - Næste opfølgning: 8 ordinære t/u, som nu både omfatter lageropgaver og opsætning af varer og 10 t/u i praktik med intensiv oplæring i kundeservice. Timerne er fortsat ligeligt fordelt mandag - torsdag.

EKSEMPEL 3

Kvinde i 30'erne i kombinationsforløb i mindre restaurant

- Kvinden påbegynder forløbet i virksomhedspraktik 8 t/u, hvor hun oplæres i opsætning af buffet og andre praktiske opgaver i restauranten. Praktiktimerne er fordelt med 2 timer på 4 hverdage.
- Efter 9 uger opnås de første ordinære løntimer – 5 t/u hvor hun selvstændigt står for at anrette buffet i restauranten. Timerne er nu ligeligt fordelt på alle ugens hverdage, og hun øger også timetallet i praktiken til 10 t/u i praktik, som nu omfatter oplæring i tilberedning af smørrebrød.
- Efter seneste opfølgning arbejder hun 10 ordinære t/u – 2 timer pr. dag – hvor hun udover buffetanretning i restauranten også anretter frokostbuffet i nabovirksomhedens kantine. Virksomhedspraktikken er fortsat 10 t/u – ligeligt fordelt på de 5 hverdage – med oplæring i smørrebrød.