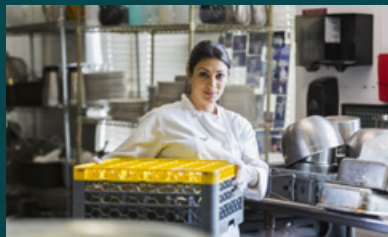

HVORDAN OPNÅR BORGERE I **KANTEN AF** **ARBEJDS-** **MARKEDET** ORDINÆRE LØNTIMER?

Eksempler fra kommuner, som arbejder målrettet med at generere ordinære løntimer til borgere i kanten af arbejdsmarkedet



Hvordan opnår borgere i kanten af arbejdsmarkedet ordinære løntimer?

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har udarbejdet denne inspirationspjece med eksempler fra kommuner, som arbejder målrettet med at generere ordinære løntimer til borgere i kanten af arbejdsmarkedet.

Erfaringerne fra styrelsens projekter viser, at selv få ordinære løntimer kan øge motivationen og troen på arbejde. Intentionen med pjecen er at inspirere de kommuner, der ønsker at udvikle deres indsats for borgere i kanten af arbejdsmarkedet.

I pjecen kan du læse om jobcentre, der er kommet godt i gang og se eksempler på aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb, der har fået job med få ordinære timer. Bag i pjecen kan du finde en tjekliste med de opmærksomhedspunkter, som er vigtige i processen for at komme godt i gang, samt faktabokse med relevant viden og lovgivning.

Samarbejdsflader skal optimeres

Ordinære løntimer kan øge motivationen og troen på job hos borgere i kanten af arbejdsmarkedet. Hvis jobcentret skal lykkes med at udvikle en jobrettet indsats med fokus på ordinære timer, så skal der navigeres efter tre centrale spor: 1) samarbejdet med borgerne 2) samarbejdet med virksomhederne og 3) samarbejdet internt i jobcentret.

1 Samarbejdet med borgerne

- Når der sættes fokus på ordinære løntimer, skifter samtalen karakter, og motivationen øges
- Udarbejdelse af et CV afklarer tidligere arbejdserfaringer fra jobs og praktik og giver borgeren mulighed for selv at kontakte virksomheder
- Ordinære løntimer kan kombineres med virksomhedspraktik eller løntilskud, der kan give mulighed for oplæring i arbejdsfunktioner, som på sigt kan blive ordinært lønnet
- Ordinære løntimer kan indgå som en del af borgerens plan, hvad enten det er aktivitetsparate konstant- og uddannelseshjælpsmodtagere, ressourceforløbsmodtagere eller andre borgere i kanten af arbejdsmarkedet.

2 Samarbejdet med virksomhederne

- Virksomhederne kan spille en aktiv rolle i formidling og generering af nye jobs med få ordinære løntimer, som kan give borgerne et mere varigt fodfæste på arbejdsmarkedet
- Hvis ordinære løntimer kombineres med virksomhedspraktik eller løntilskud på samme arbejdsplads, skal virksomheden være indstillet på, at arbejdsfunktionerne skal være forskellige og adskilte i de ordinære løntimer og i praktikken/løntilskuddet. Borgeren skal modtage løn for timer, hvor der præsteres en helt almindelig arbejdsindsats på ordinære vilkår. Og borgeren skal samtidigt arbejde i praktikken eller løntilskuddet med andre opgaver, der udvikler kompetencer eller afklarer jobmål.

3 Samarbejdet internt i jobcentret

- Ledelsesbevågenhed omkring de ordinære løntimer kan understøtte en tæt samarbejdskæde med en klar ansvarsfordeling
- Virksomhedskonsulenter skal understøttes i et mere rekrutteringsmæssigt fokus, hvor de hjælper virksomhederne med at identificere arbejdsopgaver på få ordinære timer
- Koordinerende sagsbehandlere skal have et skærpet blik for mulighederne for yderligere at udvikle borgernes arbejdsevne – og skal understøttes i at tænke ordinære timer ind som en del af den samlede, helhedsorienterede indsats.



Der er masser af jobs på få timer på det danske arbejdsmarked!

En aktuel analyse fra Danmarks Statistik konkluderer, at der etableres mange jobs med relativt få timer om ugen. Ifølge analysen var der i 1. halvår 2016 i alt 650.900 jobs med en ugentlig arbejdstid under 20 timer:

- 70 % (svarende til 455.500 af jobbene) var på under 10 ugentlige timer
- Under 1 % (svarende til 5.500 af jobbene) var besat af kontanthjælpsmodtagere

→ Læs hele artiklen **her**

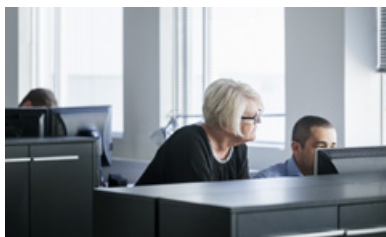
Borgersamarbejdet

Samarbejdet med borgeren ændrer karakter, når der sættes fokus på at opnå ordinære timer. Udarbejdelse af et CV og viden om muligheder på det lokale arbejdsmarked er vigtige elementer i processen, som også bidrager til, at borgeren selv kan opsøge virksomhederne.

Endemålet er altid et job; enten på det ordinære arbejdsmarked eller i et fleksjob. Selvom udgangspunktet er et job med et lavt timetal, skal der fortsat arbejdes med progression mod flere ordinære timer. Virksomhedspraktik kan være et redskab til at sikre oplæring i nye arbejdsfunktioner, som efterfølgende kan aflønnes.

Hvad betyder de ordinære timer for samarbejdet med borgeren?

- Borgeren får en økonomisk gevinst ved at arbejde – selv få timer om ugen
- Borgerne får øget motivation for at deltage i endnu et virksomhedsforløb
- Borgeren oplever anerkendelse via løn for indsatsen
- Borgeren får øget selvværd og selvtillid
- Borgeren føler sig i højere grad som en del af arbejdspladsen
- Borgeren får øget tro på, at han/hun kan opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet
- Progression i praktikken sker ofte hurtigere, når der er udsigt til løn.



Eksempel på borgersamarbejde målrettet ordinære timer

I Jobcenter Aarhus arbejder man målrettet med at støtte aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb i at finde ordinære timer. Indtil nu har 170-200 borgere opnået ordinære timer.

CV og viden om det lokale arbejdsmarked giver borgerne nyt udsyn og tro på job

Jobcentret har oprettet et tilbud i form af en jobcafé. Her tilbydes borgerne hjælp med eksempelvis:

- At finde konkrete jobåbninger med anvendelse af forskellige søgekanaler på nettet som for eksempel: Jobnet.dk, Jobindex.dk, Indeed.com, Jobzon-en.dk, Ofir.dk og Stepstone.dk
- At få idéer til nye måder at søge et job på
- At øve, hvordan man kontakter en virksomhed
- At få idéer til, hvordan man kan dyrke og bruge sit netværk i jobsøgningen, da mange jobs ikke bliver slået op
- At udarbejde CV, som opsamler erfaringer fra tidligere jobs og praktikforløb
- Sparring med andre jobsøgende
- Sparring/hjælp til, hvordan man går til jobsamtale
- Inspiration, tips og tricks til jobsøgning.

Derudover bestemmes indholdet i aktiviteterne af borgernes ønsker og behov for støtte. Det er frivilligt, om borgerne vil deltage. Tilmelding til jobcaféen sker via borgerens virksomhedskonsulent eller sagsbehandler. Der har hidtil været stor søgning til jobcaféen, og ofte kommer borgerne igen flere gange. Eksempelvis for et få feedback på en ansøgning, som de arbejder på, eller for at forberede en jobsamtale.

Ordinære timer kombineres med praktik

Virksomhedspraktik er ikke længere det første, der bringes i spil, når jobcentret vurderer, at der er udsigt til ordinære timer indenfor en overskuelig fremtid. Kortere praktikforløb kan dog anvendes som optakt til eller parallelt med ordinære løntimer – og altid med henblik på at afklare og opkvalificere borgeren til nye jobfunktioner.

I forhold til borgeren er det meget vigtigt at præcisere, at det er to helt forskellige arbejdsfunktioner, og at de ordinære løntimer afspejler virksomhedens reelle behov for arbejdskraft. Praktiktimerne er til gengæld borgerens mulighed for yderligere oplæring i arbejdsfunktioner, som de på sigt vil kunne aflønnes for. Jobcentret oplever, at kombination af løntimer og opkvalificering i praktik øger den enkeltes motivation.

Et eksempel på en borger, der har haft udbytte af jobcaféen

Sung er 35 år, af anden etnisk afstamning og har i mange år været på offentlige ydelser – senest i et ressourceforløb. Han bor alene, har en bipolar affektiv sindslidelse og er periodevis stofmisbruger.

I samtaler med sin virksomhedskonsulent/mentor fandt Sung frem til, at han var meget motiveret for at anvende sine sprogkompetencer fra tolkning i eget netværk og fra 5 års studier på universitetet. Virksomhedskonsulenten vurderede, at disse kompetencer kombineret med Sungs helbredsforhold gav mulighed for et ordinært lønnet job på deltid og fandt i avisen et stillingsopslag på et vikarjob i en privat tolkevirksomhed. Et job, som umiddelbart matchede Sungs ønsker. Hun fulgte ham til jobcentrets jobcafé, hvor han fik hjælp til at skrive en jobansøgning og tilrette sit CV.

Sung sendte ansøgningen til tolkevirksomheden og blev indkaldt til en jobsamtale. Forud for jobsamtalen frekventerede han igen jobcaféen, hvor en medarbejder hjalp ham med forberedelserne, herunder drøftede med ham, hvilke spørgsmål arbejdsgiveren kunne stille, og hvor meget han skulle åbne op omkring sin sygdom. Sung gennemførte selv jobsamtalen.

Forleden blev han ringet op af tolkevirksomheden og fik at vide, at han havde fået jobbet. Han blev meget glad. Virksomhedskonsulenten vurderer, at Sung har haft stort udbytte af at deltage i jobcaféens aktiviteter, og at jobperspektiverne er gode, hvis helbredet ikke giver for store problemer.

→ Læs endnu en case fra Aarhus [her](#)

→ Hvis du er interesseret i at høre mere om erfaringer fra Aarhus, er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Trine Thomsen på tlf. 29 20 89 79 eller e-mail: trth@aarhus.dk

A man in a dark polo shirt is working in a warehouse, handling a cardboard box. The background shows industrial shelving and a '50%' sign.

Kombination af ordinære timer og virksomhedspraktik eller løntilskud

Jobcentret kan kombinere ordinære løntimer med virksomhedspraktik eller ansættelse i løntilskud på mindre end fuld tid under forudsætning af, at reglerne i beskæftigelseslovgivningen i øvrigt er opfyldt.

- Borgeren modtager løn for de timer, hvor der udføres helt almindeligt arbejde på ordinære vilkår
- Borgeren er i praktik eller ansat med løntilskud i timerne med tilbud, hvor der udføres opgaver, som udvikler kompetencer eller afklarer jobmål.

Der skal være tale om forskellige arbejdsfunktioner, når praktik eller løntilskud kombineres med ordinære løntimer i en 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.

Forskellen på indholdet af de ordinære timer og timerne i tilbud bør fremgå af praktikaftalen eller løntilskudsaftalen og af ansættelsesaftalen for de ordinære timer.

→ Se eksempler på kombinationsforløb [her](#)

Virksomhedssamarbejdet

Virksomhederne vil gerne etablere jobs med få ordinære løntimer for borgere i kanten af arbejdsmarkedet. Danmarks Statistiks analyse af jobs med relativt få ugentlige timer viser, at der er 650.900 småjobs på det danske arbejdsmarked. Lige nu er under 1 % af jobbene besat af kontanthjælpsmodtagere, men sådan behøver det ikke at være fremadrettet. Jobcen-

treks virksomhedssamarbejde kan udvikles og udvides via en dialog med virksomhederne om, at borgere i kanten af arbejdsmarkedet kan løse afgrænsede arbejdsopgaver, som aflønnes ordinært af virksomheden. Det skaber en værditilvækst for både borger og virksomhed.

Hvad betyder de ordinære løntimer for samarbejdet med virksomheden?

- Det kræver en ny tilgang overfor virksomheden
- Jobcentret skal italesætte ordinære løntimer ved første møde med virksomheden og præcisere, at en praktik ikke automatisk skal vare 13 uger
- Øget fokus på, om der er konkrete opgaver, som borgeren kan løse og få løn for i få timer
- Øget fokus på at opkvalificere borgeren til konkrete jobfunktioner, der kan aflønnes
- Virksomheden oplever en motiveret og engageret borger i forløbene.

Eksempel på virksomhedssamarbejde målrettet ordinære løntimer

Jobcenter Hedensted arbejder målrettet sammen med virksomhederne om at skabe jobs til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb.

Task Force af private virksomheder baner vejen

I 2015 etablerede jobcentret en Task Force af virksomheder – alle med en CSR profil, der matchede tankegangen om at give udsatte borgere arbejdsmarkedserfaring gennem ordinære timer. Task Forcen startede ud med 12 private virksomheder, beskæftigelseschefen og en projektleder og er siden vokset til 19 virksomheder, som bl.a. tæller en autoforhandler, en restaurant, en boligforening og et motionscenter.

Task Forcen understøtter jobcentret ved at give borgerne mulighed for at få jobberfaring i en virksomhed, ved at være ambassadør for den gode sag overfor andre virksomheder og ved at give inspiration og motivation til borgerne, bl.a. gennem drøftelser af deres CV. Task Forcen mødes ca. hver 1 ½ måned – tidlig morgen eller efter fyraften – på en af medlemsvirksomhederne. Projektlederen faciliterer (laver dagsorden og referat) og inviterer evt. borgere fra målgruppen til at deltage.

Sammen med jobcentret har Task Forcen afholdt tre større arrangementer, og nye er på bedding. Bl.a. er der afholdt en 'omvendt jobmesse' for de lokale virksomheder. Her havde 130 borgere i kanten

af arbejdsmarkedet stande med visitkort og CV. Jobcentrets optællinger viser, at over halvdelen af de deltagende borgere siden kom i et småjob, fleksjob eller fuldtidsjob. En anden gevinst var, at borgerne fik lavet et CV og prøvede at 'sælge' sig selv over for arbejdsgiverne.

Jobbank for stillinger med få ordinære løntimer synliggør et lokalt jobmarked

For at understøtte arbejdet med at få virksomheder til at byde ind med opgaver har Hedensted etableret en jobbank med jobs på få ordinære løntimer. Jobbe-

ne kan for eksempel være pakkeopgaver, rengøring, sæsonhjælp eller adm. opgaver. I jobbanken lægger virksomhederne deres småjobs og borgerne deres CV. Denne kombination muliggør, at virksomhederne direkte kan rekruttere medarbejdere, mens borgerne selv har mulighed for at finde småjobs, som matcher deres jobmål og CV, hvilket følgende borgercase illustrerer:

Eksempel på en borger, der har fået job via jobbanken

Rikke er 37 år, ufaglært og har været på kontanthjælp i mange år. Hun er samboende, har to børn med diagnoser, hvorfor Familieafdelingen er tilkøbt. Hun har selv diagnosen ADHD.

I 2015 fik Rikke lavet et CV med, hvad hun kunne tilbyde virksomhederne af erfaringer og kompetencer. CV'et lagde hun på jobbanken, og i samme jobbank dukkede snart et job op på få ordinære løntimer i en lokal virksomhed, som matchede hendes profil. Rikke tog sammen med virksomhedskonsulenten til jobsamtale i virksomheden. Hun fik jobbet som vikar 8 timer om ugen i et industrikøkken på en institution, hvor hun skulle hjælpe ved spidsbelastninger. Arbejdsopgaverne var bl.a. at skrælle grøntsager og tømme opvaskemaskine.

Over de kommende ca. 10 måneder øgede hun gradvist sit ugentlige timetal og fik stadig flere opgaver – bl.a. begyndte hun også at hjælpe til med at bage brød og kager – og efterhånden kom hun op på fuld tid.

Rikke har stor glæde af omgangen med kollegaer, og arbejdspladsen er blevet et fristed i forhold til de private familieproblemer. Fra august 2016 er Rikke gået i voksenlære i samme virksomhed, hvor hun nu er ansat som elev på fuld tid.

→ Læs endnu en case fra Hedensted [her](#)

→ Hvis du vil vide mere om Hedensteds erfaringer, er du velkommen til at kontakte jobkonsulent Anne Glibstrup Sørensen, tlf. 20 23 67 43 eller e-mail: anne.g.sorensen@hedensted.dk

Det interne samarbejde i jobcentret

Det kræver et stærkt ledelsesengagement at ændre medarbejdernes fokus fra tilbud til generering af ordinære løntimer i indsatsen for borgere i kanten af arbejdsmarkedet.

Det kræver også stærke kompetenceprofiler hos de medarbejdere, som skal formidle budskabet til virksomheder og borgere. Virksomhedskonsulenterne skal kunne vende virksomhedssamarbejdet fra

at have et tilbudsaseret fokus til at have et mere rekrutteringsmæssigt fokus, hvor konsulenterne er med til at finde og synliggøre arbejdsopgaver, som virksomhederne vil betale for at få løst. De koordinerende sagsbehandlere skal have et skærpet blik for borgernes muligheder for at opnå ordinære løntimer.

Eksempel på en jobcenterorganisering målrettet ordinære løntimer

I forbindelse med et STAR projekt om småjobs har Jobcenter Vejle etableret en projektenhed med tæt ledelsesbevågenhed, der skal hjælpe aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år i ordinære løntimer. Hvor der typisk er fokus på tilbud i indsatsen for borgere i kanten af arbejdsmarkedet, ændres fokus nu til generering af ordinære løntimer til de borgere, som kan profitere af det.

150 borgere har på 1 ½ år frekventeret enheden. De hidtidige resultater er overbevisende: 103 borgere er, eller har været, i småjobs, hvilket indtil videre er mundet ud i 36 fuldtidsjobs.

Projektenhed er spydspids i udviklingsarbejdet

I projektenheden er der en koordinerende sagsbehandler, som står for visitationssamtaler og besidder den lovgivningsmæssige kompetence på området, samt to virksomhedskonsulenter med stærke kompetenceprofiler fra mange års joberfaring på det private område. Virksomhedskonsulenterne er også borgernes beskæftigelsesmentorer.

Et grundvilkår for at blive visiteret til projektenheden er, at borgeren er motiveret for at arbejde og kan arbejde ordinært minimum 2-5 timer om ugen, hvilket afklares på indledende forsamlinger med den koordinerende sagsbehandler.

De to virksomhedskonsulenter opsøger virksomheder med det formål at identificere arbejdsopgaver, som virksomheden vil aflønne. Hvis arbejdsgiveren efter et par besøg eller samtaler ikke har samme interesse, så siger virksomhedskonsulenterne farvel og tak.

Strategien i virksomhedskonsulenternes opsøgende arbejde er, at de enten har fokus på et godt match og har en borger med, som de har et indgående kendskab til. Eller at de tager på besøg for at undersøge mulighederne for at etablere ordinære løntimer på arbejdspladsen. I sidste sammenhæng finder de typisk arbejdsopgaver, som enten ikke bliver løst pt., eller mindre opgaver hos kollegerne, som med fordel kunne samles i et småjob.

Det øvrige jobcenter er også begyndt at tænke mere differentieret i både borger- og virksomhedssamarbejdet, så der kommer mere fokus på at generere ordinære løntimer til borgere i kanten af arbejdsmarkedet, hvilket også understøttes af 225-timers reglen. Virksomhedskonsulenter og leder af projektenheden har løbende udbredt deres erfaringer og viden, og efter årsskiftet skal metoderne for alvor spredes til jobcentrets øvrige afdelinger.

Eksempel på en borger, der har fået job gennem projektenheden

Torben er en 52-årig kontanthjælpsmodtager. Han er enlig, har dårlig ryg og har været mange år i det kommunale system.

I foråret 2016 blev Torben indkaldt til en forsamtale i projektenheden. I samtalen fik han forelagt muligheden for et småjob, og det blev klart, at han var parat til at komme videre med støtte fra projektenheden. Derfor blev han tilknyttet et gruppeforløb, hvor han fik udarbejdet et CV. Til en efterfølgende samtale med virksomhedskonsulent/mentor tog de afsæt i CV'et samt i Jobindeks og fik matchet Torben med en mellemstor produktionsvirksomhed indenfor stålbranchen.

Torben blev straks ansat 5 timer om ugen til rengøring og småopgaver på produktionsvirksomhedens lager. Derudover blev der aftalt 15 timers ugentlig praktik, hvor Torben blev oplært i administrative funktioner samt vedligeholdelse af forskellige maskiner. Aftalen med virksomheden var, at Torben på sigt skulle varetage 37 ugentlige timer. På de månedlige opfølgninger var progression i de ordinære løntimer et fast punkt på dagsordenen, efterhånden som Torben blev oplært i nye opgaver. Gennemsnitligt steg han med 5 ordinære løntimer pr. opfølgning.

Efter 9 måneders oplæring på virksomheden er Torben helt ude af kontanthjælpssystemet og glad for sin nye tilværelse. Undervejs har Torben haft udfordringer med at slippe systemet, som har været hans sikkerhedsnet i mange år. Her har mentorens hjælp med ting som bl.a. boligsikring, skat og bank været afgørende for at fastholde ham i jobbet.

→ Læs endnu en case fra Vejle [her](#)

→ Hvis du vil vide mere om Vejles erfaringer, er du velkommen til at kontakte afsnitsleder og leder af projektenheden Tina Skov Mortensen, tlf. 40 19 47 05, e-mail: tskmo@vejle.dk

Kom godt i gang!

Følgende tjekliste rummer særlige opmærksomhedspunkter i generering af ordinære løntimer. Opmærksomhedspunkter i forhold til borger- og virksomhedssamarbejdet er ranket i forhold til, hvordan processen kan gribes an.

1

I borgersamarbejdet

- Tænk ordinære løntimer ind som en integreret del af borgerens helhedsplan
- Italesæt ordinære løntimer i borgersamtalen, så motivationen kan øges hos den enkelte
- Brug CV til at omsætte borgernes erfaringer fra job og virksomhedspraktik til konkrete opgaver, som de kan varetage i en virksomhed
- Gør borgeren aktiv i jobsøgningen ved brug af søgekanaler på nettet. Borgerens CV er adgangskort til, at de også selv kan opsøge virksomhederne
- Italesæt ordinære løntimer ved det første virksomhedsbesøg sammen med borgeren, så borgeren oplever udsigten til at blive en reel arbejdskraft på virksomheden
- Overvej at kombinere ordinære løntimer med praktik, så at borgeren oplæres i nye arbejdsfunktioner, som på sigt kan blive ordinært lønnede
- Giv borgeren mulighed for at få støtte til at blive fastholdt i arbejdet – for eksempel gennem mentor.

2

I virksomhedssamarbejdet

- Italesæt fra første virksomhedskontakt, at jobcentrets interesse er at generere ordinære løntimer, og at praktik kan opkvalificere til nye jobfunktioner, som kan aflønnes ordinært
- Gør virksomhederne opmærksom på, hvilken værdi det har for borgere i kanten af arbejdsmarkedet at få mulighed for at løse arbejdsopgaver, der aflønnes ordinært
- Gør opmærksom på, at jobcentret kan bevillige kompetencegivende aktiviteter, hvis det fremmer muligheden for at opnå flere ordinært lønnede timer i virksomheden
- Tal i første omgang om arbejdsopgaver, som aktuelt ikke bliver løst – fremfor mulige jobåbninger
- Overvej supplerende at inddrage virksomhedsledere i samarbejdet med borgerne. For eksempel ved at bede dem give borgerne feedback på deres CV, afholde 'jobsamtaler' o.l.
- Overvej supplerende at afholde arrangementer, som rammesætter et direkte møde mellem borgerne og de lokale virksomheder.

3

I det interne samarbejde i jobcentret

- Sæt ledelsesfokus på, at også få ordinære løntimer bliver en del af det tværgående sammenhængende forløb for borgere i kanten af arbejdsmarkedet
- Sæt ledelsesfokus på generering af ordinære løntimer til borgere i målgruppen og prioriter det opsøgende arbejde med det formål at hente konkrete småjobs hjem
- Skab en klar opgave- og ansvarsfordeling i den samarbejdskæde, som skal udmønte indsatsen. Og synliggør løbende de faktiske resultater i form af småjobs
- Tilse, at virksomhedskonsulenter har kompetencer til at finde arbejdsopgaver, som virksomhederne vil betale for at få løst. Og at de har indsigt i de borgere, som de bringer i spil for at sikre et godt match
- Tilse, at koordinerende sagsbehandlere har blik for, hvordan borgernes arbejdssevne kan danne afsæt for og udvikles gennem ordinære løntimer.

Vær særlig opmærksom på disse regler i arbejdet med ordinære løntimer

Ordinære løntimer tæller med i forhold til 225-timers reglen

Jævnfør Beskæftigelsesministeriets lov og vejledning skal timer, som tæller med i forhold til 225-timers reglen, være på ordinære vilkår og udstøttede. Hvorvidt dette krav indfries, hviler på den enkelt kommunes vurdering. Kommunen skal således altid foretage en konkret vurdering i den enkelte sag – for eksempel i form af en ansættelseskontrakt og en lønseddel, som dokumenterer ansættelsesforholdet.

Fradragsregler i forhold til arbejdsindtægt på kontanthjælpsområdet

Modtagere af kontanthjælp har mulighed for at arbejde, selvom de modtager hjælp. Hvis en kontanthjælpsmodtager eller dennes ægtefælle har indtægter, trækkes disse fra i hjælpen – krone for krone. Har de eksempelvis arbejdsindtægter, ses der dog ved beregningen af hjælp bort fra 26,25 (2017-sats) kr. pr. udført arbejdstime.

→ Læs mere om kontanthjælp og uddannelseshjælp og reglerne for fradrag **her**

Arbejdsindtægter i forhold til kontanthjælpsloftet

Med kontanthjælpsloftet sættes en grænse for, hvor meget en borger hver måned samlet kan modtage i integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp og særlig støtte samt boligstøtte, men uden at integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp nedsættes.

Kontanthjælpsloftet betyder, at der er større fordel ved at arbejde – selv få timer om ugen. Når borgeren arbejder, fratrækkes en del af lønnen i kontanthjælpen, uddannelseshjælpen eller integrationsydelsen, og det skaber plads under loftet til udbetaling af mere boligstøtte eller særlig støtte. Så jo mere borgeren arbejder, desto mere kan vedkommende igen få udbetalt af den boligstøtte eller særlig støtte, der måtte være mistet på grund af loftet, hvilket samlet set giver en større indtægt.

→ Læs mere i loftsvejledningen **her**

Arbejdstimer i forbindelse med 225-timers reglen

Borgere, der modtager kontanthjælp, kan med få timers arbejde om ugen opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og samtidig opfylde 225-timers reglen. For at borgeren skal kunne opnå de 225 timer, skal der være tale om sædvanligt, lønnet arbejde – det vil sige, at opgørelsen skal baseres på opgjorte løntimer i et sædvanligt beskæftigelsesforhold, der er i overensstemmelse med gældende overenskomster, eller i øvrigt er udført på almindelige løn- og arbejdsvilkår.

Loven indeholder ikke et krav om en bestemt mindste timeløn. Der kan dog være tale om så usædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, at kommunen ud fra en omgørelsesbetragtning må nå frem til, at der ikke foreligger tilstrækkelig dokumentation for, at der har været tale om arbejde i et sædvanligt ansættelsesforhold.

Arbejde i løntilskudsjob, arbejde som led i jobrotation eller arbejde i (lønnede) praktikperioder under en uddannelse kan ikke medregnes som ordinært og udstøttet arbejde.

Fradragsregler for borgere i ressourceforløb med ressourceforløbsydelse

Modtagere af ressourceforløbsydelse har også mulighed for at arbejde i ordinære timer, mens de er i ressourceforløb og modtager ressourceforløbsydelse. Lønindtægter medfører, at ydelsen nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, indtil den samlede lønindtægt inkl. pension udgør 13.446 kr. (2014-niveau) og med 55 pct. af lønindtægten derudover.

→ Læs mere om ressourceforløb og fradragsreglerne **her**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Njalsgade 72 A
2300 København S
www.star.dk

