



## Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

KL, Amtsrådsforeningen og KTO har indgået en aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

Der er med aftalen skabt en ny stillingskategori – integrations- og oplæringsstillinger. Det særlige ved stillingskategorien er, at grupper med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer får en mulighed for at blive ansat i et ordinært job, hvor der i op til et år indgår et oplærings- og opkvalificeringsforløb i mindst 20 % af arbejdstiden.

Personer, der ansættes i en integrations- og oplæringsstilling, vil således ikke umiddelbart have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en stilling på ordinære vilkår, men forudsættes efter ansættelse og oplæring i en periode på op til et år at have de nødvendige forudsætninger herfor. Når oplæringsperioden er udløbet, overgår den ansatte til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår. Integrations- og oplæringsstillingerne skal ses som et supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen (ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik mv.).

Som led i forhandlingerne om indgåelse af en aftale om integrations- og oplæringsstillinger blev parterne endvidere enige om, at organisationer som finder, at der er et åbenbart misforhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik på en arbejdsplads, kan anmode om en drøftelse med kommunen.

Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger indeholder følgende hovedelementer:

- En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling, dvs. der ikke er knyttet et merbeskæftigelseskrav til stillingen
- Aftale om etablering af integrations- og oplæringsstillinger, herunder den konkrete ansættelse, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation
- Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltidansættelse på mindst 30 timer ugentligt
- Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitlig mindst 20% af arbejdstiden
- Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn i

80% af den aftalte ugentlige arbejdstid. Begyndelseslønnen omfatter eventuelle centralt aftalte tillæg og eventuelle tillæg efter lokale forhåndsaftaler

- For ansættelsesforholdet gælder bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv., hvor disse ikke er fraveget
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinier, rammer og principper for oplæringsforløbene
- Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver for oplæringsforløbet.

Aftalen, der kan læses på [www.kl.dk/358332](http://www.kl.dk/358332) træder i kraft 1. april 2006. Der vil snarest blive udarbejdet en vejledning om aftalen. Parterne har endvidere aftalt, at der efter nærmere aftale iværksættes personalepolitiske projekter, der kan medvirke til at øge integrationen. KL opfordrer alle kommunale arbejdsgivere til at være opmærksomme på mulighederne for at ansætte medarbejdere i henhold til aftalen.