

Søg og annoncer efter medarbejdere

- Jobnet for arbejdsgivere – din online jobbank
- Workindenmark – udenlandsk arbejdskraft
- Rekruttering
- Rekruttering til småjobs

Udvid mulighederne for at finde medarbejdere

- Virksomhedspraktik
- Virksomhedscenter
- Kombinationsforløb
- Elever under 25 år
- Voksenlærlinge over 25 år
- InnoBooster – ny vej til vækst og beskæftigelse
- IGU – IntegrationsGrundUddannelsen
- EGU – ErhvervsGrundUddannelsen
- Fritidsjob for unge
- Mentorordning
- Opkvalificeringsjob
- Job med løntilskud
- Job med løntilskud til førtidspensionister
- Job med løntilskud til nyuddannede med handicap
- Socialt frikort for udsatte borgere
- Tilskud til selvstændige med nedsat arbejdsevne
- Jobordning for veteraner
- Virksomhedsrevalidering
- Seniorjob i kommunen
- Seniorpræmie
- Fleksjob
- Fastholdelsesfleksjob
- Vitas – digital anmodning om tilskud og forløb

Få hjælp ved medarbejderes sygdom og handicap

- Fraværs- og fastholdelsespolitik
- Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale
- Fast track – tidligere opfølgning sygemeldinger
- Mulighedserklæring
- Fastholdelsesplan
- Kommunens otte ugers opfølgningssamtale
- Revurdering af sygedagpengesager
- Jobafklaringsforløb
- Anmeldelse af og refusion for sygefravær
- Sygedagpengeforsikring
- Rundbordssamtaler
- Delvis syge- eller raskmelding
- § 56 aftale – refusion ved kritisk/kronisk sygdom
- Hjælpemidler og indretning af arbejdsplads
- Personlig assistance

Få hjælp til opkvalificering af medarbejdere

- Jobrotation – efteruddannelse af medarbejdere
- Sporskifte – for nedslidningstruede medarbejdere
- Erhvervsuddannelse for voksne (EUV)
- Forberedende voksenundervisning (FVU)
- Ordblindeundervisning (OBU)
- Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU)
- Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse (VEU)

Rådgivning ved afskedigelser og partnerskabsaftale

- Arbejdsfordeling – midlertidig
- Arbejdsfordeling
- Assistance ved større afskedigelser
- Partnerskabsaftale

Jobnet for arbejdsgivere

JOBAG.JOBNET.DK - DIN ONLINE JOBBANK OG ANNONCERINGSSTED

På jobag.jobnet.dk finder du Danmarks største online job- og cv-bank. Her har du nem og gratis adgang til jobsøgere i hele Danmark. Du opretter din virksomhed som bruger og får dermed adgang til cv-banken, hvor du kan lave detaljerede søgninger og etablere en intern emnebank.

Som arbejdsgiver kan du også oprette jobannoncer med alle typer af ledige stillinger - også stillinger på få timer og stillinger med aften- eller weekendarbejde. Det er nemt, og den præcise angivelse af timer og arbejdstid udvider både rekrutteringsgrundlaget og sikrer de bedst mulige match. Du har mulighed for at lave rettelser til annoncerne løbende, og du har hele tiden overblik over virksomhedens jobannoncer.


Jobordre og rekrutteringsservice

På jobag.jobnet.dk kan du også digitalt bede jobcentret om hjælp til at finde arbejdskraft via jobordrefunktionen. Når du har oprettet jobordren, vil du løbende modtage egnede kandidater uden selv at skulle bruge tid på annonceretekster, udsøgning og behandling af ansøgninger (en jobordre vises ikke på jobnet.dk). Hvis du har brug for flere medarbejdere på tværs af landet, kan du også bruge Jobservice Danmark til at hjælpe med rekrutteringen - se faktaarket Rekruttering.

Har du svært ved at finde den rigtige medarbejder inden for Danmarks grænser, kan udenlandsk arbejdskraft måske være svaret - se faktaarket Work in Denmark.

SÅDAN GØR DU

Klik ind på jobag.jobnet.dk og følg anvisningerne. Hvis du har svært ved at komme i gang med at bruge jobag.jobnet.dk, kan du kontakte jobcentret eller jobnetsupporten på tlf. 7015 2030 eller jobnet@star.dk
 Kontakt evt. jobcentret for at få nærmere information om de regler og vilkår, som din virksomhed skal være opmærksom på ved annoncering i ind- og udlandet. Du kan også finde oplysninger på www.workindenmark.dk



Gratis adgang til alle typer af jobsøgere

Fordele

- Nem og gratis adgang til jobannoncering og cv-søgning.
- Hurtigt overblik over jobcentrets services og tilbud til arbejdsgivere.
- Mulighed for at bruge jobcentret eller Jobservice Danmark som rekrutteringspartner.

Eksempel

En mindre it-virksomhed oplever en kraftig vækst og får brug for flere medarbejdere. Ved at kombinere annoncering og detaljeret søgning blandt de mange kandidater på jobag.jobnet.dk, finder virksomheden hurtigt de nødvendige medarbejdere med de rette kvalifikationer.

Se også faktaark om

Rekruttering
 Workindenmark

Workindenmark

NEM ADGANG TIL HØJT KVALIFICERET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Har du svært ved at finde den rigtige medarbejder inden for Danmarks grænser, kan udenlandsk arbejdskraft være svaret.

Jobcentret kan hjælpe dig med at rekruttere arbejdskraft fra hele EU, samt fra Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz via Workindenmark.

På www.workindenmark.dk kan du annoncere direkte eller søge blandt tusindvis af udenlandske cv'er. Her kan du også finde information om de regler og vilkår, som din virksomhed skal være opmærksom på ved annoncering i de enkelte lande.

SÅDAN GØR DU

Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel udarbejde et forslag til en jobbeskrivelse med bl.a.: Primære opgaver og ansvarsområder i jobbet, krav til faglige og personlige kompetencer, samt information om arbejdstid, ønsket tiltrædelsestidspunkt, aflønning, varighed, mulighed for bolig og andre relevante oplysninger om arbejdsvilkår og virksomheden. Husk at skrive jobbeskrivelsen på engelsk og evt. et andet relevant sprog.

Du har også mulighed for at kontakte workindenmark direkte eller selv opslå jobannoncer på: www.workindenmark.dk



Højt
kvalificerede
udlændinge

Fordele

Nem adgang til tusindvis af udenlandske jobsøgende.

Eksempel

Et lille privat firma med et marked i Norge har brug for en agent i Norge. Gennem www.workindenmark.dk lykkes det firmaet at finde en ledig nordmand i Danmark, som kan stå for kontakten til de norske kunder.

Se også faktaark om

Rekruttering
Jobnet

Rekruttering

LAD JOBCENTRET HJÆLPE MED AT FINDE NYE MEDARBEJDERE

Jobcentret kan altid hjælpe din virksomhed med at finde nye medarbejdere. Fx kan jobcentret udvælge jobsøgere fra cv-banken på jobag.jobnet.dk og sende cv'er for de bedste kandidater til virksomheden - se også faktaarket Jobnet for arbejdsgivere.

Jobcentret har kontakt med jobsøgere fra stort set alle brancher. Nogle jobsøgere har de nødvendige faglige og personlige kompetencer til at starte i job med få dages varsel. Andre jobsøgere har brug for en ekstra opfølgning for at få en god start i jobbet.

Brug for flere medarbejdere?

Ved større rekrutteringsopgaver (landsdækkende eller på tværs af kommunegrænser) kan virksomheden med fordel bruge Jobservice Danmark på telefon 72200350, så koordineres indsatsen (eventuelt blandt flere jobcentre), og der udsøges, screenes og tilsendes relevante kandidater inden for tre arbejdsdage*. Der er også mulighed for at afholde større rekrutteringsseancer i jobcentret med præsentation af virksomheden og samtaler med egnede kandidater.

SÅDAN GØR DU

Inden du kontakter jobcentret eller Jobservice Danmark, kan du med fordel udarbejde et forslag til stillingsbeskrivelse, som indeholder:

Primære opgaver og ansvar.

Krav til faglige såvel som personlige kompetencer.

Arbejdstid, tiltrædelsestidspunkt, aflønning, varighed mv.

Jobservice Danmark kontaktes på tlf.: 72 200 350.

Mere information på www.jobservicedanmark.dk

* Virksomhedens kriterier for screening aftales med jobcentret. Det er også muligt at formalisere rekrutteringssamarbejdet i en såkaldt jobserviceaftale. Med jobserviceaftalen får virksomheden således mulighed for at skabe overblik og planlægge behovet for arbejdskraft på både kort og langt sigt. Det giver jobcentrene bedre mulighed for at imødekomme virksomhedens behov og koordinere den samlede rekrutteringsindsats.

Brug Jobservice Danmark ved større rekrutteringsbehov. Relevante kandidater inden for 72 timer

Fordele

- Jobcentret har adgang til jobansøgere fra alle brancher og fra hele landet.
- Jobcentret har viden om arbejdsmarkedet og om jobsituationen i lokalområdet.
- Jobcentret kan rådgive om alternative rekrutteringsmuligheder, fx støttet beskæftigelse.
- Jobcentret kan hjælpe med at give den nye medarbejder en god start, fx via forudgående opkvalificering eller tilskud til mentor.

Eksempel

En supermarkeds-kæde åbner en ny butik og kontakter i den forbindelse jobcentret for at finde det nødvendige personale til butikken. Jobcentret hjælper virksomheden med at finde egnede kandidater til hver stillingsbeskrivelse, og virksomheden indkalder de bedste til en samtale i butikken.

Se også faktaark om

Workindenmark

Jobnet

Rekruttering til småjobs

FÅ LØST DE SMÅ ULØSTE OPGAVER, ELLER FÅ MERE MANDSKAB VED SPIDSBELASTNINGER

Har din virksomhed mindre opgaver, der ikke bliver løst i det daglige? Bru- ger faglærte medarbejdere tid på at løse ufaglærte opgaver? Eller har I brug for ekstra mandskab ved spidsbelastninger? Så kan småjob til borgere på offentlig forsørgelse måske være løsningen. Opgaverne kan fx være:

- Pakke- og lagerarbejde
- Kundebetjening
- Rengøring, oprydning og andre serviceopgaver for øvrige medarbejdere
- Kørselsopgaver
- Mindre håndværksopgaver
- Kantinearbejde
- Juleassistance eller ekstra hjælp i turistsæsonen.


Selv få timer om ugen kan være vejen tilbage til arbejdsmarkedet for man- ge ledige borgere, og samtidig kan virksomheden få en fleksibel medarbej- der med stor motivation og ofte en god portion livserfaring. Hvis arbejdsti- den er mindre end 8 timer pr. uge, er der ikke krav om ansættelsesbevis.

SÅDAN GØR DU

Som arbejdsgiver kan du enten selv udsøge kandidater eller opslå småjobbet på jobnet.dk – se faktaarket Jobnet for arbejdsgivere – eller du kan kontakte jobcentret og lade os hjælpe med at finde relevante kandidater. For at sikre det bedst mulige match er det i begge tilfælde nødvendigt at lave en kort stillings-/ opgavebeskrivelse med angivelse af:

- Primære opgaver og ansvar.
- Krav til faglige såvel som personlige kompetencer.
- Arbejdstid, tiltrædelsestidspunkt, aftønning, varighed mv.

Kontakt jobcentret for mere information.



Nem og hurtig adgang til ekstra arbejdskraft

Fordele

- Jobcentret har overblik over alle ledige borgere og kan matche de mest rele- vante kandidater med din virksomhed.
- Jobcentret kan hurtigt hjælpe med at synliggøre jeres behov for arbejdskraft via annoncer og opslag.
- Jobcentret kan hjælpe med at give den nye medarbejder en god start, fx via forudgående opkvalificering eller tilskud til mentor.

Eksempel

En boghandlerkæde mangler altid ekstra medarbejdere ved juletid og beder derfor jobcentret om hjælp til at finde fem deltidsmedarbejdere i november og december. Jobcentret finder 10 egnede kandidater, og virksomheden vælger på baggrund af deres CV og korte samtaler de fem bedste kandidater.

Se også faktaark om

Rekruttering

Jobnet

Kombinationsforløb



Virksomhedspraktik

KORTERE FORLØB UDEN LØNUDGIFT FOR VIRKSOMHEDEN

Virksomhedspraktik er et kortere forløb uden lønudgift for virksomheden. Med virksomhedspraktik giver virksomheden en ledig mulighed for at afprøve kompetencer eller opnå nye kompetencer og vise sit værd i forhold til virksomhedens konkrete opgaver.

Hvis der er kemi, og den ledige har flair for arbejdet, kan virksomhedspraktikken med fordel bruges som afsæt til et ordinært job, et job med løntilskud eller til at indgå en uddannelsesaftale (fx voksenlærling). Forud for starten, skal der aftales et præcist formål med forløbet, så den ledige får mest muligt udbytte af opholdet. Hvis det er muligt, skal det aftales, at praktikken kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen er ansat som lønmodtager. Find de steder i virksomheden, hvor I med ekstra ressourcer kan sætte en udvikling i gang. De fleste virksomheder har mange opgaver og arbejdsfunktioner, hvor det er oplagt, at ledige træder ind og er med til at udvikle nye forretningsområder, der på sigt kan skabe flere ordinære arbejdspladser.

Virksomhedspraktikken varer op til fire uger. For ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere og personer med begrænsninger i arbejdsevnen m.fl. kan virksomhedspraktikken vare op til 13 uger med mulighed for forlængelse efter konkret vurdering. Inden praktikperioden afsluttes, bør praktikanten få en tilbagemelding på mulighederne for almindelig ansættelse, kombinationsforløb eller ansættelse med løntilskud i virksomheden - eller en vurdering af praktikantens muligheder for uddannelse inden for området.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør nærmere om muligheden for virksomhedspraktik. Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel overveje praktikkens arbejdsmæssige indhold. Ansøgning om oprettelse af virksomhedspraktik sker direkte via selvbetjeningsløsningen Vitas.bm.dk (se separat faktaark om Vitas)

Øvrige betingelser

Der kan ikke oprettes en virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor den ledige senest har været ansat. Dette gælder dog ikke personer, der vurderes at være langt fra at kunne opnå ordinær beskæftigelse. Det er dog her et krav, at virksomhedspraktikken ligger inden for en ny arbejdsfunktion, og forskellen fra den tidligere arbejdsfunktion skal således beskrives i praktikaftalen. Antallet af personer i virksomhedspraktik kan maksimalt udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har mellem 0 og 50 ansatte (dog altid 1 person). Herudover kan der være 1 person i virksomhedspraktik for hver 10 ordinært ansatte. Opgørelsen af ansatte og personer i støttet beskæftigelse opgøres altid i fuldtidspersoner. Fx kan en virksomhed med 12 halvtidsansatte medarbejdere således have 1 ledig i virksomhedspraktik på fuld tid eller 2 ledige i virksomhedspraktik på halv tid.

Forsikring

Den ledige ansættes ikke af virksomheden under en virksomhedspraktik. Der skal således ikke udstedes et ansættelsesbevis. Under praktikopholdet modtager den ledige forsørgelsesydelse fra A-kassen eller kommunen. Den ledige er ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler (lovgivning, overenskomster m.v.) med undtagelse af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Under praktikforløbet yder jobcenteret erstatning efter reglerne i lov om sikring mod følger af arbejdsskade, jf. beskæftigelseslovens § 113. Jobcenteret yder ligeledes erstatning for skader til budsmodtageren forvolder på andre personer eller andres ejendele efter dansk rets almindelige regler, jf. Bek. om en aktiv beskæftigelsesindsats kap. 12. Det følger heraf, at der normalt ikke ydes erstatning i det omfang en skade er dækket af en arbejdsskadeforsikring, tingsforsikring eller en driftstabsforsikring.

Giv en ledig
mulighed for at vise
sit værd

Fordele

- Jobcentret udvælger de bedst egnede praktikanter til virksomheden.
- Virksomheden, der får den ledige i praktik, skal hverken betale løn eller forsikring i praktikperioden.
- Virksomheden får mulighed for at vurdere, om den ledige kan ansættes i et fast job eller i et job med løntilskud umiddelbart efter praktikken.

Eksempel

En 32-årig tømrer har været sygemeldt i en længere periode pga. en diskusprolaps. Han vil fremover ikke kunne klare sit sædvanlige arbejde. Der indgås aftale med en entreprenørvirksomhed om virksomhedspraktik som byggetekniker. Her skal tømreren i en periode afklare, hvorvidt den type arbejde kan være et relevant alternativ for hans fremtidige arbejdsliv, samt om der i givet fald skal iværksættes uddannelse/opkvalificering til byggetekniker.

Virksomhedscenter

FAST ANTAL PLADSER I VIRKSOMHEDEN TIL JOBTRÆNING

Et virksomhedscenter er en samarbejdsaftale mellem et jobcenter og en privat eller offentlig virksomhed. Målet med aftalen er at få ledige med fx ringe arbejdsmarkedserfaring, sprogproblemer eller psykiske barrierer tættere på arbejdsmarkedet.

Aftalen betyder, at virksomheden stiller et fast antal pladser til rådighed for jobcentret. Det er jobcentret, som udvælger motiverede ledige (der i virksomhedscentret kaldes "kandidater" for at understrege, at de kandidater til et job). Kandidaterne løser arbejdsopgaver inden for virksomhedens daglige arbejdsfelt. Derudover kan kandidaterne sideløbende deltage i forskellige aktiviteter, fx danskuddannelse, der kan understøtte den enkeltes vej ind på arbejdsmarkedet.

En grundide med virksomhedscentre er, at ledige lettere får arbejde, hvis de får erfaringer fra en arbejdsplads og indgår i et arbejdsfællesskab med ordinært ansatte.

For at støtte kandidaterne kan virksomheden udpege én eller flere mentorer*, der kan hjælpe kandidaterne i dagligdagen. Jobcentret følger løbende op på kandidaterne og understøtter indsatsen i virksomhedscentret.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør om muligheden for at oprette et virksomhedscenter hos jer. Har I ikke en medarbejder, der kan indgå som mentor, kan jobcentret eventuelt hjælpe med at tilknytte en ekstern mentor.

* Om mentorer og mentorstøtte

Mentoren/mentorerne arbejder sammen med jobcentrets konsulent om at sikre, at kandidaterne udvikler sig i retning af deres mål. Såfremt mentoren/mentorerne yder mere, end hvad der normalt kan forventes af en arbejdsgiver at varetage, kan mentorindsatsen blive honoreret. Det er jobcentret, der træffer den endelige afgørelse om eventuel mentorstøtte. Jobcentret vil i de tilfælde også kunne tilbyde mentoruddannelse.



Tættere på
arbejds-
markedet

Fordele

- Virksomheden udviser et socialt engagement og medvirker til, at færre ledige skal forsørges af det offentlige.
- Medarbejderne på virksomheden får nye udfordringer. Især mentorerne, som får nye ansvarsområder og udvikler nye kompetencer, der kan anvendes i virksomheden.
- Virksomhedscentret kan være en rekrutteringskanal for virksomheden, både på kort og på lang sigt.

Eksempel

Et varehus opretter et virksomhedscenter, hvor fire kandidater arbejder med at fylde varer op og holde orden på lageret m.v. Varehuset udvælger en erfaren medarbejder til at være mentor for kandidaterne. Kontaktpersonen fra jobcentret samarbejder med mentoren om at følge op på kandidaternes kompetenceudvikling. Forløbet stopper på et aftalt tidspunkt eller tidligere, hvis kandidaten opnår ordinær beskæftigelse. Jobcentret placerer herefter om muligt en ny kandidat i virksomhedscentret.



Kombinationsforløb

GRADVIS UDVIKLING AF ANSÆTTELSESFORHOLDET

Med et kombinationsforløb er det muligt at kombinere ulønnet virksomhedspraktik med ordinære løntimer*. At få en reel løn for dele af arbejdsindsatsen skaber et stærkt personligt incitament hos borgeren, og samtidig giver det mulighed for gradvist at udvikle ansættelsesforholdet i takt med, at borgeren mestrer de til lærte arbejdsopgaver.

I et kombinationsforløb skal arbejdsopgaver og formål være adskilte i henholdsvis virksomhedspraktik og ordinære løntimer. De ordinære løntimer afspejler virksomhedens reelle behov for arbejdskraft, og borgeren modtager her løn for alle de timer, hvor arbejdsopgaverne løses på ordinære vilkår. I virksomhedspraktikken løser borgeren de opgaver, der udvikler kompetencerne eller bidrager til at afklare jobmål. Borgeren kan fx arbejde selvstændigt med opfyldning af varer i de ordinære løntimer, mens oplæring i kundeservice og kassebetjening placeres i praktikdelen. Adskillelsen hjælper med at synliggøre borgerens udvikling i forløbet, da praktiktimerne løbende kan konverteres til ordinære timer, efterhånden som borgeren mestrer opgaverne.

Det er vigtigt, at muligheden for ordinære timer er til stede og italesat fra starten af forløbet, som typisk kan begynde med en virksomhedspraktik på deltid. Målsætningen kan i udgangspunktet være 5-6 ordinære timer pr. uge, men det er vigtigt, at alle parter (borger, virksomhed og jobcenter) hele tiden har fokus på at øge antallet af ordinære timer.

Under kombinationsforløbet modtager borgeren kontanthjælp, som bliver fratrukket lønindtægten for de ordinære timer, dog med fradrag for 27,84 kr. pr. arbejdstime. Som følge af 225-timers reglen kan blot 5-6 ordinære løntimer pr. uge betyde, at borgeren undgår reduktion i sine ydelser.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør nærmere om muligheden for kombinationsforløb.

Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel overveje forløbets arbejdsmæssige indhold. Jobcentret hjælper med at udforme alle aftaler omkring forløbet og følger løbende op på borgerens progression i forløbet.

* Bemærk, at der ved ordinære løntimer (også i kombination med ulønnede praktiktimer) stilles krav om, at arbejdsgiver har en lovpligtig arbejdsskadeforsikring.

Skab udvikling
med en kombination
af lønnede og uløn-
nede timer

Fordele

- Jobcentret udvælger de bedst egnede borgere til virksomheden.
- Kombinationen af praktik og løn skaber fremdrift og udvikling i forløbet til gavn for alle parter.
- Virksomheden får udvidet sit rekrutteringsgrundlag.
- Borgeren får mulighed for at bevise sit værd, modtager en anerkendelse for sin indsats og kan samtidig undgå reduktion i sine ydelser.

Eksempel

En 38-årig kvinde starter et kombinationsforløb i en kantine med en virksomhedspraktik på 8 timer pr. uge, hvor hun oplæres i at klargøre og opsætte buffet og andre praktiske opgaver. Efter 8 uger konverteres en del af praktikken til 5 ordinære timer pr. uge, hvor hun selvstændigt anretter buffet. Praktikdelen øges samtidig til 10 timer pr. uge, som nu bruges til oplæring i tilberedning af smørrebrød og kassebetjening. Efter 12 uger konverteres yderligere 3 timer til ordinære timer, hvor hun selvstændigt står for tilberedningen af hovedparten af smørrebrøddet. Efter tre måneder har kvinden således 8 lønnede timer og 7 praktiktimer i kantine, som fortsat bruges på at udvikle hendes kompetencer.



Elever under 25 år

BRUG DE FLEKSIBLE UDDANNELSESAFTALER

Hjælp en ung på vej og få samtidig en her-og-nu ressource, som dag for dag bliver en dygtigere medarbejder. Alt for mange unge er sat på stand-by og kan ikke starte eller færdiggøre deres uddannelse, fordi der mangler elevpladser. Find en aftaleform (se nederst i højre spalte), der passer virksomheden og husk, at det er muligt at få den unge i forpraktik (4 uger) uden lønudgift eller i lønnet traineeperiode (3-6 måneder), så I kan se hinanden an fagligt og socialt.

Midlertidigt løntilskud i resten af 2020

Som følge af COVID-19 kan virksomheden i resten af 2020 modtage løntilskud på:

- 90% af elevlønnen for nye ordinære uddannelsesaftaler eller restlæreaftaler, der starter fra 1. maj 2020
- 75% af elevlønnen for de elever, som allerede er ansat (gælder alle aftaletyper)
- 45% af elevlønnen for nye elever med korte uddannelsesaftaler, der starter 1. maj 2020 eller derefter. Det er et krav, at virksomheden ikke tidligere har haft en kort uddannelsesaftale med samme elev.

Hvis I allerede har en elev i en kort uddannelsesaftale, kan I vælge at indgå en restlæreaftale med eleven og dermed opnå 90 % i lønkomensation. Lønrefusion fra AUB ved skoleophold vil i andet halvår af 2020 være 20% højere end de gældende satser for skoleophold (gælder ordinære aftaler og restlæreaftaler).

Praktikplads-AUB skal skabe flere praktikpladser

Praktikplads-AUB skal sikre, at der bliver oprettet flere praktikpladser. Ordningen betyder konkret, at alle virksomheder, der i det forudgående år har indberettet fuldt ATP-bidrag for mere end én fuldtidsansat*, erhvervsuddannet medarbejder, i april måned hvert år modtager en årsopgørelse med et konkret mål for, hvor mange elever, den skal have ansat i indeværende kalenderår. Virksomheder, der ikke lever op til elevmålet, skal betale et bidrag til Praktikplads-AUB. Virksomheder, der lever op til eller overgår elevmålet, kan derimod få udbetalt en bonus på op til 25.000 kr. pr. helårselev. Virksomheden kan også få bonus på op til 5.000 kr. pr. helårselev, hvis eleven ansættes fra en fordelsuddannelse, hvor der er stort behov for arbejdskraft. Se listen med fordelsuddannelser og læs mere om ordningen på www.virk.dk/praktikplads-aub

SÅDAN GØR DU

Kontakt den lokale erhvervsskole for at blive godkendt som praktiksted. Herefter kan virksomheden indgå en uddannelsesaftale med en elev. Kontakt jobcentret, hvis virksomheden ikke selv har kontakt til en potentiel elev eller vil hjælpe unge på vej med at afklare uddannelsesvalg i en forpraktik eller en traineeperiode. Læs mere på uvm.dk, hvor uddannelsesaftalerne også kan hentes.

* Flere deltidsansatte kan udgøre en fuldtidsansat.



Fordele

Allerede om få år kommer der massiv mangel på faglært arbejdskraft. Ved at ansætte en elev investerer virksomheden i såvel den unges som sin egen fremtid.

Eksempel

Simone på 17 år har afsluttet 10. klasse, men er ikke kommet i gang med en uddannelse. Hun har lyst til at tage en erhvervsuddannelse som tandklinikassistent, men er usikker på, hvad uddannelsen går ud på, og om hun har evnerne. Hun finder derfor en tandlæge, hvor hun kan komme i forpraktik for at prøve kræfter med faget. Forpraktikken viser, at Simone har flair for arbejdet, og tandlægen indgår derfor en uddannelsesaftale med hende, så hun kan starte på grundforløbet på EUC.

De forskellige uddannelsesaftaler

Den almindelige aftale: Virksomheden ansætter og uddanner lærlingen i et fuldt uddannelsesforløb. EUX-linjen kombinerer erhvervsuddannelsen med den gymnasiale uddannelse, så eleverne både modtager svendebrev og studenterbevis, når uddannelsen afsluttes.

Kombinationsaftale: Flere virksomheder ansætter én voksentærling og varetager sammen et helt uddannelsesforløb.

Ny mesterlære: Tilgodeser praktisk orienterede voksentærlinge og har mere oplæring i virksomheden.

Kort uddannelsesaftale: Aftale, der gælder for ét år ad gangen



Voksenlærling

ELEVER OVER 25 ÅR MED ERHVERVSERFARING

Med voksenlærlingeordningen kan I oprette lærlingepladser med tilskud til personer over 25 år, der er ledige, ikke-faglærte ansatte samt ansatte med forældede uddannelser (ikke brugt i 5 år). Brug ordningen til at uddanne fremtidens arbejdskraft og få samtidig en voksen medarbejder, der ofte har en del erhvervs erfaring og er klar til et større ansvar fra første færd.

Voksenlærlinge, som kommer fra ledighed

Virksomheden kan få 45 kr. pr. time i tilskud i hele uddannelsesperioden:

- Hvis voksenlærlingen er ufaglært eller har en faglært men forældet uddannelse gives tilskuddet fra første ledighedsdag. Den ledige må ikke have været ansat i virksomheden de sidste 6 måneder med mindre personen samtidig med ansættelsen har modtaget offentlig hjælp til forsørgelse.
- Hvis den ledige har en faglært uddannelse, forudsætter tilskuddet, at den ledige har 3 måneders sammenlagt ledighed.

Voksenlærlinge, som kommer fra beskæftigelse

Virksomheden kan også få tilskud til at ansætte en ufaglært medarbejder - eller en medarbejder med forældet uddannelse (ikke brugt i 5 år) - som voksenlærling. Tilskuddet er på 30 kr. i timen, og virksomheden kan få tilskud i op til 2 år fra uddannelsens påbegyndelse. I skoleperioderne kan virksomheden få tilskud fra AUB på 5.240 kr. pr. uge. Læs mere om tilskuddet på www.virk.dk/aub. Der findes en række forskellige uddannelsesaftaler*, så I altid kan finde den aftaleform, der passer bedst. Læs mere om aftalerne på www.uvm.dk.

Brug voksenlærlinge til at nå virksomhedens Praktikplads-AUB mål

Voksenlærlinge tæller med i Praktikplads-AUB ordningen. Praktikplads-AUB ordningen belønner virksomheder, der uddanner elever (se beskrivelse af ordningen på faktaarket: Elever under 25 år), mens virksomheder, der ikke uddanner nok elever, skal betale et bidrag.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, som kan hjælpe med at finde en voksenlærling.

Kontakt den relevante erhvervsskole for at få din virksomhed godkendt som praktiksted og for at afklare, hvor lang tid den kommende voksenlærling skal være under uddannelse. Indgå en uddannelsesaftale med den pågældende.

Ansøg om tilskud til voksenlærlingens løn via selvbetjeningsløsningen på <https://vitas.bm.dk> (se også separat faktaark om Vitas). Få mere information på www.virk.dk/aub, hvor du også kan hente ansøgningskema til elevrefusion.

Løntilskud på
op til 45 kr.
pr. time.

Tilskuddet gives til lønnen
i praktikperioderne
af uddannelsen

Ekstra tilskud til voksenlærlinge fra 1. maj til 31 december 2020

Virksomheden kan ud over det almindelige løntilskud få ekstra tilskud på:

- 90% af elevlønnen for nye ordinære uddannelsesaftaler eller restlæreaftaler, der starter fra 1. maj 2020
- 75% af elevlønnen for de elever, som allerede er ansat (gælder alle elever uanset aftaletype)
- 45% af elevlønnen for nye elever med korte uddannelsesaftaler, der starter 1. maj 2020 eller derefter. Det er et krav, at virksomheden ikke tidligere har haft en kort uddannelsesaftale med samme elev.

Arbejdsgivere, der har elever i korte uddannelsesaftaler, kan vælge at indgå en restlæreaftale med eleven og dermed opnå 90% i lønkompenstation.

Lønrefusion fra AUB ved skoleophold vil i andet halvår 2020 være 20% højere for lærlinge i ordinære aftaler eller restlæreaftaler.

* Den almindelige aftale:

Virksomheden ansætter og uddanner lærlingen i et fuldt uddannelsesforløb.

Kombinationsaftale:

Flere virksomheder ansætter én voksenlærling og varetager sammen et helt uddannelsesforløb.

Ny mesterlære:

Tilgodeser praktisk orienterede voksenlærlinge og har mere oplæring i virksomheden.

Kort uddannelsesaftale:

Aftale, der gælder for ét år ad gangen.

InnoBooster

NY VEJ TIL VÆKST OG BESKÆFTIGELSE

Der er brug for flere virksomheder, der vokser og udvikler sig, så der skabes vækst og nye arbejdspladser. Med InnoBooster kan Innovationsfonden investere op til 5 mio. kr. til udgifter, der kan hjælpe med at gøre din virksomheds gode ideer til virkelighed. Investeringen skal være baseret på en nyskabende idé og føre til nye vækstmuligheder eller nye arbejdsprocesser, der forbedrer virksomhedens konkurrenceevne væsentligt. InnoBooster investerer ikke i rutinemæssige tiltag, strategiuudvikling, markedsføring, kommunikation mv.

InnoBooster kan investere i projekter på op til to års varighed hos:

- Små og mellemstore virksomheder, der enten har en omsætning på 2 mio. kr. i seneste regnskabsår, eller har tiltrukket ekstern kapital på mindst 500.000 kr.
- Iværksættere og start-up virksomheder (under 3 år gamle), som har et stærkt team til at gennemføre projektet, og allerede har lovende resultater at bygge på.


Din virksomhed søger en InnoBooster-investering ved at udarbejde og indsende en ansøgning, som præsenterer, hvad målet med innovationsforløbet er, og hvordan I vil gennemføre det. Ansøgningen består af en administrativ del (med faktuelle oplysninger og budget) og en faglig beskrivelse med information om ideen, projektet, gevinsten, teamet, faldgruberne mv. Hent alle materialer og skabeloner på innovationsfonden.dk.

Ansøgninger på mere end 500.000 kr. vil - hvis godkendt - skulle præsenteres mundtligt, og virksomheden vil i den forbindelse skulle levere supplerende information af forskellig art. Ansøgninger på under 500.000 kr. vurderes alene på baggrund af innovationsplanen. Innovationsfonden forbeholder sig dog ret til at bede om yderligere dokumentation. Innovationsfonden bestræber sig på at behandle alle ansøgninger under 500.000 kr. inden for én måned og alle ansøgninger over 500.000 kr. inden for 3 måneder. I InnoBooster medfinansierer Innovationsfonden op til 33% af virksomhedens relevante udgifter til InnoBooster-projektet. Såfremt der søges om mere end 33% i medfinansiering fra Innovationsfonden, afvises ansøgningen administrativt.

SÅDAN GØR DU

Ethvert InnoBooster-projekt starter med en rigtig god ide. Herefter skal I lave en ansøgning jf. retningslinjerne på www.innovationsfonden.dk.

Læs mere om ordningen på www.innovationsfonden.dk eller få personlig rådgivning på tlf.: 6190 5005 eller e-mail: innobooster@innofond.dk



Tilskud på
op til 5 mio. kr.
til realisering
af gode ideer

Fordele

- Øger mulighederne for vækst og beskæftigelse.
- Øger mulighederne for at skabe konkurrencefordele til virksomheden.

Eksempel

En virksomhed, der producerer bæredygtigt plastikselservice, vil gerne udvikle en kombineret bærepose og siddepude til sommerens udendørsarrangementer. Virksomheden søger derfor om tilskud til at samarbejde med en plastekspert fra universitetet, ansættelse af en produktionsingeniør samt et projekt med en gruppe designstuderende, der kan få posen til at se smart ud. Virksomheden bruger således alle tre muligheder og søger om i alt 250.000 kr. til at føre ideen ud i livet.

IGU

BRUG INTEGRATIONSGRUNDUDDANNELSEN TIL AT ANSÆTTE OG OPKVALIFICERE FLYGTNINGE

IntegrationsGrundUddannelsen* (IGU) er en mulighed for at ansætte og opkvalificere flygtninge (og familiesammenførte til flygtninge) i virksomheder. Formålet med IGU forløb er gennem praktisk erfaring, sproglig og faglig opkvalificering (fx via AMU-kurser) at give IGU-eleverne så mange kvalifikationer og kompetencer, at de kan gennemføre en erhvervsuddannelse eller blive ansat på almindelige vilkår.

IGU-forløb kan iværksættes for flygtninge og familiesammenførte, der ved starttidspunktet er fyldt 18 år, er under 40 år og har haft folkeregisteradresse i Danmark i under fem år. Forløbet varer 24 måneder, hvoraf de 20 uger - i samarbejde med virksomheden - tilrettelægges som skoleundervisning** på fuld tid. Praktikdelen skal udgøre mindst 25 timer pr. uge i gennemsnit.

I praktikdelen af forløbet aflønnes IGU-elever som udgangspunkt efter de lønsatser, der gælder for EGU-elever, alternativt efter elev-satserne for 1. og 2. år på uddannelsesområdet overenskomst. Når IGU-eleven har været ansat i seks måneder, kan private virksomheder ansøge om en bonus på 20.000 kr. hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (se nedenfor), og når IGU-eleven har været ansat i to år, kan der senest ét år efter søges yderligere 20.000 kr. i bonus.

IGU-elever betragtes som ordinært ansatte og begrænser derfor ikke virksomhedens muligheder for sideløbende at ansætte medarbejdere i job med løntilskud eller tage personer i virksomhedspraktik. Hvis virksomheden allerede har ordinært ansatte flygtninge / familiesammenførte, kan de først påbegynde IGU-forløb i virksomheden tre måneder efter ophør af den ordinære ansættelse.

SÅDAN GØR DU

Ansøg om oprettelse af IGU-forløb via selvbetjeningsløsningen på: <https://vitas.bm.dk> (se også separat faktaark om Vitas). Her udfyldes alle oplysninger om virksomheden, borgeren, stillingen, undervisningsplanen samt løn og ansættelsesvilkårene. Du kan eventuelt få hjælp hos supportten på tlf.: 7025 8925 eller via amportalen@star.dk

Ansøgning om udbetaling af bonus sker på ansøgningsportalen: https://siriportal.dk/TAS_Dashboard/Login/.

* IGU-ordningen indføres som et forsøg i perioden frem til 30. juni 2022. Forløbet kan i særlige tilfælde forlænges, hvis særlige forhold (fx graviditet eller sygdom) har medført, at det ikke har været muligt at gennemføre skoleforløbet. ** AMU- og sprogkurser, der indgår i undervisningsforløbet, er uden omkostninger for virksomheden. I undervisningsperioden modtager IGU-eleven en ydelse fra kommunen.



Ansæt og opkvalificér flygtninge i virksomheden. Bonus på op til 40.000 kr.

Fordele

- Lempeligere vilkår for stærkere virksomhedsrettet integration af nytilkomne flygtninge og familiesammenførte

Om Uddannelsen

Den praktiske del af uddannelsen skal give flygtningen:

- Viden og færdigheder i funktioner, der er relevante på arbejdsmarkedet
- Konkrete arbejds- og samarbejds erfaringer, der kan sikre varig tilknytning til arbejdsmarkedet
- Indsigt i strukturen og arbejdsforholdene på en arbejdsplads.

Skoleundervisningen skal bidrage til at give flygtningen:

- Sproglige færdigheder jf. lov om danskuddannelse for voksne udlændinge.
- Erhvervsrettede kvalifikationer og kompetencer.
- En bredere forståelse for erhvervede praktiske erfaringer og forudsætningerne for fortsat uddannelse.

EGU

PRAKTIKPLADS FOR UNGE VIA ERHVERVSGRUNDUDDANNELSEN

Ved at oprette en praktikplads for en egu-elev kan virksomheder på meget fleksible vilkår åbne døren til arbejdsmarkedet for unge under 25 år, der ikke passer ind i snævre skolerammer. Egu-elever kan have svært ved at læse, regne og skrive. Andre kan have brug for ekstra vejledning eller støtte til det sociale, men fælles for dem er, at de ønsker en praktisk uddannelse og er klar til at bruge deres hænder og kræfter på en arbejdsplads.

Selve erhvervsgrunduddannelsen varer to år, hvor eleven er i praktik 2/3 af tiden og har teoriundervisning på skolen 1/3 af tiden. Forløbet tilpasses, så det passer virksomheden bedst muligt. Praktikaftalens første tre måneder er prøvetid. I praktikperioderne betaler din virksomhed elevløn efter gældende overenskomst på området. I skoleperioderne får egu-eleven ikke løn, men skoleydelse fra kommunen.

Under hele forløbet står en egu-vejleder klar med støtte og vejledning. Ved forløbets afslutning udfylder virksomheden sammen med vejlederen et gennemførelsesbevis.

Få bonus ved ansættelse af egu-elever*

Private virksomheder, der ansætter egu-elever, har mulighed for at ansøge om bonus hos Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag. Bonus udgør 82 kr. pr. praktikdag og kan maksimalt udbetales for 485 praktikdage (maks. 40.000 kr. pr. EGU-forløb). Beløbet udbetales automatisk til virksomhedens nemkonto, når eleven har gennemført en praktikperiode.


Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb

For unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov (svære bevægelseshandicap, autisme, adhd mv.) under 25 år findes særligt tilrettelagte tre-årige uddannelsesforløb (STU) - se www.uvm.dk.

SÅDAN GØR DU

Kontakt den lokale egu-vejleder og find sammen den egu-elev, der matcher virksomheden. Herfra laver I sammen en uddannelsesplan og aftaler skole- og praktikperioder. Se Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (www.virk.dk/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag) for mere information om egu-bonusordningen.

* Bonusordningen for EGU-forløb gælder for ansættelser frem til den 30. juni 2022.



Giv plads til unge med særlige behov. Bonus på 82 kr. pr. praktikdag

Fordele

- Egu er fleksibel og lokalt skræddersyet til virksomheden.
- Virksomheden viser socialt ansvar ved at inddrage en gruppe, som ellers ofte bliver overset.

Eksempel

Katrine på 25 år er ordblind og har svært ved at følge et normalt uddannelsesforløb. Hun drømmer om at blive gartner og i samarbejde med sin egu-vejleder finder Katrine derfor et gartneri, som har brug for ekstra hænder. Gartneriet og Katrine laver en aftale om et to-årigt egu-forløb, hvor Katrine 1/3 af tiden modtager skoleundervisning, og den resterende tid er i lønnet praktik på gartneriet. Gartneriet modtager i alt 27.470 kr. i bonus for 335 praktikdage.

Fritidsjob for unge

FÅ LØST EN RÆKKE RUTINEOPGAVER OG HJÆLP EN UNG GODT PÅ VEJ

Et fritidsjob er for mange unge et vigtigt skridt på vejen til uddannelse og varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Fritidsjobbet er med til at udvikle den unge personligt og giver en vigtig opdragelse og praktisk forberedelse til arbejdslivet - og til valg af uddannelse.

For virksomheden giver oprettelsen af et fritidsjob mulighed for at hjælpe en ung godt på vej og samtidig få løst en række rutineopgaver, som det ellers er svært at få tid eller økonomi til. Det kan fx handle om indkøb, posthåndtering, oprydning, rengøring, lagerarbejde mv. Der gælder særlige regler for unges vilkår og arbejdsmiljø (specielt i forhold til maskiner, kemikalier, løft etc.) - læs mere på www.jobpatruljen.dk.


De fleste unge får deres første job via netværk, men mange unge har ikke et netværk, der kan hjælpe dem på vej.

Mange af de unge uden netværk har gennem jobcentret og ungevejledningen fået et introforløb til arbejdsmarkedsforhold, herunder løn, skattekort, ferieregler, ansættelseskontrakter samt en generel viden om, hvordan de skal forholde sig ved sygdom, brug af mobil, påklædning og adfærd.

De unge er klar til at tage fat, vokse med opgaven og selv tjene til dagen og vejen.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om muligheder for at ansætte unge i fritidsjob. På www.jobpatruljen.dk findes detaljeret information om vilkår og regler for fritidsjobbere.



Første skridt
på vejen

Fordele

- Virksomheden støtter unges adgang til arbejdsmarkedet og får samtidig løst en række konkrete opgaver.
- Unge, der har haft fritidsjob, gennemfører i langt større grad en uddannelse, end unge, der aldrig har haft et fritidsjob. Fritidsjob forebygger således den fremtidige mangel på uddannet arbejdskraft.

Eksempel

Frederik på 16 år har altid været glad for biler og søger derfor fritidsjob hos alle de lokale bilforhandlere i området, hvor han bor. En forhandler falder for Frederiks gå-på-mod og tilbyder ham et fritidsjob med at klargøre biler, gøre rent på værkstedet og i udstillingen, købe ind til frokoststuen og sørge for opfyldning af drikkeautomater. Jobbet giver Frederik indsigt i detailhandel og giver ham blod på tanden til at gå i gang med salgsassistent-uddannelsen på den lokale erhvervsskole.

Mentorordning

STYRKER LEDIGES MULIGHEDER FOR AT FÅ ELLER FASTHOLDE JOB

Mentorordningen kan anvendes til alle, der har behov for en mentor for at opnå eller fastholde beskæftigelse eller en beskæftigelsesfremmende aktivitet. Jobcentret kan bevilge mentorstøtte til såvel ledige, sygemeldte, revalidender samt til personer under uddannelse, i virksomhedspraktik, løntilskudsjob, fleksjob og ordinære ansættelser, når blot behovet for mentoren er afgørende.

En mentor er typisk en erfaren medarbejder i virksomheden eller en ekstern person, der sørger for introduktion og oplæring (ud over den introduktion, som virksomheden forventes at give) samt hjælper med at overkomme andre barrierer, der kan gøre det vanskeligt at fastholde eller få job.

Støtte til en mentorfunktion bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af den medarbejder, der varetager mentorfunktionen, eller honorar til den eksterne konsulent.

Det vurderes individuelt, hvor mange timer medarbejderen skal frikøbes til mentorfunktionen. For at forbedre en medarbejders mulighed for at varetage mentorfunktionen, kan der bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for mentorordning. Ansøgning om mentorordning sker i samarbejde med jobcentret gennem den digitale løsning: [Vitas.bm.dk](https://vitas.bm.dk) (se også faktaarket om Vitas).



Personlig støtte ved job og uddannelse

Fordele

- Bedre introduktion og oplæring til arbejdet og dermed større chance for en succesfuld ansættelse.
- Virksomheden har ingen udgift i forbindelse med oprettelse af mentorordning.

Eksempel

En 49-årig mekaniker har på grund af depression været uden job i en årrække. Han ønsker at komme i fast beskæftigelse og kontakter på opfordring af jobcentret et lokalt autoværksted. Manden bliver tilbudt et fast arbejde. For at sikre en god introduktion frikøbes en medarbejder et antal aftalte timer i en periode til at hjælpe mekanikeren med at falde til på autoværkstedet.

Opkvalificeringsjob

FÅ TILSKUD TIL AT SKRÆDDERSY NYE MEDARBEJDERES KOMPETENCER

Din virksomhed kan søge om tilskud til at opkvalificere nye medarbejdere, som ansættes fra ledighed i ordinære stillinger. Der kan søges om tilskud til alle former for kortere opkvalificeringsforløb, og det kan både være med til at udvide ansøgerfeltet og give mulighed for at målrette opkvalificeringen til virksomhedens konkrete behov.

Jobcentret betaler for opkvalificeringen (kurser mv.), mens virksomheden betaler løn til den nyansatte. I nogle tilfælde har virksomheden mulighed for at få VEU-godtgørelse. Det er en betingelse for at give tilskuddet, at opkvalificeringen ligger ud over den oplæring, som virksomheden forudsættes at give, f.eks. i form af oplæring i arbejdsfunktioner eller arbejdsredskaber, der er særlige for den pågældende virksomhed. Der skal fremlægges dokumentation for det ansøgte tilskud til opkvalificering, og virksomheden skal ansøge om tilskuddet, før udgiften har været afholdt (typisk i forbindelse med medarbejderens tiltræden).

Ordnningen omfatter ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere med længerevarende ledighed, samt uddannelseshjælpsmodtagere og andre særlige grupper.

Opkvalificering via mangelpuljen* inden ansættelsens start

Via mangelpuljen kan virksomheden uden udgift opkvalificere nye medarbejdere til konkrete jobfunktioner - helt op til tre måneder før ansættelsens start. Typisk anvender virksomheder muligheden, hvis der er specifikke krav til medarbejderens certifikater eller kursusbeviser. Det kan fx være it-krav til lagermedarbejdere, sikkerhedskurser eller certifikater til håndværkere, hygiejnekurser til kantinepersonalet eller særlige kørekort til chauffører. Det gør det meget lettere at finde nye medarbejdere, og virksomheden skal ikke bruge kostbar tid på oplæring. Det hele kræver blot, at ansættelsen sker inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft - samt at medarbejderen bliver ansat efter opkvalificeringen.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør nærmere om de fleksible muligheder for opkvalificering af ledige ved ansættelse i ordinære job.

* Puljen løber frem til udgangen af 2020 og gælder for alle grupper af ledige med en forudgående ledighed på minimum 3 måneder.



Fordele

- Mulighed for at målrette opkvalificering af nye medarbejdere til virksomhedens konkrete behov.
- Springbræt for ledige med længerevarende ledighed til arbejdsmarkedet.

Eksempel

Et revisionsfirma har brug for en pålidelig og stabil bogholder og ansætter derfor en lidt ældre kvinde, som tidligere har arbejdet i en økonomiafdeling. Kvinden har dog været ledig i ca. 18 måneder, så for at komme ajour med udviklingen søger virksomheden om et fire ugers bogføringskursus til kvinden. Jobcentret dækker kursusudgifterne, og virksomheden betaler almindelig løn, mens kvinden er på kursus. Efter en måned er hun klar til at indgå på lige fod med de andre bogholdere i firmaet.

Job med løntilskud

UDVID MULIGHEDERNE FOR AT FINDE OG FORME NYE MEDARBEJDERE

Job med løntilskud giver virksomheder mulighed for at ansætte en potentiel ny medarbejder på arbejdspladsen med tilskud. Løntilskuddet kan normalt vare op til 6 måneder i private virksomheder og op til 4 måneder i offentlige virksomheder¹. Herefter kan ansættelsen fortsætte uden tilskud.

Virksomheder kan kun modtage løntilskud til en ny medarbejder, der forudgående har haft en periode med minimum 6 måneders ledighed. Kravet om 6 måneders ledighed bortfalder dog, hvis den ledige ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt niveau eller højere, er over 50 år eller enlig forsørger.

Virksomheden udbetaler som minimum overenskomstmæssig løn inden for det pågældende ansættelsesområde og modtager herefter et løntilskud på 50% af lønnen dog maks. 81,27 kr. pr. arbejdstime (2020 sats). For offentlige virksomheder er satsen 118,04 kr. pr. arbejdstime.

Løntilskudsansatte må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og virksomheden skal både opfylde et merbeskæftigelseskrav² og et forholdstalskrav³. Bruttostøtteintensiteten⁴ må ikke overstige 50%, og ledige kan ikke komme i løntilskud i den virksomhed, de senest har været ansat i, eller i virksomheder, der er ejet af deres ægtefælle. Der findes også løntilskudsordninger for nyuddannede med handicap og førtidspensionister – se separate faktaark.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse med løntilskud. Ansøgning om løntilskud sker direkte via selvbetjeningsløsningen på: Vitas.bm.dk (se også separat faktaark om Vitas).

1) For ledige, der er længere væk fra arbejdsmarkedet, kan varigheden af løntilskud forlænges med 6 måneder.
 2) Ved merbeskæftigelse forstås en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren (gns. for de sidste 12 måneder).
 3) Antallet af personer i løntilskud kan maksimalt udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har mellem 0 og 50 ansatte (dog altid 1 person). Herudover kan der ansættes 1 person med løntilskud for hver 10 ordinært ansatte. Opgørelsen af ansatte og personer i støttet beskæftigelse opgøres altid i fuldtidspersoner. Fx kan en virksomhed med 12 halvtidsansatte medarbejdere således have 1 person i løntilskud på fuld tid eller 2 personer i løntilskud på halv tid. 4) Bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere må over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 50% pct. Hvis det sker, er arbejdsgiver forpligtet til at tilbagebetale et evt. overstigende beløb. Hvis arbejdsgiveren – ud over løntilskuddet – modtager anden offentligt støtte i tilknytning til ansættelsen, skal denne støtte medtages ved beregning af støtteintensiteten (dog ikke støtte til hjælpemidler, personlig assistance eller mentor efter LAB eller BAB). Beregning af bruttostøtteintensitet foretages ved at gange det samlede løntilskud og anden støtte for hele perioden med 100 og herefter dividere med de samlede lønomsætninger for hele perioden. Fx (tilskud på 81,27 kr. pr. time x 160,33 timer pr. måned x 3 måneder x 100) divideret med (23.500 kr. løn pr. mdr. x 3 mdr.) = 55,45% bruttostøtteintensitet. I dette tilfælde vil arbejdsgiver således blive mødt med et mindre tilbagebetalingskrav.



Fordele

- Giver virksomheden mulighed for at danne sig et indtryk af den pågældende medarbejder – både fagligt og socialt.
- For jobsøgere giver ordningen mulighed for at genopfriske faglige kvalifikationer, anvende ny erhvervede kompetencer eller blot vænne sig til det at være på en arbejdsplads. Der er også mulighed for at blive optrænet til et helt nyt arbejdsområde.
- Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den ledige. Jobcentret følger løbende op på løntilskuddet.

Eksempel

En 34-årig kvinde er blevet ledig efter en årrække som ufraglært produktionsmedarbejder. Hun interesserer sig meget for helse og naturmedicin. Jobcentret finder en ledig stilling som butiksassistent i den lokale helseforretning. Stillingen kræver imidlertid en del oplæring og produktkendskab. Der oprettes derfor løntilskud i oplæringsperioden. Efter tre måneder ansættes kvinden på normale vilkår.

Job med løntilskud til førtidspensionister

MOTIVEREDE MEDARBEJDERE PÅ FORDELAGTIGE VILKÅR

Det er muligt at ansætte en førtidspensionist med løntilskud i en individuelt aftalt periode. Løn- og arbejdsvilkår samt arbejdstid aftales mellem arbejdsgiveren, førtidspensionisten og den faglige organisation. Virksomheden udbetaler lønnen og modtager herefter et løntilskud, der fastsættes ud fra den enkeltes evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet.

Som udgangspunkt er løntilskuddet på 29,13 kr. pr. time¹, men kan i særlige tilfælde være op til 51,01 kr. pr. time (2020 satser).


Løntilskudsansatte må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og der skal være et rimeligt forhold² imellem antallet af fastansatte og personer ansat i løntilskud eller virksomhedspraktik. Man kan ikke komme i løntilskud i den virksomhed, man senest har været ansat i, eller i virksomheder, der fx er ejet af ens ægtefælle.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse af førtidspensionister med løntilskud. På jobnet.dk's cv-bank kan du under "detaljeret søgning/ansættelsesvilkår" søge specifikt efter medarbejdere, der ønsker et job på særlige vilkår. Ansøgning om løntilskud til førtidspensionister sker direkte via selvbetjeningsløsningen på: Vitas.bm.dk (se også separat faktaark om Vitas).

1) Bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere må over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 75%. Hvis det sker, er arbejdsgiver forpligtet til at tilbagebetale et evt. overstigende beløb. Hvis arbejdsgiveren – ud over løntilskuddet – modtager anden offentligt støtte i tilknytning til ansættelsen, skal denne støtte medtages ved beregning af støtteintensiteten (dog ikke støtte til hjælpemidler, personlig assistance eller mentor efter LAB eller BAB). Beregning af bruttostøtteintensitet foretages ved at gange det samlede løntilskud og anden støtte for hele perioden med 100 og herefter dividere med de samlede lønomkostninger for hele perioden. Fx (tilskud på 29,13 kr. pr. time x 160,33 timer pr. måned x 3 måneder x 100) divideret med (20.500 kr. løn pr. mdr. x 3 mdr.) = 22,78% bruttostøtteintensitet. I dette tilfælde er arbejdsgiver således inden for grænsen på 75%.

2) Antallet af personer i løntilskud eller virksomhedspraktik kan maksimalt udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har mellem 0 og 50 ansatte (dog altid 1 person). Herudover kan der ansættes 1 person for hver 10 ordinært ansatte.



Tilskud på
29,13 kr.
pr. time

Fordele

- Giver førtidspensionister mulighed for at bevare et aktivt arbejdsliv.
- Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den ledige. Jobcentret yder støtte og vejledning og følger løbende op på løntilskudsjobbet.

Eksempel

En 42-årig håndværker kommer ud for en alvorlig arbejdsulykke og tilkendes førtidspension. En virksomhed i håndværkerens netværk vil dog gerne have ham som deltidsmedarbejder på opgaver, der ikke er fysisk krævende. Virksomheden indgår derfor en aftale med jobcentret om job med løntilskud for førtidspensionist som betyder, at der bliver udbetalt løntilskud til virksomheden for de timer, hvor håndværkeren er ansat.

Job med løntilskud til nyuddannede med handicap

TILBYD ET AKTIVT ARBEJDSLIV OG FÅ LØST VIGTIGE OPGAVER

For at lette adgangen til arbejdsmarkedet for nyuddannede med handicap er det nu muligt at starte ansættelsen med løntilskud. Det er dog et krav, at ansættelse sker i en normal jobfunktion på en almindelig arbejdsplads.

Ordningen omfatter nyuddannede med en uddannelse på mindst 18 måneders varighed, som mangler konkret erhvervs erfaring indenfor uddannelsesområdet. Derudover skal den handicappede starte i jobbet senest to år efter, at uddannelsen er afsluttet.

Når den handicappede ansættes, udbetaler virksomheden som hovedregel overenskomstmæssig løn inden for det pågældende ansættelsesområde og modtager herefter et løntilskud på op til 157,10 kr. pr. time* (2020 sats) i op til ét år.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse af nyuddannede med handicap i job med løntilskud.

Du kan også læse mere på www.star.dk/handicap

Ansøgning om løntilskud til nyuddannede med handicap sker direkte via selvbetjeningsløsningen på: Vitas.bm.dk (se også separat faktaark om Vitas).

* Bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere må over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 75%. Hvis det sker, er arbejdsgiver forpligtet til at tilbagebetale et evt. overstigende beløb. Hvis arbejdsgiveren – ud over løntilskuddet – modtager anden offentligt støtte i tilknytning til ansættelsen, skal denne støtte medtages ved beregning af støtteintensiteten (dog ikke støtte til hjælpemidler, personlig assistance eller mentor efter LAB eller BAB). Beregning af bruttostøtteintensitet foretages ved at gange det samlede løntilskud og anden støtte for hele perioden med 100 og herefter dividere med de samlede lønomkostninger for hele perioden. Fx (tilskud på 154,02 kr. pr. time x 160,33 timer pr. måned x 3 måneder x 100) divideret med (28.500 kr. løn pr. mdr. x 3 mdr.) = 86,64% bruttostøtteintensitet. I dette tilfælde vil arbejdsgiver således blive mødt med et tilbagebetalingskrav.

Løntilskud på
op til 157,10 kr.
pr. time*

Fordele

- Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den handicappede.
- Jobcentret yder støtte og vejledning og følger løbende op på løntilskudsjobbet.

Eksempel

En 24-årig døv kvinde tager en uddannelse som multimediedesigner på en teknisk skole. Efter kvinden har bestået sin eksamen, søger hun flere job, og med løntilskudsordningen i baghånden er det nemmere for kvinden at komme i betragtning til de forskellige stillinger. Et lokalt reklamebureau ansætter kvinden med løntilskud i et job som webredaktør.



Socialt frikort

LAD DE MEST UDSATTE BORGERE BIDRAGE I VIRKSOMHEDEN

Socialt frikort giver de mest udsatte borgere mulighed for at tjene op til 20.000 kr. skattefrit pr. kalenderår ved ordinært og udstøttet arbejde i private og offentlige virksomheder. Indtægten fradrages ikke i borgerens forsørgelsesydelse som fx kontanthjælp eller førtidspension eller andre indkomstafhængige offentlige ydelser som fx boligsikring.

Med det sociale frikort får de mest udsatte borgere således en bedre mulighed for at deltage i arbejdslivet og opleve værdi i hverdagen. Samtidig får virksomheden en oplagt mulighed for at tage et socialt ansvar og få løst konkrete opgaver, som fx serviceopgaver, pakke- og lagerarbejde, rengøring og oprydning, mindre håndværksopgaver, kørsel, kantinearbejde eller kundebetjening mv.

For at få udstedt et socialt frikort er det en forudsætning, at borgeren har særlige sociale problemer eller psykiske vanskeligheder. Derudover er det et krav, at borgeren hverken har været under uddannelse eller har haft arbejdsindkomst over 10.000 kr. inden for det seneste år.

Virksomheder, der ansætter en person med socialt frikort, skal leve op til de samme lovkrav som ved ansættelse af en person, som ikke er en del af ordningen, herunder også arbejdsmiljølovgivningen og arbejdsskadelovgivningen.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis virksomheden har opgaver, der med fordel kunne løses af en borger med socialt frikort. Så hjælper jobcentret med at finde den rette kandidat og med vejledning til at registrere lønnen i det særlige It-system, der følger med ordningen. Kontakt også jobcentret, hvis virksomheden selv har fundet den rette kandidat, så I sikrer, at krav og procedurer er på plads inden opstart. Du kan også læse mere på www.socialstyrelsen.dk/socialtfrikort

Nu kan de mest udsatte borgere tjene op til 20.000 kr. skattefrit om året.

Fordele

- Giver de mest udsatte borgere mulighed for at bidrage på arbejdsmarkedet og samtidig få en økonomisk gevinst.
- Gør det lettere for virksomheder at tage et socialt ansvar og samtidig få løst konkrete opgaver.
- Gør det nemt og fleksibelt for virksomheder at ansætte på opgavebasis.

Eksempel

En 29-årig mand har på grund af misbrugsproblemer været ledig i mere end fem år. Manden har en række mislykkede arbejdsforhold bag sig, men da en af de lokale bilforhandlere skal udvide og mangler hænder, får manden mod på at tilbyde sin hjælp og bruge sit sociale frikort. Bilforhandleren kontakter jobcentret for at få formalia på plads, og manden starter på nedsat tid med at gå til hånd på værkstedet, hvor han rydder op og lægger reservedele på plads. Det viser sig hurtigt, at manden er glad for jobbet, og at forhandleren er glad for hans indsats. Derfor får manden med støtte fra kollegerne gradvist mere ansvar for klargøringen og opstillingen af bilerne på pladsen. Da manden efter et par måneder har brugt sit sociale frikort, fortsætter han med at arbejde tre til fire dage om ugen på normale vilkår, og han kan dermed helt frigøre sig fra sin offentlige forsørgelse.

Tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende

BEHOLD DIN VIRKSOMHED PÅ TRODS AF NEDSAT ARBEJDSSEVNE

Hvis du driver selvstændig virksomhed, kan du søge om tilskud, hvis du har en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne i forhold til arbejdet i virksomheden. Derudover er det et krav, at du skal:


- udnytte din arbejdsevne fuldt ud i virksomheden,
- drive virksomheden som hovedbeskæftigelse her i landet i hele tilskudsperioden,
- være under folkepensionsalderen,
- have drevet den selvstændige virksomhed i mindst 30 timer om ugen i mindst 12 måneder indenfor de seneste 24 måneder,
- ikke modtage førtidspension, støtte til selvstændig virksomhed jf. § 65 i lov om aktiv socialpolitik, delpension, efterløn eller fleksydelse.

Tilskuddet skal primært anvendes til at kompensere for den ekstra udgift, du har ved at udføre de opgaver, du ikke selv kan klare, eller til at kompensere for den indtægtsnedgang, som din nedsatte arbejdsevne måtte være skyld i. Tilskuddet udgør et grundbeløb på 143.889 kr. pr. år, som nedsættes med 30% af en beregnet årsindtægt* i virksomheden og af anden arbejdsindkomst i beregningsperioden.

SÅDAN GØR DU

Forud for en tilkendelse af tilskud skal kommunen forelægge din sag for rehabiliteringsteamet. I fald rehabiliteringsteamet godkender indstillingen, kan kommunen herefter tilkende dig tilskud i op til fem år ad gangen. Herefter kan tilskuddet fornys ved at kommunen revurderer din sag inden udløbet af den femårige periode. Kontakt jobcentret og hør mere om dine muligheder for tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende.

* Årsindtægten opgøres på grundlag af din virksomheds skattemæssige overskud/underskud før renter og andre finansielle poster. Kommunen udbetaler månedligt 1/12 af tilskuddet direkte til dig uden om virksomhedens regnskab. For ægtefæller, der driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse, udgør beregningsgrundlaget for hver af ægtefællerne 50% af den samlede årsindtægt.



Få kompensation
til at udligne
din nedgang i
indtægter

Fordele

- Giver selvstændige bedre muligheder for at drive virksomhed på trods af nedsat arbejdsevne.
- Styrker beskæftigelsen i et bredt perspektiv, da virksomhedens ansatte får flere muligheder for at beholde deres job.

Eksempel

En 52-årig arkitekt kommer til skade med sin arm og kan herefter ikke lænere lave tegninger på sin PC. Arkitekten har imidlertid et stort kundegrundlag og er en dygtig rådgiver og byggeleder, så efter godkendelse af tilskuddet hos kommunen kan arkitekten bruge midlerne til at hyre eksternt bistand til den konkrete udførelse af tegneopgaverne.

Jobordning for veteraner

NYE MULIGHEDER FOR FYSISK ELLER PSYKISK SKADEDE VETERANER

Jobordningen giver de veteraner, som står på kanten af arbejdsmarkedet, bedre mulighed for at få et aktivt arbejdsliv. Jobordningen kan således give fortrinsret til offentlige stillinger samt mulighed for, at arbejdsgiver kan søge en jobpræmie* på 50.000 kr. efter 26 ugers uafbrudt ansættelse med et gennemsnitligt timetal på minimum 15 timer pr. uge.

Ordnningen omfatter veteraner, som har været udsendt i mindst én international mission under Forsvarsministeriets eller Justitsministeriets område. Veteranen skal samtidig i særlig grad have vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader, som veteranen har pådraget sig i forbindelse med udsendelsen. Før en arbejdsgiver kan give en veteran fortrinsret til en stilling, og for at arbejdsgiver kan opnå udbetaling af jobpræmie, skal Veteracentret senest ved indgåelse af ansættelsesaftalen bekræfte, at veteranen er omfattet af lovens målgruppe.

SÅDAN GØR DU

Hvis I ønsker at give en veteran fortrinsret til en stilling / ønsker mulighed for at søge om udbetaling af jobpræmie, skal I bruge en bekræftelse på, at veteranen er omfattet af målgruppen.

Hent formularen på: <http://veteran.forsvaret.dk/hjalpdig/veteraner/karriere/Pages/Jobordningtilveteraner.aspx> og send den udfyldt til Veteracentret på mailadressen: VETC-KTP-JOBORDNING@mil.dk

Hvis I har spørgsmål til jobordningen for veteraner eller ønsker hjælp til formularen, kan I kontakte Veteracentret via samme mailadresse eller på tlf.: 7216 3205. Læs mere på: veteran.forsvaret.dk

* Jobpræmien kan ikke søges af statslige arbejdsgivere. Arbejdsgiver kan tidligst ansøge om udbetaling af jobpræmien efter 26 ugers ansættelse, og ansøgningen skal ske senest 26 uger efter, at de 26 ugers ansættelse er gennemført.



Fortrinsret
og jobpræmie*
på 50.000 kr.
efter 26 ugers
ansættelse

Fordele

- Giver veteraner nye muligheder for et aktivt arbejdsliv.
- Stor menneskelig såvel som samfundsøkonomisk gevinst.

Eksempel

Hjemvendt fra en længevarende international mission i Afghanistan oplever en 29-årig konstabel vedvarende symptomer på PTSD (post traumatisk stress disorder), som gør det vanskeligt for ham at fungere på normale arbejds-vilkår. En lokal produktionsvirksomhed tilbyder ham derfor en stilling, hvor han kan kombinere lager- og kontorarbejde og dosere de situationer, som gør ham ængstelig og forøger hans alarmberedskab. Efter 26 ugers ansættelse, hvor arbejdstiden gradvist er øget fra 15 til 25 timer pr. uge, ansøger og modtager virksomheden en jobpræmie på 50.000 kr., og konstablen fortsætter i en permanent deltidsstilling på 25 timer pr. uge.

Virksomhedsrevalidering

HJÆLP MED AT OPTRÆNE OG OMSKOLE LEDIGE ELLER ALLEREDE ANSATTE MED BEGRÆNSNINGER I ARBEJDSVEVNET

Virksomhedsrevalidering er samlede uddannelses- eller optræningsforløb i en virksomhed, som kan iværksættes for personer med begrænsninger i arbejdsevnen, så de kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet på normale vilkår.


Typisk går virksomhedsrevalideringen (som fastsættes i personens Min Plan på Jobnet) ud på at optræne eller genoptræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer, så personen igen kan opnå ordinær beskæftigelse - ofte i et nyt fag, hvor personens begrænsninger ikke spiller en afgørende rolle for varetagelsen af arbejdet.

Virksomhedsrevalidering skal så vidt muligt rette sig mod områder med mangel på arbejdskraft, og varigheden aftales individuelt. Revalideringen skal dog som udgangspunkt gennemføres på så kort tid som muligt, og revalidenden kan maksimalt modtage revalideringsydelse i fem år.

Virksomhedsrevalidering kombineres ofte af flere typer af ordninger som fx virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud og elev- og lærlingeforløb. Læs mere på de aktuelle faktaark eller hør mere i jobcentret.

SÅDAN GØR DU

Se hvilke områder, der mangler arbejdskraft på:
www.arbejdsmarkedsbalancen.dk og kontakt jobcentret for mere information om mulighederne for virksomhedsrevalidering.



Tilbyd en
praksisnær
omskoling

Fordele

- Giver personer med begrænsninger i arbejdsevnen mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet på normale vilkår.
- Kan både benyttes til at optræne ledige og allerede ansatte med begrænsninger i arbejdsevnen til nye funktioner.
- Jobcentret yder støtte og vejledning gennem hele forløbet.

Eksempel

En 34-årig gulvlægger får ødelagt sine knæ og må opgive sit arbejde efter længere tids sygemelding. Og han kan heller ikke stille sig til rådighed for andet arbejde. I samarbejde med jobcentret udarbejder gulvlæggeren en jobplan, som via en virksomhedsrevalidering skal omskole gulvlæggeren til byggetekniker. Via sit netværk finder gulvlæggeren en entreprenørvirksomhed, som tilbyder en indledende afklarende praktik og efterfølgende indgår aftale om et samlet uddannelses- og optræningsforløb.

Seniorjob i kommunen

BRUG LEDIGE SENIORER TIL VIGTIGE KOMMUNALE OPGAVER

En kommunal virksomhed kan ansætte en person, der er bosiddende i kommunen og skal på efterløn inden for 5 år fra det tidspunkt, hvor dagpengereetten udløber, i et seniorjob.

Bopælskommunen fastsætter seniorjobbets indhold og omfang efter samtale med ansøgeren og under hensyn til vedkommendes kvalifikationer og interesser. Løn- og arbejdsvilkår følger gældende overenskomst på området eller for tilsvarende arbejde.


Kommunen modtager et årligt tilskud til ansættelsen, og det er et krav, at ansættelsen medfører en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den kommunale virksomhed.

Personen skal være forsikret medlem af en a-kasse og skal kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når medlemmet når efterlønsalderen. Personen skal under ansættelse i seniorjob fortsat stå til rådighed for ordinært arbejde. Ansættelsen i seniorjob ophører* senest den dato, hvor personen kan gå på efterløn.

SÅDAN GØR DU

Kontakt kommunens personaleafdeling og hør mere om mulighederne for ansættelse i seniorjob. Ansøgning om ansættelse i seniorjob skal sendes til ansøgerens bopælskommune tidligst tre måneder før og skal være modtaget senest to måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber. I ansøgningen skal vedlægges dokumentation fra A-kassen om, hvornår personen har ret til efterløn, samt hvornår dagpengeperioden udløber.

* Ansættelsen kan også ophøre tidligere, hvis personen får ordinært arbejde, afslår tilbud om ordinært arbejde, ikke opretholder betingelserne for at kunne gå på efterløn eller bliver afskediget på grund af almindelig mistilholdelse af ansættelsesaftalen.



Få en erfaren
medarbejder med
tilskud

Fordele

Virksomheden får en erfaren medarbejder tilknyttet på økonomisk fordelagtige vilkår.

Eksempel

En 60-årig bogholder har mistet sit job, da hans arbejdsplads har været nødt til at skære ned. Bogholderen har igennem en længere periode uden held forsøgt at finde et nyt lignende job. Da han har mistet sin dagpengeret og er berettiget til efterløn om fire år, har han ret til et seniorjob i sin bopælskommune. Kommunen tilbyder bogholderen ansættelse i kommunen, så han dermed kan fortsætte sit aktive arbejdsliv og optjene anciennitet til sin efterlønsordning.

Seniorpræmie

SKATTEFRI PRÆMIE VED FORTSAT ARBEJDE EFTER PENSIONSALDEREN

Alle medarbejdere og selvstændige har ret til seniorpræmie, hvis de er født efter 1. januar 1954* og opfylder beskæftigelseskravet på mindst 1.560 timer** pr. år / 30 timer pr. uge i de første 12/24 måneder efter folkepensionsalderen. Beskæftigelseskravet kan opfyldes ved hjælp af:

- Løntimer (herunder også ukontrollabel arbejdstid omregnet*** til timer), som i optjeningsperioden er registreret i indkomstregistret.
- Timer som følge af omregning*** af B-indkomst (der betales arbejdsmarkedsbidrag af), og som ikke indgår i opgørelsen af en selvstændig virksomheds overskud eller underskud.
- Timer som følge af omregning*** af det skattemæssige overskud før renter og andre finansielle poster af selvstændig virksomhed og A-indkomst udbetalt til ejeren af et selskab, hvor ejeren har afgørende indflydelse.

Den første præmie udgør et skattefrit engangsbeløb på 42.840 kr., der udbetales, når de 12 måneders ekstra arbejde er leveret. Den anden seniorpræmie udgør et engangsbeløb på 25.500 kr., der udbetales, når der i perioden fra den 13-24 måned efter tidspunktet for opnåelse af folkepensionsalderen er leveret yderligere mindst 1.560 løntimer.

Præmien medfører ikke fradrag i ydelser efter anden lovgivning (fx pensionstillæg, boligydelse og ældrecheck og heller ikke i en ægtefælles ydelser) og reguleres årligt med satsreguleringsprocenten.

SÅDAN GØR DU

Lønmodtagere får automatisk pengene udbetalt, hvis betingelserne er opfyldt. Selvstændige skal ansøge om præmien og vil i den forbindelse skulle fremlægge forskellige regnskabsoplysninger.

Det er Udbetaling Danmark, der administrerer seniorpræmieordningen.

Kongens Vænge 8 · 3400 Hillerød · Telefon: 7011 1213

Du kan læse mere om Udbetaling Danmarks selvbetjeningsløsninger på:

www.borger.dk/Om-borger-dk/udbetaling-danmark

* Personer, der er født før 1. januar 1954, kan ikke optjene seniorpræmie, selv om de fortsat er i arbejde og opfylder beskæftigelseskravet. Da folkepensionsalderen er 65,5 år, kan en person, der fx er født 5. januar 1954, optjene seniorpræmie fra 1. august 2019. ** Beskæftigelseskravet udgør 1.040 løntimer for personer, hvis perioden fra og med den 1. marts 2020 til og med den 30. juni 2020 indgår i personens 12-måneders optjeningsperiode *** Omregningssatsen er 247,53 kr. pr. time i 2020.



Fordele

- Øger udbuddet af erfarne medarbejdere på arbejdsmarkedet
- Tilskynder selvstændige til at fortsætte driften lidt længere til gavn for dem selv såvel som for samfundsøkonomien

Eksempel

En ingeniør, der er født i februar 1954, vælger at blive på sin arbejdsplads og færdiggøre et stort projekt, efter hun er nået folkepensionsalderen. I perioden fra 1. september 2019 til 30. august 2020 arbejder hun således, hvad der svarer til 32 timer pr. uge eller samlet set 1.664 timer på de 12 måneder.

Hendes arbejdsgiver undgår omkostningerne ved at skulle introducere en ny medarbejder til projektet, og kvinden modtager automatisk 42.840 kr. skattefrit efter de 12 måneders ekstra arbejde.

Fleksjob

FLEKSIBEL ARBEJDSKRAFT TIL ALLE DE MINDRE OPGAVER

Med fleksjobordningen er det muligt at ansætte personer, selv om de kun kan arbejde få timer om ugen. Det giver virksomheden mulighed for at få løst mindre opgaver, som det ellers kan være svært at finde medarbejdere til. Virksomheden udbetaler kun løn for den arbejdsindsats, som den fleksjobansatte reelt yder. Derudover får den fleksjobansatte et tilskud fra kommunen.

Ved sygdom ydes sygedagpengerefusion fra første fraværsdag*, og der kan ydes tilskud til særlige arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance. Flexjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder og kan tilbydes personer, der har en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen i forhold til ethvert erhverv. Flexjob bevilges som udgangspunkt i op til fem år ad gangen**.

Fastholdelse af allerede ansatte via fleksjob

Hvis virksomheden ønsker at fastholde en allerede ansat med fleksjobordningen, skal den ansatte have været ansat på arbejdspladsen efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder (med en skriftlig aftale), inden der kan tages stilling til/oprettes et fleksjob***. Se også faktaarket om Fastholdelsesfleksjob.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør om mulighederne for etablering af fleksjob.

Anmodning om oprettelse af fleksjob sker direkte via selvbetjeningsløsningen på: vitas.bm.dk (se også faktaarket om Vitas).


Du kan læse mere om fleksjobordningen på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-ved-sygdom-nedslidning-mv/fleksjob/>

På www.jobnet.dk er det muligt at annoncere direkte efter fleksjobbere.

* Der er ingen arbejdsgiverperiode (normalt 30 dage) for personer ansat i fleksjob, men medarbejderen skal opfylde øvrige betingelser for ret til sygedagpenge, for at arbejdsgiver kan få refusion fra første fraværsdag.

** Når de op til fem år er gået, skal kommunen vurdere, om medarbejderen fortsat har ret til et fleksjob. Personer over 40 år kan efter det første fleksjob få bevilliget et permanent fleksjob. Det gælder, hvis kommunen vurderer, at borgeren aldrig bliver i stand til at kunne varetage et almindeligt arbejde på ordinære vilkår.

*** Ved fastholdelsesfleksjob skal det skriftligt kunne dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler/på særlige vilkår. Der kan ses bort fra reglen om 12 måneders ansættelse under de sociale kapitler/særlige vilkår, hvis der er tale om akut opstået sygdom eller ulykke, eller hvis medarbejderen har mindre end seks år til folkepensionsalderen.



Helt ned til få timer pr. uge. Betal kun for de effektive arbejdstimer

Fordele

- Virksomheden betaler kun for den reelle arbejdstid - de effektive arbejdstimer.
- Virksomheden udviser et socialt ansvar og styrker sit omdømme.
- Virksomheden har ikke mere administrativt arbejde med fleksjobbere end med øvrige medarbejdere.

Eksempel

En 47-årig automekaniker bliver på grund af en omfattende ryglidelse samt depression sygemeldt fra sit arbejde. Efter længere tids sygemelding ønsker han at genoptage arbejdet, men det kan ikke lade sig gøre på grund af ryggen. Han bliver herefter arbejdsprøvet i forskellige arbejdsfunktioner og i nye brancher, men hans arbejdsevne er varigt begrænset, og han bliver derfor indstillet til et fleksjob. I samarbejde med jobcentret finder han et fleksjob hos et ejendoms-servicefirma, hvor han kan arbejde 10 timer om ugen og modtage et supplerende fleksløntilskud fra kommunen.

Fastholdelsesfleksjob

BEHOLD MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDEN PÅ TRODS AF VARIGE BEGRÆNSNINGER I ARBEJDSVEJEN

Med et fastholdelsesfleksjob kan virksomheden beholde medarbejdere på trods af en varig begrænsning i arbejdsevnen. I et fastholdelsesfleksjob er arbejdsopgaver og tempo tilpasset medarbejderens formåen, og arbejdstiden kan være helt ned til få timer om ugen. Virksomheden udbetaler kun løn for den arbejdsindsats, som den fleksjobansatte reelt yder. Derudover får den fleksjobansatte et tilskud fra kommunen. Ved sygdom ydes sygedagpengerefusion fra første fraværdsdag*, og der kan ydes tilskud til særlige arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance. Fastholdelsesfleksjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Medarbejderen skal have været ansat på særlige vilkår eller under de sociale kapitler** i mindst 12 måneder, og det er dokumenteret, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job (uden løntilskud). Betingelsen bortfalder, hvis medarbejderen har mindre end seks år til folkepensionsalderen eller ved akut sygdom / ulykke***.
- Der er udarbejdet en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen, hvoraf det fremgår, hvilke funktioner den ansatte har svært ved at udføre, og hvilke konkrete skånebehov der er aftalt.
- Medarbejderen opfylder de almindelige betingelserne for fleksjob (se faktaark).

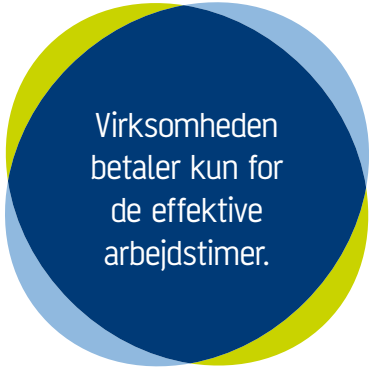
SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om fastholdelsesfleksjob.

* Der er ingen arbejdsgiverperiode (normalt 30 dage) for personer ansat i fleksjob, men medarbejderen skal opfylde øvrige betingelser for ret til sygedagpenge, for at arbejdsgiver kan få refusion fra første fraværdsdag.

** I overenskomstens sociale kapitler er der mulighed for at fravige overenskomstens aftaler om løn- og arbejdsvilkår. Det kan fx dreje sig om, at virksomhed og medarbejder aftaler at ændre arbejdsopgaverne, at medarbejderen går ned i tid, eller at der bliver taget nogle særlige hensyn, som fx at undgå tunge løft, krævende kundekontakt, skiftende arbejdstider eller lignende. Virksomheder, der ikke har tegnet overenskomst eller har en overenskomst uden sociale kapitler, er stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen. I sådanne tilfælde er der tale om ansættelse på særlige vilkår, som svarer til hvad der ville kunne aftales efter de sociale kapitler i overenskomsten. Ansættelse på særlige vilkår anvendes i tilfælde, hvor: Der ikke findes en overenskomst. Overenskomsten ikke indeholder et socialt kapitel. De sociale kapitler i overenskomsten ikke er tilstrækkeligt udfyldt. Tiltagene skal løbende dokumenteres skriftligt, så de kan anvendes, hvis der bliver behov for at søge om fastholdelsesfleksjob. Det er derfor vigtigt at orientere arbejdsgivere om vigtigheden af at dokumentere indsatsen, hvor de sociale kapitler anvendes for at opnå bestemte skånehensyn. Tiltagene kan dokumenteres gennem mødereferater, notater i personalemappen eller lignende. Dokumentationen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke funktioner medarbejderen har vanskeligt ved at udføre, samt hvilke tiltag og skånehensyn, der er aftalt.

*** Hvis en medarbejder bliver udsat for akut alvorlig sygdom, et ulykkestilfælde eller lignende, kan jobcentret gøre en undtagelse fra 12-månedersreglen og bevilge et fleksjob på virksomheden, hvis medarbejderen i øvrigt opfylder betingelserne for et fleksjob. Det kan fx dreje sig om sygdom som følge af et alvorligt trafikuheld eller arbejdsskade. Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom som fx sclerose. Det skal i situationen være åbenlyst, at medarbejderen har følger, så det ikke er muligt for virksomheden selv at iværksætte, hvad der skal til for at fastholde medarbejderen. Jobcentret skal vurdere konkret fra sag til sag, om en akut opstået skade eller sygdom er omfattet af undtagelsesbestemmelserne, og der dermed er grundlag for at bevilge et fleksjob.



Virksomheden betaler kun for de effektive arbejdstimer.

Fordele

- Virksomheden udviser et socialt ansvar og styrker sit omdømme.
- Virksomheden har ikke mere administrativt arbejde med fleksjobbere end med øvrige medarbejdere.

Eksempel

En 42-årig lagermedarbejder bliver på grund af gentagne discusprolaps sygemeldt fra sit arbejde, da hun har svært ved at klare dit løft, der hører til jobbet. Virksomheden prøver via de sociale kapitler at tilpasse arbejdet, så hun kan undgå de fysisk belastende opgaver og blive i virksomheden på nedsat tid. Tilpasningerne dokumenteres fortløbende, så da virksomheden efter halvandet år søger jobcentret om etablering af et fastholdelsesfleksjob, kan jobcentret hurtigt vurdere, om der er grundlag for at bevilge et fastholdelsesfleksjob. Da forløbet tydeligt viser, at virksomheden ikke selv kan fastholde medarbejderen, opretter jobcentret et fastholdelsesfleksjob, som er tilpasset medarbejderens formåen.

VITAS

DIGITAL ANMODNING OM FORLØB OG TILSKUD

Med Vitas er det nemmere at anmode om oprettelse af løntilskudsstillinger, praktikforløb, nytteindsats, IGU, voksenlærlingeforløb, jobrotation, fleksjob, mentorordning, hjælpemidler og personlig assistance i din virksomhed*. VITAS erstatter udvekslingen af de kendte papirblanketter i en digital, brugervenlig og dialogbaseret løsning, der sparer tid og ressourcer – både for dig og jobcentret. VITAS er obligatorisk at benytte for alle arbejdsgivere.

Når du starter en ny ansøgning i VITAS, bliver du hjulpet igennem hele processen. De oplysninger om din virksomhed, der kan trækkes fra eksterne registre udfyldes i forvejen, og du bliver advaret, hvis dine oplysninger giver belæg for en afvisning af jobcentret. Det samme sker, hvis oplysningerne kræver nærmere redegørelse eller skøn af en jobcentermedarbejder, inden der kan træffes en afgørelse.


Når du har udfyldt ansøgningen skal den godkendes af en medarbejderrepræsentant i din virksomhed inden den sendes til jobcentret. VITAS understøtter flere måder hvorpå man kan få medarbejderrepræsentantens underskift tilknyttet ansøgningen.

VITAS samler alle dine ansøgninger, bevillinger, forlængelser og ophør ét sted. På denne måde har du altid overblik over igangværende og afsluttede sager, og du kan følge op på alle dine sager i VITAS*. Du kan også altid se, om der er beskeder eller notifikationer angående din ansøgning, du skal tage stilling til. Hver gang der sker noget nyt i din sag, vil du også få besked på mail om, hvad du skal gøre.

SÅDAN GØR DU

Log på VITAS på: <https://vitas.bm.dk/Start/Index>. VITAS er som udgangspunkt en selvbetjeningsløsning (se vejledninger på sitet), men hvis din virksomhed har problemer med en ansøgning, er der hjælp at hente hos jobcentret, som via en supportfunktion i VITAS har mulighed for at handle på vegne af din virksomhed. Du vil i ansøgningen altid blive oplyst, hvilket jobcenter du skal henvende dig til for hjælp. Hvis du har spørgsmål af mere teknisk karakter, kan du kontakte Landssupporten på telefon: 7025 8925 (8-12 på hverdage) eller skrive til: amportalen@star.dk

* Ansøgning om mentorordning, hjælpemidler og personlig assistance er ikke digitaliseret på samme måde som de kendte ordninger i VITAS (fx virksomhedspraktik). Der er alene udviklet et bevillingsmodul, som jobcentermedarbejder skal bruge, når der oprettes en bevilling. Ansøgning om mentorordning, hjælpemidler eller personlig assistance skal derfor ske i samarbejde med jobcentret.



Sparer tid og
ressourcer for både
virksomhed og
jobcenter

Fordele

Kun korrekt udfyldte ansøgninger godtages. VITAS advarer dig undervejs i ansøgningsprocessen, hvis du mangler at angive vigtige oplysninger, og du får først mulighed for at sende ansøgningen afsted, når alle felter er udfyldt korrekt. Når du sender en ansøgning af sted, fortæller VITAS dig om din ansøgning imødekommer alle de objektive krav løntilskudsordningen, aftalen om praktikforløb, nytteindsats, IGU eller voksenlærlingeordningen stiller til din virksomhed og til en evt. arbejdstager.



Fraværs- og fastholdelsespolitik



STÆRKERE HÅNTERING AF MEDARBEJDERES FRAVÆR

Det kan være en god ide at udarbejde en synlig fraværs- og fastholdelsespolitik i virksomheden, så både medarbejdere og ledere kender proceduren for, hvad der sker under sygdom.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør tilpasses virksomhedens lokale forhold, men vil typisk indeholde mål for indsatsen for at nedbringe fraværet og beskrivelse af de anvendte metoder og tilbud, eksempelvis: Forebyggelsestiltag, sygefraværssamtaler, trivselssamtaler, samt lokale aftaler om job på særlige vilkår på baggrund af de sociale kapitler i overenskomsterne.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør også angive retningslinier for, hvordan og hvornår de enkelte metoder og tilbud tages i brug.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om udarbejdelse af en fraværs- og fastholdelsespolitik. Få mere viden og inspiration til arbejdet med sygefravær på: www.virk.dk eller www.star.dk (under indsatser ved sygdom og nedslidning).

Fordele

Sikrer hurtig indsats ved sygefravær. Ensartet tilgang til arbejdet med at nedbringe sygefravær og fastholde sygemeldte medarbejdere. Større velfærd på arbejdspladsen og tryghed blandt medarbejdere, der rammes af længerevarende/alvorlig sygdom.

Eksempel

En produktionsvirksomhed oplever stigende sygefravær og nedsætter derfor en gruppe med medarbejdere fra alle niveauer i virksomheden, som udarbejder en fraværs- og fastholdelsespolitik. Gruppen søger vejledning i jobcentret om mulighederne for at nedbringe sygefravær: Tidlig indsats, delvis rask- og sygemelding, rundbordssamtaler, muligheds-erklæring, afprøvning i nye jobfunktioner mm. Efter en indkøringsperiode på et år, hvor politikken justeres i takt med erfaringerne, oplever virksomheden øget trivsel og et mærkbart fald i sygefraværet.

Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale

ARBEJDSGIVERS PLIGT TIL AT FØLGE OP PÅ MEDARBEJDERES SYGDOM

Arbejdsgivere skal indkalde sygemeldte medarbejdere til sygefraværssamtale senest fire uger fra første fraværssdag. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, samt fokusere på, hvad arbejdsgiveren kan gøre for at bakke op. Vær opmærksom på, at arbejdsgivere ikke må spørge til diagnosen, men gerne til sygdommens konsekvenser for arbejdet.

Der kan efter behov udarbejdes en fastholdelsesplan (se faktaark) og/eller indhentes en mulighedserklæring (se faktaark) med en lægelig vurdering af sygdommens betydning for udførelsen af medarbejderens konkrete arbejdsfunktioner.

Hvis arbejdsgiver eller medarbejder vurderer, at medarbejderens sygemelding risikerer at blive langvarig (mere end otte uger), kan der inden for de første fem uger af fraværet også anmodes om Fast track-behandling* af sygemeldingen hos kommunen (se andet faktaark).


Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, kan den også foregå telefonisk. Sygefraværssamtalen skal ikke afholdes ved visse alvorlige sygdomme (hør i kommunen), eller hvis medarbejderen er opsagt og fratræder inden for otte uger fra første fraværssdag.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om - eller hjælp til - arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale.

Læs mere på www.star.dk (under indsatser ved sygdom og nedslidning).

* Fast track sikrer opfølgning på sygemeldingen inden for to uger fra anmodningen.



Tidlig dialog
fastholder flere
i jobbet

Fordele

- Giver arbejdsgiveren mulighed for at støtte en sygemeldt medarbejder og tilrettelægge arbejdet, så medarbejderen hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- Sygefraværssamtalen sikrer, at virksomheden får fokus på langvarigt sygefravær og øger mulighederne for, at langvarigt syge medarbejdere kan blive i virksomheden.

Eksempel

En medarbejder i et revisionsfirma sygemelder sig fra sit arbejde på grund af stress. Efter 14 dage indkalder hendes arbejdsgiver hende til en sygefraværssamtale om, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet. Medarbejderen forklarer her, hvilke ændringer hun har brug for i sit daglige arbejde for ikke at opleve stress. Sammen udarbejder de en plan for, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet, som blandt andet inkluderer en delvis raskmelding i et par måneder.

Se også faktaark om

Fastholdelsesplan
Mulighedserklæring
Fast track

Fast track

TIDLIGERE OPFØLGNING PÅ LANGVARIGE SYGEMELDINGER

Stress, ulykke eller en alvorlig diagnose. Oftest har både arbejdsgiver og medarbejder en tydelig fornemmelse af, om man står over for en sygdomsmeddeling, der risikerer at vare i mere end 8 uger. I de tilfælde kan virksomheden inden for de første 5 uger* fra første fraværsdag med fordel anmode kommunen om Fast track-behandling af sygdomsmeddelingen via NemRefusion på virk.dk. Her kan virksomheden svare på tre spørgsmål om medarbejderens mulighed for at arbejde:

Hvilke jobfunktioner påvirker sygdommen?
 Hvor længe har sygdommen påvirket jobbet?
 Har man forsøgt at tilpasse jobbet til medarbejderens tilstand?

Medarbejderen får automatisk besked om virksomhedens anmodning og kan se de svar, som virksomheden eventuelt har givet. Medarbejderen skal her angive, om den tidlige opfølgning er ønsket og i givet fald også besvare de tre spørgsmål. Herefter skal medarbejderen returnere skemaet og bestille tid hos egen læge for at få udarbejdet den lægeattest, som kommunen bruger til den første opfølgningssamtale.

Den hurtige opfølgning giver mulighed for at sætte ind med konkret støtte, der i mange tilfælde kan bremse en uheldig udvikling og mindske såvel de menneskelige som de økonomiske omkostninger ved sygdomsmeddelingen.

SÅDAN GØR DU

På virk.dk vælges NemRefusion – Sygedagpenge. Herefter vælges ”Tidlig opfølgning” i venstremenuen. Læs mere på nemrefusion.dk eller brug eventuelt supporttelefonen på: 4460 7213. Medarbejdere kan henvende sig direkte til kommunen og anmode om Fast track.

* Der kan anmodes om Fast track inden for 5 uger fra første fraværsdag (som stadig er den normale anmeldelsesfrist for sygefravær). Bemærk at medarbejderen ikke er forpligtet til at modtage den ekstraordinære, tidlige indsats.



Fordele

- Giver arbejdsgiver såvel som medarbejder mulighed for at få hurtigere støtte i en svær situation.
- Øger mulighederne for at forkorte sygefraværet betragteligt.
- Sænker både de menneskelige og økonomiske omkostninger ved risikofyldte sygdomsmeddelinger.

Eksempel

Den 45-årige fabriksarbejder Jannis sygefravær stiger voldsomt over en periode på 6 måneder på grund af smerter i hænder og arme. Såvel arbejdsgiver som Janni har umiddelbart svært ved at se, hvordan hun skal vende tilbage til arbejdet. Derfor anmoder de i fællesskab om Fast-track behandling af hendes sygdomsmeddeling. Jobcentret foreslår hurtigt en samtale i virksomheden, og i fællesskab lægges en plan for Janni, så hun med en delvis sygdomsmeddeling, behandling og omskoling kan fortsætte sit arbejdsliv i virksomhedens kantine.

Se også faktaark om

Fastholdelsesplan
 Mulighedserklæring
 Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale

Mulighedserklæring

LÆGELIG VURDERING AF SYGEMELDTES MULIGHEDER FOR AT ARBEJDE

I tilfælde, hvor der er tvivl om mulighederne for at arbejde, kan virksomheden anmode den sygemeldte om en mulighedserklæring. Mulighedserklæringen har til formål at understøtte, at medarbejderen fastholdes i arbejde. Arbejdsgiveren kan anmode om mulighedserklæringen ved kortvarigt fravær, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær.


Mulighedserklæringen består af to dele. Den første del udfyldes af virksomheden og medarbejder i fællesskab og skal beskrive:

1. Medarbejderens problem – fx at han ikke kan sidde ned i længere tid ad gangen.
2. De begrænsninger, det fører til rent arbejdsmæssigt – fx at medarbejderen ikke kan sidde i receptionen.
3. Forslag til løsninger – fx at medarbejderen i en periode går på nedsat tid, at nogle arbejdsfunktioner ændres, eller at der skaffes hjælpemidler til at klare opgaverne.

Den sygemeldte tager den halvt udfyldte erklæring med til sin læge, som udfylder del 2. Lægen vurderer, om aftalen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen er i orden ud fra en lægefaglig vurdering – fx om der er lagt op til for få eller for mange skånehensyn.

SÅDAN GØR DU

Virksomheden anmoder om en mulighedserklæring af den sygemeldte medarbejder, der har pligt til møde op til samtalen, hvis sygdommen tillader det. Det er medarbejderen, der skal anmode egen læge om at udfylde erklæringens anden del og som skal aflevere den attesterede attest fra lægen til virksomheden. Lægen kræver et honorar for sin vurdering, som virksomheden har pligt til at betale. Virksomheden kan kræve at få lægens vurdering inden for rimelig tid. Mulighedserklæringen findes på: www.star.dk under Sygefravær.



Sæt fokus
på det, der kan
lade sig gøre

Fordele

- Giver større indsigt i og sikkerhed for, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen reelt kan udføre, hvorved en fuldtids-sygemelding måske kan undgås.
- Sikrer en tidligere indsats i de tilfælde, hvor medarbejderen risikerer langvarigt fravær på grund af sygdommen.
- Giver lægen mulighed for at komme med kvalificerede bidrag til virksomheden om, hvilken betydning medarbejderens sygdom har for det arbejde, medarbejderen udfører.

Eksempel

En kontorassistent er uheldig at falde på cyklen og får efterfølgende så store smerter i den ene skulder, at hun må sygemelde sig fra sit arbejde. Hun raskmelder sig efter et par dage, men det stillesiddende kontorarbejde får smerterne til at blusse op igen. I samarbejde med sin leder udfylder hun derfor en mulighedserklæring, som hun tager med til sin praktiserende læge. Lægen vurderer, at hun godt kan fortsætte i jobbet, hvis det kan varieres med andre opgaver. Samtidig får hun fri 5 timer om ugen, så hun kan få fysioterapeutisk behandling.

Fastholdelsesplan

FASTE AFTALER FOR TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDET

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at vende tilbage inden for otte uger fra første sygedag, kan medarbejderen når som helst i sygeforløbet anmode om, at virksomheden og medarbejderen sammen udarbejder en såkaldt fastholdelsesplan. Virksomheden har dog ret til at afslå anmodningen.

En fastholdelsesplan har som mål, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage til jobbet end ellers. Typisk vil man i planen fokusere på redskaber, opgaver og arbejdstid og eksempelvis foreslå, at medarbejderen i en periode varetager jobfunktioner i virksomheden, som er mindre belastende.

Planen kan med fordel også tage højde for, hvad der skal ske på det mere personlige og kollegiale niveau. Aftal fx med medarbejderen, hvor meget opmærksomhed vedkommende ønsker omkring sin situation, og hvordan kollegerne skal inddrages.

Aftal også, hvordan der skal følges op på indgåede aftaler efter tilbagevenden. Hvor tit skal det drøftes, om fx medarbejderen nu er blevet klar til nye opgaver? Faste aftaler sikrer, at der bliver fulgt op løbende, uden at medarbejderen føler sig overvåget eller kontrolleret.

SÅDAN GØR DU

Planen kan udarbejdes på mange forskellige måder. Det vigtigste er, at den er så konkret og handlingsorienteret som muligt.

Du kan finde inspirationsmateriale og skabelon for en fastholdelsesplan på star.dk/til-virksomheder/sygd-og-barsel/min-medarbejder-er-laengerevarende-syg/

Du kan også kontakte jobcentret, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær.



Hurtigere
tilbage i
arbejde

Fordele

- Sikrer konkrete initiativer og tiltag, der kan hjælpe med at fastholde medarbejderen i arbejdet.
- Medarbejderen vender hurtigere tilbage til arbejdet.
- Større tryk blandt medarbejdere der rammes af længerevarende / alvorlig sygdom.
- Bedre opfølgning på medarbejderens sygdom fra jobcentret.

Eksempel

En lagermedarbejder får en diskusprolaps og skal opereres. Medarbejderens arbejde har hidtil været fysisk krævende og indebåret tunge løft, og derfor er medarbejderen usikker på, om han kan beholde sit job. Virksomheden og medarbejderen udarbejder derfor en fastholdelsesplan, som i detaljer beskriver, hvornår og hvordan medarbejderen skal genoptage sit arbejde. Planen tager højde for medarbejderens nye fysiske formåen og indeholder blandt andet helt nye arbejdsopgaver.



Kommunens otte ugers opfølgningssamtale

KOMMUNEN SKAL FØLGE OP PÅ ALLE SYGEMELDTE MEDARBEJDERE

Hvis en sygemelding forventes at vare mere end otte uger, har kommunen pligt til at følge op på den sygemeldte med en personlig opfølgningssamtale senest otte uger efter første fraværsdag. I den samtale skal den sygemeldte medarbejder indhente en lægeattest hos egen læge.

Til opfølgningssamtalen skal den sygemeldte medarbejder - i samarbejde med kommunen - lægge en plan for, hvordan medarbejderen hurtigst kan komme tilbage i arbejde*. Det kan fx være ved at starte på nedsat tid eller ved at imødekomme andre behov. Kommunen kan også - med borgerens tilladelse - kontakte virksomheden for at høre:

- Om der evt. er andre jobfunktioner, som passer bedre til medarbejderens situation?
- Om der kan ændres på fysiske forhold, som vil kunne hjælpe medarbejderen med at vende tilbage til jobbet (fx hjælpemidler/indretning af arbejdspladsen)?
- Om ændrede arbejdsopgaver - eller nedsat tid i en periode - kan hjælpe med tilbagevenden?
- Om der er kolleger, der kan støtte den sygemeldte igennem forløbet?

Såfremt medarbejderen hverken helt eller delvist kan vende tilbage til jobbet, vil kommunen vurdere, om medarbejderen kan deltage i et aktivt tilbud med henblik på at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det kan fx bestå af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik eller job med løntilskud**. Medarbejderen har pligt til at deltage i et tilbud, hvis det er foreneligt med vedkommendes helbredstilstand og behandlingsforløb.

SÅDAN GØR DU

Kontakt kommunen, hvis du ønsker mere information om kommunens otte ugers opfølgningssamtale.

* Bemærk, at kommunen efter tre måneders sygemelding bredt skal vurdere, om medarbejderen eventuelt kan tage andet arbejde inden for sit uddannelses- og beskæftigelsesområde i passende omfang og derfor ikke længere behøver at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Efter fem måneder skal alle sygemeldinger revurderes i forhold til uarbejdsdygtighed og ret til sygedagpenge/sygedagpengerefusion (se separat faktaark). Hvis der er udarbejdet en mulighedserklæring (se separat faktaark) kan den med fordel medbringes til samtalen.

** Hvis medarbejderen fortsat er ansat, er der ikke mulighed for at komme i job med løntilskud eller virksomhedspraktik i en anden virksomhed. Det er endvidere ikke muligt at komme i job med løntilskud i en virksomhed, hvor man allerede er ansat, men det kan være muligt at afprøve nye funktioner i samme virksomhed via virksomhedspraktik.



Tæt kontakt og relevant støtte

Fordele

Kommunen følger op på virksomhedens kontakt med den sygemeldte og kan i mange tilfælde tilbyde ordninger og redskaber, der kan sikre medarbejderen en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.


Eksempel

En sygemeldt slagteriarbejder indkaldes til otte ugers opfølgningssamtale i kommunen. Slagteriarbejderen har smerter i skulderen og har ikke kunnet finde en løsning på problemet sammen med virksomheden (via fire ugers fraværsamtalen). Efter samtalen kontakter kommunen virksomheden og aftaler en rundbordsamtale (se faktaark), hvor det afklares hvilke funktioner, medarbejderen kan påtage sig, samt hvilke hjælpemidler, der kan bruges til at aflaste hans skulder.

Se også faktaark om

- Fastholdelsesplan
- Mulighedserklæring
- Arbejdsgivers fire ugers sygefraværsamtale
- Anmeldelse af sygefravær
- Revurdering af sygedagpengesager

Revurdering af sygedagpengesager



Risiko for nedsat refusion efter fem måneder

GRIB TIDLIGT IND VED SYGDOM OG UNDGÅ NEDSAT REFUSION

Sygedagpenge er en midlertidig ydelse. Derfor skal alle sygedagpengesager revurderes efter 22 uger (eksklusiv arbejdsgiverperioden på 30 kalenderdage*).

Her kan sygedagpengene enten forlænges efter en af de syv forlængelsesregler (se højre afsnit), eller også kan den sygemeldte tilbydes et jobafklaringsforløb på en nedsat ydelse/tilsvarende nedsat refusion til dig som arbejdsgiver (se faktaark om Jobafklaring).

Med den korte tidsfrist - og nedsatte refusion ved jobafklaringsforløb - er det derfor helt afgørende, at du som arbejdsgiver ikke venter med at anmelde sygdom, men i stedet kommer hurtigt på banen og spiller ind med forslag og muligheder for fastholdelse - specielt for de medarbejdere, som risikerer langvarige og komplekse sygemeldinger (se også faktaark om Fast track).

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om fem måneders revurdering af medarbejderes sygemelding - og betydningen for refusion til arbejdsgiver. Læs mere på www.star.dk

* For lønmodtagere. For selvstændige er arbejdsgiverperioden 14 dage.

De 7 forlængelsesregler

Udbetalingen af sygedagpenge (og refusion til arbejdsgiver) kan forlænges, hvis:

1. Det er overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering, herunder virksomhedspraktik, der kan føre til, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.
2. Det er nødvendigt at gennemføre virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejds-evne. Sygedagpengeperioden kan forlænges i op til 69 uger.
3. Den sygemeldte er i gang med eller venter på lægebehandling, og der er sikker lægelig forventning om, at den sygemeldte kan være fuldt arbejdsdygtig inden for 134 uger regnet fra revurderingstidspunktet. Der ses bort fra den periode, hvor den sygemeldte venter på behandling på et offentligt sygehus.
4. Den sygemeldtes sag skal behandles i rehabiliteringsteamet, så kommunen hurtigst muligt kan træffe afgørelse om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
5. Den sygemeldte har en livstruende alvorlig sygdom, som kan dokumenteres lægeligt.
6. Der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade.
7. Den sygemeldte har ansøgt om førtidspension.



Jobafklaringsforløb

Nedsat
refusion til
arbejdsgiver

STÆRKERE ARBEJDEVNE - HURTIGERE TILBAGE I ARBEJDE

Hvis en sygemeldt medarbejder efter fem måneder ikke kan få forlænget sine sygedagpenge efter en af de gældende forlængelsesregler (se faktaark om Revurdering af sygedagpengesager), vil kommunen tilbyde medarbejderen et jobafklaringsforløb. Her kigger medarbejderen sammen med kommunens rehabiliteringsteam på alle kommunens tilbud og aktiviteter – på tværs af forvaltninger og afdelinger – og skræddersyr et forløb, der udvikler arbejdsevnen, så medarbejderen igen kan komme tilbage i virksomheden/ på arbejdsmarkedet. Jobafklaringsforløb skal som udgangspunkt være så kort tid som muligt (maks. to år ad gangen).

Nedsat refusion ved jobafklaring

Refusion til arbejdsgiver ved medarbejdere på jobafklaringsforløb er 15.355 kr. pr. måned for forsørgere og 11.554 kr. pr. måned for ikke-forsørgere (for unge under 25 år, der bor hjemme, er refusionssatserne lavere). Normal-sats for sygedagpengerefusion til arbejdsgiver er 4.405 kr. pr. uge ved fuldtidsansættelser.

Med den nedsatte ydelse giver det god mening at sætte tidligt ind over for de langvarige sygemeldinger, så medarbejdere ikke rammer 22 ugers revurdering uden afklaring eller mulighed for forlængelse efter en af de gældende forlængelsesregler.

SÅDAN GØR DU

Kontakt kommunen, hvis du ønsker mere information om jobafklaringsforløb for sygemeldte medarbejdere.

Læs mere på www.star.dk

Eksempler på tilbud ved jobafklaringsforløb:

- Virksomhedspraktik.
- Genoptaget arbejdstid.
- Mentorstøtte.
- Personlig udvikling, mindfulness, stresshåndtering og afspændingsterapi.
- Alkohol- og stofmisbrugsbehandling.
- Coaching i livsstil (motion og kost mv.)
- "Lær-at-tackle" kurser - fx håndtering af smerter i forbindelse med arbejde.
- IT-, engelsk-, dansk-, matematik- og ordblindeundervisning og individuel praktik- og uddannelsesvejledning.

Eksempel

En sygemeldt tjener i en større hotelkæde kan efter fem måneders sygemelding ikke få forlænget sin sygedagpengesag, da der ikke er lægelig afklaring på hans ledsmerter, og da han ikke umiddelbart kan vende tilbage til et tjenerjob. Derfor tilbyder jobcentret ham et jobafklaringsforløb, hvor han med et nyt jobmål som receptionist kan bruge sine talemateriale uden den store fysiske belastning. Efter seks måneder med undervisning i dansk, engelsk og it er han med mentorstøtte klar til at starte op i receptionen på en af kædens hoteller. Efter tre måneders virksomhedspraktik tiltræder han en fast stilling som receptionist på hotellet.

Se også faktaark om

Revurdering af sygedagpengesager

Anmeldelse af og refusion for sygefravær

HUSK AT ANMELDE SYGEFRAVÆR VIA NEMREFUSION

I de fleste tilfælde har medarbejdere ret til løn under sygdom. Efter udløbet af den såkaldte arbejdsgiverperiode på 30 kalenderdage har virksomheden ret til sygedagpengerefusion fra medarbejderens bopælskommune. Det er obligatorisk for alle arbejdsgivere og a-kasser at indberette sygedagpenge og barseldagpenge via NemRefusion på www.virk.dk. Frister og vilkår afhænger af ansættelsesforholdet - se nedenfor.


Hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens behandling af sagen, kan dagpengeretten (eller virksomhedens adgang til dagpengerefusion) mistes.

Hvis lønmodtageren får udbetalt løn af arbejdsgiveren under sygefraværet Arbejdsgiveren skal via NemRefusion anmelde lønmodtagerens sygdom, hvis lønmodtager fortsat er syg, senest fem uger efter første fraværsdag.

Hvis lønmodtageren kun får udbetalt sygedagpenge af arbejdsgiveren i arbejdsgiverperioden på 30 dage, skal arbejdsgiver via NemRefusion anmelde lønmodtagerens sygdom, hvis lønmodtageren fortsat er syg, senest 14 dage efter udbetalingen af sygedagpenge fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis lønmodtageren hverken modtager løn eller sygedagpenge af arbejdsgiveren Arbejdsgiver skal via NemRefusion anmelde lønmodtagerens sygdom, senest én uge efter første fraværsdag.

Hvis arbejdsgiver har betalt løn eller sygedagpenge uden at indberette dette rettidigt til kommunen, kan der normalt først gives sygedagpengerefusion fra den dag, der rettes henvendelse til kommunen. Evt. dispensation kan gives indtil 6 måneder tilbage fra anmeldelsesdagen.



Obligatorisk for alle arbejdsgivere og a-kasser

Fordele

Elektronisk anmeldelse gør det nemmere fordi:

- Stamdata hentes automatisk
- Kun relevante felter vises
- Der er overblik over alle sagsforløb
- Der kan indberettes helt frem til tidsfristen

Refusionssatser pr. 1. januar 2020

Sygedagpenge

Alle grupper 4.405 kr./uge.

Jobafklaring (ressourceforløbsydelse)

Forsørgere 15.355 kr./måned.
Ikke-forsørgere 11.554 kr./måned.

For unge under 25 år, der bor hjemme, er refusionssatserne lavere.

SÅDAN GØR DU

For at indberette digitalt skal virksomheden logge på www.virk.dk/nemrefusion med en NemID medarbejdersignatur*. Det er også muligt at anmode om Fast track-behandling (se faktaark) af sygemeldinger via NemRefusion eller ved henvendelse til kommunen.

Få mere info på www.nemrefusion.dk eller kontakt supporten på telefon 4460 7213 - support@nemrefusion.dk

Se også www.virk.dk og kontakt evt. virk-supporten på telefon 7220 003

* Efter login kan virksomheden se alle aktuelle og tidligere indberetninger og oprette nye anmeldelser på fravær ved sygdom. Ved selve anmeldelsen er det også muligt at søge om refusion i samme arbejdsgang (det er dog ikke muligt at søge refusion fremadrettet). Når virksomheden har anmeldt et fravær, er det muligt at udføre alle relevante handlinger til administration af det enkelte fravær i systemet. Virksomheden kan indberette en ny refusionsanmodning for den fraværende medarbejder, samt meddele kommunen når den fraværende medarbejder er blevet rask.



Sygedagpengeforsikring

UNDGÅ ØKONOMISK TAB I FORBINDELSE MED SYGDOM

Som selvstændigt erhvervsdrivende eller privat arbejdsgiver kan du tegne en sygedagpengeforsikring, så du sikrer dig mod økonomisk tab ved egen eller medarbejders sygdom.

Selvstændigt erhvervsdrivende

Har du indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, kan du med forsikringen for selvstændigt erhvervsdrivende sikre dig ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag (type 2-forsikring) eller fra 3. fraværsdag (type 1-forsikring) kombineret med minimum eller maksimumsatsen (se højre side). Ønsker du også at forsikre dine medarbejdere, skal du både tegne forsikringen for selvstændige erhvervsdrivende (egen sygdom) samt private arbejdsgivere (ansattes sygdom) – se nedenfor.

Private arbejdsgivere

Er du selvstændigt erhvervsdrivende med ansatte i din virksomhed, har du som arbejdsgiver mulighed for at tegne en sygedagpengeforsikring, der kan sikre dig mod økonomisk tab i forbindelse med dine ansattes sygdom. Forsikringen giver fuld sygedagpengerefusion fra den ansattes 2. fraværsdag. Er du ejer af en A/S, SMBA, IVS eller ApS virksomhed, bliver du betragtet som lønmodtager i eget firma, og forsikringen gælder derfor både dig som ejer og dine medarbejdere.

SÅDAN GØR DU

Du kan læse mere og tilmelde dig forsikringsordningerne digitalt på:

<https://indberet.virk.dk/sygedagpengeforsikring/>

Har du brug for hjælp, kan du kontakte Udbetaling Danmark, Sygedagpengeforsikring, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, Tlf.: 70122032 (Man-fre 9.00-12.00) email: Sygedagpengeforsikring@STAT-ATP.dk

1) Højeste dagpengebeløb er 4.405 kr. pr. uge / 119,05 kr. pr. time (2020 sats). 2) Gældende fra 1. april 2020. Indtil da gælder følgende præmier: Type 2 min. 2.870 kr. pr. år - Type 2 maks. 4.305 kr. pr. år - Type 1 min. 1.858 kr. pr. år - Type 1 maks. 2.787 kr. pr. år. 3) Som arbejdsgiver kan du anmode om at få fradraget løn til: Personer i fleksjob, personer ansat i jobtræning med løntilskud, personer med hvem arbejdsgiveren har indgået aftale efter lovens §56-§58 (langvarig/kronisk lidelse). Beløb, der er A-indkomst, men ikke løn i ansættelsesforhold, hvis de nødvendige oplysninger til vurdering af forholdet, herunder beløbenes størrelse, er modtaget af Udbetaling Danmark inden 1. september efter forsikringsårets udløb. Oplysninger skal være dokumenteret af Skattestyrelsen, revisor eller lignende.

Sygedagpenge-
refusion fra 1.
fraværsdag

Økonomi for selvstændigt erhvervsdrivende

Hvis du vælger minimumsatsen, får du udbetalt 2/3 af højeste dagpengebeløb 1 uanset størrelsen af din indtægt.

Hvis du vælger maksimumsatsen, bliver udbetalingen af dagpengene beregnet på baggrund af din indtægt, dog er du sikret minimumsatsen. Det er kommunen, der beregner og udbetaler sygedagpenge.

Forsikringspræmierne er 2 :

Type 2 minimumsats: 3408 kr. pr. år

Type 2 maksimumsats: 5.112 kr. pr. år

Type 1 minimumsats: 2.208 kr. pr. år

Type 1 maksimumsats: 3.312 kr. pr. år

Økonomi og betingelser for private arbejdsgivere

Forsikringen koster 0,79% af virksomhedens samlede lønudgift 3 i 2020. Det er en betingelse for at tegne forsikringen, at din lønudgift som arbejdsgiver i det foregående kalenderår ikke overstiger en lønudgift på 7.708.750 kr.

Det er også en betingelse, at du som arbejdsgiver har et aktivt SE-/CVR-nummer, og at du ikke modtager offentlige midler, som overstiger 50% af driftsudgifterne.

Rundbordssamtaler

SKAB HOLDBARE FÆLLES LØSNINGER PÅ SYGDOMSPROBLEMER

Rundbordssamtalen er en hjælp til – så tidligt som muligt – at afdække en medarbejders sygdomsproblem i forhold til den konkrete arbejdsituation.


Ved rundbordssamtalen samles alle relevante personer (fx. medarbejder, tillidsrepræsentant, konsulent fra fagforening, konsulent fra jobcentret, arbejdsgiver og evt. egen læge) med hver sin faglige kompetence. Målet er at skabe holdbare løsninger, der kan fastholde medarbejderen i virksomheden, samt undgå eller afkorte en sygemelding.

Alle kan tage initiativ til en rundbordssamtale, som typisk forløber sådan, at medarbejderen med egne ord beskriver sin situation, hvorefter der på baggrund af fagpersonernes uddybende spørgsmål og forslag lægges en konkret handlingsplan for medarbejderens fremtidige arbejdsituation.

Rundbordssamtaler skal være frivillige og er underlagt tavshedspligt.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret. Jobcentrets medarbejdere har erfaring som mødeledere og deltager gerne i rundbordssamtaler i virksomheden eller andre steder. Tjek også at.dk/emner/sygefravaer/, hvis du vil vide mere om, hvad du som arbejdsgiver kan gøre for at nedbringe sygefravær.



Bring alle
fagligheder
i spil

Fordele

- Rundbordssamtalen øger chancen for at fastholde sygdomsramte medarbejdere i jobbet.
- Rundbordssamtalen øger kendskabet til de muligheder og redskaber, der kan forkorte varigheden af sygemeldingerne.
- Aktiv håndtering af sygdomsproblemer skaber tryghed på arbejdspladsen.

Eksempel

En kvinde i en tekstilvirksomhed får skulderproblemer og går sygemeldt i halvanden måned. Virksomheden indkalder hende til en rundbordssamtale. Sammen med kvindens tillidsrepræsentant, en konsulent fra fagforeningen, samt jobcenterets repræsentant udarbejdes en handlingsplan med det formål gradvist at lade kvinden genoptage sit arbejde uden skulderbelastende funktioner.

Delvis syge- eller raskmelding

FÅ KOMPENSATION FOR MEDARBEJDERE MED ØGET FRAVÆR

Hvis en medarbejder får øget fravær på grund af længerevarende sygdom eller deltagelse i behandling, kan jobcentret hjælpe med at fastholde medarbejderen via delvis syge- eller raskmelding.

Delvis **sygemelding** bruges til en medarbejder, som i en periode er delvist fraværende fra sit arbejde på grund af behandlinger, eller hvis medarbejderen på grund af sygdom kun kan klare en del af sit normale arbejde.

Delvis **raskmelding** bruges til medarbejdere, som efter længere tids sygdom er klar til at vende tilbage til arbejdet, men har behov for at begynde på nedsat tid for gradvist at optrappe til normal tid. Fordelen er, at virksomheden får økonomisk kompensation og samtidig har adgang til medarbejderens kompetencer og arbejdskraft i sygdomsperioden. For medarbejderen betyder det, at vedkommende bevarer en tryk og positiv tilknytning til arbejdspladsen under længerevarende sygdom.

Det er en forudsætning, at sygefraværet overstiger fire timer om ugen, og at kommunen skønner, at arbejdet kun kan bestrides delvist. Der ydes sygedagpengerefusion for fraværstimerne i maks. 22 uger, indtil medarbejderen igen kan udføre arbejdet på almindelige vilkår. Ordningen kan dog forlænges, hvis medarbejderen forventes tilbage inden for 134 uger.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret for råd og vejledning om mulighederne i en delvis syge- eller raskmelding. Tjek også at.dk/emner/sygefravaer/, hvis du vil vide mere om, hvad du som arbejdsgiver kan gøre for at nedbringe sygefravær.



Refusion for alle fraværstimer

Fordele

- Undgå eller forkort fuldtidssygemeldinger.
- Mulighed for at bevare en positiv tilknytning til arbejdspladsen under længerevarende sygdom og fastholde kompetencer.
- En tidlig og aktiv sygefraværsindsats betyder bedre sammenhæng mellem job og helbred.
- Større tryk blandt medarbejdere der rammes af længerevarende/ alvorlig sygdom.

Eksempel

En 35-årig sekretær har smerter i ryggen, højre skulder og arm. Hun kan ikke magte sit fuldtidsarbejde. Hun indgår aftale med sin chef og jobcentret om delvis sygemelding, således at hun i en 3 måneders periode arbejder 2 timer mindre 4 arbejdsdage om ugen, og at hun er helt fraværende om onsdagen for at deltage i behandling. Aftalen betyder, at sekretærens bopælskommune yder dagpengerefusion til virksomheden under forløbet.

§ 56 aftale / § 58a aftale for selvstændige

ØKONOMISK STØTTE VED KRONISK ELLER LANGVARIG SYGDOM


Hvis en medarbejder får øget fravær på grund af en kronisk eller langvarig sygdom, kan jobcentret hjælpe, så medarbejderens fravær ikke belaster virksomheden. En § 56 aftale er en støttemulighed, som virksomheden kan bruge til at fastholde medarbejdere, som har en forhøjet risiko for fraværsdage på grund af sygdom, indlæggelse eller behov for behandling. Aftalen giver mulighed for sygedagpengerefusion til virksomheden (op til højeste dagpengesats på 881 kr. pr. dag - 2020 sats) fra medarbejderens første fraværsdag.

En virksomhed og medarbejder kan indgå en § 56 aftale, hvis det forventes, at medarbejderens lidelse vil medføre et fravær på mindst 10 dage om året. Ansøgning om § 56 aftalen skal indgives til lønmodtagerens hjemkommune. En § 56 aftale kan indgås for to år ad gangen og vedrører kun fravær relateret til medarbejderens lidelse.

For selvstændigt erhvervsdrivende hedder aftalen en § 58a aftale. Den fungerer som en § 56 aftale, men er dog betinget af, at der ikke er tegnet forsikring efter sygedagpengelovens § 45 (ret til sygedagpenge fra kommunen i de første to uger af sygeperioden).

SÅDAN GØR DU

Sammen med din medarbejder skal I udfylde en ansøgning om § 56 aftale (blanket DP 211 på borger.dk - § 58a via DP 213 for selvstændige) og sende den digitalt via borger.dk eller aflevere den til kommunen. Når aftalen er godkendt af kommunen, kan du som arbejdsgiver / selvstændig herefter søge om refusion ved hvert sygefravær via www.virk.dk. De almindelige regler for anmeldelse og indberetning gælder også for fravær under § 56 / § 58a aftalen. Hvis aftalen indgås under en sygdomsperiode, træder refusionsmuligheden først i kraft ved næste sygdomsperiode.



Fasthold
medarbejderen i
jobbet på trods af
kronisk eller langvarig
sygdom

Fordele

- Mulighed for at fastholde medarbejdere med højt sygefravær via økonomisk kompensation.
- Større tryghed blandt medarbejdere, der rammes af kronisk længerevarende eller alvorlig sygdom.

Eksempel

En 45-årig jord- og betonarbejder beskadiger armen ved arbejdet i en grusgrav og sygemeldes. Det viser sig, at skaden er så alvorlig, at han efterfølgende permanent er nødt til at gå til behandlinger hver 14. dag. Derfor godkender jobcentret en § 56 aftale, der betyder, at virksomheden modtager dagpengerefusion for det fravær, der er forbundet med medarbejderens lidelse.

Hjælpemidler og indretning af arbejdsplads

FÅ HJÆLP TIL AT OVERKOMME MEDARBEJDERES FYSISKE, PSYKISKE ELLER SOCIALE BEGRÆNSNINGER

Virksomheder kan fastholde eller ansætte en medarbejder, som har brug for lidt ekstra hjælp til at klare arbejdet ved at vurdere, om arbejdspladsindretningen er hensigtsmæssig.

Jobcentret kan yde tilskud til arbejdsredskaber og mindre tilretninger af arbejdspladsen, der kompenserer for medarbejderens begrænsning i arbejdsevnen. Begrænsningerne kan både være af fysisk, psykisk eller social karakter.

Tilskuddet kan være til værktøj eller mindre arbejdsmaskiner til personlig brug i forbindelse med arbejdet.

Virksomheder skal ansøge jobcentret om tilskuddet, der bevilges på baggrund af en individuel vurdering. Det er en forudsætning, at udgiften til arbejdspladsindretningen eller redskabet ligger ud over, hvad arbejdspladsen normalt afholder.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for tilskud til arbejdsredskaber i din virksomhed. Se også www.star.dk/handicap, hvor du kan finde eksempler på hjælpemidler og støtte i forhold til en lang række handicap.

Ansøgning om hjælpemidler og arbejdspladsindretning sker i samarbejde med jobcentret gennem den digitale løsning:

Vitas.bm.dk (se også faktaarket om Vitas).



Små
ændringer kan
gøre en stor
forskell

Fordele

Virksomheden kan gøre brug af medarbejderens kompetencer og medarbejderen får mulighed for at fungere i et job på trods af nedsat arbejdsevne.

Eksempel

En 48-årig mand er involveret i et færdselsuheld og bliver efterfølgende kørestolsbruger. I den forbindelse kan han ikke længere komme ubesværet op på sit kontor. Virksomheden er meget interesseret i at beholde manden i arbejde, så de laver en aftale med jobcentret. Jobcentret bevilger de redskaber, der medfører, at manden igen kan komme rundt i virksomheden.

Personlig assistance

SKRÆDDERSYET STØTTE TIL KONKRETE ARBEJDSOPGAVER

Personlig assistance kan anvendes til medarbejdere, som har behov for støtte til nogle konkrete arbejdsopgaver (ikke selve indholdet i arbejdet), de ikke kan udføre selvstændigt på grund af en varig funktionsnedsættelse. Opgaverne kan både være af fysisk, psykisk eller social karakter. Den personlige assistent kan hjælpe medarbejderen i op til 20 timer pr. uge. I særlige tilfælde op til 37 timer pr. uge.

Virksomheden kan enten vælge at ansætte en udefrakommende person eller frikøbe en eller flere kollegaer til at fungere som personlig assistent. Virksomheden aflønner den personlige assistent og modtager herefter løntilskud fra jobcentret.

Løntilskuddet svarer til timelønssatsen for studentermedhjælp. I særlige tilfælde kan tilskuddet modsvare den overenskomstmæssige løn for det pågældende arbejde, for eksempel ved ansættelse af en tegnsprogstolk.

Målgruppen for personlig assistance omfatter både ansatte i ordinære job, løntilskudsjob, fleksjob, virksomhedspraktik, seniorjob samt selvstændige og personer i uddannelse.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om muligheden for personlig assistance. Se også www.star.dk/handicap, hvor du kan finde eksempler på personlig assistance og anden støtte til en lang række handicapgrupper.

Ansøgning om personlig assistance sker i samarbejde med jobcentret gennem den digitale løsning: Vitas.bm.dk (se også faktaarket om Vitas).



Op til
20 timers
assistance
pr. uge

Fordele

Virksomheden kan ansætte eller fastholde en medarbejder i et job på trods af nedsat funktionsevne og dermed have gavn af vedkommendes kompetencer. Ved at tilbyde personlig assistance øges udbuddet af arbejdskraft til din virksomhed.

Eksempel

En 56-årig skolepedel får kroniske smerter i ryggen og har derfor svært ved at klare de fysisk krævende opgaver i sit arbejde. Skolen ønsker at beholde pedellen og tager derfor kontakt til jobcentret, som bevilger økonomisk støtte til en personlig assistent. Assistenten hjælper herefter med de opgaver, som pedellen ikke kan klare. Aftalen betyder, at skolen kan beholde en dygtig pedel.

Jobrotation

FÅ EFTERUDDANNET MEDARBEJDERE, MENS VIKARER GØR ARBEJDET

Med jobrotationsordningen kan virksomheden sende medarbejdere på efteruddannelse, mens vikarer klarer arbejdet i uddannelsesperioden. Ordningen kan også bruges til at give erfarne medarbejdere, der er over 25 år og har mindst to års relevant erhvervs erfaring, en erhvervsuddannelse. På den måde kan virksomheden fx opkvalificere en ufaglært slagterimedarbejder til slagter, mens en ledig vikarierer i uddannelsesperioden.

Når virksomheden ansætter en ledig vikar til at erstatte den eller de medarbejdere, der er på efteruddannelse, kan der ansøges om jobrotationsydelse. Jobrotationsydelsen udbetales af jobcentret og er et samlet tilskud til vikarens løn og udgifterne til medarbejderens efteruddannelse. Virksomheden modtager 190,44 kr. pr. time, som den ansatte er i uddannelse, og der ansættes en vikar indenfor uddannelsesperioden.

For at modtage jobrotationsydelsen skal følgende betingelser være opfyldt:

- Den ansatte skal have været ansat på almindelige vilkår hos arbejdsgiveren i Danmark i min. tre måneder inden opstarten på uddannelsen
- Den ansatte skal modtage overenskomstmæssig løn i uddannelsesperioden og ikke have en længere videregående uddannelse. Alternativt skal den videregående uddannelse være forældet, eller den ansatte skal ikke have været i beskæftigelse inden for uddannelsens område i de sidste fem år. Ansatte over 25 år, der har mindst to års relevant erhvervs erfaring, kan tage en erhvervsuddannelse via jobrotation.
- Vikaren skal som minimum være ansat i 10 timer om ugen i maksimalt seks måneder.
- Vikaren skal være ansat på almindelige vilkår til overenskomstmæssig løn, eller hvad der gælder for tilsvarende arbejde. Der skal være sammenfald i de opgaver, som den beskæftigede og vikaren udfører.
- Vikaren skal have været ledig i minimum seks måneder før ansættelsen*.
- Virksomheden betaler den ansattes eventuelle udgifter til efteruddannelsen.
- Efteruddannelsen skal kunne tages som et offentligt udbudt kursus/undervisningsforløb.
- Virksomheden må ikke samtidig med jobrotationsydelsen modtage VEU-godtgørelse, SVU, løntilskud eller andre offentlige ydelser til den ansatte.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om jobrotation og uddannelsesmuligheder. Jobcentret og virksomheden samarbejder om at tilrettelægge forløbet, og jobcentret hjælper med at finde relevante vikarer. Virksomheden skal anmode om oprettelse af jobrotation og ansøge om jobrotationsydelse via selvbetjeningsløsningen på: Vitas.bm.dk Læs mere om jobrotation på www.star.dk

* Dagpengemodtagere skal have en sammenlagt ledighed på mindst seks måneder. Øvrige grupper af ledige skal have en sammenhængende ledighedsperiode på mindst seks måneder.

Tilskud på 190,44 kr.
pr. time

Gør
medarbejdere
faglærte via
jobrotation

Fordele

- Virksomheden får et kompetenceløft og kommer ikke bagud med arbejdet.
- Mulighed for at undgå afskedigelser, hvis medarbejderne kan udfylde andre jobfunktioner efter kurset.
- Mulighed for at vurdere den ledige, der ansættes som vikar som potentiel fremtidig medarbejder.

Uddannelsesrådgivning

Jobcentret informerer om relevante kursus- og uddannelsesmuligheder og kan etablere kontakt til uddannelsessteder. Jobcentret vejleder om den relevante lovgivning og mulighederne for godtgørelse. Læs mere om uddannelsesmuligheder på www.voksenuddannelse.dk



Sporskifte

FÅ ØKONOMISK STØTTE TIL AT FINDE NYE VEJE FOR MEDARBEJDERE, DER ER - ELLER RISIKERER AT BLIVE - SLIDT NED

Støtte til sporskifte er en puljeordning for private og offentlige virksomheder i de særligt nedslidningstruede brancher (se højre side). Med sporskifteordningen kan I få økonomisk støtte til at finde nye holdbare veje for medarbejdere, der er - eller risikerer at blive - nedslidte på grund af af fysisk eller psykisk belastende arbejde. Støtten kan fx bruges til at give medarbejdere:

- Beskæftigelsesrettet vejledning og afklaring (1-5 dage)
- Erhvervsrettet efteruddannelse i op til otte uger (40 kursusdage)
- Praktikophold i en anden virksomhed (1-4 uger dog maks. halvdelen af hele sporskiftepakken).

Det væsentligste er, at støtten bidrager til, at medarbejderen kan fortsætte sit arbejdsliv - enten på sin nuværende arbejdsplads eller i en ny virksomhed. Den konkrete "Sporskiftepakke" skal kunne gennemføres på 40 arbejdsdage fordelt over seks måneder. Med en sporskiftepakke kan I få dækket lønudgifter på op til 260 kr. pr. time (samt få godtgjort op til fem timer á 260 kr. til administration), mens medarbejderen får vejledning/afklaring, en erhvervsrettet efteruddannelse eller er i praktikophold i en anden virksomhed. Sporskiftepakken kan også bruges til at dække eventuelle deltagerbetaling til beskæftigelsesrettet vejledning og afklaring og til efteruddannelse. Der kan maksimalt ydes støtte på i alt 120.000 kr. pr. sporskiftepakke til maksimalt 30 medarbejdere pr. virksomhed.

Der er afsat 25 mio. kr. årligt fra 2018 - 2021. Sporskiftepakker kan søges løbende, til de afsatte midler for året er opbrugt. Brug muligheden nu og hjælp jeres nedslidningstruede medarbejdere godt videre i arbejdslivet - inden det er for sent!

SÅDAN GØR I

På <https://star.dk/da/puljer/puljer-med-loebende-frist/sporskifte/> finder I yderligere vejledning, drejebog og alle ansøgningsdokumenter, herunder: Ansøgningsskema, budgetskema og kursusoversigt. Ansøgningsdokumenterne skal sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering via styrelsens tilskudsportal. I kan ansøge løbende og forvente svar 3-4 uger efter modtagelsen af dokumenterne. Ansøgningerne vurderes efter først-til-mølle-princippet. Kontakt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering for mere information. Find kontaktoplysningerne på www.star.dk.

Se de konkrete branchekoder her: <https://star.dk/media/7576/branchekoder-til-sporskifte.pdf>



Brancher

Puljen kan søges af virksomheder inden for følgende brancher: Anlægsarbejde, daginstitutioner, døgninstitutioner og hjemmepleje, frisører og anden personlig pleje, færdiggørelse af byggeri, hotel og camping, installation og reparation af maskiner og udstyr, landbrug, skovbrug og fiskeri, nærings- og nydelsesmidler, opførelse og nedrivning af byggeri, politi, beredskab og fængsler, religiøse institutioner og begravelsesvæsen, rengøring, restauranter og barer, slagterier, transport af passagerer, transportmidler, træ og møbler, vand, kloak og affald, serviceydelser i forbindelse med luftfart.

Fordele

- Virksomheden kan fastholde dygtige, erfarne og kulturbærende medarbejdere i nye jobfunktioner.
- Virksomheden får automatisk en mere social ansvarlig profil.

Eksempel

En smed har efter mange arbejdsår behov for en mindre nedslidende jobfunktion og bliver med sin arbejdsgiver enig om at søge efteruddannelse som kedelpasser. Kurset kan gøre ham i stand til at styre store varmeanlæg og udføre den lovpligtige kontrol af sikkerhedsudstyret. Efteruddannelsen, som foregår på teknisk skole, varer i alt 40 dage. Samlet set dækkes stort set alle udgifter i forbindelse med sporskiftet.

Erhvervsuddannelse for voksne (EUV)

KORTERE VEJ TIL FAGLÆRTE MEDARBEJDERE

Virksomheder, der ønsker at opkvalificere ufaglærte* medarbejdere eller udefrakommende ledige over 25 år til erhvervsuddannelsesniveau, kan sammen med medarbejderen eller den ledige kontakte den relevante erhvervsskole og få lagt en uddannelsesplan for et EUV-forløb.

Hvis medarbejderen har mere end to års relevant erhvervs erfaring på området kan uddannelsen tages helt (eller delvist) uden praktik. Medarbejderen forlader i de tilfælde virksomheden med løn via jobrotationsordningen (se faktaark om jobrotation), SU eller nedsatte dagpenge under uddannelsen og vender tilbage til virksomheden som faglært.


Hvis medarbejderen eller en udefrakommende ledig har mindre end to års relevant erfaring kan virksomheden indgå en uddannelsesaftale med medarbejderen/den ledige og dermed stå for oplæringen i praktikperioderne. Virksomheden udbetaler i de tilfælde den overenskomstmæssige elevløn på området (se også faktaark om voksenlærlinge) og modtager EUV-refusion på op til 110 procent af højeste dagpengesats i skoleperioderne.

Som opstart på en EUV vil erhvervsskolen foretage en realkompetencevurdering (fra 1/2 til 10 dage - læs mere på ug.dk), der danner udgangspunkt for den enkeltes individuelle uddannelsesplan.

SÅDAN GØR DU

Spørg ufaglærte medarbejder, om de kunne tænke sig at tage en erhvervsuddannelse inden for virksomhedens brancheområder. Tag kontakt til en lokal erhvervsskole for at få lagt en uddannelsesplan. Kontakt jobcentret, hvis virksomheden ønsker at indgå en uddannelsesaftale med en udefrakommende ledig over 25 år.

* Eller faglærte medarbejdere, der ikke har anvendt deres uddannelse de seneste 5 år.



Voksenelever
har ofte solid
erhvervs erfaring

Fordele

- Med EUV tager det kortere tid at uddanne ufaglærte medarbejdere til faglærte funktioner i virksomheden
- Med EUV kan virksomheden både uddanne fremtidens arbejdskraft og samtidig få en medarbejder i virksomheden med en vis erhvervs erfaring

Eksempel

Katrine er 35 år. Hun har 9. klasses afgangseksamen og 6 års erfaring med erhvervs rengøring samt 4 år i en mellemstor virksomhed med rengøring og lettere madlavning, hvor hun er nu. Hun har fem AMU-kurser inden for rengørings- og ernæringsområdet og ønsker at blive faglært serviceassistent. Realkompetencevurderingen viser, at hun skal gennemføre tre grundfag og opøve praktisk-faglig kompetence inden for et særligt ernæringsområde. Efter forløbet tager hun den afsluttende prøve som serviceassistent og får herefter ansvaret for virksomhedens kantinedrift.

Forberedende voksenundervisning (FVU)

STYRK MEDARBEJDERNES LÆSE-, SKRIVE OG REGNEKUNDSKABER

Omkring hver 5. dansker har svært ved at læse, skrive eller regne. FVU er et uddannelses tilbud for alle medarbejdere over 18 år, der gerne vil forbedre deres læse-, skrive- og regnekundskaber. Formålet er at styrke dem i deres daglige arbejde eller forberede dem på deltagelse i efteruddannelse – eksempelvis AMU-kurser eller erhvervsuddannelse for voksne (EUV). FVU kan fx indgå som jobrotation, hvis det er som forberedende undervisning i forhold til en erhvervsuddannelse for voksne.


FVU-undervisningen er inddelt i forskellige trin, hvor det højeste trin modsvare folkeskolens afgangsniveau. Undervisningen varer op til 80 timer. Alle trin kan afsluttes med en prøve. Undervisningen er gratis og kan både foregå på en uddannelsesinstitution eller i virksomheden.

Der kan bevilges Voksenuddannelsesstøtte (SVU) til medarbejderen (se andet faktaark) i undervisningsperioden, hvis det drejer sig om ansatte, som er ufaglærte eller ikke har en uddannelse, der er højere end erhvervsakademisk niveau.

Som noget nyt er FVU-tilbuddet nu udvidet, så man kan tilegne sig grundlæggende kompetencer i engelsk og inden for det digitale område. Derudover omfatter FVU-tilbuddet nu også ledige, der har brug for at forbedre de basale færdigheder.

SÅDAN GØR DU

Kontakt uddannelsesstedet for at høre mere om mulighederne for forberedende voksenundervisning. For yderligere information kan du søge oplysninger på www.ug.dk



Bedre basale færdigheder. Nu også med engelsk og digital

Fordele

Mulighed for at opkvalificere bogligt svage medarbejdere, så de kan tage relevant efteruddannelse.

Eksempel

En lagermedarbejder i en produktionsvirksomhed ønsker at uddanne sig til truckfører. Medarbejderen har imidlertid kun et uddannelsesniveau, der svarer til 7. klasse og vil derfor få svært ved at klare de skriftlige dele af truckføreruddannelsen. Medarbejderen tilbydes derfor FVU og kan efter et forløb på 6 uger melde sig klar til at tage truckføreruddannelsen.

Ordblinde- undervisning (OBU)

HJÆLP ORDBLINDE MEDARBEJDERE TIL BEDRE AT KLARE ARBEJDSLIVET

De fleste job og arbejdsfunktioner kræver efterhånden basale læse- og skrivefærdigheder, og for medarbejdere, der er ordblinde, bliver det stadig sværere at begå sig i et almindeligt arbejdsliv.


Med OBU kan en ordblind medarbejder dog hurtigt blive bedre til at læse, skrive og forstå tekster samt få hjælp til at bruge relevante it-værktøjer som fx talegenkendelse og tekstscannere. På den måde kan medarbejderen begrænse sit skrive- og læsehandicap og indøve strategier, der både kan hjælpe med at effektivisere arbejdet og være en støtte i mange andre sammenhænge.

Et eventuelt tilbud om OBU baseres på en række test hos uddannelsesudbyderen. Såfremt OBU er det rette tilbud, danner testresultaterne baggrund for en individuel undervisningsplan, der i videst muligt omfang inddrager de tekster og udfordringer, der er relevante for medarbejderens hverdag.

Undervisningen kan både foregå individuelt eller i hold med 2-6 deltagere. Der er ikke fastlagt timetal og forløbene kan være korte og fx fokusere på et enkelt it-værktøj, eller være længere og kombinere mere traditionel undervisning med introduktion til nye værktøjer - dog maks. 80 timer pr. forløb. Undervisning og undervisningsmaterialer er gratis for medarbejdere og virksomhed.

SÅDAN GØR DU

Ordblindeundervisning tilbydes af en lang række udbydere af voksenuddannelse - blandt andet VUC, AOF, sprogcentre og ordblindeskoler. Find den nærmeste udbyder på www.hto.nu eller www.ug.dk og lav en aftale om en indledende test.



Gratis for
medarbejdere og
virksomhed

Fordele

Mulighed for at opkvalificere ordblinde medarbejdere, så de bedre og mere effektivt kan klare arbejdet eller tage relevant efteruddannelse.

Eksempel

En skraldemand får pludselig svært ved at klare sit arbejde, da der indføres nye vejledninger og dokumentationskrav. Heldigvis har han modet til at fortælle sin driftchef om sin ordblindhed, og driftchefen sender ham straks hen på det lokale VUC, hvor han bliver testet og får tilrettelagt en individuel uddannelsesplan. Efter tre måneders intensiv aftenundervisning og introduktion til et tale-til-tekst program, kan medarbejderen udfylde sin nye rolle på samme vilkår som sine kolleger.

Statens voksen-uddannelsesstøtte (SVU)

OPKVALIFICÉR DE BOGLIGT SVAGESTE MEDARBEJDERE

Medarbejdere kan få Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Der kan være krav til forudgående beskæftigelse afhængig af uddannelsen, der vælges – se mere på www.svu.dk. Forudsætningen er, at medarbejderne deltager i forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning (OBU), almen voksenuddannelse (AVU), gymnasial uddannelse eller videregående uddannelse¹ i arbejdstiden. SVU kan alternativt udbetales til virksomheden som refusion, hvis virksomheden udbetaler den sædvanlige løn til sin medarbejder under uddannelsen.

SVU-satserne² er i 2020:

- 4.405 kr. pr. uge ved 37 timer til FVU og OBU for voksne.
- 3.524 kr. pr. uge ved 37 timer til uddannelse på folkeskole eller gymnasialt niveau.
- 2.643 kr. pr. uge ved 37 timer til uddannelse på videregående niveau.

Det er Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, der vejleder om SVU.

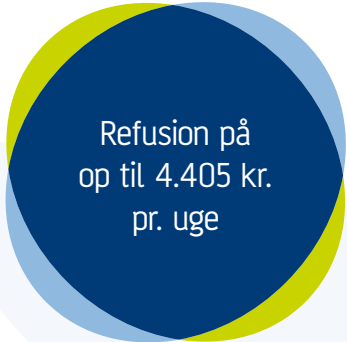
SÅDAN GØR DU

Det er medarbejderen, der enten digitalt (med NemID) eller via papirblanket skal ansøge om SVU. Inden ansøgningen skal medarbejderen være optaget – eller have fået tilsagn om optagelse – på en uddannelse og have en orlovsaftale med dig som arbejdsgiver. Ansøgningen sendes først til uddannelsesstedet, som udfylder og returnerer deres del af ansøgningen. Herefter sendes den til dig som arbejdsgiver, og du har 10 dage til at udfylde virksomhedens del af ansøgningen. Herefter sendes den samlede ansøgning til en SVU-administrator.

Alle vejledninger, ansøgningsblanketter og links til digital ansøgning er samlet på www.svu.dk

1) Videregående uddannelser, der udbydes som åben uddannelse.

2) Den fulde SVU-sats er baseret på, at medarbejderen har 37 timers arbejde pr. uge (vurderes ud fra de sidste 10 ugers gennemsnit) og har aftalt fravær i alle 37 timer. Ansøges om SVU til undervisning på folkeskole- og gymnasialt niveau, skal undervisningen være fuldtids. Er nogle af disse timetal lavere, tildeles SVU forholdsmæssigt. Tildeles medarbejderen SVU for et mindre timetal pr. uge, reduceres beløbet forholdsmæssigt. En tildeling på 20 timers undervisning (20/37) vil eksempelvis udgøre 1.905 kr. pr. uge (2020-tal) før skat til uddannelse på folkeskole og gymnasialt niveau, mens den samme tildeling til videregående uddannelse vil udgøre 1.429 kr. pr. uge (2020-tal) før skat.



Refusion på
op til 4.405 kr.
pr. uge

Fordele

Mulighed for kompensation for tabt arbejdsfortjeneste gør det muligt for den bogligt svageste del af medarbejderne at opkvalificere sig på det almene område.

Eksempel

En montør i en televirksomhed ønsker at uddanne sig til projektleder. Medarbejderen har imidlertid kun et uddannelsesniveau, der svarer til 9. klasse, og vil derfor få svært ved at klare de matematiske dele af opkvalificeringen. Medarbejderen tilbydes derfor matematik som enkeltfag på HF-niveau og modtager SVU for de timer, hun er fraværende i arbejdstiden.

Voksen- og Efter- Uddannelsesgodtgørelse (VEU)

OPKVALIFICÉR MEDARBEJDERE MED ØKONOMISK KOMPENSATION

VEU-godtgørelse gør det økonomisk muligt at opkvalificere medarbejdere gennem deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Godtgørelsen gælder alle medarbejdere, der højst har erhvervsuddannelsesniveau.


Virksomheder kan efter nærmere bestemte regler også få VEU-godtgørelse i relation til medarbejdere, der ikke har brugt deres videregående uddannelse de seneste fem år eller mere.

VEU-godtgørelse kan gives til ansøgeren eller udbetales til virksomheden som refusion, hvis virksomheden udbetaler sædvanlig løn til sine ansatte, mens de er under uddannelse. VEU-godtgørelsen udgør 4.405 kr. pr. uge (2020 sats) for fuldtidsundervisning. Deltager medarbejderen i deltidssundervisning nedskrives godtgørelsen forholdsmæssigt.

SÅDAN GØR DU

Kontakt uddannelsesstedet og hør nærmere om muligheden for VEU. Du kan finde mere information om VEU og betingelser for at modtage godtgørelsen her: www.veug.dk (alle ansøgningsblanketter og links til digital ansøgning) www.efteruddannelse.dk www.ug.dk

For information om kurser, mangelområder, værktøjer, cases og nyheder på VEU-området kan du med fordel besøge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings temasite: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/>



Refusion på
op til 4.405 kr.
pr. uge.

Fordele

- Virksomheden får mulighed for at efteruddanne medarbejdere med økonomisk kompensation.
- Giver de kortuddannede medarbejdere chancen for at udvikle deres kompetencer og styrke deres position i virksomheden.

Eksempel

En engrosvirksomhed har netop fået etableret en ny webshop på sin hjemmeside, som skal kobles sammen med en ny edb-lagerstyring. Virksomheden har flere ufaglærte lagerassistenter, som derfor får tilbudt et 5 dages AMU kursus i edb-lagerstyring med e-handel. Virksomheden udbetaler sædvanlig løn under medarbejdernes uddannelse og modtager VEU-godtgørelse som refusion.



Arbejdsfordeling - midlertidig aftale

DEL DET RESTERENDE ARBEJDE OG UNDGÅ AFSKEDIGELSER

En arbejdsfordeling kan anvendes, når virksomheden i en periode ikke kan beskæftige medarbejderne i fuldt omfang. Ved arbejdsfordeling nedsættes arbejdstiden, så medarbejderne skiftes til at være på arbejde og gå ledige på dagpenge. I forbindelse med COVID19 er der nu indført en midlertidig og mere fleksibel ordning (gældende fra 14. september til 31. december 2020), der kan benyttes som alternativ til den traditionelle arbejdsfordeling (se andet faktaark).

Den midlertidige arbejdsfordelingsordning gør det muligt at aftale, at tid med ledighed under arbejdsfordelingen kan udgøre helt ned til 20% i gennemsnit (målt over fire uger i forhold til normal arbejdstid) og op til maksimalt halvdelen af normal arbejdstid. Arbejdsfordelingen kan vare op til 4 måneder, bruges af alle private virksomheder og gælde for alle typer af medarbejdere - uanset om de er omfattet af overenskomst eller ej. Perioderne med ledighed kan med fordel bruges på at iværksætte opkvalificeringsforløb for de berørte medarbejdere.

Virksomheden skal informere og høre sine medarbejdere om iværksættelse af arbejdsfordeling. Ønsker en medarbejder - efter maksimalt 24 timers betæknings-tid - ikke at indtræde i ordningen, må virksomheden beslutte, om medarbejderen skal afskediges. Ved brug af ordningen er det ikke muligt sideløbende at ansætte nye personer i virksomhedspraktik eller løntilskud. Nyansatte medarbejdere, der tiltræder under arbejdsfordelingen, er omfattet af arbejdsfordelingen fra første dag i ansættelsen. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.

Ved iværksættelse af ordningen skal virksomheden betale et beløb svarende til 3 G-dage (dagpengesatsen) om måneden pr. medarbejder i ordningen. Disse udbetales direkte til medarbejderen, som for de pågældende dage ikke skal have dagpenge.

SÅDAN GØR DU

Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen på blanketterne AB 292 og 293 (<https://info.jobnet.dk/blanketter>) til jobcentret i virksomhedens bopælskommune, senest samtidig med at arbejdsfordelingen træder i kraft. Jobcenter skal ikke godkende arbejdsfordelingen. Kontakt jobcentret for mere information om arbejdsfordeling eller læs mere på www.star.dk

Ny midlertidig aftale
om arbejdsfordeling
som følge af
COVID19

Fordele

Midlertidig arbejdsfordeling sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere i krisetider.

Økonomi

Som en del af aftalen vil den maksimale dagpengesats være forhøjet til 23.000 kroner pr. måned svarende til ca. 143,50 kroner i timen. Derudover vil ansatte i arbejdsfordeling ikke bruge af deres dagpengeret.

Ansatte, der ikke er medlem af en A-kasse eller som er medlem, men endnu ikke berettiget til at modtage dagpenge, får ekstraordinært mulighed for at melde sig ind i en valgfri A-kasse mod betaling af forhøjet månedskontingent svarende til 3 måneders medlemskab pr. måned, de er omfattet af ordningen.

Eksempel

På grund af COVID-19 oplever et rejsebureau en stor nedgang i omsætningen, som betyder, at virksomheden står over for at skulle afskedige 20 salgsgagenter for at overleve. Virksomheden vil dog nødtigt af med medarbejderne, så den anmelder i stedet til jobcentret, at de iværksætter en arbejdsfordeling for i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.



Arbejdsfordeling

UNDGÅ AFSKEDIGELSER I DÅRLIGE PERIODER

Hvis en virksomhed i en periode ikke har opgaver nok til at beskæftige alle ansatte, men ønsker at undgå afskedigelser, kan ordningen om arbejdsfordeling være en god mulighed for både virksomhed og medarbejdere.

Arbejdsfordeling betyder, at medarbejdernes aftalte arbejdstid nedsættes i en periode. Medarbejdere, der er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan modtage supplerende dagpenge for den tid, de ikke arbejder. Medarbejdere, der ikke er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan evt. modtage en anden ydelse (fx kontanthjælp - afhængig af den individuelle situation) for den tid, de ikke arbejder. Arbejdsfordelingen skal være aftalt skriftligt med de berørte medarbejdere eller være en del af deres kollektive overenskomst.

Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed. Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

Arbejdsgiver skal betale G-dage* ved arbejdsfordeling. De berørte medarbejdere skal have en frigørelsesattest, der berettiger dem til uden varsel at tage et andet arbejde med længere arbejdstid. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen. Virksomheden kan i dialog med jobcentret også indtænke andre muligheder for at reducere personaleomkostninger i en periode, fx gennem efteruddannelsesordningerne.

SÅDAN GØR DU

Der skelnes mellem arbejdsfordelingsager op til - og over - 13 uger inden for 12 måneder: Til og med 13 uger: Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen - senest 1 uge inden ikrafttrædelsen - til jobcentret på blanketterne: 1) AR 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AR 293: Bilag til blanket om meddelelse af arbejdsfordeling. Begge blanketter hentes på www.jobnet.dk. Over 13 uger: Virksomheden ansøger om arbejdsfordelingen - senest 4 uger inden udgangen af de første 13 uger - til Det regionale Beskæftigelsesråd via jobcentret - også på blanketterne 1) AR 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AR 293: Bilag til blanket om meddelelse af arbejdsfordeling. Begge blanketter hentes på www.jobnet.dk. Kontakt jobcentret for rådgivning eller læs mere på www.rar-bm.dk.

Se også
midlertidig ordning
om arbejdsfordeling
på grund af
COVID19

Fordele

Arbejdsfordelingen sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere på trods af lavkonjunktur og manglende ordretilgang.

Eksempel

På grund af finanskrisen og generel afmatning i byggebranchen oplever en stålproducent en markant ordrenedgang, som betyder, at virksomheden skal afskedige 20 mand i produktionen for at overleve. Virksomheden vil dog nødig af med medarbejderne, så den anmelder i stedet til jobcentret, at de iværksætter en arbejdsfordeling på i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.

* G-dage er en betegnelse for de første to ledighedsdage, efter en medarbejder er fratrukket, og hvor medarbejderen har ret til arbejdsgivergodtgørelse. Når medarbejderen bliver opsagt eller hjemsendt og er ledig de første to dage efter fratrædelsen, skal virksomheden betale disse G-dage til medarbejderen. Er medarbejderen ledig mere end 4 timer pr. dag betaler virksomheden 881 kr. pr. dag. Er medarbejderen ledig 4 timer eller derunder på de to dage betales der 441 kr. pr. dag. Medarbejderen skal være medlem af en A-kasse for at få udbetalt G-dage. Medarbejderen skal inden for de sidste 4 uger før fratrædelsen have arbejdet i, hvad der svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i mindst to uger.

Assistance ved større afskedigelser

FÅ RÅDGIVNING OG KONKRET STØTTE TIL OPSAGTE MEDARBEJDERE

Hvis en virksomhed er nødt til at foretage større afskedigelser, kan jobcentret tilbyde hjælp til at få det bedste ud af situationen – både for virksomheden og medarbejderne.


Virksomheder med mere end 20 ansatte er forpligtet til at varsle større afskedigelser til det relevante arbejdsmarkedskontor i Roskilde, Odense eller Ålborg. Dvs. når mindst 10 afskediges i virksomheder, som beskæftiger mellem 20-100 medarbejdere. Eller hvis mindst 10 procent afskediges i virksomheder, der beskæftiger mellem 100 og 300 medarbejdere, samt når mindst 30 afskediges i virksomheder, der beskæftiger mindst 300 medarbejdere.

Jobcentret rådgiver om de muligheder, som virksomheden har for at stille de opsagte medarbejdere bedre i den konkrete situation. I opsigelsesperioden kan medarbejderen få råd og vejledning i jobcentret. Ved større afskedigelser kan medarbejdere anmode jobcentret om en plan for, hvordan de hurtigst muligt opnår ny beskæftigelse. Planen skal udarbejdes senest to uger efter medarbejderens anmodning. Til virksomheder, der beskæftiger minimum 20 medarbejdere og afskediger minimum 50 procent af dem, kan jobcentret tilbyde jobsøgningskurser i op til 2 uger i opsigelsesperioden og tilskud til efter- og videreuddannelse af de opsagte medarbejdere i op til 8 uger.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret for at få nærmere oplysninger om proceduren ved varslinger. Du kan også finde mere information om assistance ved større afskedigelser og betingelser for varsling på www.star.dk eller henvende dig direkte til arbejdsmarkedskontorerne:

Midt- og Nordjylland	Syddanmark	Østdanmark
Nybrogade 16, 1. sal	Dannebrogsgade 3, 2. sal	Ny Østergade 7-9
9000 Aalborg	5000 Odense C	4000 Roskilde
Telefon: 72 22 36 00	Telefon: 72 22 38 00	Telefon: 72 22 34 00



Få opsagte medarbejdere bedst muligt videre

Fordele

- Øger trygheden hos de tilbageværende medarbejdere.
- Skaber bedre omdømme.
- Øger opsagte medarbejders mulighed for hurtigt at finde nyt arbejde eller alternativt blive efteruddannet til nyt arbejde.

Eksempel

På grund af kraftig nedgang i antallet af udenlandske ordrer bliver en mellemstor metalvirksomhed nødt til at opsigte 20 medarbejdere. Virksomheden varsler Det Regionale Beskæftigelsesråd og kontakter det lokale jobcenter for at finde en løsning for de opsagte medarbejdere. Jobcentret iværksætter en efteruddannelsesplan, som gør halvdelen af de opsagte medarbejdere i stand til at få arbejde på en anden stor metalvirksomhed i området.

Partnerskabsaftale

FÅ ET STÆRKERE SAMARBEJDE MED JOBCENTRET

Virksomheder, der sætter fokus på rummelighed og udviser socialt engagement, har mulighed for at formalisere samarbejdet med jobcentret via en partnerskabsaftale.

Aftalen udformes med udgangspunkt i virksomhedens ønsker og muligheder og kan eksempelvis have fokus på håndtering af sygefravær eller integration af nye medarbejdere – evt. med tilkoblede vejlednings- og opkvalificeringsforløb samt tilknytning af mentor.


Det overordnede formål er at sikre en hurtig opfølgning og dynamisk dialog mellem den enkelte virksomhed og jobcentret.

Partnerskabsaftalen beskriver typisk rammerne for, hvordan borger, virksomhed og jobcenter samarbejder for at få borgeren i arbejde. Aftalen indeholder også navne på de kontaktpersoner i henholdsvis virksomheden og jobcentret, der kan involveres ved forskellige opgaver.

Virksomheden kan få tilskud til eventuelle vejlednings-/opkvalificeringsforløb, mentorudgifter samt til administrative udgifter, hvis det er aftalt på forhånd. Hør mere i jobcentret.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis din virksomhed ønsker at etablere en partnerskabsaftale.



Formaliseret,
effektiv og tæt
kontakt

Fordele

- Tættere kontakt til jobcentret og hurtigere hjælp i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere eller ved behov for ny arbejdskraft.
- Fokus på rummelighed skaber bedre image og større tryghed blandt medarbejdere.

Eksempel

En traditionsrig produktionsvirksomhed omlægger produktionsprocessen og oplever herefter en markant øgning i det samlede sygefravær. Virksomheden kontakter jobcentret og der indgås en partnerskabsaftale med det hovedformål at fokusere på nedbringelse af sygefravær og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. Virksomheden udformer en sygefraværspolitik, og jobcentret er med til at indføre rundbordssamtaler i virksomheden.