

Indhold

Søg og annoncer efter medarbejdere

- Jobnet - din online jobbank
- Rekruttering

Udvid mulighederne for at finde medarbejdere

- Virksomhedspraktik
- Virksomhedscenter
- Mentorordning
- Opkvalificering af ledige ved ansættelse
- Løntilskud
- Elev- og lærlingeforbud - elever under 25 år
- Voksenlærlinge - elever over 25 år
- Praktikplads for unge via erhvervsgrunduddannelsen (EGU)
- Fritidsjob for unge
- Løntilskud til førtidspensionister
- Virksomhedsrevalidering
- Seniorjob i kommunen
- Fleksjob
- Flyttehjælp

Få hjælp ved medarbejders sygdom og handicap

- Fraværs- og fastholdelsespolitik
- 4 ugers sygefraværssamtale
- Mulighedserklæring
- Fastholdelsesplan
- Jobcentrets 8 ugers opfølgningssamtale
- Anmeldelse af/refusion for sygefravær
- Rundbordssamtaler
- Delvis syge- eller raskmeldinger
- § 56 aftale - refusion ved kritisk/kronisk sygdom
- Arbejdspladsindretning - bevilling af hjælpemidler/arbejdsredskaber
- Personlig assistance

Få hjælp til opkvalificering af medarbejdere

- Jobrotation - efteruddannelse af medarbejdere
- Grundlæggende voksenuddannelse (GVU)
- Forberedende voksenundervisning (FVU)
- Voksenuddannelsesstøtte (SVU)
- Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse (VEU)

Rådgivning ved afskedigelser samt samarbejdsaftaler

- Arbejdsfordeling - hvis virksomheden midlertidigt mangler opgaver
- Assistance ved større afskedigelser
- Samarbejdsaftale

Jobnet

- din online jobbank og annonceringssted

På www.jobnet.dk finder du Danmarks største online jobbank. 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 med bl.a. relevante søgekriterier og mulighed for at gemme søgeprofiler, så du kan etablere en intern emnebank.

Virksomheden kan også annoncere gratis efter medarbejdere på www.jobnet.dk. Der er mulighed for at lave rettelser løbende og virksomheden har hele tiden overblik over sine jobannoncer.

På www.jobnet.dk kan du desuden finde selvbetjeningsydelser, blanketter og generel information om beskæftigelsesindsatsen døgnet rundt.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Nem adgang til jobannoncering og cv'er.Hurtigt overblik over jobcentrets services og tilbud til arbejdsgivere og nem adgang til alle relevante blanketter i forbindelse med beskæftigelsestilbud.	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, finder virksomheden hurtigt de nødvendige medarbejdere med de rette kvalifikationer.	<p>Klik ind på www.jobnet.dk og følg anvisningerne.</p> <p>Hvis du har svært ved at komme i gang med at bruge www.jobnet.dk, kan du kontakte jobcentret eller jobnetsupport på tlf. 70 15 20 30.</p> <p>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</p>

Workindenmark

- udenlandsk arbejdskraft

Har du svært ved at finde den rigtige medarbejder indenfor 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Nem adgang til tusindvis af udenlandske jobsøgende.	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.	<p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel udarbejde et forslag til en jobbeskrivelse med bl.a.:</p> <p>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.</p> <p>Du har også mulighed for at kontakte workindenmark direkte eller selv opslå jobannoncer på: www.workindenmark.dk</p>

Rekruttering

Jobcentret kan hjælpe din virksomhed med at finde nye medarbejdere. Fx kan jobcentret udvælge jobsøgere fra cv-banken på Jobnet.dk og sende cv'er for de bedst egnede kandidater til virksomheden.

Jobcentret har kontakt med alle typer jobsøgere, både ledige og folk i job. 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 indsats, måske med jobcentrets støtte, for at få en god start i jobbet.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>En supermarkedskæde åbner en ny butik og kontakter i den forbindelse jobcentret for at finde det nødvendige personale til butikken.</p> <p>Jobcentret vejleder virksomheden i at finde tre-fire egnede kandidater til hver stillingsbeskrivelse, og virksomheden indkalder de bedste til en samtale i butikken.</p>	<p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel udarbejde et forslag til stillingsbeskrivelse som indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Primære opgaver og ansvarsområder i jobbet.• Krav til faglige og personlige kompetencer.• Arbejdstid, ønsket tiltrædelsestidspunkt, aflønning, varighed og andre oplysninger om arbejdsvilkår. <p>Se også faktaarket: "Jobnet - din online jobbank".</p>

Virksomhedspraktik

Virksomheder kan få en ledig i ulønnet virksomhedspraktik for at afprøve og styrke den lediges kompetencer.

Virksomhedspraktik kan iværksættes inden for arbejdsområder hos både private og offentlige virksomheder. Arbejdsfunktionerne skal være så tæt på almindeligt arbejde som muligt.

Virksomhedspraktikken skal afdække og optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer

med henblik på at afklare arbejdsevne og fremtidigt beskæftigelsesmål.

Et tilbud om virksomhedspraktik varer typisk 4 uger. For kontanthjælpsmodtagere og personer med begrænsninger i arbejdsevnen m.fl. kan virksomhedspraktikken forlænges i op til 8, 13 eller 26 uger. Inden praktikperioden er afsluttet, bør praktikanten i forbindelse med en evaluering af forløbet få en tilbagemelding om mulighederne for almindelig ansættelse eller ansættelse med løntilskud i virksomheden.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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 (ved ansættelse med løntilskud hos privat arbejdsgiver skal den ledige min. have været ledig i seks måneder).	<p>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 bygningkonstruktør. 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 bygningskonstruktør.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør nærmere om muligheden for virksomhedspraktik.</p> <p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel overveje praktikkens arbejdsmæssige indhold.</p> <p>Blanket kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Virksomhedscenter

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 udpeger virksomheden én eller flere mentorer, der kan hjælpe kandidaterne i dagligdagen. Jobcentret dækker udgifter til mentorerne og kan også tilbyde dem mentoruddannelse. Jobcentret følger løbende op på kandidaterne og understøtter indsatsen i virksomhedscentret.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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.	<p>Et varehus opretter et virksomhedscenter, hvor fire kandidater arbejder med at fylde varer op og holde orden på lageret m.v. Jobcentret uddanner en af varehusets faste medarbejdere til at være mentor for kandidaterne, og han frikøbes til opgaven af jobcentret 10 timer om ugen. 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.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør om muligheden for at oprette et virksomhedscenter hos jer.</p> <p>Har I ikke en medarbejder, der kan frikøbes til at være mentor, kan jobcentret evt. tilknytte en ekstern mentor.</p> <p>Du kan læse mere om mulighederne og de forskellige typer af virksomhedscentre på www.virksomhedscenter.dk</p>

Mentorordning

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, løn-tilskudsjob, 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 samt hjælper med at overkomme andre barrierer, der gør 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Bedre introduktion og oplæring til arbejdet og dermed større chance for en succesfuld ansættelse.• Virksomheden har ingen udgift i forbindelse med oprettelse af mentorordning.	<p>En 49-årig mekaniker har på grund af depression været uden job i en år-række. 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.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for mentorordning.</p> <p>Blanket kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Du kan læse mere om støttemuligheder i forbindelse med ansættelser på: www.socialtengagement.dk</p>

Opkvalificering af ledige ved ansættelse

Virksomheder kan søge om tilskud til opkvalificering ved ansættelse af ledige i ordinære stillinger (dvs. ved ansættelse uden løntilskud). Der kan søges om tilskud til alle former for opkvalificering, herunder til uddannelses- og vejledningsforløb.

Formålet med tilskuddet er at øge lediges kompetencer, så de kan ansættes i ordinære jobs, samt øge mulighederne for at nyansatte kan fastholde ansættelsen. 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.

Ordningen omfatter ledige dagpenge-, kontant-hjælps- og starthjælpsmodtagere, samt andre særlige grupper.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for at opkvalificere medarbejdere på økonomisk fordelagtige vilkår.Mulighed for at opkvalificere medarbejdere på områder, hvor der er mangel på uddannet arbejdskraft.	<p>En tøjbutik mangler fuldtidspersonale og ansætter en erfaren, men lidt ældre salgsassistent vel vidende, at hendes it-kompetencer på ansættelsestidspunktet ikke er gode nok til at håndtere bestillinger på mail eller lave status i basale regneark. Butikken ansøger derfor jobcentret om tilskud til et intensivt it-kursus for kvinden. Jobcentret dækker udgiften til kurset, og efter 2 uger er kvinden opkvalificeret og kan fastholde jobbet som ordinær beskæftigelse.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør nærmere om muligheden for opkvalificering af ledige ved ansættelse.</p> <p>Blanket AF 92 til ansøgning om tilskud til opkvalificering kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Løntilskud

For virksomheder betyder løntilskudsordningen, at det er muligt at ansætte en potentiel ny medarbejder på arbejdspladsen med tilskud. Løntilskudsordningen kan vare op til 12 måneder, men typisk gives løntilskuddet i en periode på to til seks måneder. Herefter fortsætter ansættelsen uden løntilskud. Som hovedregel udbetaler virksomheden som minimum overenskomstmæssig løn inden for det pågældende ansættelsesområde. Virksomheden modtager herefter et løntilskud på kr. 68,55 pr. arbejdstime (2011 sats), hvis

den ansætter en dagpenge-, kontanthjælps- eller starthjælpsmodtager. For offentlige virksomheder gælder andre satser - ring og hør jobcentret.

Der findes også en løntilskudsordning for nyuddannede handicappede, der i op til 1 år kan udløse et tilskud på op til kr. 132,51 pr. time (2011 sats).

For ledige over 55 år kan der gives et løntilskud på op til kr. 103,51 pr. time (2011 sats) i op til 6 måneder.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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 nyerhvervede 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 yder støtte og vejledning og følger løbende op på løntilskudsjobbet.	<p>En 34-årig kvinde har aldrig fået gennemført en uddannelse og har flere års ledighed bag sig. 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 fire måneder ansættes kvinden på normale vilkår.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse med løntilskud.</p> <p>Blanket til ansøgning om løntilskud kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Se også www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på støtteordninger for handicappede.</p>

Elev- og lærlingeforløb - elever under 25 år

Alt for mange unge er sat på stand-by og kan ikke starte eller færdiggøre deres uddannelse, fordi der mangler praktikpladser. Hjælp en ung på vej og få samtidig en her-og-nu ressource, som dag for dag bliver en dygtigere medarbejder.

Hvis virksomheden kan godkendes som praktiksted, er der 70.000 kr. i præmie pr. indgået uddannelsesaftale. Find en aftaleform, der passer virksomheden (se nedenfor), og husk, at det er muligt at få den unge i ulønnet forpraktik (4 uger) eller i lønnet traineeperiode (3-6 måneder), så I kan se hinanden an fagligt og socialt.

Den almindelige aftale

Her ansættes eleven på helt normale vilkår, og virksomheden påtager sig ansvaret for at uddanne eleven i et helt uddannelsesforløb.

Kombinationsaftale

Med en kombinationsaftale kan flere virksomheder ansætte én elev og sammen varetage et helt uddannelsesforløb, hvor eleven er hos virksomhederne på skift.

Ny mesterlære

Denne aftale tilgodeser praktisk orienterede unge og henvender sig til virksomheder, der vil påtage sig et større oplæringsansvar i det første år. Fordelen er, at eleven stort set er i virksomheden hele tiden.

Kort uddannelsesaftale

Indgå en uddannelsesaftale for kun et år ad gangen, hvis virksomheden er usikker på, om den har arbejde nok i fremtiden. Aftalen kan altid forlænges eller omformes til en almindelig aftale.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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.Virksomheden hjælper med at stoppe uddannelsesfrafaldet og styrker sin egen og Danmarks konkurrenceevne.	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Læs mere på uvm.dk, hvor uddannelsesaftalen også kan hentes.</p>

Voksenlærling – elever over 25 år

Jobcentret kan hjælpe virksomheder med at få nuværende medarbejdere eller udefrakommende ledige i voksenlære, hvis de er fyldt 25 år.

Der er mulighed for at få tilskud til voksenlærlingens løn, hvis vedkommende ikke har en erhvervsuddannelse eller derover, eller har en forældet uddannelse (ikke brugt i 5 år). Det er også muligt at få løntilskud til en voksenlærling, hvis vedkommende er under 30 år og har været ledig i mindst 6 måneder eller er over 30 år og har været ledig i mindst 9 måneder.

Tilskuddet forudsætter, at ansættelsen sker inden for et fag med gode beskæftigelsesmuligheder. Se listen med hvilke fag, der kan få tilskud, på din beskæftigelsesregions hjemmeside*.

Når voksenlærlingen er i praktikperioden, får virksomheden et tilskud på 30 kr. i timen. Tilskuddet kan gives i op til to år. I skoleperioderne kan virksomheden få tilskud fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (www.atp.dk - se under Erhverv/AER).

Virksomheder, der indgår uddannelsesaftaler (EUD) med elever over 25 år, og som ikke kan få løntilskud (fordi faget ikke er på regionens liste), kan i stedet søge om præmie og bonus for op til 70.000 kr. pr. uddannelsesaftale (læs mere på www.atp.dk under Erhverv/AER).

Du kan også læse mere om ordningen og finde eksempler på virksomheder, der bruger voksenlærlinge på www.fremtidenerfaglært.dk.

Fordele	Sådan gør du	
<ul style="list-style-type: none">• Virksomheden kan tiltrække og fastholde fagligt kompetente medarbejdere ved at tilbyde dem en kompetencegivende uddannelse.• Virksomheden er med til at sikre et fortsat højt fagligt niveau på arbejdsmarkedet, når den uddanner elever.	<ul style="list-style-type: none">• 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.• Blanket til ansøgning om tilskud til voksenlærlingens løn kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter.	<ul style="list-style-type: none">• Eller kontakt jobcentret for at få tilsendt et ansøgningsskema om tilskud til voksenlærlingens løn. Jobcentret skal have skemaet retur inden en måned efter, at voksenlærlingen er begyndt på sin uddannelse.• Kontakt Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) på tlf. 48 20 49 11 for at få tilsendt ansøgningsskema til elevrefusion eller hent det på deres hjemmeside: www.aer.dk.

* brhovedstadensjaelland.dk · brnordjylland.dk · brmidtjylland.dk · brsyddanmark.dk - find listen i menuen "Voksenlærlinge".

Praktikplads for unge via erhvervsgrunduddannelsen (EGU)

Ved at oprette en praktikplads for en egu-elev kan virksomheder på meget fleksible vilkår åbne døren til arbejdsmarkedet for unge under 30 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, og praktik og skoleforløb skræddersys, så det passer virksomheden bedst muligt. Praktikaftalens første tre måneder er prøvetid.

I praktikperioderne betaler din virksomhed elevløn efter gældende overenskomst på området. Din virksomhed får AER-finansieret løntilskud på 30 kr. i timen, dog maks. op til 7 måneder. I skoleperioderne får egueleven ikke løn, men skoleydelse fra kommunen.

Under hele forløbet står en egu-vejleder klar med støtte og vejledning. Forløbet afsluttes med at virksomhed i samarbejde med egu-vejleder udfylder et gennemførelsesbevis.

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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Egu er fleksibel og lokalt skræddersyet til virksomheden. Virksomheden bestemmer selv længden af praktikken.Virksomheden viser socialt ansvar ved at inddrage en gruppe, som ellers ofte bliver overset.	<p>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 har 20 ugers undervisning og den resterende tid er i lønnet praktik på gartneriet.</p>	<p>Kontakt den lokale egu-vejleder (www.egu.dk) og find sammen den egu-elev, der matcher virksomheden.</p> <p>Herfra laver I sammen en uddannelsesplan og aftaler skole- og praktikperioder.</p> <p>Hent mere information på: www.egu.dk www.uvm.dk www.ug.dk</p>

Fritidsjob for unge

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 ivia 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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.	<p>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 salgsassistentuddannelsen på den lokale erhvervsskole.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om muligheder for at ansætte unge i fritidsjob.</p> <p>På www.jobpatruljen.dk findes detaljeret information om vilkår og regler for fritidsjobbere.</p>

Løntilskud til førtidspensionister

Det er muligt at ansætte en førtidspensionist med løntilskud i en individuelt aftalt periode.

Virksomheden udbetaler som hovedregel overenskomstmæssig løn inden for det pågældende ansættelsesområde og modtager herefter et løn-tilskud, der fastsættes ud fra den enkeltes evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet.

Som udgangspunkt er løntilskuddet på kr. 24,58 pr. time, men kan i særlige tilfælde være op til kr. 42,22 pr. time (2011 sats).

I de tilfælde, hvor førtidspensionisten har en betragtelig nedsat arbejdsevne, kan lønnen aftales at ligge under den overenskomstmæssige mindsteløn, såfremt den relevante faglige organisation tillader det.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden får en erfaren medarbejder på økonomisk fordelagtige vilkårGiver 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 løn-tilskudsjobbet.	<p>En 42-årig håndværker kommer ud for en alvorlig arbejdsulykke og tilkendes førtidspension. Håndværkerens arbejdsgiver er dog stadig interesseret i at have håndværkeren som deltidsmedarbejder. Der indgås derfor en aftale mellem arbejdsgiveren og jobcentret, som betyder, at jobcentret udbetaler løntilskud til byggefirmaet. Aftalen medfører, at håndværkeren til glæde for alle kan blive i firmaet på deltid.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse af førtidspensionister med løntilskud.</p> <p>På jobnet.dk's cv-bank kan du under "detaljeret søgning/ansættelsesvilkår" søge specifikt efter medarbejdere, der ønsker et job på særlige vilkår.</p> <p>Blanket til ansøgning om løntilskud kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Virksomhedsrevalidering

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 en jobplan) 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 revaliderenden 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>En 34-årig gulvlægger får ødelagt sine knæ og må opgive sit arbejde efter længere tids sygemelding. I samarbejde med jobcentret udarbejder gulvlæggeren en jobplan, som via en virksomhedsrevalidering skal omskole gulvlæggeren til bygningskonstruktør. Via sit netværk finder gulvlæggeren en entreprenørvirksomhed, som tilbyder en indledende afklarende praktik og efterfølgende indgås aftale om et samlet uddannelses- og optræningsforløb.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for virksomhedsrevalidering.</p>

Seniorjob i kommunen

En kommunal virksomhed kan ansætte en person over 55 år (som ikke er fyldt 60 år), der er bosiddende i kommunen og har opbrugt sin dagpengeret, 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.

Det er et krav, at ansættelsen medfører en netto-udvidelse 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden får en erfaren medarbejder tilknyttet på økonomisk fordelagtige vilkår.	<p>En 56-årig bogholder mister sit job, da hans arbejdsplads er nødt til at skære ned. Bogholderen forsøger uden held at finde et nyt lignende job. Da hans dagpengeperiode udløber, har han ret til et seniorjob i sin bopælskommune. Kommunen tilbyder bogholderen ansættelse som regnskabsassistent i økonomiforvaltningen. Bogholderen kan dermed fortsætte sit aktive arbejdsliv og optjene anciennitet til sin efterlønsordning.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse i seniorjob.</p> <p>Ansøgning om ansættelse i seniorjob skal sendes til ansøgerens bopælskommune tidligst 3 måneder før og skal være modtaget senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber.</p>

Fleksjob

Et fleksjob kan tilbydes personer, der har en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen i forhold til ethvert erhverv. Bevilling af fleksjob forudsætter afklaring af arbejdsevnen via en arbejdsprøvning. Arbejdsevnen skal være nedsat med minimum 50% og tilstanden skal være varig.

Fleksjob er en ansættelse med løntilskud. Det betyder, at virksomheden udbetaler overenskomstmæssig løn og modtager løntilskud, der modsvarer begrænsningen i medarbejderens arbejdsevne. Dvs. virksomheden modtager et tilskud på 1/2 eller 2/3 af den gældende over-

enskomstmæssige mindsteløn på området. Ved sygdom ydes sygedagpengerefusion fra første fraværsdag. Der kan ydes tilskud til særlige arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance.

Fleksjobbet tager udgangspunkt i, at arbejdsopgaver og tempo er afstemt til personens arbejdsevne.

Fleksjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder, funktioner og stillingstyper i private og offentlige virksomheder.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden får mulighed for at ansætte eller beholde en faglig kompetent medarbejder med begrænsninger i arbejdsevnen.Fastholdelse af en medarbejder i fleksjob signalerer social ansvarlighed og skaber tryghed i organisationen.	<p>Den 47-årige automekaniker Uffe bliver på grund af en omfattende ryglidelse samt depression sygemeldt fra sit arbejde. Efter længere tids sygemelding ønsker Uffe at genoptage arbejdet, men det kan ikke lade sig gøre på grund af ryggen. Uffe 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 Uffe et fleksjob hos et ejendomsservicefirma på fuld tid, men på nedsat kraft, og hans arbejdsplads modtager tilskud til hans løn hver måned.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør om mulighederne for etablering af fleksjob. Du kan også læse mere om fleksjob på www.ijobnu.dk, som er den direkte vej mellem virksomheder og mennesker med nedsat arbejdsevne. Her kan du blandt andet finde informationer om supplerende støtteordninger (indretning af arbejdsplads, hjælpemidler mv.) og se eksempler fra det virkelige liv på vellykkede fleksjobansættelser.</p> <p>På www.jobnet.dk er det muligt at annoncere direkte efter fleksjobbere.</p>

Flyttehjælp

Jobcentret kan hjælpe med at gøre arbejdskraften mere mobil og fleksibel. Eksempelvis kan jobcentret tilbyde økonomisk kompensation i form af flyttehjælp, hvis den rigtige jobsøger bor i den anden ende af landet.

Jobbet skal være inden for et område med mangel på arbejdskraft og gode beskæftigelsesmuligheder. Virksomheden skal via sit lokale jobcenter have søgt at besætte jobbet, inden der søges om flyttehjælp til en ny medarbejder. Den nye medarbejder skal være ledig og jobbet anmeldt

til jobcentret. Ansættelsen skal som minimum vare i 12 mdr., og den samlede daglige transporttid mellem hjem og arbejde skal *inden* flytningen overstige fire timer. *Efter* flytningen må den samlede daglige transporttid ikke overstige fire timer.

Det er endvidere et krav, at den nye medarbejder *ikke* har modtaget flyttehjælp inden for de seneste 12 mdr. Alle betingelser skal være opfyldt for, at jobcentret kan udbetale støtten, som udgør kr. 25.000.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Større fleksibilitet i arbejdsstyrken.• Adgang til flere egnede kandidater.	<p>En mindre entreprenørvirksomhed i Københavnsområdet oplever en kraftig stigning i ordrer på større byggeprojekter og får brug for flere medarbejdere. Virksomheden henvender sig til jobcentret og finder der den fornødne arbejdskraft i en anden del af landet. Gennem flyttehjælp kompenseres de nye medarbejdere for udgifterne i forbindelse med flytningen.</p>	<p>Den nye medarbejder skal sende ansøgningen med den nødvendige dokumentation til det lokale jobcenter i den nye kommune senest én måned efter flytningen og senest seks måneder efter tiltrædelse i jobbet. Flyttehjælp udbetales, når ansøgningen er imødekommet. Støtten skal tilbagebetales, hvis oplysningerne har været urigtige eller mangelfulde, eller hvis forholdene i øvrigt ændres.</p> <p>Blanket til ansøgning om flyttehjælp kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Fraværs- og fastholdelsespolitik

- om virksomhedens håndtering af medarbejderes sygdom

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, syge-

fraværssamtaler, 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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, mulighedserklæring, 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.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om udarbejdelse af en fraværs- og fastholdelsespolitik.</p> <p>Få mere viden og inspiration til arbejdet med sygefraværspolitikker på: www.virk.dk www.cabiweb.dk</p> <p>Eller kontakt Arbejdstilsynets Help desk, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær på tlf. 70 12 12 88.</p>

4 ugers sygefraværssamtale

- om virksomhedens pligt til at følge op på medarbejderes sygdom

Virksomheder skal indkalde sygemeldte medarbejdere til sygefraværssamtale senest 4 uger fra første sygedag. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, samt fokusere på, hvad virksomheden kan gøre for at bakke op. Vær opmærksom på, at du som arbejdsgiver 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 muligheds-erklæring (se faktaark) med en lægelig vurdering af sygdommens betydning for udførelsen af med-

arbejderens konkrete arbejdsfunktioner. Oplysningerne fra sygefraværssamtalen samt evt. fastholdelsesplan skal videregives til jobcentret via indberetningsportalen NemRefusion, som findes på www.virk.dk/nemrefusion.

Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, kan samtalen også foregå telefonisk. Manglende deltagelse i samtalen har ikke konsekvenser for medarbejderens ret til sygedagpenge. Sygefraværssamtalen skal ikke afholdes, hvis medarbejderen er opsagt og fratræder inden for 8 uger fra første sygedag.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver virksomheden 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.• Bedre sammenhæng mellem virksomhedens og jobcentrets opfølgning på sygemeldte medarbejdere.	<p>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, og 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.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om virksomhedens 4 ugers sygefraværssamtale.</p> <p>Du kan også få hjælp hos Arbejdstilsynets help desk på tlf. 70 12 12 88, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær.</p> <p>Læs mere på www.bm.dk under sygefravær.</p> <p>Se også faktaarkene om:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fastholdelsesplan.• Mulighedserklæring.

Mulighedserklæring

- få en lægelig vurdering af mulighederne for at fastholde sygemeldte medarbejdere

Virksomheden har mulighed for at udfylde en såkaldt mulighedserklæring sammen med den sygemeldte medarbejder. Erklæringen er specielt nyttig, hvis der er usikkerhed i dialogen mellem virksomheden og medarbejderen om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage under sin sygdom.

Mulighedserklæringen består af to dele.

Del 1 udfyldes af virksomheden og medarbejder i fællesskab og beskriver medarbejderens funktionsnedsettelse og påvirkede jobfunktioner samt eventuelle aftalte skånehensyn.

Del 2 udfyldes af lægen på baggrund af en samtale med medarbejderen og oplysningerne i del 1. Lægen vurderer, om de beskrevne arbejdsforhold er forsvarlige i forhold til helbredet eller om helt eller delvist fravær på grund af sygdom fra arbejdet tilrådes. Lægen kan også anføre, om der er behov for, at arbejdet bliver tilpasset yderligere og give et skøn over den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller hvor fravær er påkrævet.

Mulighedserklæringen erstatter den tidligere "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed". Der er dog stadig mulighed for at bede om dokumentation for sygefravær via en såkaldt "fri attest".

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver større indsigt i og sikkerhed for, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen reelt kan udføre, hvorved en fuldtidssygemelding 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.	<p>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.</p>	<p>En arbejdsgiver kan anmode om en mulighedserklæring af medarbejderen, 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 attestede attest til arbejdsgiveren.</p> <p>Arbejdstilsynets Help desk kan vejlede om arbejdet med sygefravær, på tlf. 70 12 12 88.</p> <p>Du kan finde mulighedserklæringen på: www.ams.dk/reformer-og-indsatser/indsatser/sygedagpengeopfolgning (klik på "mulighedserklæring")</p>

Fastholdelsesplan

- bedre opfølgning på medarbejderes sygdom

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at vende tilbage inden for 8 uger fra første sygedag, kan medarbejderen når som helst i sygeforløbet anmode om, at virksomheden og medarbejderen sammen udarbejder en såkaldt fastholdelsesplan. Dog har virksomheden 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Sikrer konkrete initiativer og tiltag, der kan hjælpe med at fastholde medarbejderen i arbejdet.• Medarbejderen vender hurtigere tilbage til arbejdet.• Større tryghed blandt medarbejdere der rammes af længerevarende/ alvorlig sygdom.• Bedre opfølgning på medarbejderens sygdom fra jobcentret.	<p>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.</p>	<p>Planen kan udarbejdes på mange forskellige måder. Det vigtigste er, at den er så konkret og handlingsorienteret som muligt.</p> <p>Få rådgivning hos jobcentret eller kontakt Arbejdstilsynets Help desk, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær, på tlf. 70 12 12 88.</p> <p>Arbejdstilsynet: www.at.dk.</p>

Jobcentrets 8 ugers opfølgningssamtale

- om jobcentrets opfølgning på medarbejderes sygdom

Jobcentret skal som udgangspunkt kontakte* virksomheden i forbindelse med jobcentrets første samtale med den sygemeldte medarbejder, der afholdes senest 8 uger fra første fraværsdag**. Formålet er at vurdere, om medarbejderen helt eller gradvist kan vende tilbage til arbejdet - fx via en delvis raskmelding (se faktaark). I opfølgningen inddrages også virksomhedens fastholdelsesplan og øvrige aftaler.

Såfremt medarbejderen hverken helt eller delvist kan vende tilbage til jobbet, vil jobcentret 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.

Formålet med jobcentrets opfølgning og tilbud er at sikre, at den sygemeldte vedligeholder mest mulig arbejdsevne og hurtigere bliver i stand til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Jobcentret følger op på virksomhedens kontakt med den sygemeldte og kan eventuelt tilbyde ordninger og redskaber, der kan sikre hurtig medarbejderen en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.	En sygemeldt slagteriarbejder indkaldes til 8 ugers opfølgningssamtale i jobcentret. Slagteriarbejderen har smerter i skulderen og har ikke kunnet finde en løsning på problemet sammen med virksomheden og er derfor stadig sygemeldt. Efter samtalen kontakter jobcentret virksomheden og aftaler en rundbordssamtale (se faktaark), hvor det afklares hvilke funktioner, medarbejderen kan påtage sig, samt hvilke hjælpemidler, der kan bruges til at aflaste hans skulder.	Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om jobcentrets 8 ugers opfølgningssamtale. Læs mere på www.ams.dk

* I de tilfælde, hvor den sygemeldtes helbredssituation skønnes uproblematisk, og der forventes tilbagevenden på fuld tid inden for 13 uger (fra første opfølgningssamtale), eller hvis sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb, og den sygemeldte ikke kan vende gradvist tilbage eller deltage i et aktivt tilbud, kan jobcentret undlade at tage kontakt til virksomheden.

** Hvis medarbejderen har en alvorlig sygdom, som gør det uhensigtsmæssigt for jobcentret at kontakte medarbejderen, kan der gøres brug af den såkaldte stand-by ordning, hvor jobcentrets opfølgning sker uden kontakt til medarbejderen. Arbejdsmarkedsstyrelsen har udarbejdet en liste over sygdomme, der berettiger til standby-ordning. Find diagnoselisten på www.ams.dk

Anmeldelse af/refusion for sygefravær

- om regler og muligheder for indberetning af medarbejderes sygdom

I langt de fleste tilfælde har medarbejdere ret til løn under sygdom. Efter udløbet af den såkaldte arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage (30 kalenderdage pr. 2. januar 2012) har virksomheden ret til dagpengerefusion fra medarbejderens bopælskommune. Fristen for anmeldelse af sygefraværet er 4 uger fra 1. fraværsdag*.

Fra d. 1. september 2011 er det obligatorisk for alle virksomheder, selvstændige og a-kasser at indberette sygedagpenge og barselsdagpenge via NemRefusion - den intelligente digitale postkasse, der forbinder virksomheden med kommunen.

Efter d. 1. september 2011 er det ikke længere muligt at indsende papirblanketter til kommunen.

På www.virk.dk/nemrefusion guides virksomheden igennem indberetningen og kan ikke afslutte, før alle relevante oplysninger er givet. Så sker der ikke fejl, som kan forsinke sagsbehandlingen.

Hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens behandling af sagen, kan dagpengeretten (eller virksomhedens adgang til dagpengerefusion) mistes. Virksomheden vil kunne modregne et eventuelt tab i medarbejderens løn.

* Når virksomheden senere anmoder om refusion, kan der ydes refusion for perioden, der ligger ind til tre måneder tilbage.

Fordele	Sådan gør du	
<p>Elektronisk anmeldelse gør det nemmere fordi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alle stamdata hentes automatisk.• Du ser kun relevante felter.• Du undgår fejl.• Du får kvittering og overblik over alle sagsforløb.• Medarbejderen skal ikke længere skrive under.• Du kan indberette helt frem til tidsfristen.	<p>For at indberette digitalt skal virksomheden bruge en digital medarbejdersignatur (bestilles gratis på virk.dk). Herefter logges ind med den digitale signatur på: www.virk.dk/nemrefusion</p> <p>Efter login kan virksomheden se alle aktuelle og tidligere indberetninger og oprette nye anmeldelser (på fravær) på både sygdom, barsel og pasning af alvorligt sygt barn. Ved selve anmeldelsen er det også muligt at søge om refusion i samme arbejdsgang.</p> <p>Når virksomheden har anmeldt et fravær, er det muligt at lave udføre alle relevante handlinger til administration</p>	<p>af det enkelte fravær i systemet. Virksomheden kan indberette en ny refusionsanmodning for den fraværende medarbejder, indberette en ny sygefraværssamtale for den fraværende medarbejder samt meddele kommunen, når den fraværende medarbejder er blevet rask.</p> <p>Få mere information på www.nemrefusion.dk eller kontakt supporten på tlf. 44 60 72 13 - support@nemrefusion.dk</p> <p>Se også www.virk.dk og kontakt evt. supporten på tlf. 72 20 00 39 ved spørgsmål til log-in og rettigheder.</p>

Rundbordssamtaler

- fastholdelse på arbejdspladsen

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

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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret. Jobcentrets medarbejdere har erfaring som mødeledere og deltager gerne i rundbordssamtaler i virksomheden eller andre steder.</p> <p>Tjek www.arbejdsmiljoviden.dk, hvis du vil vide mere om, hvad virksomheder kan gøre for at nedbringe sygefraværet.</p>

Delvis syge- eller raskmelding

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 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 for ordningen, at sygefraværet overstiger fire timer om ugen. Der ydes dagpengerefusion, indtil medarbejderen igen kan udføre arbejdet på almindelige vilkår, dog maksimalt 52 uger.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret for råd og vejledning om mulighederne i en delvis syge- eller raskmelding.</p> <p>Tjek www.arbejdsmiljoviden.dk, hvis du vil vide mere om, hvad virksomheder kan gøre for at nedbringe sygefraværet.</p>

§ 56 aftale

- dagpengerefusion fra 1. fraværsdag 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, hvormed virksomheden kan fastholde medarbejdere, som har en forhøjet risiko for fraværsdage på grund af sygdom, indlæggelse eller behov for behandling. Aftalen giver mulighed for dagpengerefusion til virksomheden (op til højeste dagpengesats på

766 kr. pr. dag - 2011 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, og den skal godkendes af jobcentret. En § 56 aftale kan indgås for 2 år ad gangen og vedrører kun fravær relateret til medarbejderens lidelse.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for at fastholde medarbejdere med højt sygefravær via økonomisk kompensation.Større tryghed blandt medarbejdere, der rammes af kronisk længerevarende eller alvorlig sygdom.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for støtte ved kronisk/kritisk sygdom.</p> <p>Blanket til ansøgning om § 56 aftale kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Se også www.ijobnu.dk hvor du kan læse mere om støtteordninger til medarbejdere med et handicap.</p>

Arbejdspladsindretning

- bevilling af hjælpemidler/arbejdsredskaber

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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden kan gøre brug af medarbejderens kompetencer og medarbejderen får mulighed for at fungere i et job på trods af nedsat arbejdsevne.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for tilskud til arbejdsredskaber i din virksomhed.</p> <p>Se www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på hjælpemidler og støtte i forhold til en lang række handicap.</p> <p>Se også www.bmhandicap.dk.</p> <p>Blanket til ansøgning om tilskud til arbejdspladsindretning kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Personlig assistance

Personlig assistance kan anvendes til medarbejdere, som har brug for personlig hjælp til opgaver i arbejdet, de ikke kan klare på grund af en varig funktionsnedsættelse. 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 kollega 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 jobs, løntilskudsjob, fleksjob, virksomhedspraktik og selvstændige.

Der kan også tildeles personlig assistance under uddannelse.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om muligheden for personlig assistance.</p> <p>Se også www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på personlig assistance og anden støtte til en lang række handicapgrupper.</p> <p>Blanket til ansøgning om personlig assistance kan findes på: www.bmhandicap.dk - se under blanketter.</p>

Jobrotation

- efteruddannelse af medarbejdere mens vikarer gør arbejdet

Med jobrotationsordningen kan virksomheden sende medarbejdere på efteruddannelse mens vikarer gør arbejdet. Jobcentret skræddersyr forløbet og hjælper med det administrative, praktiske og økonomiske. Jobcentret kan blandt andet hjælpe med at finde uddannelsessted, sørge for at finde og oplære vikarerne og hjælpe med at søge kursusmidler.

Virksomheden betaler normal løn til medarbejdere på uddannelse, men kan få en del af lønnen dækket via offentlige tilskud (VEU, SVU, dagpenge eller rotationsydelse*). Vikarerne skal have løn og forsikring for arbejdet - dog ikke ved indledende praktikperiode. Virksomheden har også mulighed for at få tilskud til, og evt. tilknytte en mentor til vikarerne, efter nærmere aftale med jobcentret.

*Rotationsydelse på 165,56 kr. pr. time (2011 sats) gives til virksomheden i op til 1 år, hvis der er en vikar ansat i mindst det antal timer, som medarbejderen er væk (min. 10 timer om ugen), og medarbejderen højst har, hvad der svarer til erhvervsuddannelse, under følgende betingelser: At medarbejderne får løn i uddannelsesperioden og at der ikke ydes løntilskud, VEU-godtgørelse eller lign.

Fordele	Uddannelsesrådgivning	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden kommer ikke bagud med arbejdet, når medarbejdere skal efteruddannes.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.Virksomheden får et kompetenceløft uden store omkostninger og er med til at sikre et højt fagligt niveau på arbejdsmarkedet.	<ul style="list-style-type: none">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 og om økonomien bag på www.ug.dk	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om jobrotation og uddannelsesmuligheder.</p> <p>Blanket til ansøgning om jobrotationsydelse kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Læs mere om jobrotation på www.fremtidenerfaglært.dk</p>

Grundlæggende voksenuddannelse (GVU)

- opkvalificér nemt ikke-faglærte medarbejdere

Virksomheder, der ønsker at opkvalificere en medarbejder til erhvervsuddannelsesniveau, kan sammen med medarbejderen kontakte en lokal erhvervsskole med henblik på at få lagt en uddannelsesplan for en såkaldt "Grundlæggende voksenuddannelse". Virksomheden kan søge om VEU-godtgørelse under uddannelsen (se faktaark om VEU).

GVU er en uddannelse på erhvervsskoleniveau, der består af kurser, enkeltfag og værkstedstræning ud fra en individuel plan, der bliver lagt for den studerende. GVU kan også kombineres med kort praktikophold på deltagerens arbejdsplads.

For at lægge en god uddannelsesplan, skal den studerendes kompetencer vurderes hvad angår erhvervs erfaring, skoleniveau og kompetencer opnået gennem kurser og andre forløb. Der kan søges VEU-godtgørelse under den individuelle kompetencevurdering (IKV), som kan vare fra én til 14 dage at foretage.

Medarbejderen skal være fyldt 25 år, have mindst to års relevant erhvervs erfaring og have forudsætninger svarende til grundforløbets afgangsniveau i fag, der er relevante for uddannelsen.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Det er gratis for beskæftigede at deltage i GVU. Dog vil der være udgifter til bøger o.lign.• Med GVU er det nemmere at få papir på sine kompetencer, hvis man har erhvervs erfaring inden for faget.	<p>Katrin er 35 år. Hun har 9. klasse og 6 års erhvervs erfaring med erhvervs rengøring og 4 år i en institution med rengøring og lettere madlavning, hvor hun er nu. Hun har fem AMU-kurser inden for rengørings- og ernæringsområdet og ønsker at uddanne sig til serviceassistent. Kompetencevurderingen viser, at hun skal gennemføre tre grundfag og opøve praktisk-faglig kompetence inden for et særligt ernæringsområde. Efter et samlet forløb på 3/4 år tager hun den afsluttende prøve som serviceassistent.</p>	<p>Spørg din medarbejder, om vedkommende kunne tænke sig at tage en erhvervsuddannelse inden for et område, som jeres virksomhed beskæftiger sig med, og som medarbejderen har erfaring med.</p> <p>Tag kontakt til en lokal erhvervsskole og få lagt en uddannelsesplan.</p>

Forberedende voksenundervisning (FVU)

FVU er et uddannelsesstilbud for alle medarbejdere over 18 år, der gerne vil forbedre deres læse-, stave-, skrive- og regnekundskaber. Formålet er enten at styrke dem i deres daglige arbejde eller forberede dem på deltagelse i efteruddannelse - eksempelvis AMU- kurser eller grundlæggende voksenuddannelse.

FVU-undervisningen er inddelt i forskellige trin, hvor det højeste trin modsvarer 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 fakta-ark) i undervisningsperioden. Alternativt kan virksomheden fortsat lønne medarbejderen under uddannelse og modtage SVU som godtgørelse (se andet fakta-ark).

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for at opkvalificere bogligt svage medarbejdere, så de kan tage relevant efteruddannelse.	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.	<p>Kontakt uddannelsesstedet for at høre mere om mulighederne for forberedende voksenundervisning.</p> <p>For yderligere information kan du søge oplysninger på www.ug.dk</p>

Voksenuddannelsesstøtte (SVU)

- til uddannelse under og over erhvervsuddannelsesniveau

Medarbejdere kan få Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, hvis de har været beskæftiget hos nuværende arbejdsgiver i minimum seks måneder. Forudsætningen er, at de deltager i forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU), gymnasial uddannelse eller videregående uddannelse* i arbejdstiden. SVU kan alternativt udbetales til virksomheden som refusion, hvis virksomheden udbetaler den sædvanlige løn til sin medarbejder under uddannelsen.

SVU dækker op til 80% af højeste dagpengesats. I 2011 er det 3.064 kr. for en uges heltidsundervisning svarende til 37 timer.

SVU administreres af SU-styrelsen i samarbejde med a-kasserne, VUC (Voksenuddannelsescentrene) samt studievalg-centrene. Det er a-kasserne, VUC og studievalg-centrene, der står for vejledning og ansøgningsprocedure. SU-styrelsen har bevillingskompetencen og sørger for udbetaling.

* Videregående uddannelser, der udbydes som åben uddannelse.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for kompensation for tabt arbejdsfortjeneste gør det muligt for den bogligt svageste del af medarbejderne at opkvalificere sig på det almene område.Mulighed for at højtuddannede kan deltage i relevant efteruddannelse, der er oprettet via lov om åben uddannelse.	<p>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.</p>	<p>Kontakt uddannelsesstedet og hør nærmere om muligheden for voksenuddannelsesstøtte.</p> <p>Du kan finde mere information om SVU og betingelser for at modtage uddannelsesstøtten her:</p> <p>www.ug.dk www.svu.dk www.vuc.dk</p> <p>Blanket til ansøgning om SVU findes på: www.svu.dk eller www.vuc.dk</p>

Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse (VEU)

- til uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau

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 op til 3.064 kr. pr. uge svarende til 80% af højeste dagpengesats (2011 sats).

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">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.	<p>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 medarbejderens uddannelse og modtager VEU-godtgørelse som refusion.</p>	<p>Kontakt uddannelsesstedet og hør nærmere om muligheden for VEU.</p> <p>Du kan finde mere information om VEU og betingelser for at modtage godtgørelsen her:</p> <p>www.veug.dk www.ug.dk</p> <p>Blanket til ansøgning om VEU findes på: www.veug.dk under skemaer.</p>

Arbejdsfordeling

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, og medarbejderne modtager supplerende dagpenge. Kun dagpengeberettigede medarbejdere kan komme på arbejdsfordeling. 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.

I perioden frem til 31. december 2011 kan fordelingen 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 for første, anden og tredje ledighedsdag (G-dag) pr. anmeldt 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Arbejdsfordelingen sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere på trods af lavkonjunktur og manglende ordretilgang.	<p>På grund af finanskrisen og generel afmatning i byggebranchen oplever en stålproducent en markant ordredgang, 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.</p>	<p>Afhængig af længden af den planlagte arbejdsfordeling (over/under 13 uger) gælder der forskellige regler for varslingen af arbejdsfordeling. Kontakt jobcentret for rådgivning. Blanketter til ansøgning om arbejdsfordeling findes på beskæftigelsesregionernes hjemmesider: www.brhovedstadensjaelland.dk www.brnordjylland.dk www.brmidtjylland.dk www.brsyddanmark.dk</p> <p>Se under varslinger og arbejdsfordelinger.</p>

Assistance ved større afskedigelser

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 Regionale Beskæftigelsesråd. 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Øger trygheden hos de tilbageværende medarbejdere.Skaber bedre virksomhedsimageØger opsagte medarbejders mulighed for hurtigt at finde nyt arbejde eller alternativt blive efteruddannet til nyt arbejde.	<p>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.</p>	<p>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 din beskæftigelsesregions hjemmeside:</p> <p>www.brhovedstadensjaelland.dk www.brnordjylland.dk www.brmidtjylland.dk www.brsyddanmark.dk</p> <p>Se under varsling af større afskedigelser.</p>

Samarbejdsaftaler

Jobcenter Rudersdal tilbyder at indgå samarbejdsaftaler med virksomheder i og omkring Rudersdal Kommune, hvorved et godt samarbejde formaliseres eller udbygges. Formålet er at få så relevante henvendelser fra jobcentret som muligt, så jobcentret medvirker til, at virksomhedernes behov for arbejdskraft imødekommes.

En samarbejdsaftale er en afklaring af, hvilke stillingstyper en virksomhed råder over, hvilke målgrupper fra jobcentret virksomheden er interes-

seret i, og på hvilke vilkår virksomheden kan tage imod en ledig.

Aftalen kan fx præcisere, at virksomheden gerne vil tage imod ledige i virksomhedspraktik eller i løntilskud, og at virksomheden stiller en mentor til rådighed. Endelig beskriver aftalen også, hvem der er kontaktpersoner, og hvordan kontakten foregår.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Tættere kontakt til jobcentret og hurtigere hjælp i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.• Fokus på rummelighed hos en virksomhed skaber et bedre image i offentligheden og større tryk blandt medarbejderne.	<p>En mellemstor traditionsrig produktionsvirksomhed har en montageafdeling med en række erfarne medarbejdere. Virksomheden beslutter at indgå en samarbejdsaftale med jobcentret, hvorefter jobcentret løbende sender ledige i virksomhedspraktik eller løntilskud i montageafdelingen. En medarbejder i afdelingen har forinden været på mentorkursus og tager sig nu af de nye medarbejdere. Der er en del udskiftning i montageafdelingen, så virksomheden ser det tætte samarbejde med jobcentret som en mulighed for at finde nye medarbejdere blandt de ledige i arbejdsprøvning.</p>	<p>Kontakt Jobcenter Rudersdal, hvis din virksomhed ønsker at etablere en samarbejdsaftale.</p>