jobcenter Hillerød

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
☐ Ansæt en akademiker
☐ IGU - IntegrationsGrundUddannelsen
☐ EGU – ErhvervsGrundUddannelsen
☐ Fritidsjob for unge
☐ Mentorordning
☐ Opkvalificering før eller efter ansættelse
☐ Job med løntilskud
☐ Job med løntilskud i offentlige virksomheder
☐ 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
☐ Assistance ved større afskedigelser
☐ Partnerskabsaftale

Øvrige

☐ Nordsjællands Rekrutterings Service

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 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 annoncetekster, udsøgning og behandling af ansøgninger (en jobordre vises ikke på jobnet.dk). Du kan også få hjælp til rekruttering hos den relevante a-kasse (der er link til a-kasserne på forsiden af jobag.jobnet.dk), og 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

Nyt! Brug også den relevante a-kasse til rekruttering

Fordele

- Nem og gratis adgang til jobannoncering og cv-søgning.
- Hurtigt overblik over jobcentrets services og tilbud til arbejdsgivere.
- Mulighed for at bruge jobcentret, den relevante a-kasse 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

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mynner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Workindenmark

NEM ADGANG TIL HØJT KVALIFICERET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Højt kvalificerede udlændinge

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*

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

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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. 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 – se også faktaarket Jobnet for arbejdsgivere.

Da a-kasserne pr. 1. januar 2024 har overtaget kontaktforløbet for forsikrede ledige i de første tre måneder af ledighedsperioden, kan din virksomhed også med fordel bruge den relevante a-kasse inden for jeres branche til at hjælpe med rekrutteringen. Find link til oversigten over a-kasserne på forsiden af jobag.jobnet.dk

Brug for flere medarbejdere?
Ved større rekrutteringsopgaver (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, a-kassen 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:
https://star.dk/til-virksomheder/faa-landsdaekkende-virksomhedsservice/

* 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

Nyt! Brug også den relevante a-kasse til rekruttering

Fordele

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

Eksempel
En supermarkedskæde 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

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Rekruttering til småjobs

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

Nem og hurtig adgang til ekstra arbejdskraft

Har din virksomhed mindre opgaver, der ikke bliver løst i det daglige? Bruger 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 mange ledige borgere, og samtidig kan virksomheden få en fleksibel medarbejder med stor motivation og ofte en god portion livserfaring.

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, aflønning, varighed mv.

Kontakt jobcentret for mere information.

Fordele

- Jobcentret har overblik over alle ledige borgere og kan matche de mest relevante 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

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 opstarten, skal der aftales et præcist formål med forløbet, så den ledige får mest muligt udbytte af praktikken. 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-arbejdsmarkedsparate 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 ordinær 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.

Forsikring
Den ledige ansættes ikke af virksomheden under en virksomhedspraktik, så der skal 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 tilbudsmodtageren 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Virksomhedscenter

FAST ANTAL PLADSER I VIRKSOMHEDEN TIL JOBTRÆNING

Tættere på arbejds-markedet

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 kandiderer 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Kombinationsforløb

GRADVIS UDVIKLING AF ANSÆTTELSESFORHOLDET

Skab udvikling med en kombination af lønnede og ulønnede timer

Med et kombinationsforløb er det muligt at kombinere ulønnet virksomhedspraktik med timer med løntilskud eller 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 tillærte arbejdsopgaver.

I et kombinationsforløb skal arbejdsopgaver og formål være adskilte i henholdsvis virksomhedspraktik, timer med løntilskud og ordinære løntimer. I virksomhedspraktikken løser borgeren de opgaver, der bidrager til at afklare jobmål, mens timerne med løntilskud typisk bruges til at finpudse eller udvikle kompetencerne. De ordinære løntimer afspejler, at borgeren løser reelle arbejdsopgaver på ordinære vilkår. Borgeren kan fx arbejde selvstændigt med opfyldning af varer i de ordinære løntimer, mens kassebetjening og oplæring i kundeservice typisk placeres i praktikken og timerne med løntilskud. Adskillelsen hjælper med at synliggøre borgerens udvikling i forløbet, da praktik- og løntilskudstimerne 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 30,37 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 eller timer med løntilskud) stilles krav om, at arbejdsgiver har en lovpligtig arbejdsskadeforsikring.

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 kantinen, som fortsat bruges på at udvikle hendes kompetencer.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes - Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.

Justeret Praktikplads-AUB og forhøjet refusion for skoleophold

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 et elevtilskud pr. lærling. Måltallet for elever afhænger blandt andet af antallet og sammensætningen af virksomhedens erhvervsuddannede medarbejdere og varierer derfor fra virksomhed til virksomhed.
Lønrefusionssatsen under skoleophold øges med 2,75 pct. for ordinære uddannelsesaftaler, kombinationsaftaler, restuddannelsesaftaler og ny-mesterlæreaftaler for skoleophold i 2024.

Løntilskud ved uforskyldte elever

Virksomheden kan søge om løntilskud til elever, der uforskyldt har mistet deres praktikplads hos en tidligere arbejdsgiver. I kan her få tilskud for praktikperioderne, når eleven har været ansat i 361 dage og frem til afslutningen på uddannelsesaftalen. Tilskuddet pr. uge er på 1.740 kr. for førsteårselever, 1.970 kr. for andetårselever, 2.160 kr. for tredjeårselever, 2.500 kr. for fjerdeårselever og 3.070 for voksenlærlinge.

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. ** Se AUB bidragssatsen for hver fuldtidsansat medarbejder på: https://virk.dk/vejledning/samlet-betaling/sb-arbejdsgiver/. Der er fradrag for den første og hver 50. medarbejder. I skal således ikke betale, hvis I kun har én medarbejder.

Vær med til at uddanne fremtidens arbejdskraft

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 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Voksenlærling

ELEVER OVER 25 ÅR MED ERHVERVSERFARING

Løntilskud fra 30-45 kr. pr. time i praktikperioderne af uddannelsen

Med voksenlærlingeordningen kan I oprette lærlingepladser med tilskud til personer over 25 år, der er ledige og ikke-faglærte ansatte. Brug ordningen til at uddanne fremtidens arbejdskraft og få samtidig en voksen medarbejder, der ofte har en del erhvervserfaring 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 (ikke brugt de seneste 5 år).
- Hvis voksenlærlingen er faglært (uden forældet uddannelse) og har været ledig i mere end 6 måneder.
- 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.

Voksenlærlinge, som kommer fra beskæftigelse

Virksomheden kan også få tilskud til at ansætte en ufaglært medarbejder som voksenlærling. **Tilskuddet er på 30 kr. i timen i op til 2 år fra uddannelsens påbegyndelse**. Tilskuddet er betinget af, at ansættelsen er inden for et område med mangel på arbejdskraft. Find den landsdækkende positivliste på www.star.dk

Der findes en række forskellige uddannelsesaftaler*, så I altid kan finde den aftaleform, der passer bedst. Voksenlærlinge tæller med i Praktikplads-AUB ordningen, der giver tilskud til virksomheder, der uddanner elever, mens dem, der ikke uddanner nok elever, skal betale et bidrag (se mere på *www.virk.dk/aub)*. I skoleperioderne kan virksomheden få lønrefusion fra AUB (find satsen på: *www.virk.dk/aub),* og det er også muligt at få løntilskud til elever, der uforskyldt har mistet deres praktikplads hos en tidligere arbejdsgiver.

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 ansøgningsskema til elevrefusion.

Fordele

- 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 voksenlærlinge.

Lønrefusion ved skoleophold

Lønrefusion fra AUB ved skoleophold vil i 2024 være 2,75% højere for lærlinge i ordinære uddannelsesaftaler, kombinations- rest- og ny-mesterlæreaftaler.

Tidsfrist på ansøgning om tilskud

Ansøgning om tilskud skal indgives senest 1 måned efter uddannelsesaftalens påbegyndelse. Hvis ansøgningen indgives på et senere tidspunkt, træffes afgørelse om tilskud på baggrund af, om betingelserne var opfyldt på det tidspunkt, hvor ansøgningen skulle have været indgivet. Tilskud kan herefter ydes fra ansøgningstidspunktet og i en resterende periode.

*** 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.

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

InnoBooster

FÅ TILSKUD TIL INNOVATIVE PROJEKTER INDEN FOR GRØN OMSTILLING, SUNDHED OG VELFÆRD

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

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, strategiudvikling, markedsføring, kommunikation mv.

Innobooster kan investere i projekter på op til to års varighed inden for de tre temaer: Grøn omstilling, sundhed og velfærd (se eksempler i højre side). For at ansøge skal din virksomhed ligge inden for rammerne af EU Kommissionens definition af små og mellemstore virksomheder*. Derudover skal din virksomhed kunne opfylde mindst ét af nedenstående to økonomiske kriterier:

- Have opnået et dokumenteret indskud af ekstern risikovillig kapital på minimum 100.000 kr. inden for de seneste tre år.
- Have opnået en dokumenteret bruttofortjeneste på minimum 250.000 kr. i senest offentliggjorte årsregnskab.

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 og en faglig beskrivelse af virksomheden, ideen, projektet, aktivitetsplanen, markedet, gevinsten, teamet, faldgruberne mv. Ansøgninger på under 1.5 mio. kr. vurderes som udgangspunkt på baggrund af den skriftlige ansøgning, men Innovationsfonden kan dog indkalde til et afklarende interview. Ansøgninger på mere end 1.5 mio. kr. skal ud over den skriftlige ansøgning præsenteres mundtligt, og virksomheden vil i den forbindelse skulle levere supplerende information af forskellig art. Innovationsfonden medfinansierer op til maks. 35% af virksomhedens relevante udgifter til InnoBooster-projektet og bestræber sig på at behandle alle ansøgninger hurtigst muligt.

SÅDAN GØR DU

Ethvert InnoBooster-projekt starter med en rigtig god ide. Herefter skal I lave en ansøgning via det elektroniske ansøgningssystem *www.e-grant.dk*
Læs mere om ordningen på www.innovationsfonden.dk eller få personlig rådgivning på tlf.: 6190 5005 eller e-mail: innobooster@innofond.dk

* Det vil bl.a. sige, at virksomheden skal have under 250 ansatte samt en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på maksimalt 43 mio. EUR.

Investering i grøn omstilling, sundhed og velfærd kan fx være:
Digitalisering og dataudnyttelse, som driver den grønne omstilling. Klimavenlig landbrug- og fødevareproduktion. Natur og biodiversitet. Bæredygtige boliger, byggeri og byer. Nye teknologiske eller digitale hjælpemidler til sundheds- og velfærdssektoren. Veterinær udvikling. Ny medicin og behandlingstilbud. Udvikling af det digitale sundhedsområde. Digitale forebyggelses- og behandlingstilbud. Robot- og droneteknologi. Automatiseret produktionsteknologi. Avanceret måle- og sensorteknologi. Udvikling og brug af nye materialer og procesteknologier.

Fordele
Øger mulighederne for vækst og beskæftigelse og skaber samtidig konkurrencefordele til virksomheden.

Eksempel
En virksomhed, der producerer bæredygtigt plastikservice, 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Ansæt en akademiker

HØJTUDDANNEDE SKABER DOKUMENTERET VÆKST OG UDVIKLING

Virksomheder, som har mange højtuddannede ansat, har den højeste dokumenterede vækst. Alligevel er der fortsat mange potentielle vækstvirksomheder – særligt små og mellemstore virksomheder – der kun har få eller slet ingen akademikere ansat. Typisk fordi det som ejerleder kan være svært at tænke ud over den daglige drift og sætte fokus på udvikling.

Derfor giver det ekstra god mening at lade jobcentret hjælpe din virksomhed med at afklare, om en akademisk medarbejder også kan være jeres vej til øget vækst. Med udgangspunkt i jeres konkrete opgaver kan vi uden omkostninger finde kvalificerede kandidater med præcis de kompetencer, der kan vise sig at være den afgørende forskel for jer. Typisk kan en akademiker hjælpe med at:

- Optimere driften og de administrative processer
- Målrette markedsføringen og bruge sociale medier i den digitale kommunikation
- Målrette virksomhedens ydelser til nye markeder
- Omsætte vækststrategier til konkrete projekter
- Sikre IT-systemers samspil med virksomhedens forretningsudvikling
- Få styr på dokumentation og certificeringer
- Udvide kundesegmentet gennem websalg
- Styrke virksomhedens kommunikation – både internt og udadtil
- Styrke virksomhedens miljøprofil og bæredygtighed
- Kickstarte produktudviklingen

På kort tid tjener akademikeren sig selv ind – og mere til. Og hvis I er bekymrede for startomkostningerne, er der også hjælp at hente. Der er mulighed for at starte ansættelsen med en fire ugers ulønnet praktik (se faktaark om virksomhedspraktik), og hvis akademikeren har været ledig i mere end seks måneder, kan ansættelse foregå med løntilskud i op til seks måneder (se faktaark om løntilskud).

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret og hør mere om muligheder for at ansætte akademikere i jeres virksomhed. På www.akademikerkampagnen.dk kan du også finde mere inspiration og casehistorier fra de mange virksomheder, der allerede har oplevet værdien ved at ansætte højtuddannet arbejdskraft.

Den sikre vej til udvikling og vækst

Fordele

- Gavner salget.
- Styrker produktudviklingen.
- Øger trivslen.
- Skaber nye markeder.
- Optimerer driften.
- Styrker konkurrenceevnen.

Eksempel

Et mellemstort hotel ønsker at øge sin belægning over hele året og ansætter derfor en kvindelig nyuddannet cand. mag i turisme. I første omgang med seks måneders løntilskud. I samarbejde med hotellets ledelse udvikler kvinden en strategi for øget fokus på erhvervsturisme, og gennem kreativ online markedsføring vækster hotellet allerede efter få måneder på konferencer, kurser og forskellige erhvervsevents. Efter seks måneder bliver kvinden fastansat på normale vilkår, og hotellet ansætter yderligere to personer til at servicere de mange nye gæster.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

IGU

BRUG INTEGRATIONSGRUNDUDDANNELSEN TIL AT ANSÆTTE OG OPKVALIFICERE FLYGTNINGE

IntegrationsGrundUddannelsen* (IGU) er en mulighed for at ansætte og opkvalificere flygtninge (og familiesammenførte) 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 50 år og har haft folkeregisteradresse i Danmark i op til 20 år. Forløbet varer 24 måneder, hvoraf de 23 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 uddannelsesområdets overenskomst. Når IGU-eleven har været ansat i seks måneder, kan private virksomheder ansøge om en bonus på 10.000 kr. hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (se nedenfor). Efter 12 måneders ansættelse kan der søges om yderligere 15.000 kr., og når IGU-eleven har været ansat i to år, kan der senest ét år efter søges yderligere 15.000 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: http://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 supporten på tlf.: 7025 8925 eller via amportalen@star.dk
Ansøgning om udbetaling af bonus sker på ansøgningsportalen: https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/igu/bonus-ved-igu-ansaettelse/bonus-ved-igu-ansaettelse

* IGU-ordningen indføres som et forsøg i perioden frem til 31. dec. 2027. 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 50.000 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 samarbejdserfaringer, 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 FGU-skolen (Forberedende GrundUddannelse 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 FGU-skolen.

Under hele forløbet er der tilknyttet en egu-vejleder fra FGU-skolen, som står 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 treårige uddannelsesforløb (STU) – se *www.uvm.dk*.

SÅDAN GØR DU

Kontakt den lokale egu-vejleder i kommunen 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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. På www.fritidsjob.dk kan du selv oprette jobannoncer og finde egnede fritidsjobkandidater.

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 værktstedet 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 (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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Opkvalificering før – eller efter ansættelse

SKRÆDDERSY NYE MEDARBEJDERES KOMPETENCER

Med den regionale uddannelsespulje* kan virksomheden uden udgift opkvalificere nye medarbejdere til konkrete jobfunktioner i op til tre måneder før ansættelsens start. Typisk anvender virksomheder muligheden, hvis der er specifikke krav til medarbejdernes 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.

Kurset kan maksimalt vare i tre måneder, og det er en betingelse, at der udarbejdes en arbejdsgivererklæring om efterfølgende ansættelse i minimum tre måneder uden løntilskud. Der kan gives ét kursus pr. person pr. arbejdsgiver, og ordningen omfatter alle grupper af ledige undtaget fleksjobbere.

Opkvalificering efter ansættelse

Inden for rammerne af den regionale uddannelsespulje og positivlisterne* kan virksomheden også få tilskud til korte erhvervsrettede kurser i op til tre måneder *efter* ansættelsen af ledige i ordinære stillinger. Det er en betingelse for at give tilskuddet, at opkvalificeringen ligger ud over den oplæring, som virksomheden forudsættes at give, samt at medarbejderen inden ansættelsen har været ledig i mindst seks måneder.

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).

SÅDAN GØR DU

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

Jobrettet opkvalificering gør rekruttering nemmere

Fordele

- Mulighed for at målrette opkvalificering af nye medarbejdere til virksomhedens konkrete behov.
- Fleksibelt springbræt for ledige til nye områder af 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.

* Få mere information om den regionale uddannelsespulje og positivlisterne for kurser i de forskellige regioner på www.rar-bm.dk
Der gælder særlige regler for ledige, der ikke har en arbejdsgivererklæring om efterfølgende ansættelse.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 virksomheder[1]. 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. 88,92 kr. pr. arbejdstime (2024 sats). For offentlige virksomheder er satsen 129,13 kr. pr. arbejdstime.

Løntilskudsansatte må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og virksomheden skal både opfylde et merbeskæftigelseskrav[2] og et forholdstalskrav[3]. Bruttostøtteintensiteten[4] 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).

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 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 følger løbende op på løntilskuddet.

Eksempel

En 34-årig kvinde er blevet ledig efter en årrække som ufaglært 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.

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.
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 lønomkostninger for hele perioden. Fx (tilskud på 88,92 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.) = 60,67% bruttostøtteintensitet. I dette tilfælde vil arbejdsgiver således blive mødt med et mindre tilbagebetalingskrav.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Job med løntilskud i offentlige virksomheder

LÆR EN NY MEDARBEJDER AT KENDE UDEN FULD LØNUDGIFT

Giv personer med længerevarende ledighed mulighed for et nyt arbejdsliv

Job med løntilskud i offentlige virksomheder[1] giver mulighed for at ansætte en potentiel ny medarbejder med tilskud i op til 4 måneder. For visse målgrupper (fx revalidender) kan der aftales længere forløb.

Medarbejderen i løntilskudsjob får en fast timeløn på 138,16 kr. og får udbetalt en løn, der modsvarer den ydelse, den pågældende fik som ledig (fx dagpenge eller kontanthjælp). Dog optjener medarbejderen fulde feriepenge og pension af den løn, han/hun ville have fået som almindeligt ansat. Medarbejderen har også mulighed for at have ordinær beskæftigelse ved siden af ansættelsen i offentligt løntilskud[2] samt søge befordringsgodtgørelse.

Virksomheden modtager et løntilskud på 129,13 kr. pr. time (2024 satser). Virksomheden 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.

Arbejdstiden fastsættes individuelt, men vil for fuldtidsforsikrede dagpengemodtagere være på 37 timer. Løntilskudsansatte må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og virksomheden skal både opfylde et merbeskæftigelseskrav[3] og et forholdstalskrav[4]. Den ledige kan ikke komme i løntilskud i den virksomhed, han/hun senest har været ansat i.

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).

Fordele

- Giver virksomheden mulighed for at møde en ny potentiel medarbejder på fordelagtigte økonomiske vilkår. I løntilskudsperioden kan virksomheden danne sig et grundigt indtryk af den pågældende medarbejder – både fagligt og socialt.
- Giver den ledige mulighed for at prøve sig selv af i et konkret job og genopfriske faglige kvalifikationer, anvende nyerhvervede kompetencer - eller blot vænne sig til det at være på en arbejdsplads.
- Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den ledige. Jobcentret følger løbende op på forløbet.

Eksempel

En 48-årig mand bliver efter en årrække som ufaglært lagermedarbejder ledig i en længere periode. Fritiden har han altid brugt på spejder og friluftsliv, og i samarbejde med jobcentret finder han et løntilskudsjob på kommunens naturskole, hvor han assisterer de faste naturvejledere og hjælper til med alle de praktiske gøremål. Efter de fire måneder er manden selv klar til at tage imod skoleklasserne, og han bliver derfor ansat på normale vilkår.

1) Offentlige virksomheder er alle virksomheder, hvis driftsudgifter dækkes med minimum 50% offentlige midler.
2) Medarbejderen kan have ordinær beskæftigelse i op til 5 timer ugentligt ved siden af ansættelsen i offentligt løntilskud uden at det har betydning for arbejdstid og aflønning. Ved sideløbende ordinær beskæftigelse ud over 5 timer pr. uge nedsættes den ugentlige arbejdstid med én time for hver times ordinær beskæftigelse. Har medarbejderen fx. sideløbende 10 timers ordinært arbejde, vil arbejdstiden i det offentlige løntilskud nedsættes til 32 timer pr. uge. Såfremt de ordinære timer foregår sideløbende hos samme arbejdsgiver, er det en forudsætning, at der er tale om forskellige arbejdsfunktioner.
3) Ved merbeskæftigelse forstås en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren (gns. for de sidste 12 måneder).
4) 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Job med løntilskud til førtidspensionister

MOTIVEREDE MEDARBEJDERE PÅ FORDELAGTIGE VILKÅR

Tilskud på 31,87 kr. pr. time

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 31,87 kr. pr. time[1], men kan i særlige tilfælde være op til 55,80 kr. pr. time (2024 satser).

Løntilskudsansatte må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og der skal være et rimeligt forhold[2] 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 31,87 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.) = 24,93% 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 erhvervserfaring 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 171,87 kr. pr. time* (2024 sats) i op til ét år.

Løntilskud på op til 171,87 kr. pr. time*

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 166,54 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.) = 96,67 bruttostøtteintensitet. I dette tilfælde vil arbejdsgiver således blive mødt med et tilbagebetalingskrav.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Socialt frikort

LAD DE MEST UDSATTE BORGERE BIDRAGE I VIRKSOMHEDEN

Nu kan de mest udsatte borgere tjene op til 40.000 kr. skattefrit om året.

Socialt frikort giver de mest udsatte borgere mulighed for at tjene op til 40.000 kr. skattefrit pr. kalenderår ved ordinært og ustøttet arbejde i private og offentlige virksomheder. Indtægten fradrages ikke i borgerens forsørgelsesydelser 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 samt har opholdt sig i riget i sammenlagt 9 år inden for de seneste 10 år. 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. Ordningen gælder frem til 31. december 2024.

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.socialtfrikort.dk

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 hånde 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende

BEHOLD DIN VIRKSOMHED PÅ TRODS AF NEDSAT ARBEJDSEVNE

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 156.953 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 mulighederne 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 længere 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 ekstern bistand til den konkrete udførsel af tegneopgaverne.

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.

Ordningen 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 Veterancentret 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: https://veterancentret.dk/da/arbejdsomraader/veteraner/nyt-job/jobordningen/ og send den udfyldt til Veterancentret på mailadressen: VETC-KTP-JOBORDNING@mil.dk
Hvis I har spørgsmål til jobordningen for veteraner eller ønsker hjælp til formularen, kan I kontakte Veterancentret via samme mailadresse eller på tlf: 7216 3205. Læs mere på: veteran.forsvaret.dk

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 arbejdsvilkår. 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.

* 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Virksomhedsrevalidering

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

Tilbyd en praksisnær omskoling

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.

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 indgås aftale om et samlet uddannelses- og optræningsforløb.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 dagpengeretten 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 misligholdelse af ansættelsesaftalen.

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.

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 46.868 kr., der udbetales, når de 12 måneders ekstra arbejde er leveret. Den anden seniorpræmie udgør et engangsbeløb på 27.898 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 136,81 kr. pr. time i 2023. Fra 1. juli 2022 gælder nye regler for beregning af seniorpræmie som kan have betydning for dig, der har DIS-indkomst eller et arbejde, hvor din arbejdsgiver ikke har indberettet løntimer. Reglerne har virkning fra den 1. juni 2020 dvs. med tilbagevirkende kraft. Udbetaling Danmark vil derfor gennemgå alle sager om seniorpræmie, for at sikre, at de borgere, der opfylder kravene, automatisk får udbetalt seniorpræmie.

Få op til 74.766 kr. skattefrit ved at blive 12 eller 24 måneder mere på arbejdsmarkedet.

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 2021 til 30. august 2022 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 46.868 kr. skattefrit efter de 12 måneders ekstra arbejde.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Fleksjob

FLEKSIBEL ARBEJDSKRAFT TIL ALLE DE MINDRE OPGAVER

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

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. Fleksjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder og kan tilbydes personer, der har en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen i forhold til ethvert erhverv. Fleksjob 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.

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 ejendomsservicefirma, hvor han kan arbejde 10 timer om ugen og modtage et supplerende fleksløntilskud fra kommunen.

* 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 ustøttet 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Fastholdelsesfleksjob

BEHOLD MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDEN PÅ TRODS AF VARIGE BEGRÆNSNINGER I ARBEJDSEVNEN

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 fraværsdag*, 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 ustøttet 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 fraværsdag.

** 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 indsatser, hvor de sociale kapitler anvendes for at opnå bestemte skånehensyn. Tiltagene kan dokumenteres gennem møddereferater, 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 discusprolapser 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 kun 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.

Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.

Sparer tid og ressourcer for både virksomhed og jobcenter

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

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.

* 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Fraværs- og fastholdelsespolitik

STÆRKERE HÅNDTERING 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, 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 fraværsdag. 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 fraværsdag.

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

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 sygemelding, 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 sygemeldingen 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 sygemeldingen.

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 sygemeldinger.

Eksempel

Den 45-årige fabriksarbejder Jannis sygefravær stiger voldsomt over en periode på 6 måneder på grund af smerter i hænder og arme. Såvel arbejdgiver 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 sygemelding. Jobcentret foreslår hurtigt en samtale i virksomheden, og i fællesskab lægges en plan for Janni, så hun med en delvis sygemelding, behandling og omskoling kan fortsætte sit arbejdsliv i virksomhedens kantine.

Se også faktaark om

Fastholdelsesplan
Mulighedserklæring
Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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:
https://star.dk/media/19596/skabelon-for-fastholdelsesplan.pdf
Du kan også kontakte jobcentret, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær.

Fordele

- 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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. Inden samtalen 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.

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 fraværssamtalen). Efter samtalen kontakter kommunen 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.

Se også faktaark om

Fastholdelsesplan
Mulighedserklæring
Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale
Anmeldelse af sygefravær
Revurdering af sygedagpengesager

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 arbejdsevne. 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Jobafklaringsforløb

Nedsat refusion til arbejdsgiver

STÆRKERE ARBEJDSEVNE – 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 vare så kort tid som muligt (maks. to år ad gangen).

Nedsat refusion ved jobafklaring

Refusion til arbejdsgiver ved medarbejdere på jobafklaringsforløb er 16.382 kr. pr. måned for forsørgere og 12.326 kr. pr. måned for ikke-forsøgere (for unge under 25 år, der bor hjemme, er refusionssatserne lavere). Normalsats for sygedagpengerefusion til arbejdsgiver er 4.695 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 talegaver 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

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 barselsdagpenge 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 sygedagepengerefusion 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 2024

Sygedagpenge

Alle grupper	4.695 kr./uge.

Jobafklaring (ressourceforløbsydelse)

Forsørgere	16.382 kr./måned.
Ikke-forsørgere	12.326 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 MitID eller MitID Erhverv[1]. Det er også muligt at anmode om Fast track-behandling (se faktaark) af sygemeldinger via NemRefusion eller ved henvendelse til kommunen. Kontakt NemRefusion supporten på telefon 73707035, hvis der er brug for hjælp til at indberette i NemRefusion. Kontakt den sygemeldtes bopælskommune, hvis der er spørgsmål til selve sagsbehandlingen.

1) 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 medarbejderes 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 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, Sygedagepengeforsikring, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, Tlf.: 70122032 (Man-fre 9.00-12.00) email: Sygedagpengeforsikring@STAT-ATP.dk

1) Højeste dagpengebeløb er 4.695 kr. pr. uge (2024 sats).
2) Gældende fra 1. april 2024. Frem til 31. marts 2024 er satserne: Type 2 minimum: 3.954 kr. Type 2 maksimum: 5.931 kr. Type 1 minimum: 2.558 kr. Type 1 maksimum: 3.837 kr.
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: 3.480 kr. pr. år
Type 2 maksimumsats: 5.223 kr. pr. år
Type 1 minimumsats: 2.253 kr. pr. år
Type 1 maksimumsats: 3.378 kr. pr. år

Økonomi og betingelser for private arbejdsgivere

Forsikringen koster 0,87% af virksomhedens samlede lønudgift[3]. Det er en betingelse for at tegne forsikringen, at din lønudgift som arbejdsgiver i det foregående kalenderår ikke overstiger en lønudgift på 8.216.250 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes - Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 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 arbejdssituation.

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 https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/sygefravaer/, hvis du vil vide mere om, hvad du som arbejdsgiver kan gøre for at nedbringe sygefravær.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 tryg 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 https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/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 tryghed 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

§ 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 4.695 kr. pr. uge - 2024 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

Virksomhed og medarbejder skal sammen udfylde en ansøgning om § 56 / 58a aftale. Virksomheden logger på virk.dk og søger på DP 211 for at ansøge om § 56 aftale eller DP 213 for at ansøge om § 58a aftale. Virksomheden vælger herefter kommune og udfylder sin del af ansøgningen, som herefter sendes digitalt til medarbejderen, der udfylder sin del. Når aftalen er godkendt af kommunen, kan virksomheden 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes
Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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).

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Jobrotation

FÅ EFTERUDDANNET MEDARBEJDERE, MENS VIKARER GØR ARBEJDET

Med jobrotationsordningen kan virksomheden sende medarbejdere på efteruddannelse, mens vikarer klarer arbejdet i uddannelsesperioden. På den måde kan virksomheden fx give en ufaglært lagermedarbejder mulighed for at tage truckcertifikat og kursus i lagerstyring med it, 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 196,87 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.
- 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.

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

Beskrivelser er generelle og vejledende – der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Sporskifte

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

Få op til 120.000 kr. pr. "Sporskifte-pakke"

Støtte til sporskifte er en puljeordning for private og offentlige virksomheder i de særligt nedslidningstruede brancher. 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 inden for en periode på 12 måneder. Med en sporskiftepakke kan I få dækket lønudgifter på op til 260 kr. pr. time (samt en rimelig andel til administration efter konkret vurdering), mens medarbejderen får vejledning/afklaring, en erhvervsrettet efteruddannelse eller er i praktikophold i en anden virksomhed. Sporskiftepakken kan også bruges til at dække eventuelle deltagerbetalinger til beskæftigelsesrettet vejledning og afklaring og til efteruddannelse. Der kan maksimalt ydes støtte på i alt 120.000 kr. pr. sporskiftepakke til maksimalt 10 sporskiftepakker pr. virksomhed årligt, afhængigt af virksomhedens størrelse.

Der er årligt afsat en bevilling til sporskifteordningen. 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 star.dk finder I branchekoderne for nedslidningstruede brancher, samt 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.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 erhvervserfaring 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 erhvervserfaring

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 erhvervserfaring

Eksempel

Katrine er 35 år. Hun har 9. klasses afgangseksamen og 6 års erfaring med erhvervsrengøring 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

Forberedende voksenundervisning (FVU)

STYRK MEDARBEJDERNES BASALE BOGLIGE FÆRDIGHEDER

Omkring hver femte dansker har svært ved at læse, skrive eller regne. FVU er et uddannelsestilbud for alle medarbejdere over 18 år, der gerne vil forbedre deres basale læse-, skrive-, regnekundskaber - eller blive bedre til engelsk og it. 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 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 faktaark) i undervisningsperioden, hvis det drejer sig om ansatte, som er ufaglærte eller ikke har en uddannelse, der er højere end erhvervsakademisk niveau. Derudover omfatter FVU-tilbuddet (på nær engelsk og it) 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*

Gør medarbejderne bedre til: Dansk, matematik, engelsk og it.

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 uddannelse[1] i arbejdstiden. SVU kan alternativt udbetales til virksomheden som refusion, hvis virksomheden udbetaler den sædvanlige løn til sin medarbejder under uddannelsen.

SVU-satserne[2] er i 2024:
- 4.700 kr. pr. uge ved 37 timer til FVU og OBU for voksne.
- 3.760 kr. pr. uge ved 37 timer til uddannelse på folkeskole eller gymnasialt niveau.
- 2.820 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 digitalt (med MitID) skal ansøge om SVU. Inden ansøgningen skal medarbejderen være optaget - eller have fået tilsagn om optagelse - på en uddannelse og have en orlovsaftale med virksomheden. Ansøgningen sendes først til uddannelsesstedet, som udfylder og returnerer deres del af ansøgningen. Herefter sendes den til virksomheden, som har 10 dage til at udfylde sin 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 2.032 kr. pr. uge (2024-tal) før skat til uddannelse på folkeskole og gymnasialt niveau, mens den samme tildeling til videregående uddannelse vil udgøre 1.524 kr. pr. uge (2024-tal) før skat.

Refusion på op til 4.700 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 4.700 kr. pr. uge (2024 sats) for fuldtidsundervisning. Deltager medarbejderen i deltidsundervisning 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 4.700 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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 arbejdsfordelingssager op til - og over - 13 uger inden for 12 måneder: Til og med 13 uger: Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen - senest samtidig med ikrafttrædelsen - til jobcentret på blanketterne: 1) AB 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AB 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) AB 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AB 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.

Nedsæt arbejdstiden i dårlige perioder og behold gode medarbejdere

Fordele

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

Eksempel

På grund af finanskrise 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 fratrådt, 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 940 kr. pr. dag. Er medarbejderen ledig 4 timer eller derunder på de to dage betales der 470 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Mylner © Alle rettigheder forbeholdes - Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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

Fordele

- Øger trygheden hos de tilbageværende medarbejdere.
- Skaber bedre omdømme.
- Øger opsagte medarbejderes 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 opsige 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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning
Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

jobcenter Hillerød

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.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning

Wanek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes · Version 07.01.24

NORDSJÆLLANDS
REKRUTTERINGS SERVICE

1 INDGANG 9 KOMMUNER

KONTAKT:
Tlf.: 7232 3120
kontakt@nrs.support
www.nrs.support

Når din virksomhed skal ansætte medarbejdere...

Når virksomheder skal ansætte nye medarbejdere, er det ofte meget tidskrævende. Nordsjællands Rekrutterings Service tilbyder hurtig, enkel og gratis hjælp til at finde den rette kandidat gennem kun 1 indgang til 9 kommuner i Nordsjælland.

Hvis I løbende har behov for at ansætte nye medarbejdere i samarbejde med jobcentrene i Nordsjælland, tilbyder vi at lave en rekrutteringsaftale med beskrivelse af opgaver og vilkår for samarbejdet.

Nordsjælland Rekrutterings Service er etableret for at medvirke til, at virksomhederne i Nordsjælland kan få de medarbejdere, de har brug for. Samtidig er det formålet, at de ledige får del i jobbene. De 9 deltagende jobcentre er: Allerød, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm.

4 TRIN TIL JERES NYE MEDARBEJDER
SÅ ENKELT ER DET:

1. Kontakt Nordsjællands Rekrutterings Service på tlf. **7232 3120** - vi vender altid tilbage inden for 24 timer.
2. Vi kontakter jer og laver en beskrivelse af den stilling, I skal have besat.
3. Vi finder ledige kandidater i 9 kommuner, som screenes. Dermed sikrer vi, at det er reelle kandidater, som er motiverede og har de rette kvalifikationer.
4. I får en samlet tilbagemelding med CV på kandidater senest 72 timer efter jeres henvendelse. Vi slipper først opgaven, når vi er kommet helt i mål.

Nordsjællands
Rekrutterings Service