

Indhold

Søg og annoncer efter medarbejdere

- Jobnet - din online jobbank
- Workindenmark - udenlandsk arbejdskraft
- Rekruttering

Udvid dine muligheder for at finde medarbejdere

- Virksomhedspraktik
- Mentorordning
- Opkvalificering af ledige ved ansættelse
- Kompetenceafklaring af nydanskere
- Løntilskud
- Løntilskud til førtidspensionister (tidl. skånejob)
- Løntilskud til nyuddannede handicappede
- Løntilskud til ledige over 55 år
- Seniorjob i kommunen
- Fleksjob
- Flytte- og rejsehjælp

Få hjælp ved medarbejderes sygdom og handicap

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

Få hjælp til opkvalificering af medarbejdere

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

Rådgivning ved afskedigelser samt samarbejdsaftaler

- Arbejdsfordeling - hvis virksomheden midlertidigt mangler opgaver
- Assistance ved større afskedigelser
- Partnerskabs- eller samarbejdsaftale

Jobnet – din online jobbank

På www.jobnet.dk finder du Danmarks største online jobbank. Her har du nem og gratis adgang til jobsøgere i hele Danmark. Du opretter din virksomhed som bruger og får dermed adgang til cv-banken med bl.a. relevante søgekriterier og mulighed for at gemme søgeprofiler, så du kan etablere en intern emnebank.

Virksomheden kan også annoncere gratis efter medarbejdere på www.jobnet.dk, der giver et godt overblik over annonceringsaktiviteter og mulighed for at lave løbende rettelser.

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

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Nem adgang til tusindvis af jobannoncer og cv'er.• Hurtigt overblik over jobcentrets services og tilbud til arbejdsgivere og nem adgang til alle relevante blanketter i forbindelse med beskæftigelsestilbud.	<p>En mindre teknologivirksomhed oplever en kraftig vækst og får brug for flere medarbejdere. Ved at kombinere annoncering og detaljeret søgning blandt de mange kandidater, finder virksomheden hurtigt de nødvendige medarbejdere.</p>	<p>Klik ind på www.jobnet.dk og følg anvisningerne.</p> <p>Hvis du har svært ved at komme i gang med at bruge www.jobnet.dk, kan du kontakte jobcentret på tlf. 5762 6460 eller jobnetsupport på tlf. 7015 2030.</p> <p>Kontakt jobcentret for at få nærmere information om de regler og vilkår, som din virksomhed skal være opmærksom på ved annoncering i udlandet. Du kan også finde oplysninger på www.workindenmark.dk</p>

Workindenmark

- udenlandsk arbejdskraft

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

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

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

Du kan også finde oplysninger på www.workindenmark.dk

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Nem adgang til tusindvis af udenlandske jobsøgende.	<p>Et lille privat firma med et marked i Norge har brug for en agent i Norge. Gennem www.workindenmark.dk lykkes det firmaet at finde en ledig nordmand i Danmark, som kan stå for kontakten til de norske kunder.</p>	<p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel udarbejde et forslag til en jobbeskrivelse med bl.a.:</p> <p>Primære opgaver og ansvarsområder i jobbet, krav til faglige og personlige kompetencer, samt information om arbejdstid, ønsket tiltrædelsestidspunkt, aflønning, varighed, mulighed for bolig og andre relevante oplysninger om arbejdsvilkår og virksomheden.</p> <p>Husk at skrive jobbeskrivelsen på engelsk og evt. et andet relevant sprog.</p> <p>Læs mere på www.workindenmark.dk</p>

Rekruttering

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

Jobcentret har kontakt med alle typer jobsøgere, både ledige og folk i job. Nogle jobsøgere har de nødvendige faglige og personlige kompetencer til at starte i job med få dages varsel. Andre jobsøgere har brug for en ekstra indsats, måske med jobcentrets støtte, for at få en god start i jobbet.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> • Jobcentret har adgang til jobansøgere fra alle brancher og fra hele landet. • Jobcentret har viden om arbejdsmarkedet og om jobsituationen i lokalområdet. • Jobcentret kan rådgive om alternative rekrutteringsmuligheder, fx støttet beskæftigelse. • Jobcentret kan hjælpe med at give den nye medarbejder en god start. 	<p>En supermarkeds-kæde åbner en ny butik og kontakter i den forbindelse jobcentret for at finde det nødvendige personale til butikken. Jobcentret vejleder virksomheden i at finde tre-fire egnede kandidater til hver stillingsbeskrivelse, og virksomheden indkalder de bedste til en samtale i butikken.</p>	<p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel udarbejde et forslag til stillingsbeskrivelse som indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primære opgaver og ansvarsområder i jobbet. • Krav til faglige og personlige kompetencer. • Arbejdstid, ønsket tiltrædelsestidspunkt, aflønning, varighed og andre oplysninger om arbejdsvilkår. <p>Se også faktaarket "Jobnet - din online jobbank".</p>

Virksomhedspraktik

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

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

Virksomhedspraktikken skal afdække og optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompe-

tencer med henblik på afklaring af arbejdsevne og beskæftigelsesmål.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Jobcentret udvælger de bedst egnede praktikanter til virksomheden.• Virksomheden, der får den ledige i praktik, skal hverken betale løn eller forsikring i praktikperioden.• Virksomheden får mulighed for at vurdere, om den ledige kan ansættes i et fast job eller i et job med løntilskud umiddelbart efter praktikken.	<p>En 32-årig tømrer har været sygemeldt i en længere periode pga. en diskusprolaps. Han vil fremover ikke kunne klare sit sædvanlige arbejde.</p> <p>Der indgås aftale med en entreprenørvirksomhed om virksomhedspraktik som bygningkonstruktør. Her skal tømreren i en periode afklare, hvorvidt den type arbejde kan være et relevant alternativ for hans fremtidige arbejdsliv, samt om der i givet fald skal iværksættes uddannelse/opkvalificering til bygningskonstruktør.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør nærmere om muligheden for virksomhedspraktik.</p> <p>Inden du kontakter jobcentret, kan du med fordel overveje praktikkens arbejdsmæssige indhold.</p> <p>Blanket kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Mentorordning

Mentorordningen kan anvendes til alle, der har behov for en mentor for at opnå eller fastholde beskæftigelse eller en beskæftigelsesfremmende aktivitet. Jobcentret kan bevilge mentorstøtte til såvel ledige, sygemeldte, revalidender samt til personer 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 samt hjælper med at overkomme andre barrierer, der gør det vanskeligt at fastholde eller få job.

Støtte til en mentorfunktion bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af den medarbejder, der varetager mentorfunktionen, eller honorar til den eksterne konsulent. Det vurderes individuelt, hvor mange timer medarbejderen skal frikøbes til mentorfunktionen. For at forbedre en medarbejders mulighed for at varetage mentorfunktionen, kan der bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Bedre introduktion og oplæring til arbejdet og dermed større chance for en succesfuld ansættelse.• Virksomheden har ingen udgift i forbindelse med oprettelse af mentorordning.	<p>En 49-årig mekaniker har på grund af depression været uden job i en år-række. Han ønsker at komme i fast beskæftigelse og kontakter på opfordring af jobcentret et lokalt autoværksted. Manden bliver tilbudt et fast arbejde. For at sikre en god introduktion frikøbes en medarbejder et antal aftalte timer i en periode til at hjælpe mekanikeren med at falde til på autoværkstedet.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for mentorordning.</p> <p>Blanket kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Du kan læse mere om støttemuligheder ifm. ansættelser på: www.arbejdsstyrke.dk www.socialtengagement.dk www.bro-til-arbejdsmarkedet.dk</p>

Opkvalificering af ledige ved ansættelse

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

Formålet med tilskuddet er at øge lediges kompetencer, så de kan ansættes i ordinære jobs, samt øge mulighederne for at nyansatte kan fastholde ansættelsen. Det er en betingelse for at give tilskuddet, at opkvalificeringen ligger ud over den oplæring, som virksomheden forudsættes at give,

f.eks. i form af oplæring i arbejdsfunktioner eller arbejdsredskaber, der er særlige for den pågældende virksomhed.

Der skal fremlægges dokumentation for det ansøgte tilskud til opkvalificering, og virksomheden skal ansøge om tilskuddet, før udgiften har været afholdt.

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

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

Kompetenceafklaring af nydanskere

Alt for mange nydanskere kompetencer går til spilde, fordi de er usynlige for arbejdsmarkedet. I mange tilfælde er det også svært for nydanskeren selv at sætte ord på og synliggøre, præcist hvad han/hun kan tilbyde en arbejdsgiver.

For at skabe bedre integration er det afgørende, at den enkelte nydansker prøver kræfter med arbejdsmarkedet og derigennem finder frem til sine kompetencer. I samarbejde med specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats (SEBI) tilbyder jobcentret at vurdere nydanskere faglige, al-

mene, sproglige og personlige kompetencer ved at udføre praktiske opgaver i din virksomhed.

Virksomheden får således en ekstra arbejdskraft for en periode uden omkostninger mod at hjælpe med at afklare en nydanskers kompetencer. Forløbet kan evt. kombineres med undervisning på en sprogskole eller andet relevant uddannelses tilbud - afhængig af forløbets indhold. Efter afsluttet forløb melder virksomheden tilbage enten ved at udfylde en elektronisk kompetenceafklarings skabelon eller ved mundtlig evaluering til jobcentret.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> • Mulighed for at vurdere nydanskere som potentielle medarbejdere på en kvalificeret og uforpligtende måde. • Indblik i nye kompetencer. • Rådgivning under praktikforløbet. 	<p>En irakisk bygningsarbejder kan ikke finde ud af, hvorvidt hans kompetencer fra hjemlandet rækker til et job i en dansk entreprenørvirksomhed. Jobcentret iværksætter derfor et praktikforløb på en byggeplads hos en lokal entreprenør og det viser sig hurtigt, at den irakiske bygningsarbejder, med lidt hjælp til det sproglige, sagtens kan håndtere de fleste konstruktionsopgaver på byggepladsen. Entreprenøren tilbyder derfor bygningsarbejderen ordinært arbejde efter praktikperioden.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for at iværksætte kompetenceafklaring i virksomheden.</p> <p>Virksomheden kan med fordel overveje hvilke målgrupper, den kan tilbyde kompetenceafklaring (fx. ledige, ufaglærte, faglærte eller højtuddannede). Jobcentret kan også hjælpe med at "oversætte" nydanskere formelle kompetencer, hvis de eksempelvis har uddannelsespapirer med fra hjemlandet.</p> <p>Hent vejledning og afklarings skabelon på www.bmetnisk.dk</p>

Løntilskud

For virksomheder betyder løntilskudsordningen, at det er muligt at ansætte en potentiel ny medarbejder på arbejdspladsen med tilskud. Løntilskudsordningen kan vare op til 12 måneder, men typisk gives løntilskuddet i en periode på to til seks måneder. Herefter kan ansættelsen fortsætte uden løntilskud. Som hovedregel udbetaler virksomheden som minimum overenskomstmæssig løn inden for det pågældende ansættelsesområde.

Virksomheden modtager herefter et løntilskud på kr. 67,27 pr. arbejdstime (pr. 1.1.2010), hvis den ansætter en dagpenge-, kontanthjælps- eller starthjælpsmodtager. For offentlige virksomheder gælder andre satser - ring og hør jobcentret.

Der findes også løntilskudsordninger for nyuddannede handicappede samt for ledige over 55 år - se separate faktaark.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver virksomheden mulighed for at danne sig et indtryk af den pågældende medarbejder – både fagligt og socialt. For jobsøgere giver ordningen mulighed for at genopfriske faglige kvalifikationer, anvende ny erhvervede kompetencer eller blot vænne sig til det at være på en arbejdsplads. Der er også mulighed for at blive optrænet til et helt nyt arbejdsområde.• Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den ledige. Jobcentret yder støtte og vejledning og følger løbende op på løntilskudsjobbet.	<p>En 34-årig kvinde har aldrig fået gennemført en uddannelse og har flere års ledighed bag sig. Hun interesserer sig meget for helse og naturmedicin. Jobcentret finder en ledig stilling som butiksassistent i den lokale helseforretning. Stillingen kræver imidlertid en del oplæring og produktkendskab. Der oprettes derfor løntilskud i oplæringsperioden. Efter fire måneder ansættes kvinden på normale vilkår.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse med løntilskud.</p> <p>Blanket til ansøgning om løntilskud kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Se også www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på støtteordninger for handicappede.</p>

Løntilskud til førtidspensionister

- tidligere skånejob

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

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

Som udgangspunkt er løntilskuddet på kr. 24,12 pr. time, men kan i særlige tilfælde være op til kr. 41,22 pr. time (pr. 1.1.2010).

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

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

Løntilskud - til nyuddannede handicappede

For at lette nyuddannede handicappedes adgang til arbejdsmarkedet er det nu muligt at ansætte en nyuddannet handicappet 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 måneder, 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 kr. 130,04 pr. time (pr. 1.1.2010) i op til ét år. Tilskuddet må over en periode på ét år ikke overstige 60% af de samlede lønomkostninger.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver handicappede mulighed for et aktivt arbejdsliv.• Løntilskudsforløbet planlægges i tæt samarbejde med virksomheden og den handicappede.• Jobcentret yder støtte og vejledning og følger løbende op på løntilskudsjobbet.	<p>En 24-årig døv kvinde tager en uddannelse som multimediedesigner på en teknisk skole. Efter kvinden har bestået sin eksamen søger hun flere jobs og med løntilskudsordningen i baghånden er det nemmere for kvinden at komme i betragtning til de forskellige stillinger. Kvinden ender med at blive ansat med løntilskud som webansvarlig i et lokalt reklamebureau.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse af nyuddannede handicappede med løntilskud.</p> <p>Eller læs mere på www.jobnu.dk, som er danmarks job- og informationsportal for personer med handicap.</p>

Løntilskud - til ledige over 55 år

Ledige over 55 år kan blive ansat med særligt løntilskud i private virksomheder. Ordningen gælder alle ledige over 55 år, som har modtaget arbejdsløshedsdagpenge i sammenlagt 12 mdr. eller kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse i sammenhængende 12 mdr.

Løn- og arbejdsvilkår følger gældende overenskomst på området eller tilsvarende arbejde. Løn-

tilskuddet er på kr. 101,54 pr. time (pr. 1.1.2010) og kan gives i perioder på op til 6 måneder*.

Såfremt arbejdsgiver og den ledige opfylder betingelserne, kan den ledige selv aftale en løntilskudsansættelse. Jobcentret skal dog godkende, at de objektive betingelser er overholdt.

* Det er en betingelse, at der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud / virksomhedspraktik.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver personer over 55 år mulighed for at bevare et aktivt arbejdsliv.• Løntilskud til ledige over 55 år kan også kombineres med en indledende praktikperiode.• Jobcentret yder støtte, vejledning og kan følge op på løntilskudsjobbet.	<p>En 56-årig lagermedarbejder, som har været på kontanthjælp i halvdelen af året, finder selv en produktionsvirksomhed, som mangler en mand på lageret. Da både lagerarbejderen og virksomheden opfylder de objektive betingelser aftaler de selv løntilskudsansættelsen, som godkendes af jobcentret. Efter 6 måneders ansættelse med løntilskud fortsætter lagermedarbejderen i en ordinær ansættelse.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for ansættelse af personer over 55 år med særligt løntilskud.</p>

Seniorjob i kommunen

En kommunal virksomhed kan ansætte en person over 55 år, der er bosiddende i kommunen og har opbrugt sin dagpengeregel, 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 på 123.922 kr.

Det er et krav, at ansættelsen medfører en netto-udvidelse af antallet af ansatte i den kommunale virksomhed.

Personen skal være forsikret medlem af en a-kasse og skal kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når medlemmet når efterlønsalderen.

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

Fleksjob

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

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

komstmæssige mindsteløn på området, dog max. kr. 296.660 pr. år (pr. 1.1.2010). Ved sygdom ydes dagpengerefusion fra første fraværsdag, og der kan ydes tilskud til nødvendigt værktøj, arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance.

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

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden får mulighed for at ansætte eller beholde en faglig kompetent medarbejder med begrænsninger i arbejdsevnen.Jobcentret har kontakt til fleksjobansøgere fra mange forskellige brancher og deltager gerne i jobinterview sammen med virksomheden og ansøgeren.Fastholdelse af en medarbejder i fleksjob signalerer social ansvarlighed og skaber trykthed i organisationen.	<p>En 55-årig mekaniker i en bilvirksomhed får en blodprop i benet og sygemeldes. Virksomheden ønsker at fastholde ham i jobbet. Efter medarbejderens behandling og optræning i sygehusvæsenet indleder virksomheden et samarbejde med kommunen om muligheder for fastholdelse. En arbejdsprøvning viser, at arbejdsevnen er nedsat med 50%. Kommunen godkender oprettelsen af et fleksjob i den gamle jobfunktion og med løntilskud.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør om mulighederne for etablering af fleksjob.</p> <p>I Jobnet.dks cv-bank kan du under "detaljeret søgning/ansættelsesvilkår" specifikt søge efter medarbejdere, der ønsker et fleksjob.</p> <p>Læs mere om fleksjob på: www.ijobnu.dk</p>

Flytte- og rejsehjælp

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

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

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

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Større fleksibilitet i arbejdsstyrken.• Adgang til flere egnede kandidater.	<p>En mindre entreprenørvirksomhed i Københavnsområdet oplever en kraftig stigning i ordrer på større byggeprojekter og får brug for flere medarbejdere. Virksomheden henvender sig til jobcentret og finder der den fornødne arbejdskraft i en anden del af landet. Gennem flytte- og rejsehjælp kompenseres de nye medarbejdere for udgifterne i forbindelse med flytningen.</p>	<p>Den nye medarbejder skal sende ansøgningen til det lokale jobcenter i den nye kommune senest én måned efter flytningen og senest seks måneder efter tiltrædelse i jobbet. Udbetaling kan først finde sted, når udgifterne er afholdt, og ansøgeren skal forevise dokumentation i form af originale bilag.</p> <p>Blanket til ansøgning om flytte- og rejsehjælp kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Fraværs- og fastholdelsespolitik

- om virksomhedens håndtering af medarbejderes sygdom

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

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør tilpasses virksomhedens lokale forhold, men vil typisk indeholde mål for indsatsen for at nedbringe fraværet og beskrivelse af de anvendte metoder og

tilbud, eksempelvis: Forebyggelsestiltag, 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.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> Sikrer hurtig indsats ved sygefravær. Ensartet tilgang til arbejdet med at nedbringe sygefravær og fastholde sygemeldte medarbejdere. Større velfærd på arbejdspladsen og tryghed blandt medarbejdere, der rammes af længerevarende/ alvorlig sygdom. 	<p>En produktionsvirksomhed oplever stigende sygefravær og nedsætter derfor en gruppe med medarbejdere fra alle niveauer i virksomheden, som udarbejder en fraværs- og fastholdelsespolitik. Gruppen søger vejledning i jobcentret om mulighederne for at nedbringe sygefravær: Tidlig indsats, delvis rask- og sygemelding, rundbordssamtaler, mulighedserklæring, afprøvning i nye jobfunktioner mm. Efter en indkøringsperiode på et år, hvor politikken justeres i takt med erfaringerne, oplever virksomheden øget trivsel og et mærkbart fald i sygefraværet.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om udarbejdelse af en fraværs- og fastholdelsespolitik.</p> <p>Få mere viden og inspiration til arbejdet med sygefraværspolitikker på: www.virk.dk www.cabiweb.dk www.sund-virksomhed.dk</p> <p>Eller kontakt Arbejdstilsynets Help desk, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær på tlf. 70 12 12 88.</p>

4 ugers opfølgningssamtale

- om virksomhedens pligt til at følge op på medarbejderes sygdom

Virksomheder skal fra januar 2010 indkalde sygemeldte medarbejdere til opfølgningssamtale senest 4 uger fra første sygedag. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, samt fokusere på, hvad virksomheden kan gøre for at bakke op. Vær opmærksom på, at du som arbejdsgiver ikke må spørge til diagnosen, men gerne til sygdommens konsekvenser for arbejdet.

Der kan efter behov udarbejdes en fastholdelsesplan (se faktaark) og/eller indhentes en muligheds-erklæring (se faktaark) med en lægelig vurdering

af sygdommens betydning for udførelsen af medarbejderens konkrete arbejdsfunktioner. Oplysningerne fra opfølgningssamtalen samt evt. fastholdelsesplan skal videregives til jobcentret i forbindelse med anmeldelsen af sygefraværet.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> Giver virksomheden mulighed for at støtte en sygemeldt medarbejder og tilrettelægge arbejdet, så medarbejderen hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Opfølgningssamtalen sikrer, at virksomheden får fokus på langvarigt sygefravær og øger mulighederne for, at langvarigt syge medarbejdere kan blive i virksomheden. Bedre sammenhæng mellem virksomhedens og jobcentrets opfølgning på sygemeldte medarbejdere. 	<p>En medarbejder i et revisorfirma sygemelder sig fra sit arbejde på grund af stress. Efter 14 dage indkalder hendes arbejdsgiver hende til en opfølgningssamtale om, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet. Medarbejderen forklarer her, hvilke ændringer hun har brug for i sit daglige arbejde for ikke at opleve stress, og sammen udarbejder de en plan for, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet, som blandt andet inkluderer en delvis raskmelding i et par måneder.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om virksomhedens 4 ugers opfølgningssamtale.</p> <p>Du kan også få hjælp hos Arbejdstilsynets Help desk på tlf. 70121288, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær.</p> <p>Læs mere på www.bm.dk under sygefravær.</p> <p>Se også faktaarkene om:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fastholdelsesplan. Mulighedserklæring.

Mulighedserklæring

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

Mulighedserklæringen erstatter den tidligere "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed".

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

Mulighedserklæringen består af to dele.
Del 1 udfyldes af virksomheden og medarbejder

i fællesskab og beskriver medarbejderens funktionsnedsættelser og påvirkede jobfunktioner samt eventuelle aftalte skånehensyn.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Giver større indsigt i og sikkerhed for, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen reelt kan udføre, hvorved en fuldtidssygemelding måske kan undgås.• Sikrer en tidligere indsats i de tilfælde, hvor medarbejderen risikerer langvarigt fravær på grund af sygdommen.• Giver lægen mulighed for at komme med kvalificerede bidrag til virksomheden om, hvilken betydning medarbejderens sygdom har for det arbejde, medarbejderen udfører.	<p>En kontorassistent er uheldig at falde på cyklen og får efterfølgende så store smerter i den ene skulder, at hun må sygemelde sig fra sit arbejde. Hun raskmelder sig efter et par dage, men det stillesiddende kontorarbejde får smerterne til at blusse op igen. I samarbejde med sin leder udfylder hun derfor en mulighedserklæring, som hun tager med til sin praktiserende læge. Lægen vurderer, at hun godt kan fortsætte i jobbet, hvis det kan varieres med andre opgaver. Samtidig får hun fri 5 timer om ugen, så hun kan få fysioterapeutisk behandling.</p>	<p>En arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring af medarbejderen, der har pligt til møde op til samtalen, hvis sygdommen tillader det. Det er medarbejderen, der skal anmode egen læge om at udfylde erklæringens anden del og som skal aflevere den attesterede attest til arbejdsgiveren.</p> <p>Arbejdstilsynets Help desk kan vejlede om arbejdet med sygefravær, på tlf. 70 12 12 88.</p> <p>Du kan finde mulighedserklæringen på: www.ams.dk/reformer-og-indsatser/indsatser/sygedagpengeopfolgning (klik på "mulighedserklæring")</p>

Fastholdelsesplan

- bedre opfølgning på medarbejderes sygdom

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at vende tilbage inden for 8 uger fra første sygedag, kan medarbejderen når som helst i sygeforløbet anmode om, at virksomheden og medarbejderen sammen udarbejder en såkaldt fastholdelsesplan (fra januar 2010). Dog har virksomheden ret til at afslå anmodningen.

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

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

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> Sikrer konkrete initiativer og tiltag, der kan hjælpe med at fastholde medarbejderen i arbejdet. Medarbejderen vender hurtigere tilbage til arbejdet. Større tryghed blandt medarbejdere der rammes af længerevarende/ alvorlig sygdom. Bedre opfølgning på medarbejderens sygdom fra jobcentret. 	<p>En lagermedarbejder får en diskusprolaps og skal opereres. Medarbejderens arbejde har hidtil været fysisk krævende og indebåret tunge løft og derfor er medarbejderen usikker på, om han kan beholde sit job. Virksomheden og medarbejderen udarbejder derfor en fastholdelsesplan, som i detaljer beskriver, hvornår og hvordan medarbejderen skal genoptage sit arbejde. Planen tager højde for medarbejderens nye fysiske formåen og indeholder blandt andet helt nye arbejdsopgaver.</p>	<p>Planen kan udarbejdes på mange forskellige måder. Det vigtigste er, at den er så konkret og handlingsorienteret som muligt.</p> <p>Få rådgivning hos jobcentret eller kontakt Arbejdstilsynets Help desk, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær, på tlf. 70 12 12 88.</p> <p>Arbejdstilsynet: www.at.dk.</p>

Jobcentrets 8 ugers opfølgningssamtale

- om jobcentrets opfølgning på medarbejderes sygdom

Jobcentret skal kontakte virksomheden i forbindelse med jobcentrets første samtale med den sygemeldte medarbejder, der afholdes senest 8 uger fra første fraværsdag. Jobcentret vil også vurdere, om medarbejderen har mulighed for at blive delvist raskmeldt (se faktaark). I opfølgningen inddrages også virksomhedens fastholdelsesplan og øvrige aftaler.

Såfremt medarbejderen hverken helt eller delvist kan vende tilbage til jobbet, vil jobcentret vurdere, om medarbejderen kan deltage i et aktivt tilbud med henblik på at fastholde tilknytningen til ar-

bejdsmarkedet. Det kan være i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik eller løntilskud. Medarbejderen har pligt til at deltage i et tilbud, hvis det er foreneligt med vedkommendes helbredstilstand og behandlingsforløb.

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

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

Anmeldelse af/refusion for sygefravær

- om regler og muligheder for indberetning af medarbejderes sygdom

I langt de fleste tilfælde har medarbejdere ret til løn under sygdom. Efter udløbet af den såkaldte arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage har virksomheden ret til dagpengerefusion fra medarbejderens bopælskommune. Fristen for anmeldelse af sygefraværet og anmodning om refusion er 4 uger efter 1. fraværsdag.

Virksomheden kan med fordel bruge den elektroniske anmeldelse på www.virk.dk. Det sparer tid i sagsbehandlingen og kræver fx ikke, at den sygemeldte medarbejder skal attestere anmeldelsen.

På www.virk.dk guides du igennem skemaerne og kan ikke afslutte, før alle relevante oplysninger er givet. Dermed sker der ikke fejl, som kan forsinke sagsbehandlingen.

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

Fordele	Blanketter	Sådan gør du
<p>Elektronisk anmeldelse gør det nemmere fordi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle stamdata hentes automatisk. • Du ser kun relevante felter. • Du undgår fejl. • Du får kvittering og overblik over alle sagsforløb. • Medarbejderen skal ikke længere skrive under. • Du kan indberette helt frem til tidsfristen. 	<p>Dp 201 - Anvendes til anmeldelse af selve sygefraværet og refusionssagen.</p> <p>Dp 202 - Anvendes til anmeldelse af selve refusionskravet.</p> <p>Dp 200A - Anvendes hvis medarbejderen selv skal modtage pengene.</p> <p>Dp 301/400A - Anvendes ved sygdom under graviditet.</p> <p>Dp 333 - Anvendes til at viderebringe oplysninger om arbejdsgivers og medarbejders sygefraværssamtale.</p>	<p>For at indberette digitalt skal virksomheden have en digital medarbejder-signatur. Har du ikke det, kan du bestille den gratis på Virk.dk. Herefter logges ind med den digitale signatur i øverste højre side. Klik herefter på linket "Sygedagpenge" på forsiden og herefter "Start indberetning".</p> <p>Spørgsmål eller brug for hjælp? Ring til Virk-support på tlf. 72 20 00 39</p> <p>Virksomheden kan også stadig fremsende anmeldelserne på almindelige papirblanketter. Kontakt jobcentret herom.</p>

Rundbordssamtaler

- fastholdelse på arbejdspladsen

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

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

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

Rundbordssamtaler skal være frivillige og er underlagt tavshedspligt.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Rundbordssamtalen øger chancen for at fastholde sygdomsramte medarbejdere i jobbet.• Rundbordssamtalen øger kendskabet til de muligheder og redskaber der kan forkorte varigheden af sygemeldingerne.• Aktiv håndtering af sygdomsproblemer skaber tryghed på arbejdspladsen.	<p>En kvinde i en tekstilvirksomhed får skulderproblemer og går sygemeldt i halvanden måned. Virksomheden indkalder hende til en rundbordssamtale. Sammen med kvindens tillidsrepræsentant, en konsulent fra fagforeningen, samt jobcenterets repræsentant udarbejdes en handlingsplan med det formål gradvist at lade kvinden genoptage sit arbejde uden skulderbelastende funktioner.</p>	<p>Kontakt jobcentret. Jobcentrets medarbejdere har erfaring som mødeledere og deltager gerne i rundbordssamtaler i virksomheden eller andre steder.</p> <p>Se på www.sund-virksomhed.dk eller www.arbejdsmiljoviden.dk, hvis du vil vide mere om, hvad virksomheder kan gøre for at nedbringe sygefraværet.</p>

Delvis syge- eller raskmelding

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

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

Delvis **raskmelding** bruges til medarbejdere, som efter længere tids sygdom er klar til at vende til-

bage til arbejdet, men har behov for at begynde på nedsat tid for gradvist at optrappe til normal tid. Fordelen er, at virksomheden har adgang til medarbejderens kompetencer og arbejdskraft i sygdomsperioden. For medarbejderen betyder det, at vedkommende bevarer en tryk og positiv tilknytning til arbejdspladsen under længerevarende sygdom.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> • Undgå eller forkort fuldtidssygemeldinger. • Mulighed for at bevare en positiv tilknytning til arbejdspladsen under længerevarende sygdom og fastholde kompetencer. • En tidlig og aktiv sygefraværsindsats betyder bedre sammenhæng mellem job og helbred. • Større tryk blandt medarbejdere der rammes af længerevarende/alvorlig sygdom. 	<p>En 35-årig sekretær har smerter i ryggen, højre skulder og arm. Hun kan ikke magte sit fuldtidsarbejde. Hun indgår aftale med sin chef og jobcentret om delvis sygemelding, således at hun i en 3 måneders periode arbejder 2 timer mindre 4 arbejdsdage om ugen, og at hun er helt fraværende om onsdagen for at deltage i behandling. Aftalen betyder, at sekretærens bopælskommune yder dagpengerefusion til virksomheden under forløbet.</p>	<p>Kontakt jobcentret for råd og vejledning om mulighederne i en delvis syge- eller raskmelding.</p> <p>Se på www.sund-virksomhed.dk eller www.arbejdsmiljoviden.dk, hvis du vil vide mere om, hvad virksomheder kan gøre for at nedbringe sygefraværet.</p>

§ 56 aftale

- dagpengerefusion fra 1. fraværsdag ved kronisk eller langvarig sygdom

Hvis en medarbejder får øget fravær på grund af en kronisk eller langvarig sygdom, kan jobcentret hjælpe, så medarbejderens fravær ikke belaster virksomheden.

En § 56 aftale er en støttemulighed, hvormed virksomheden kan fastholde medarbejdere, som har en forhøjet risiko for fraværsdage på grund af sygdom, indlæggelse eller behov for behandling. Aftalen giver mulighed for dagpengerefusion til virksomheden (op til højeste dagpengesats

på 752 kr. pr. dag, 2010-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. Det er medarbejderen, der skal ansøge om § 56 aftalen i sin hjemkommune, og den skal godkendes af jobcentret. En § 56 aftale kan indgås for 2 år ad gangen og vedrører kun fravær relateret til medarbejderens lidelse.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Mulighed for at fastholde medarbejdere med højt sygefravær via økonomisk kompensation.• Større tryghed blandt medarbejdere, der rammes af kronisk længerevarende eller alvorlig sygdom.	<p>En 45-årig jord- og betonarbejder beskadiger armen ved arbejdet i en grusgrav og sygemeldes. Det viser sig, at skaden er så alvorlig, at han efterfølgende permanent er nødt til at gå til behandlinger hver 14. dag. Derfor godkender jobcentret en § 56 aftale, der betyder, at virksomheden modtager dagpengerefusion for det fravær, der er forbundet med medarbejderens lidelse.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for støtte ved kronisk/kritisk sygdom.</p> <p>Blanket til ansøgning om § 56 aftale kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p> <p>Se også www.ijobnu.dk hvor du kan læse mere om støtteordninger til medarbejdere med et handicap.</p>

Arbejdspladsindretning

- bevilling af hjælpemidler/arbejdsredskaber

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

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

Tilskuddet kan være til værktøj, mindre arbejdsmaskiner til personlig brug, sænkning af gulve eller installation af ramper m.m.

Virksomheder skal ansøge jobcentret om tilskuddet, der bevilges på baggrund af en individuel vurdering.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden kan gøre brug af medarbejderens kompetencer og medarbejderen får mulighed for at fungere i et job på trods af nedsat arbejdsevne.	<p>En 48-årig mand er involveret i et færdselsuheld og bliver efterfølgende kørestolsbruger. I den forbindelse kan han ikke længere komme ubesværet op på sit kontor. Virksomheden er meget interesseret i at beholde manden i arbejde, så de laver en aftale med jobcentret. Jobcentret bevilger de redskaber, der medfører, at manden igen kan komme rundt i virksomheden.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om mulighederne for tilskud til arbejdsredskaber i din virksomhed.</p> <p>Se www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på hjælpemidler og støtte i forhold til en lang række handicap.</p> <p>Se også www.bmhandicap.dk.</p> <p>Blanket til ansøgning om tilskud til arbejdspladsindretning kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Personlig assistance

Personlig assistance kan anvendes til medarbejdere, som har brug for personlig hjælp til opgaver i arbejdet, de ikke kan klare på grund af en varig funktionsnedsættelse. Den personlige assistent kan hjælpe medarbejderen i op til 20 timer pr. uge. I særlige tilfælde op til 37 timer pr. uge.

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

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

Målgruppen for personlig assistance omfatter både ansatte i ordinære jobs, løntilskudsjob, fleksjob, virksomhedspraktik og selvstændige.

Der kan også tildeles personlig assistance under uddannelse.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden kan ansætte eller fastholde en medarbejder i et job på trods af nedsat funktionsevne og dermed have gavn af vedkommendes kompetencer.Ved at tilbyde personlig assistance øges udbuddet af arbejdskraft til din virksomhed.	<p>En 56-årig skolepedel får kroniske smerter i ryggen og har derfor svært ved at klare de fysisk krævende opgaver i sit arbejde. Skolen ønsker at beholde pedellen og tager derfor kontakt til jobcentret, som bevilger økonomisk støtte til en personlig assistent. Assistenten hjælper herefter med de opgaver, som pedellen ikke kan klare. Aftalen betyder, at skolen kan beholde en dygtig pedel.</p>	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om muligheden for personlig assistance.</p> <p>Se også www.ijobnu.dk, hvor du kan finde eksempler på personlig assistance og anden støtte til en lang række handicapgrupper.</p> <p>Blanket til ansøgning om personlig assistance kan findes på: www.bmhandicap.dk/sw2218.asp</p>

Voksenlærling

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

Der er mulighed for at få tilskud til voksenlærlingens løn, hvis vedkommende ikke har en erhvervsuddannelse eller derover, eller har en forældet uddannelse.

Der er også mulighed for at få løntilskud til en voksenlærling, hvis vedkommende er under 30 år og har været ledig i mindst 6 måneder eller er

over 30 år og har været ledig i mindst 9 måneder.

Ansættelsen skal ske inden for et fag med gode beskæftigelsesmuligheder. Se hvilke fag, der kan få tilskud, på www.brhovedstadensjaelland.dk.

Når voksenlærlingen er i praktikperioden, får virksomheden et tilskud på 30 kr. i timen. Tilskuddet kan gives i op til to år.

I skoleperioderne kan virksomheden få tilskud fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (www.aer.dk).

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

Jobrotation

- og uddannelse af medarbejdere

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

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

*Rotationsydelse på 162,47 kr. pr. time (1.1.2010) gives til virksomheden i op til 1 år, hvis der er en vikar ansat i mindst det antal timer, som medarbejderen er væk (min. 10 timer om ugen), og medarbejderen højst har, hvad der svarer til erhvervsuddannelse, under følgende betingelser: At medarbejderne får løn i uddannelsesperioden og at der ikke ydes løntilskud, VEU-godtgørelse eller lign.

Fordele	Uddannelsesrådgivning	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Jobrotation sikrer, at virksomheden ikke kommer bagud med arbejdet, når medarbejdere skal efteruddannes.• Mulighed for at undgå afskedigelser, hvis medarbejderne kan udfylde andre jobroller efter kurset.• Mulighed for at vurdere den ledige, der ansættes som vikar, som potentiel medarbejder.• Uddannelse af medarbejdere sikrer et højt fagligt niveau på arbejdsmarkedet.	<ul style="list-style-type: none">• Jobcentret informerer om relevante kursus- og uddannelsesmuligheder og kan etablere kontakt til uddannelsessteder.• Jobcentret vejleder om den relevante lovgivning og mulighederne for godtgørelse.• Læs mere om uddannelsesmuligheder og om økonomien bag på www.ug.dk	<p>Kontakt jobcentret og hør mere om jobrotation og uddannelsesmuligheder.</p> <p>Blanket til ansøgning om jobrotationsydelse kan findes på: www.jobnet.dk/blanketter</p>

Grundlæggende voksenuddannelse (GVU)

- opkvalificér nemt ikke-faglærte medarbejdere

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

GVU er en uddannelse på erhvervsskole-niveau, der består af kurser og enkeltfag ud fra en individuel plan, der bliver lagt for den studerende. GVU er oftest uden praktikophold og afsluttes med en fagprøve.

For at lægge en god uddannelsesplan, skal den studerende kompetencevurderes hvad angår erhvervs erfaring, skoleniveau og kompetencer opnået gennem kurser og andre forløb. Der ydes tilskud til løn under den individuelle kompetencevurdering (IKV), som kan vare fra én til 14 dage at foretage.

Betingelser for GVU:

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Det er gratis for beskæftigede at deltage i GVU. Dog vil der være udgifter til bøger o.lign.• Med GVU er det nemmere at få pipir på sine kompetencer, hvis man har erhvervs erfaring inden for faget.	<p>Katrin har været tilkaldevikar i en børnehaven i mange år, men er ikke uddannet inden for faget. Efter aftale med sin arbejdsgiver kontakter hun det lokale seminarium for at få lagt en uddannelsesplan med henblik på at få den pædagogiske grunduddannelse. Efter halvandet år med kurser og enkeltfag på seminariet er uddannelsesforløbet færdigt, og Katrin søger fast arbejde som pædagogmedhjælper i børnehaven.</p>	<p>Spørg din medarbejder, om vedkommende kunne tænke sig at tage en erhvervsuddannelse inden for et område, som jeres virksomhed beskæftiger sig med, og som medarbejderen har erfaring med.</p> <p>Tag kontakt til en lokal erhvervsskole.</p>

Forberedende voksenundervisning (FVU)

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

FVU-undervisningen er inddelt i forskellige trin, hvor det højeste trin modsvarer folkeskolens afgangsniveau. Undervisningen varer op til 80 timer. Alle trin kan afsluttes med en prøve.

Undervisningen er gratis og kan både foregå på en uddannelsesinstitution eller i virksomheden.

Der kan bevilges Voksenuddannelsesstøtte (SVU) til medarbejderen (se andet fakta-ark) i undervisningsperioden. Alternativt kan virksomheden fortsat lønne medarbejderen under uddannelse og modtage tilskud til at ansætte en vikar via jobrotationsordningen eller modtage SVU som godtgørelse (se andet fakta-ark).

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for at opkvalificere bogligt svage medarbejdere, så de kan tage relevant efteruddannelse.	<p>En lagermedarbejder i en produktionsvirksomhed ønsker at uddanne sig til truckfører. Medarbejderen har imidlertid kun et uddannelsesniveau, der svarer til 7. klasse og vil derfor få svært ved at klare de skriftlige dele af truckføreruddannelsen. Medarbejderen tilbydes derfor FVU og kan efter et forløb på 6 uger melde sig klar til at tage truckføreruddannelsen.</p>	<p>Kontakt uddannelsesstedet for at høre mere om mulighederne for forberedende voksenundervisning.</p> <p>For yderligere information kan du søge oplysninger på www.ug.dk</p>

Voksenuddannelsesstøtte (SVU)

- til uddannelse under og over erhvervsuddannelsesniveau

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

SVU dækker op til højeste dagpengesats. I 2010

* Videregående uddannelser, der udbydes som åben uddannelse.

er det 3.760 kr. for en uges heltidsundervisning svarende til 37 timer.

SVU administreres af SU-styrelsen i samarbejde med a-kasserne og VUC (Voksenuddannelsescentre). Det er a-kasserne og VUC, der står for vejledning og ansøgningsprocedure. SU-styrelsen har bevillingskompetencen og sørger for udbetaling. Der skal forventes ca. 5 ugers behandlingstid i SU-styrelsen.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Mulighed for kompensation for tabt arbejdsfortjeneste gør det muligt for den bogligt svageste del af medarbejderne at opkvalificere sig.	<p>En montør i en televirksomhed ønsker at uddanne sig til projektleder. Medarbejderen har imidlertid kun et uddannelsesniveau, der svarer til 9. klasse og vil derfor få svært ved at klare de matematiske dele af opkvalificeringen. Medarbejderen tilbydes derfor matematik som enkeltfag på HF-niveau og modtager SVU for de timer, hun er fraværende i arbejdstiden.</p>	<p>Kontakt uddannelsesstedet og hør nærmere om muligheden for voksenuddannelsesstøtte.</p> <p>Du kan finde mere information om SVU og betingelser for at modtage uddannelsesstøtten her:</p> <p>www.ug.dk www.svu.dk www.vuc.dk</p> <p>Blanket til ansøgning om SVU findes på: www.svu.dk eller www.vuc.dk</p>

Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse (VEU)

- til uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau

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

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

VEU-godtgørelse kan gives til ansøgeren eller udbetales til virksomheden som refusion, hvis virksomheden udbetaler sædvanlig løn til sine ansatte, mens de er under uddannelse. VEU-godtgørelsen udgør op til 3.760 kr. pr. uge svarende til højeste dagpengesats (2010 sats).

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Virksomheden får mulighed for at efteruddanne medarbejdere med økonomisk kompensation.Giver de kortuddannede medarbejdere chancen for at udvikle deres kompetencer og styrke deres position i virksomheden.	<p>En engrosvirksomhed har netop fået etableret en ny webshop på sin hjemmeside, som skal kobles sammen med en ny edb-lagerstyring. Virksomheden har flere ufaglærte lagerassistenter, som derfor får tilbudt et 5 dages AMU kursus i edb-lagerstyring med e-handel. Virksomheden udbetaler sædvanlig løn under medarbejdernes uddannelse og modtager VEU-godtgørelse som refusion.</p>	<p>Kontakt uddannelsesstedet og hør nærmere om muligheden for VEU.</p> <p>Du kan finde mere information om VEU og betingelser for at modtage godtgørelsen her:</p> <p>www.veug.dk www.ug.dk</p> <p>Blanket til ansøgning om VEU findes på: www.veug.dk under skemaer.</p>

Arbejdsfordeling

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

Arbejdsfordeling betyder, at medarbejdernes overenskomstfastsatte arbejdstid nedsættes i en periode, og medarbejderne modtager supplerende dagpenge. Kun dagpengeberettigede medarbejdere kan komme på arbejdsfordeling. Arbejdsfordelingen skal være aftalt skriftligt med de berørte medarbejdere eller være en del af deres kollektive overenskomst. Arbejdstiden skal nedsættes med hele dage og med mindst 2 dage pr. uge. Fx kan medarbejderne være på arbejde én uge og på supplerende dagpenge én uge.

Arbejdsgiver skal betale for første, anden og tredje ledighedsdag (G-dag) pr. anmeldt arbejdsfordeling.

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

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">Arbejdsfordelingen sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere på trods af lavkonjunktur og manglende ordretilgang.	<p>På grund af finanskrisen og generel afmatning i byggebranchen oplever en stålproducent en markant ordredgang, som betyder, at virksomheden skal afskedige 20 mand i produktionen for at overleve. Virksomheden vil dog nødig af med medarbejderne, så den ansøger i stedet jobcentret om at iværksætte en arbejdsfordeling på i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.</p>	<p>Afhængig af længden af den planlagte arbejdsfordeling (over/under 13 uger) gælder der forskellige regler for varslingen af arbejdsfordeling.</p> <p>Kontakt jobcentret for rådgivning.</p> <p>Blanket til ansøgning om arbejdsfordeling kan findes på arbejdsdirektorets hjemmeside: www.adir.dk under blanketter: AR 292 og AR 293</p>

Assistance ved større afskedigelser

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

Virksomheder med mere end 20 ansatte er forpligtet til at varsle større afskedigelser til Det Regionale Beskæftigelsesråd. Dvs. når mindst 10 afskediges i virksomheder, som beskæftiger mellem 20-100 medarbejdere. Eller hvis mindst 10% 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. Det betyder, at jobcentret bl.a. kan tilbyde information og vejledning om nye beskæftigelsesmuligheder.

Til virksomheder, der beskæftiger minimum 20 medarbejdere og afskediger minimum 50 % af dem, kan jobcentret tilbyde jobsøgningskurser i op til 2 uger i opsigelsesperioden og tilskud til efter- og videreuddannelse af de opsagte medarbejdere i op til 8 uger.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Øger trygheden hos de tilbageværende medarbejdere.• Skaber bedre virksomhedsimage• Øger opsagte medarbejders mulighed for hurtigt at finde nyt arbejde eller alternativt blive efteruddannet til nyt arbejde.	<p>På grund af kraftig nedgang i antallet af udenlandske ordrer bliver en mellemstor metalvirksomhed nødt til at opsigte 20 medarbejdere. Virksomheden varsler Det Regionale Beskæftigelsesråd og kontakter det lokale jobcenter for at finde en løsning for de opsagte medarbejdere. Jobcentret iværksætter en efteruddannelsesplan, som gør halvdelen af de opsagte medarbejdere i stand til at få arbejde på en anden stor metalvirksomhed i området.</p>	<p>Kontakt jobcentret for at få nærmere oplysninger om proceduren ved varslinger. Du kan finde mere information om assistance ved større afskedigelser og betingelser for varsling på beskæftigelsesregionens hjemmeside: www.brhovedstadensjaelland.dk (se under varslinger og arbejdsfordelinger).</p> <p>De Regionale Beskæftigelsesråd har sekretariat hos Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Universitetsvej 2, 4000 Roskilde. Email: brhs@ams.dk</p>

Partnerskabs- eller samarbejdsaftale

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.

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 hhv. virksomheden og jobcentret, der kan involveres ved forskellige opgaver.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis din virksomhed ønsker at etablere en partnerskabsaftale.</p>