

PJECE: SYG? – midlertidigt eller varigt . .

2. oplag: Juli 2010

Indledning

Vi har alle hørt om eller kendt én, der har haft eller har problemer med at klare de fysiske og psykiske krav, der i dag stilles på arbejdsmarkedet. Årsagerne kan være mange som eksempelvis nedslidning, arbejdsulykke, at effektiviteten øges på arbejdspladsen, dårligt psykisk arbejdsmiljø eller private problemer som skilsmisse, dødsfald i familien eller alvorlig sygdom som kræft, arbejdsløshed og lignende.

Uanset hvad årsagen er til, at et menneske får problemer med at bevare arbejdsmarkedstilknytningen midlertidigt eller varigt, så vil der næsten altid være en mulighed for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet enten via virksomhedens interne redskaber, via de sociale kapitler i overenskomsterne eller via den sociale lovgivning.

Denne pjeces formål er at give Fødevareforbundet NNFs medlemmer, tillidsvalgte (sikkerheds- og tillidsrepræsentanter) og a-kassemedarbejdere et overblik over de regler og muligheder, der findes, i forbindelse med sygdom.

Pjecen er udarbejdet på baggrund af det materiale, der er nævnt i litteraturlisten. En **særlig tak** til CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats), fra hvis hjemmeside Fødevareforbundet NNF har hentet inspiration. Fødevareforbundet NNF har haft stor gavn af tilfaldelsen til netop at benytte deres internetmateriale.

I pjecen anvendes begreberne **jobcentret og kommunen** synonymt med hinanden.

Indholdet i denne pjece er tænkt som en generel information om dét at være sygemeldt på arbejdsmarkedet og kan **ikke erstatte professionel rådgivning og vejledning**.

Da reglerne er under stadig forandring og ofte er svære at overskue, vil det derfor altid være relevant at supplere pjecens oplysninger med samtaler i Fødevareforbundet NNFs lokalafdelinger.

Med venlig hilsen og god læselyst

Lisbeth Balslev Aagaard
CAND.SOC./SOC.RÅDG./SOC.PÆD.

Indholdsfortegnelse

Sygdom og sygedagpenge	side 3
Opfølgning af sygemeldte	side 5
Sygedagpenge efter 52 uger	side 7
Mulighedserklæring og friattest	side 10
Samarbejdspartnere i sygedagpengeopfølgningen	side 12
Sygefraværssamtaler i a-kassen	side 14
Afklaring af arbejdsevnen	side 16
Særlige afklaringsforløb for sygemeldte	side 18
Delvis uarbejdsdygtighed	side 20
"Anden aktør" i beskæftigelsesindsatsen	side 22
Paragraf (§) 56 – refunderet udgift til sygedagpenge	side 25
Revalidering generelt	side 27
Virksomhedspraktik	side 30
Virksomhedsrevalidering	side 34
Voksenlærlinge	side 35
Revalidering: Elev- og lærlingeforløb	side 36
Fleksjob	side 37
Fortrinsadgang for handicappede	side 41
Hjælpemidler	side 42
Isbryderordningen	side 43
Mentorordning	side 44
Personlig assistance	side 46
Skånejob med løntilskud til førtidspensionister	side 48
Førtidspension	side 51
Om efterløn og deltidspension	side 55
Litteraturliste	side 56

Sygdom og sygedagpenge

For at have ret til sygedagpenge under sygdom, skal en række grundlæggende betingelser være opfyldt.

Som hovedregel skal den sygemeldte opholde sig lovligt i Danmark, og hans/hendes indtægter skal beskattes her i landet.

Derudover skal den sygemeldte opfylde et såkaldt beskæftigelseskrav, som indebærer en vis tilknytning til arbejdsmarkedet.

I særlige tilfælde kan der være berettigelse til sygedagpenge fra Danmark, selv om den sygemeldte opholder sig i udlandet. Dette er tilfældet, hvis der er tale om:

- et rekreationsophold er lægeligt anbefalet,
- et behandlingsophold er godkendt af Sundhedsstyrelsen eller sygehuset,
- en hjemrejse har måttet udskydes af helbredsmæssige grunde,
- personen som følge af en udstationering, EU-forordning nr. 1408/71, eller en aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning.

En sygemeldt med ophold her i landet, der er berettiget til sygedagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt **fra et andet land**, har ikke ret til sygedagpenge fra Danmark.

Som ovenfor nævnt skal den sygemeldte opfylde et såkaldt beskæftigelseskrav og have en vis tilknytning til arbejdsmarkedet for at være berettiget til sygedagpenge. Det vil sige:

- Uddannelsessøgende skal have afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed inden for den seneste måned eller være elev i lønnet praktik.
- For lønmodtagere gælder, at arbejdsgiveren skal udbetale sygedagpenge eller løn under sygdom de første 21 dage af sygeperioden, hvis et krav om 8 ugers og mindst 74 timers uafbrudt beskæftigelse hos denne arbejdsgiver umiddelbart op til sygemeldingen opfyldes. Herefter overgår udbetalingen af sygedagpenge til kommunen.

Beskæftigelseskravet er 13 ugers uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet i mindst 120 timer umiddelbart op til sygemeldin-

gen. Hvis den sygemeldte ikke opfylder kravet over for arbejdsgiver, men derimod over for kommunen, udbetaler kommunen sygedagpenge fra 1. fraværdsdag.

- Ledige sygemeldte opfylder beskæftigelseskravet, hvis de var berettiget til arbejdsløshedsdagpenge fra en a-kasse umiddelbart før sygemeldingen.
- Selvstændige sygemeldte opfylder beskæftigelseskravet, hvis de har udøvet selvstændig virksomhed i mindst 6 måneder inden for de seneste 12 måneder, heraf 1 måned umiddelbart inden sygemeldingen.
- Sygemeldte, der har pådraget sig en arbejdsskade, er undtaget fra det almindelige beskæftigelseskrav.
- Sygemeldte, der er ansat i fleksjob, er undtaget fra det almindelige beskæftigelseskrav.

For at være berettiget til sygedagpenge skal der være tale om uarbejdsdygtig i forhold til ens aktuelle arbejde og i forhold til arbejde, som arbejdsgiveren ellers har mulighed for at anvise.

En person kan for eksempel ikke anses for uarbejdsdygtig, hvis den pågældende på grund af en beskadiget fod er afskåret fra at varetage sine daglige funktioner med udbringning af post, men godt kan varetage andre administrative arbejdsopgaver, som anvises af arbejdsgiveren.

Årsagen til uarbejdsdygtigheden skal være sygdom. Hvis uarbejdsdygtigheden skyldes sociale problemer eller for eksempel et handicap er der ikke ret til sygedagpenge.

Omvendt er der tilstande, der ikke helt kan regnes som sygdom, men som alligevel kan give ret til sygedagpenge, for eksempel knuste briller, tandbehandling, organdonation, graviditet uden for livmoderen, smittefare i forbindelse med et bestemt erhverv og lignende.

Såvel arbejdsgiver som kommune kan forlange lægelig dokumentation for sygdom og helbredstilstand. Det er i sidste ende kommunen, der afgør, om betingelserne er opfyldt. Hvis kommunen vurderer, at der er tale om delvis uarbejdsdygtighed, kan der være ret til nedsatte dagpenge.

Opfølgning på sygemeldte

Jobcentret skal tilrettelægge et opfølgingsforløb for alle sygemeldte, der ved anmeldelsen af sygefraværet til kommunen ikke samtidig har raskmeldt sig. Forløbet skal være individuelt og fleksibelt tilpasset den enkelte.

Kommunen sender et oplysningsskema til den sygemeldte umiddelbart efter, at anmeldelsen om sygefravær er modtaget. Skemaet skal være jobcentret/kommunen i hænde i udfyldt stand senest 8 dage efter afsendelsesdatoen fra kommunen.

Jobcentret indkalder herefter den sygemeldte til en personlig samtale senest 8 uger efter 1. sygedag og placerer sagen i én af tre kategorier.

I risikosager skal jobcentret herefter følge op minimum hver fjerde uge. Alle opfølgninger skal bestå i personlige samtaler, medmindre sygdommen forhindrer det. Hvis personen er i tilbud, er delvis tilbage i arbejde, eller forventer at melde sig rask indenfor 2 uger, kan opfølgningen foregå telefonisk.

Jobcentret skal senest ved anden opfølgning udarbejde en opfølgingsplan og løbende under opfølgingsforløbet tage stilling til, om arbejdsevnen er truet på længere sigt.

Den sygemeldte risikerer at miste retten til sygedagpenge (og arbejdsgiveren retten til refusion), hvis fristen på 8 dage overskrides - fra dagen efter fristen og indtil skemaet er afleveret. Går der mere end 4 uger efter fristens overskridelse, kan retten til sygedagpenge ikke generhverves. Når oplysningsskemaet kommer retur, anvender jobcentret det som udgangspunkt for den første opfølgning i sagen.

I oplysningsskemaet skal den sygemeldte som minimum give oplysninger om:

- uddannelse
- arbejde
- årsag til sygefraværet
- eventuelle behandlingstiltag
- forventet raskmelding, herunder om sygdommen forventes at få betydning for varetagelsen af arbejdet i fremtiden

Det vigtigste formål med oplysningskemaet er at give kommunen (jobcentret) et rimeligt grundlag for ved første opfølgningssamtale at vurdere, om der er tale om en såkaldt risikosag: Om den sygemeldtes fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet er truet.

Første opfølgning og visitation

Jobcentret indkalder den sygemeldte til opfølgningssamtale senest 8 uger efter 1. sygedag. På baggrund af samtalen, oplysningskemaet og eventuelle andre oplysninger (oplysninger om tidligere sygemeldinger, ledighedsperioder, medsendte lægelige oplysninger og lignende) visiterer jobcentret sagen til en af tre kategorier:

1. Sygemeldte, der hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.
2. Sygemeldte, der har risiko for at få et langvarigt sygdomsforløb, eller for, at deres arbejdsevne forringes.
3. Sygemeldte, hvor lidelsen eller sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb.

Efterfølgende opfølgninger

Hvis jobcentret skønner, at der er tale om en risikosag, visiteres sagen til kategori 2. For denne kategori er der krav om en mere intensiv opfølgningssindsats.

Efter første opfølgning skal jobcentret foretage opfølgning minimum hver 4. uge.

For kategori 1 og 3 skal 2. opfølgning finde sted senest 3 måneder efter 1. sygedag. Herefter skal jobcentret følge op minimum hver 3. måned.

Jobcentret skal i alle tilfælde følge op i form af en personlig samtale, medmindre sygdommen forhindrer det. Opfølgningen skal tilpasses den enkeltes situation.

For sygemeldte, hvor en alvorlig sygdom, og evt. også indlæggelse, forhindrer dem i at medvirke ved opfølgningen, kan opfølgningen bestå i, at kommunen for eksempel kontakter hospitalet og får opdaterede oplysninger om helbred og behandling.

Hvis jobcentret er i tvivl om, hvorvidt den sygemeldte kan medvirke ved en personlig samtale, skal jobcentret spørge den syge-

meldtes læge til råds. Som hovedregel skal lægens anbefaling følges.

Jobcentret skal foretage en revisitation af sagen ved hver opfølgning: En vurdering af, om den sygemeldte skal placeres i en anden kategori end tidligere.

Jobcentret skal ved hver opfølgning vurdere, om den sygemeldte helt eller delvist kan raskmeldes. Hvis den sygemeldte fortsat skønnes fuldt uarbejdsdygtig, skal jobcentret begrunde dette i sagen.

Opfølgningsplanen

Senest ved 2. opfølgning skal jobcentret i samarbejde med den sygemeldte udarbejde en opfølgningsplan, som skal angive og koordinere den konkrete behandlings- og opfølgningsindsats. Planen skal være skriftlig og udleveres til sygemeldte.

Hver gang indsatsen ændres eller justeres, skal opfølgningsplanen revideres og igen udleveres til den sygemeldte.

For forsikrede ledige, der bliver sygemeldt før eller under et tilbud som et led i en jobplan, skal jobcentret vurdere, om jobplanen eventuelt kan videreføres i opfølgningsplanen, hvis der tages de nødvendige hensyn til den sygemeldtes helbredstilstand.

Afklaring af arbejdsevnen

Jobcentret skal løbende tage stilling til, om den sygemeldtes arbejdsevne er truet på længere sigt. Hvis det er tilfældet, skal jobcentret i samarbejde med den sygemeldte iværksætte en afklaring af arbejdsevnen via arbejdsevnetoden.

Denne afklaring kan omfatte, at den sygemeldte skal ud i virksomhedspraktik eller et særligt afklaringsforløb.

Sygedagpenge efter 52 uger

Nedenfor beskrives den almindelige begrænsning for udbetaling af sygedagpenge efter 52 uger - varighedsbegrænsningen - og hvilke betingelser der gælder, når sygedagpengene forlænges.

Varighedsbegrænsningen indtræder ved udgangen af en måned, når der er udbetalt sygedagpenge eller sygedagpengerefusion til arbejdsgiver i mere end 52 uger i de forudgående 18 måneder.

Med andre ord: Hvis der den 31. i en måned er udbetalt sygedagpenge for 52 uger og én dag, så indtræder varighedsbegrænsningen ved udløbet af denne måned.

Hvis der den 31. er udbetalt sygedagpenge i 52 uger, så indtræder varighedsbegrænsningen først ved udløbet af den efterfølgende måned.

Når perioden gøres op, skal man i øvrigt lægge mærke til, at:

- Arbejdsgiverperioden (de første 21 dage for lønmodtagere, de første 2 uger for selvstændige) ikke tæller med i opgørelsen.
- Perioder, hvor arbejdsgiver ikke har modtaget refusion som følge af for sen anmeldelse, tæller med.
- Perioder med nedsatte dagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed tæller med på lige fod med fulde dagpenge og forlænger altså ikke perioden tilsvarende.
- Perioder med sygedagpenge fra andre EØS-lande regnes med.
- Perioder på barsel regnes ikke med.

Udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiver eller kommune i de første 21 dage af sygeperioden for lønmodtagere, eller de første 2 uger for selvstændige, tæller ikke med i opgørelsen af perioden.

Perioder med nedsatte dagpenge medregnes på lige fod med fulde dagpenge. Perioder på barsel medregnes ikke.

Afklaring af arbejdsevnen og de fremtidige tiltag

Inden sygedagpengene ophører på grund af varighedsbegrænsningen, skal kommunen anvende arbejdsevnetemetoden (udarbejde en ressourceprofil) for at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Hvis sygedagpengene ophører på grund af varighedsbegrænsningen, skal kommunen desuden senest 2 uger inden ophøret afklare, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at bringe den sygemeldte tilbage til arbejdsmarkedet. Skal den sygemeldte:

- raskmeldes - til arbejde, til a-kasse?
- søge kontanthjælp?

- arbejdsprøves?
- tilbydes revalidering med revalideringsydelse eller løntilskud?
- visiteres til fleksjob og overgå til ledighedsydelse?
- skal kommunen forberede en beslutning om førtidspension?

Forlængelse af sygedagpengene

Samtidig skal kommunen afklare, om sygedagpengene kan forlænges ud over varighedsbegrænsningen efter én af syv forlængelsesmuligheder. Hvis:

- revalidering skønnes overvejende sandsynligt,
- det skønnes nødvendigt med virksomhedspraktik eller anden afklarende foranstaltning til afklaring af arbejdsevnen,
- den sygemeldte venter på eller er under lægebehandling, som skønnes at kunne genskabe arbejdsdygtigheden inden for 2 x 52 uger,
- det endnu ikke er afklaret, om den sygemeldte skal visiteres til fleksjob eller førtidspension,
- den sygemeldte har en livstruende sygdom, hvor behandlingsmulighederne er udtømte,
- der er rejst en arbejdsskadesag,
- der er påbegyndt en sag om førtidspension.

Denne afklaring skal finde sted hver gang, også når sygedagpengene udløber efter at være forlænget én eller flere gange tidligere i samme sygeforløb.

Varighedsbegrænsningen for pensionister eller personer over 65 år

For pensionister eller personer, der er fyldt 65 år, indtræder varighedsbegrænsningen, når der er udbetalt sygedagpenge eller sygedagpengerefusion i mere end 26 uger i de forudgående 12 måneder.

Perioden opgøres på samme måde som beskrevet ovenfor. En person, der modtager udenlandsk pension, eller af en eller anden grund ikke får pensionen udbetalt, er også omfattet.

Vær opmærksom på, at fylder personen 65 år midt i et sygeforløb, så er personen omfattet af den korte varighedsbegrænsning den 1. måned efter det fyldte 65. år.

Forlængelse for pensionister eller personer over 65 år

Sygedagpengene for pensionister eller personer over 65 år kan forlænges, hvis den sygemeldte efter en lægelig vurdering skønnes at blive arbejdsdygtig inden for 26 uger. Der er ikke krav om, at arbejdsevne-metoden anvendes.

Mulighedserklæring og friattest

En arbejdsgiver kan anvende mulighedserklæringen, når han er i tvivl om, hvilke hensyn der skal tages for, at en sygemeldt medarbejder kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdet. Derudover kan arbejdsgiveren anmode om en **friattest** ("lægeerklæring"), som dokumentation på, at medarbejderen er syg. Med virkning fra 5.10.2009 erstattedes den hidtidige lægeerklæring om uarbejdsdygtighed i sygedagpengeloven af en såkaldt mulighedserklæring, der skal tage udgangspunkt i en samtale mellem den sygemeldte og arbejdsgiveren.

Når en arbejdsgiver ønsker en mulighedserklæring, indkaldes den sygemeldte til en samtale – med en rimelig frist (eks. en uge) – med henblik på at udfylde mulighedserklæringens første del sammen med arbejdsgiveren. Det kan ske ved hyppigt eller kortvarigt sygefravær eller som forebyggelse af sygefravær.

Den sygemeldte har pligt til at deltage i samtalen inden for normal arbejdstid, **medmindre** sygdommen forhindrer det. Samtalen skal som udgangspunkt afholdes på den sygemeldtes normale arbejdssted. Hvis den sygemeldte ikke kan møde op på grund af sygdommen, afholdes samtalen så vidt muligt telefonisk.

På baggrund af samtalen udfylder arbejdsgiveren og den sygemeldte i fællesskab mulighedserklæringens første del. Her beskrives:

- hvilke funktioner den sygemeldte vurderes ikke at kunne udføre,
- de jobfunktioner, der påvirkes af funktionsnedsættelsen,
- eventuelt arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner.

Når mulighedserklæringens første del er udfyldt på baggrund af samtalen, fastsætter arbejdsgiveren en frist for, hvornår erklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde.

Det er hermed den sygemeldtes ansvar at få en aftale med sin egen læge, der skal udfylde mulighedserklæringens anden del, inden den sygemeldte returnerer erklæringen til arbejdsgiveren.

I mulighedserklæringens anden del giver lægen med udgangspunkt i den udfyldte første del en lægelig vurdering af mulighederne for, at arbejdet genoptages helt eller delvist og eventuelt med ændrede arbejdsfunktioner og lignende.

Arbejdsgiveren betaler lægens honorar, og den frist, som arbejdsgiveren giver den sygemeldte for at returnere den af lægen udfyldte mulighedserklæring, skal være rimelig og tage hensyn til, at den sygemeldte kan nå at få en aftale hos lægen. En rimelig frist kan være 14 dage.

Hvis den sygemeldte ikke sørger for, at arbejdsgiveren modtager erklæringen, inden fristen udløber, bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren på samme måde som ved manglende deltagelse i samtalen.

Da det alene vedrører sygedagpenge fra arbejdsgiveren, har denne regel dog kun betydning i de første 21 dage af sygefraværet, hvis arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge og ikke løn under sygdommen. Hvis den sygemeldte ikke overholder fristerne, kan det dog også få ansættelsesmæssige konsekvenser.

Mulighedserklæring og friattest i et ansættelsesretsligt perspektiv

Som følge af den **almindelige ledelsesret** kan arbejdsgiveren – som ovenfor nævnt – indkalde en sygemeldt til en sygefraværsamtale i forbindelse med mulighedserklæringen. Den sygemeldte har pligt til at møde, medmindre sygdommen forhindrer det. Hvis den sygemeldte ikke overholder fristerne, kan det derfor medføre, at arbejdsgiveren benytter sig af de almindelige arbejdsretlige sanktioner som for eksempel en henstilling eller en advarsel.

Arbejdsgiveren har ret til at få dokumenteret via en friattest, at den sygemeldte har "lovligt forfald" det vil sige, at den sygemeldte er lovligt forhindret i at møde på arbejde - i dette tilfælde på grund af sygdom. Arbejdsgiveren har desuden ret til at få at vide, hvad sygdommen betyder for den sygemeldtes daglige arbejdsfunktioner, og hvor længe sygdommen skønnes at vare.

Men arbejdsgiveren har ikke ret til at spørge, hvad den sygemeldte fejler, og har ikke ret til at få det at vide, medmindre den ansatte på **eget initiativ** fortæller det.

Hvis arbejdsgiveren forlanger en skriftlig sygemelding, skal den sygemeldte altså gå til sin læge og få vedkommende til at lave en friattest. I praksis er det et stykke blankt papir, hvor lægen skal skrive, at det er rigtigt, at medlemmet **er** sygt, og derudover skal lægen give en vurdering af **varigheden** af sygdommen.

Hvornår bruger man mulighedserklæring henholdsvis friattest?

En mulighedserklæring kan for eksempel bruges i følgende situationer:

- Længerevarende sygefravær på grund af stress
- Længerevarende fravær på grund af rygproblemer eller andre problemer relateret til bevægeapparatet
- Længerevarende sygefravær på grund af hospitalsindlæggelse og operation
- Fravær i forbindelse med graviditet
- Fortsat sygefravær efter tidligere mulighedserklæring
- Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer
- Hyppigt sygefravær med uklar årsag

En friattest kan for eksempel bruges i følgende situationer:

- Den sygemeldte ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver
- Sygemelding i opsigelsesperiode
- Sygemelding i ferie
- Afskedigelsessituation
- Længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring

Samarbejdspartnere i sygedagpengeopfølgningen

Et af de grundlæggende principper for jobcentrets opfølgning af sygedagpengesager er, at relevante samarbejdspartnere skal inddrages.

Jobcentret skal lige fra starten af opfølgingsforløbet - i samarbejde med den sygemeldte - overveje kontakt til

- Arbejdsgiver
- Læger
- A-kasse
- Faglig organisation
- Den statslige del af jobcentret
- Revalideringstilbud
- Hospitaler

Disse samarbejdspartnere skal inddrages, når det er relevant, det vil sige, når der er en sandsynlighed for, at de kan bidrage til opfølgingsindsatsen, enten med relevante oplysninger eller med konkrete tiltag.

Arbejdsgiveren

Arbejdsgiveren er en af de vigtigste samarbejdspartnere. Såfremt den sygemeldte giver samtykke til det, skal arbejdsgiveren løbende informeres om relevante initiativer, som jobcentret sætter i gang for den sygemeldte.

Jobcentret skal i øvrigt under hele opfølgingsforløbet fremme en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen og skal i den forbindelse understøtte, at den sygemeldte har kontakt med arbejdspladsen under sygeforløbet.

Lægesamarbejdet

Lægen, det vil sige egen læge, og eventuelle, involverede special- og sygehuslæger, er en anden meget vigtig samarbejdspartner

Jobcentret skal løbende vurdere, om der er behov for at indhente lægelige oplysninger, dels for at få dokumentation for sygdommen, dels for at få afklaret prognose og behandlingsmuligheder

Inddragelse af samarbejdspartnere skal også ses i sammenhæng med retssikkerhedslovens generelle principper om kommunens (Jobcentrets) pligt til at indhente relevante oplysninger og gennemføre en helhedsorienteret sagsbehandling.

Inddragelse af relevante samarbejdspartnere kan derfor få betydning, når jobcentret træffer afgørelser, for eksempel om retten til sygedagpenge.

Hvis jobcentret ikke inddrager en relevant samarbejdspartner, inden en afgørelse træffes, og der senere i en klagesag rejses tvivl om, hvorvidt denne kunne have bidraget med noget af betydning for afgørelsen, kan jobcentret risikere at få sagen retur og afgørelsen kendt ugyldig af ankeinstansen.

Sygefraværssamtaler i a-kassen

Nedenfor beskrives reglerne for de samtaler, som a-kasserne skal afholde med sygemeldte ledige senest 4 uger efter 1. sygedag.

Fødevareforbundet NNFs a-kasse skal afholde sygefraværssamtaler for alle ledige medlemmer, der sygemelder sig i a-kassen. Samtalen skal være afholdt senest 4 uger efter 1. sygedag.

Formålet er at styrke den tidlige opfølgingsindsats over for den sygemeldte ledige. På baggrund af samtalen skal a-kassen svare på nogle spørgsmål om medlemmets muligheder for at vende tilbage til ordinært arbejde og sende svaret til jobcentret/kommunen på en blanket.

Jobcentret/kommunen får herved mulighed for tidligt i sygeforløbet at vurdere, om der er behov for en særlig indsats. Fødevareforbundet NNFs medlem har ved sygemelding pligt til at deltage i samtalen, hvis sygdommen tillader det. Samtalen kan afholdes telefonisk, hvis den sygemeldte er forhindret i at deltage i en personlig samtale.

Indkaldelse til samtalen

Når et af Fødevareforbundets medlemmer sygemelder sig til sin a-kasse, udfylder a-kassen en anmodning om sygedagpenge, som den sygemeldte skal aflevere til kommunen. I alle disse tilfælde skal a-kassen som sagt afholde en samtale med medlemmet senest 4 uger efter 1. sygedag, medmindre den sygemeldte raskmelder sig inden datoen for samtalen.

A-kassen skal indkalde den sygemeldte skriftligt og med et rimeligt varsel, så medlemmet har mulighed for at forberede sig. I indkaldelsen skal a-kassen orientere medlemmet om, at han/hun har pligt til at deltage i samtalen, og at sygedagpengene fra kom-

munen vil bortfalde, hvis medlemmet uden rimelig grund udebliver fra samtalen.

Hvis sygdommen forhindrer den sygemeldte i at deltage, er der tale om en rimelig grund. Det er normalt ikke en rimelig grund, at medlemmet har misforstået datoen for mødet eller har glemt aftalen. Såfremt medlemmet ikke deltager i samtalen, skal a-kassen meddele dette til jobcentret/kommunen, som herefter vurderer, om sygedagpengene skal bortfalde.

Hvis sygdommen forhindrer medlemmet i at deltage i en personlig samtale, kan a-kassen i stedet afholde samtalen telefonisk. Hvis samtalen slet ikke kan afholdes på grund af medlemmets sygdom, for eksempel på grund af indlæggelse, har a-kassen pligt til at notere dette i sagen.

Selve samtalen

Samtalen kan afholdes i Fødevareforbundet NNFs a-kasses lokaler, medmindre a-kassen ligger meget langt fra medlemmets bopæl. I så fald må a-kassen sørge for, at samtalen kan afholdes et andet sted tættere på. A-kassen skal sammen med medlemmet tage stilling til følgende spørgsmål:

- Forventes sygdommen at vare mere end 8 uger?
- Forventer den sygemeldte at kunne vende tilbage til sit faglige område?
- Hvis den sygemeldte ikke kan vende tilbage til sit hidtidige fagområde, kan der så gives eksempler på andre fagområder, som medlemmet vil kunne varetage?

A-kassen skal sende svaret til jobcentret/kommunen senest en uge efter, at samtalen har været afholdt. A-kassen har ikke noget myndighedsansvar. Samtalen har ikke noget kontrolformål, men alene et afklaringsformål. A-kassen skal heller ikke foretage en rådighedsvurdering, medmindre medlemmet efter en sygemelding atter søger om arbejdsløshedsdagpenge.

A-kassen kan ikke uddelegere opgaven med sygefraværssamtaler til en anden aktør.

Jobcentret/kommunen har myndighedsansvaret og skal på baggrund af samtalen vurdere, hvad der videre skal ske i opfølgningsforløbet, og om betingelserne for ret til sygedagpenge fortsat er opfyldt. Såfremt sygedagpengene bortfalder, fordi medlemmet er

udeblevet uden rimelig grund, har personen mulighed for at generhverve retten til sygedagpenge, hvis han/hun igen ønsker at deltage i kommunens opfølgning senest 4 uger efter at have fået en skriftlig afgørelse om bortfaldet.

Afklaring af arbejdsevnen

Nedenfor beskrives reglerne for, hvornår og hvordan jobcentret afklarer en sygemeldtes arbejdsevne.

For at afklare arbejdsevnen benytter alle jobcentre samme metode: Arbejdsevnetoden.

Det er et krav, at jobcentret anvender denne metode i forbindelse med sager om revalidering, fleksjob og førtidspension. Desuden skal arbejdsevnetoden bruges, hvis sygedagpengene skal ophøre efter 52 uger.

For at få bevilget revalidering, fleksjob eller førtidspension, skal det dokumenteres, at den sygemeldtes arbejdsevne er nedsat.

Kommunen vurderer arbejdsevnen på grundlag af en samlet vurdering af den sygemeldtes faglige og personlige ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer sammenholdt med en vurdering af, hvilke konkrete jobfunktioner den sygemeldte kan varetage på arbejdsmarkedet.

Graden af arbejdsevne-nedsættelse afgør, hvilken indsats der skal sættes ind med.

I alle tilfælde benyttes arbejdsevnetoden. Arbejdsevnetoden er en metode til beskrivelse, vurdering og udvikling af arbejdsevnen.

Arbejdsevnen defineres som følger: Evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet for at kunne udføre forskellige konkret specificerede arbejdsopgaver med henblik på at opnå en indtægt til hel eller delvis selvforsørgelse.

Ressourceprofilen

Ressourceprofilen er grundstammen i arbejdsevnetoden og beskriver den sygemeldtes ressourcer ud fra 12 elementer:

- Uddannelse
- Arbejdsmarkedserfaring
- Interesser
- Sociale kompetencer
- Omstillingsevne
- Indlæringsevne
- Arbejdsrelevante ønsker
- Præstationsforventninger
- Arbejdsidentitet
- Bolig og økonomi
- Sociale netværk
- Helbred

Ressourceprofilen udarbejdes med udgangspunkt i en samtale med den sygemeldte.

Samtalen er afgørende for, hvilke elementer i ressourceprofilen det er relevant at arbejde videre med, og i hvilket omfang elementerne skal beskrives og vurderes i forhold til kravene på arbejdsmarkedet. I beskrivelsen og vurderingen af de udvalgte elementer skal indgå:

- Den sygemeldtes faktiske ressourcer, der kan anvendes i forhold til arbejdsmarkedet.
- Mulighederne for yderligere udvikling af den sygemeldtes ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.
- Mulighederne for at reducere eller fjerne de barrierer, der kan gøre det vanskeligt for den sygemeldte at anvende eller udvikle sine ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedets krav

Ved arbejdssevne forstås evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet. Derfor er kendskab til arbejdsmarkedet et vigtigt element i afklaringen.

Kendskab til arbejdsmarkedet handler først og fremmest om viden om arbejdsopgaver, jobfunktioner, kompetencekrav og beskæftigelsesmuligheder på arbejdsmarkedet:

- Hvilke kompetencer efterspørges på arbejdsmarkedet generelt?
- Hvilke faglige kvalifikationer kræver bestemte job?
- Hvilke jobfunktioner er der på virksomhederne?
- Hvad er virksomhedernes fremtidige medarbejderbehov, og hvilke kompetencer vil der blive behov for?

Arbejdsevne metoden betragtes som en garanti for, at en sag er ordentlig behandlet og belyst af jobcentret/kommunen.

Hvis et jobcenter/kommunen træffer en afgørelse om revalidering, fleksjob eller ophør af sygedagpenge uden at anvende arbejdsevne metoden, kan jobcentret risikere, at afgørelsen bliver ophevet og returneret af ankeinstansen, ligesom jobcentret kan miste refusion fra staten, hvis der ikke er lavet en arbejdsevnevurdering.

Andre aktører har – efter aftale med jobcentret/ kommunen – kompetence til at træffe afgørelse om revalidering og for-revalidering. Jobcentret/kommunen kan således efter både aktiv-, beskæftigelses- og sygedagpengeloven overlade myndighedsopgaver til andre aktører. Andre aktører, der varetager opgaver for jobcentret/kommunen, skal overholde samme regler, og kommunen har pligt til at føre tilsyn med aktøren.

Særlige afklaringsforløb for sygemeldte

Under dette afsnit beskrives reglerne for, når sygemeldte skal have tilbud om særligt tilrettelagte forløb for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Ved sygemelding i længere tid kan det i mange tilfælde være relevant at tilbyde et særligt tilrettelagt forløb for at hjælpe den sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet.

Jobcentret kan tilbyde alle sygemeldte beskæftigelsestilbud i form af virksomhedspraktik eller et særligt afklaringsforløb. Ledige sygemeldte kan endvidere få tilbud om ansættelse med løntilskud.

Mens virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud foregår på en almindelig arbejdsplads, kan et særligt tilrettelagt afklaringsforløb bestå af mange forskellige elementer. Den sygemeldte modtager sygedagpenge under forløbet.

I nogle tilfælde kan der opstå usikkerhed om, hvorvidt den sygemeldte kan genvinde sin arbejdsevne og vende tilbage til sin hidtidige beskæftigelse. I så fald skal der i samarbejde med den sygemeldte udarbejdes en ressourceprofil efter arbejdsevne metoden.

Et særligt tilrettelagt forløb kan her være med til at afklare personens arbejdsevne med udgangspunkt i ressourceprofilen.

Indholdet i særlige afklaringsforløb

Mens virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud foregår på en almindelig arbejdsplads, kan et særligt tilrettelagt afklaringsforløb bestå af mange forskellige elementer:

- undervisning
- coaching
- træning i jobsøgning
- virksomhedsbesøg
- afspænding
- stresshåndtering
- sund kost og motion
- fysisk træning

Et særligt tilrettelagt afklaringsforløb rummer typisk både gruppeundervisning og -øvelser samt individuel vejledning. En del af indholdet vil være fælles for alle sygemeldte deltagere, for eksempel virksomhedsbesøg og træning i jobsøgning, mens andre elementer afhænger af den enkelte sygemeldtes konkrete behov.

Hvis der for eksempel er tale om sygemeldte med rygproblemer, vil vægten typisk ligge på afspænding og fysisk træning, mens det for sygemeldte med psykisk relaterede sygdomme kan være stresshåndtering og coaching.

Jobcentret kan i samarbejde med den sygemeldte sammensætte forløbene helt individuelt med elementer fra flere forskellige kursussteder og praktiksteder. Det afgørende kriterium er, at hovedvægten ligger på det beskæftigelsesrettede indhold.

Forløbet må gerne indeholde elementer af behandling, for eksempel fysioterapi, men det skal være en mindre del af kurset.

Kurserne kan foregå i kommunens regi, men også på daghøjskoler, kursuscentre og hos andre private kursusudbydere, som har specialiseret sig i sådanne forløb.

Varigheden af forløbene

Der er ikke fastsat nogen grænser for, hvor længe disse forløb kan vare. Typisk strækker de sig over 4-8 uger. For sygemeldte,

der har været sygemeldt meget længe eller har særlige vanskeligheder, kan forløbene være af længere varighed, måske 3-6 måneder.

Praktikperioder af op til en måneds varighed kan indgå som en del af forløbene. I forbindelse med tilbuddet kan der ydes hjælp til befordringsgodtgørelse, hjælpemidler og mentor.

Det afgørende er, at forløbene afsluttes, når formålet med afklaringen er opnået. For nogle sygemeldte vil det være tilstrækkeligt med et 4-ugers forløb med coaching og jobsøgning, før de atter er tilbage på arbejdsmarkedet, mens det for andre kræver længere (eller flere) forløb, før de er afklaret til arbejde, revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Opfølgingsplan og ressourceprofil

Beskrivelse af afklaringsforløbenes indhold og formål skal fremgå af opfølgingsplanen, som jobcentret udarbejder i samarbejde med den sygemeldte. Den sygemeldte skal have en kopi af planen, også hver gang den justeres. Hvis den sygemeldte har behov for en afklaring af arbejdsevnen, skal en beskrivelse af forløbene også indgå i en ressourceprofil efter arbejdsevnetmetoden.

Tillægsydelser

I forbindelse med tilbuddet kan der ydes hjælp til:

- befordringsgodtgørelse
- hjælpemidler
- mentor

Delvis uarbejdsdygtighed

Nedenfor skitseres reglerne for at vurdere sygemeldte, som er delvist uarbejdsdygtige, og reglerne for udbetaling af nedsatte sygedagpenge.

For at være berettiget til sygedagpenge eller, for arbejdsgiveres vedkommende til dagpengerefusion, skal en række grundlæggende betingelser være opfyldt – se afsnittet "Sygdom og sygedagpenge".

En af betingelserne er uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

Hvis den sygemeldte ikke er fuldt uarbejdsdygtig, kan den pågældende være berettiget til nedsatte sygedagpenge. I så fald skal jobcentret/kommunen vurdere, at den sygemeldte kun kan bestride sit arbejde delvist.

En sygemeldt får udbetalt nedsatte sygedagpenge, som svarer til det antal timer, der er fravær på grund af sygdom. Uarbejdsdygtigheden skal dog mindst medføre et fravær på 4 timer om ugen, inklusive transport og ventetid ved ambulans behandling.

Nedsættelse af arbejdsmængden giver ikke ret til nedsatte sygedagpenge, hvis det ikke også medfører en nedsættelse af arbejdstiden på mindst 4 timer pr. uge. Fuld uarbejdsdygtighed på visse dage udelukker ikke ret til nedsatte sygedagpenge.

Det er ikke i sig selv tilstrækkeligt til at blive vurderet delvist uarbejdsdygtig, at den sygemeldte går hjem før tid eller møder senere. Kommunen skal forinden have skønnet, at den sygemeldte kun kan bestride arbejdet delvist.

For delvist sygemeldte ledige beregnes sygedagpengene, som om de var fuldt uarbejdsdygtige. Begrundelsen er, at delvist uarbejdsdygtige ikke har ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge.

Det samme gælder sygemeldte, hvor arbejdsgiveren ikke kan tage den sygemeldte delvist tilbage. I disse tilfælde udbetales fulde sygedagpenge eller fuld refusion til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom.

En selvstændig kan få nedsatte sygedagpenge, hvis kommunen skønner, at den sygemeldte kun kan udføre halvdelen af det normale arbejde.

Bemærk, at halvdelen af det normale arbejde udregnes ud fra den faktiske arbejdstid: Hvis den sygemeldte har arbejdet 60 timer om ugen, er der ret til sygedagpenge, hvis kommunen skønner, at den sygemeldte kun kan arbejde 20 timer om ugen.

Jobcentret/kommunen følger op på den sygemeldte. Jobcentret har pligt til løbende ved hver opfølgning at vurdere, om den sy-

gemeldte kan genoptage arbejdet. Et af formålene med opfølgningsindsatsen er at fremme den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdspladsen.

Jobcentret skal ved første opfølgning senest 8 uger efter 1. sygedag tage kontakt til arbejdspladsen og indgå i en dialog om muligheden for, at den sygemeldte kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdet. Jobcentret skal inddrage den sygemeldte i forløbet og informere om, at arbejdsgiveren kontaktes.

Jobcentret skal som udgangspunkt forsøge at blive enig med den sygemeldte og arbejdsgiveren om, hvornår og i hvilket omfang arbejdet skal genoptages.

Hvis der ikke kan opnås enighed, kan jobcentret træffe afgørelse om nedsatte sygedagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, hvis der efter jobcentrets vurdering er mulighed for, at den sygemeldte vender gradvist tilbage til arbejdet.

Såfremt arbejdsgiveren alligevel ikke tilbyder beskæftigelse svarende til de timer, den sygemeldte skønnes at være arbejdsdygtig, beregnes sygedagpengene eller refusionen til arbejdsgiver, som om den sygemeldte var fuldt uarbejdsdygtig.

Hvis den sygemeldte ikke kan forventes at genvinde arbejdsleven i det nuværende job, kan der ikke ydes nedsatte sygedagpenge som varig kompensation for tab af indtægt. En sådan situation må løses gennem revalidering eller fleksjob.

"Anden aktør" i beskæftigelsesindsatsen

Andre aktører er private konsulentfirmaer, daghøjskoler, akasser, organisationer og kommuner, der ud fra en konkret aftale med et jobcenter udfører beskæftigelsesrettede opgaver for jobcentret.

Jobcentret kan inddrage andre aktører i hele beskæftigelsesindsatsen: I kontaktførelse, jobformidling og varetagelsen af beskæftigelsestilbud. For eksempel kan andre aktører have til opgave at:

- formidle job til ledige
- tilrettelægge individuelle kontaktførelser for ledige
- tilrettelægge opfølgning for sygemeldte
- gennemføre særlige afklaringsforløb for ledige og sygemeldte
- bevilge virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud
- bevilge revalidering
- afgive tilbud om fleksjob
- yde tilskud til transport, personlig assistance, hjælpemidler og mentor

Jobcentret afgør, hvilke opgaver de ønsker at overlade til andre aktører.

Andre aktører kan få til opgave at varetage hele, sammenhængende forløb for en bestemt gruppe af ledige eller sygemeldte, eller de kan lave en aftale med jobcentret om at varetage dele af den samlede indsats i form af kurser, praktikker og lignende.

Andre aktører får sammen med opgaverne også kompetencen til at træffe afgørelser om beskæftigelsesindsatsen. De kan for eksempel træffe afgørelser om at sætte tilbud som virksomhedspraktik eller løntilskud i gang og forpligte den ledige eller sygemeldte til at møde.

Når andre aktører træffer afgørelser i forhold til borgerne, udfører de såkaldte myndighedsopgaver. Overdragelse af myndighedsopgaver til andre aktører kræver, at det er udtrykkeligt angivet i love og regler.

Andre aktører kan endvidere få kompetencen til at indhente lægelige oplysninger og udarbejde ressourceprofil som led i afklaring af arbejdsevnen.

Afgørelser om den sygemeldte/lediges ret til forsørgelsesydelse kan ikke overdrages til andre aktører. Det er altid akassens eller kommunens ansvar.

Den ledige skal kunne vælge mellem flere forskellige aktører, hvis kommunen vurderer, at de nogenlunde lige effektivt vil kunne bringe den enkelte i ordinær beskæftigelse.

Særligt om personer omfattet af integrationsloven

For udlændinge omfattet af integrationsloven kan andre aktører ikke få bemyndigelse til at afgøre, om personen skal have et introduktionsprogram, men alene til at afgøre indholdet af introduktionsprogrammet.

Andre aktører kan heller ikke få kompetence til at afgøre, at en person i stedet for introduktionsprogrammet skal bevilges revalidering eller fleksjob.

A-kassen afgør spørgsmål om retten til arbejdsløshedsdagpenge, og kommunen tager stilling til spørgsmål om retten til sygedagpenge, ledighedsydelse, kontanthjælp, starthjælp og introduktionsydelse. (Andre aktører kan dog få kompetence til at træffe afgørelse om uarbejdsdygtighed efter sygedagpengeloven i enighed med den sygemeldte.)

Andre aktørers underretningspligt til kommuner og A-kasse

Hvis en person udebliver fra en jobsamtale, en opfølgningssamtale eller et tilbud under et forløb hos en anden aktør, skal den anden aktør underrette a-kassen eller kommunen. Kommunen eller a-kassen tager herefter stilling til, om det skal have indflydelse på personens forsørgelsesydelser, at vedkommende er udeblevet.

Andre underretninger

Andre aktører skal i øvrigt altid underrette a-kassen eller kommunen i situationer, som har betydning for spørgsmålet, om personen står til rådighed:

- når personen henvises til arbejde og ikke overholder de indgåede aftaler
- hvis personen ikke vil medvirke ved udarbejdelsen af en jobplan
- hvis personen udebliver fra, afslår eller ophører i et tilbud

Personen har også pligt til at give anden aktør oplysninger om tidligere beskæftigelse, uddannelse og kvalifikationer m.v. af betydning for anden aktørs indsats.

Andre aktører skal overholde de samme forvaltningsretlige regler som jobcentret, mens de udfører opgaver for jobcentret. De vigtigste er:

- Tavshedspligt – videregivelse af oplysninger kræver personens samtykke
- Notatpligt – alt af betydning for sagen skal noteres ned
- Inhabilitet – andre aktører skal sikre, at ingen er inhabile
- Saglighed – kun saglige hensyn må inddrages i afgørelser

Desuden skal andre aktører leve op til den enkelte persons ret til:

- Vejledning og bistand
- Aktindsigt
- Partshøring, inden en afgørelse træffes
- En begrundet afgørelse
- Klagevejledning

Klageregler

Hvis en person ønsker at klage over en afgørelse truffet af anden aktør, kan personen klage til jobcentret inden for 4 uger efter, at afgørelsen er truffet. Klagen afleveres i første omgang til anden aktør, som har 5 dage til at vurdere afgørelsen igen.

Hvis anden aktør fastholder afgørelsen helt eller delvist, skal anden aktør sende klagen til jobcentret med eventuelle bemærkninger inden for de 5 dage.

Hvis jobcentret fastholder afgørelsen helt eller delvist, sendes sagen til Beskæftigelsesankenævnet, som afgør sagen.

Selv om opgaver og kompetence overdrages til andre aktører, er det fortsat jobcentret, der har ansvaret for indsatsen. Jobcentret skal føre tilsyn med andre aktørers indsats, herunder de afgørelser, som andre aktører træffer om personens kontaktforløb, tilbud og pligt til fremmøde og lignende.

Paragraf (§) 56

- refunderet udgift til sygedagpenge

Arbejdsgiveren har mulighed for via en § 56-aftale at få refunderet udgiften til sygedagpenge, når medarbejderen på grund af en kronisk eller langvarig lidelse har en væsentligt forøget fraværskost.

Normalt udbetaler arbejdsgiveren sygedagpenge eller løn under sygdom i en sygemeldts første 21 fraværskdage.

Hvis medarbejderen har en væsentligt forøget risiko for sygefravær som følge af en kronisk eller langvarig lidelse, kan medarbejderen og arbejdsgiveren imidlertid indgå en aftale, som giver arbejdsgiveren ret til at få refunderet udgiften til sygedagpenge i de første 21 dage, hver gang lidelsen er årsag til sygefravær.

Denne aftale kaldes en § 56-aftale.

Aftalen skal godkendes i jobcentret og forudsætter en lægelig vurdering af, at lidelsen vil medføre mindst 10 fraværskdage på et år.

Jobcentret vil desuden tage hensyn til arbejdets karakter og kan inddrage oplysninger om det hidtidige fravær. Oplysningerne er imidlertid ikke afgørende, når der er tale om en ny aftale.

Alle ansatte har ret til at indgå en § 56-aftale, også personer under revalidering eller på førtidspension. Ansatte i fleksjob er undtaget, da de ved sygdom altid har ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværskdag.

Aftalen kan ikke bruges som en løsning, når der er tale om en varig nedsættelse af arbejdsevnen, og der er planlagte, faste "sygedage". Her må man i stedet undersøge muligheden for støtte via de sociale kapitler eller ansættelse i fleksjob.

Aftale ved indlæggelse eller behandling

Medarbejder og arbejdsgiver kan indgå § 56-aftalen, hvis medarbejderen skal indlægges eller gå til ambulantly behandling.

Det er dog en betingelse, at indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet.

Hvis aftalen indgås efter ansættelsen, kan den alligevel godkendes, hvis arbejdsgiveren forinden for samme lidelse allerede har udbetalt sygedagpenge i 21 dage inden for de sidste 12 måneder.

Indlæggelse eller behandling på andre typer af behandlingssinstitutioner end sygehuse er også omfattet, ligesom efterbehandling,

kontrolundersøgelser og rekreation er det. Jobcentret skal have dokumentation i form af lægeudtalelse og attestation fra behandlingsinstitutionen.

Hvis der er tale om en rekreationsperiode, skal læge eller sygehus særskilt attestere, at den er nødvendig.

Aftalen har virkning fra aftalens indgåelse og omfatter kun det aktuelle arbejdsforhold. Tilbagedatering af en aftale, for eksempel fra en sygeperiodes begyndelse, kan jobcentret ikke godkende - aftalen kan dog godt indgås midt i en fraværsperiode.

Såfremt jobcentret først modtager aftalen et stykke tid efter aftalens indgåelse, kan jobcentret vælge at godkende aftalen med virkning fra modtagelsesdatoen.

Aftalen gælder for en medarbejder og en bestemt arbejdsgiver. Der skal derfor indgås en ny aftale, hvis der skiftes arbejdsplads. Det vil normalt kun være en formalitet, hvis den nye arbejdsplads er inden for samme branche eller arbejdsområde.

Jobcentret godkender aftalen for 2 år ad gangen og kan kun forny godkendelsen, hvis lidelsen har medført mindst 10 fraværsdage inden for det seneste år.

Jobcentret kan dog se bort fra denne betingelse, hvis der hen imod udløbet af aftalen er sket en forværring af tilstanden, som har medført et stigende antal fraværsdage.

Det er ikke nødvendigt at indgå en ny aftale ved flytning til en anden kommune, mens aftalen er gældende.

Revalidering – generelt

Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person - ved begrænsninger i arbejdsevnen - kan fastholdes eller komme ind på arbejdsmarkedet.

Betingelser for revalidering er, at der er en begrænsning i arbejdsevnen, at der er en realistisk mulighed for, at personen kan fastholdes/komme tilbage/ind på arbejdsmarkedet, og at der ikke

er andre tilbud efter lov om aktiv social politik, som er tilstrækkelige i forhold til at vende tilbage på arbejdsmarkedet.

Revalideringsmål kan indeholde: Beskæftigelse på normale vilkår, ansættelse i fleksjob i job med løntilskud eller for førtidspensionister etablering af aftalebaseret skånejob.

Personkredsen, der kan være berettiget til revalidering omfatter principielt alle uanset forsørgelsesgrundlag, således også førtidspensionister og personer, der modtager ledighedsydelse.

Årsager til revalidering

Begrænsninger i arbejdsevnen kan have såvel fysiske, psykiske som sociale årsager. Det er ikke afgørende, hvilken sygdom eller diagnose der er årsag til begrænsningen i arbejdsevnen. Det afgørende er, i hvilken udstrækning arbejdsevnen er påvirket.

For-revalidering

For-revalidering er betegnelsen for den periode, hvor det ikke er muligt at fastlægge det konkrete erhvervsmæssige sigte.

Indhold af for-revalidering kan for eksempel være: Gennemførelse af almindelig skolegang (8. eller 9. kl., gymnasium, HF og lignende), arbejdsprøvning hos privat eller offentlig arbejdsgiver. Perioden er ikke tidsbegrænset, men forløbet bør være så kort som muligt.

Arbejdsevnekriteriet

I alle sager om revalidering skal arbejdsevne-metoden anvendes. Arbejdsevne-metoden tager udgangspunkt i, hvilke evner og færdigheder der er til stede – se afsnittet "Afklaring af arbejdsevnen".

Jobplan

Når det erhvervsmæssige sigte er afklaret, skal kommunen i samarbejde med revalidenden **udarbejde en jobplan**.

Jobplanen skal indeholde: Beskæftigelsesmål, hvilke tilbud der kan bidrage til, at målet nås, eventuel mulighed for optagelse på uddannelse, oplysning om en virksomheds forpligtelser ved virksomhedspraktik samt kommunens tilbud til virksomheden.

Varighed

Revalidering skal gennemføres på så kort tid som muligt. Revalideringsydelse kan som udgangspunkt højst udbetales i 5 år. Forlængelse af perioden på 5 år kan kun ske, såfremt det ikke er muligt at gennemføre jobplanen på grund af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller andre helt specielle forhold – hvis sygdom, pasning af syge børn eller børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, barsel, manglende pasningsmulighed af børn eller særlige sociale forhold midlertidigt forsinker revalidenden i at gennemføre jobplanen.

Opfølgning

Der skal ske opfølgning på planen hver 3. måned. Lidt oftere, hvis der er tale om særlige behov. Opfølgningen kan ske enten ved individuelle samtaler, personligt eller telefonisk. Aftalen kan også følges op digitalt. Aftalerne skal fremgå af jobplanen.

Barselorlov

Der er ret til revalideringsydelse ved graviditet, barsel og adoption i perioder, hvor der efter ligebehandlingsloven er ret til fravær.

Kvindelige revalidender har ret til fravær, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen er der ret til fravær svarende til reglerne i barselloven.

Der vil være mulighed for forlængelse af revalideringsperioden som følge af barsel.

Økonomi

Når der efter planen iværksættes konkret uddannelse, overgår personen til **bruttorevalideringsydelse**. Ydelsen er uafhængig af økonomiske forhold.

For revalidender over 25 år svarer ydelsen til højeste dagpengesats. **Revalidender under 25 år** er berettiget til 1/2 revalideringsydelse.

Revalidender under 25 år, der har enten egne børn i hjemmet eller har haft arbejdsindtægter, som giver ret til højeste sygedagpenge, kan ligeledes få den fulde revalideringsydelse.

Til unge med bidragspligt over for et eller flere børn, er kommunen forpligtet til at yde tilskud svarende til normalbidraget, når den unge modtager den halve revalideringsydelse.

Når personen er under for-revalidering bevares den ydelse, som allerede udbetales – typisk kontanthjælp eller sygedagpenge.

Boligtilskud til for-revalidender

Udeboende for-revalidender under 25, der modtager kontanthjælp på SU-niveau samt behovsbestemt tillæg, har mulighed for bevilling af tilskud til deres boligudgifter. Merudgiften til bolig skal være en følge af en nedsat fysisk/psykisk funktionsevne og kan alene ydes, såfremt boligudgiften efter fradrag af boligsikring overstiger 1.000 kr. pr. måned, inklusiv el og varme. Tilskuddet kan højst udgøre 2.000 kr. og ydes i en sammenhængende periode på 12 måneder.

Løntilskud

Revalidender med helt særlige problemer kan ansættes i en læreplads.

Arbejdsgivere kan få tilskud til elev- og lærlingelønnen, hvis der er tale om revalidender med meget svage forudsætninger for at kunne få en læreplads. Tilskuddet fastsættes ved brug af gældende satser for løntilskud pr. time. Målgruppen er revalidender, der har behov for tilbud om revalidering i et elev- eller lærlingeforløb, og som på grund af omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats og som følge heraf har meget vanskeligt ved at få en læreplads – se afsnittet "Revalidering: Elev- og lærlingeforløb".

Virksomhedspraktik

Formålet med virksomhedspraktik er at afdække eller optræne de faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.

Målgruppen for virksomhedspraktik er forsikrede ledige, kontant- og starthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, revalidender og modtagere af ledighedsydelse eller særlig ydelse samt

ledige, som ikke er berettigede til offentlige forsørgelsesydelse og for eksempel forsørges af ægtefællen.

Virksomhedspraktik er ikke en ansættelse, men, som ordet siger, praktik. Det betyder blandt andet, at der ikke udbetales løn, men at der udbetales den ydelse, kontanthjælp, sygedagpenge og lignende, som personen fik før forløbet. Selvforsørgende ledige har derfor ikke ret til forsørgelsesydelse under virksomhedspraktik.

Virksomhedspraktik kan etableres i både private og offentlige virksomheder.

Målgruppe og varighed

Forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere, der alene har ledighed som problem, kan få tilbud op til 4 uger.

Dog kan førnævnte kontanthjælpsmodtagere, der ikke har erhvervserfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud, få tilbud på op til 13 uger og om nødvendigt forlænges yderligere.

Kontanthjælpsmodtagere, som har problemer ud over ledighed, revalidender, sygedagpengemodtagere og modtagere af ledighedsydelse eller særlig ydelse kan få tilbud i op til 13 uger. Her er der ligeledes mulighed for forlængelse.

Indhold

Virksomhedspraktikkens indhold tilrettelægges som udgangspunkt i jobplanen, og tilbuddets indhold må derfor rette sig mod behovet for optræning og lignende, set i relation til arbejdsmarkedets behov. Kun korte virksomhedspraktikker på op til 4 uger kræver ikke en jobplan.

Selv om der er tale om praktik, må der gerne varetages arbejdsfunktioner, som ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde.

Virksomhedspraktik er som nævnt praktik – ikke ansættelse. Heraf følger, at praktikanter ikke er omfattet af overenskomster og regler for lønmodtagere i øvrigt. Dog er de omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud imod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Jobcentret yder erstatning med mere for følger af arbejdsskader samt for skader, som en praktikant forvolder på andre personer eller andres ejendele under deltagelse i tilbuddet.

Ydelser

- Forsikrede ledige, der deltager i virksomhedspraktik, får aktiviseringsydelse svarende til arbejdsløshedsdagpenge under forløbet.
- Andre ledige og sygemeldte fortsætter med de ydelser, de i forvejen fik, kontant- eller starthjælp, sygedagpenge, revalideringsydelse, ledighedsydelse eller særlig ydelse.
- Starthjælpsmodtagere får desuden et beskæftigelsestillæg pr. time.
- Selvforsørgende ledige har ikke ret til forsørgelsesydelser, men kan få tillægsydelser (se nedenfor).

Desuden kan personen på visse betingelser have ret til befordringsgodtgørelse.

Betingelser for oprettelse af virksomhedspraktik

Hvis virksomhedspraktikken er på mere end 13 uger, skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og den ansatte.

Der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud.

Antallet af personer i virksomhedspraktik og antallet af ansatte med løntilskud må maksimalt udgøre:

- En person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid én person.
- En person for hver 10 ordinært ansatte, hvis virksomheden har flere end 50 medarbejdere.

Begrænsningen gælder ikke for offentlige virksomheder, som kan godtgøre, at personer i virksomhedspraktik eller i løntilskudsjob vil kunne få det nødvendige faglige, sociale eller sproglige udbytte af opholdet, uden at betingelsen opfyldes.

Virksomheden skal i den forbindelse redegøre fyldestgørende for, hvordan man kan opfylde formålet med tilbuddet. Der skal fo-

religge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Kommunen skal en gang om måneden underrette det lokale beskæftigelsesråd om anvendelsen af virksomhedspraktik. Underretningen skal blandt andet indeholde oplysninger om antal, varighed og fordelingen på offentlige og private virksomheder.

Etablering af virksomhedspraktik må ikke være konkurrenceforvridende. Virksomheder og eventuelle andre, som måtte mene, at virksomhedspraktik er konkurrenceforvridende, kan klage til Beskæftigelsesankenævnet.

Virksomhedspraktik til særligt udsatte unge under 18 år
Jobcentret kan give tilbud om virksomhedspraktik til særligt udsatte unge under 18 år.

Målgruppen er beskrevet som unge, der har meget stor risiko for at blive udstødt i forhold til uddannelse og arbejdsmarked, og som er karakteriseret ved et eller flere af følgende forhold:

- De kan ikke længere modtage tilbud i det almindelige skolesystem.
- De har dårlige skoleerfaringer, mange skoleskift og lange perioder med mangelfuld eller manglende skolegang/beskæftigelse.
- De er kriminelle.
- De har et betydeligt forbrug af rusmidler, især hash.
- De har en opvækst med mange brud, svigt og har været anbragt uden for hjemmet.

Unge under 18 år får en godtgørelse, der højst kan udgøre et beløb, som svarer til ungetaksten for kontanthjælpsmodtagere.

Afgørelse af, om en ung skal i virksomhedspraktik, træffes med samtykke fra den unge og forældremyndighedens indehaver.

Tillægsydelse

I forbindelse med virksomhedspraktik kan jobcentret yde tilskud til hjælpemidler og mentor - samt til personer med handicap - eventuelt personlig assistance.

Virksomhedsrevalidering

Virksomhedsrevalidering er, som ordet siger, en revalidering, der foregår på en virksomhed.

Formålet med virksomhedsrevalideringen, som fastsættes i en jobplan, er at optræne eller genoptræne de faglige, sociale eller sproglige kompetencer. Jobplanen skal så vidt muligt rette sig mod områder med mangel på arbejdskraft. Revalideringsperiodens længde er bestemt af, hvornår formålet med optræningen kan siges at være opfyldt.

Revalidering skal tilrettelægges, så den kan gennemføres på så kort tid som muligt, og kommunen kan højst planlægge, at revalidenden får revalideringsydelse i 5 år.

Ydelser under virksomhedsrevalidering

1. Virksomhedsrevalidering som ansættelse med løntilskud:

For at virksomhedsrevalidering kan etableres som ansættelse med løntilskud, skal revalidenden være over den sædvanlige uddannelsesalder, tidligere have haft tilknytning til arbejdsmarkedet eller have pligt til at forsørge ægtefælle eller børn.

Lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. Lønnen udbetales af arbejdsgiveren, som får tilskud til lønnen fra jobcentret.

2. Virksomhedsrevalidering som virksomhedspraktik: Hvis personen ikke opfylder ovennævnte betingelser for ansættelse med løntilskud, etableres virksomhedsrevalideringen som virksomhedspraktik. I dette tilfælde udbetales revalideringsydelse, der svarer til højeste dagpengesats. Personer på starthjælp fortsætter på starthjælp under virksomhedspraktikken.

Hvis der er tale om revalidering med en jobplan, det vil sige egentlig revalidering, modtager revalidenden revalideringsydelse, medmindre personen er start-hjælpsmodtager. I det tilfælde fortsættes på starthjælp.

Både revalideringsydelse og starthjælp udbetales fra kommunen.

For ansættelse i elev- og lærlingeforløb – se afsnittet: "Revalidering: Elev- og lærlingeforløb".

Voksenlærlinge

En voksenlærling er en lærling, der er fyldt 25 år, når erhvervsuddannelsen påbegyndes, og som får fagets mindsteløn.

Ordningen administreres af jobcentret, og tilskuddet kan gives i op til 2 år af uddannelsesperioden.

Uddannelser, der kan bevilges tilskud til: Erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med erhvervsuddannelse, inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Arbejdsgiveren har ret til tilskuddet, hvis betingelserne er opfyldt.

Beskæftigelsesregionen offentliggør to gange om året en liste over fagområder eller stillingsbetegnelser, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Der kan ikke ydes tilskud til uddannelse til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent eller pædagogisk assistent og lignende til personer, der har ret til voksenelevløn efter gældende faglige overenskomster.

Der ydes tilskud til personer, som ved uddannelsens påbegyndelse er fyldt 25 år og ikke har en erhvervsuddannelse eller tilsvarende uddannelse. Hvis personen har en uddannelse gives der dog tilskud, hvis uddannelsen ikke har været anvendt i de seneste 5 år.

Der kan desuden ydes tilskud ved afsluttet erhvervsuddannelse, hvis personen:

- er forsikret ledig og har været ledig i sammenlagt mere end 6 måneder for personer under 30 år og 9 måneder for personer over 30 år, *eller...*
- har fået kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder for personer under 30 år og 9 måneder for personer over 30 år.

Voksenlærlingetilskud og andre tilskud: Tilskud kan ikke kombineres. Arbejdsgiveren skal erklære, at virksomheden til samme praktikpladsophold ikke har modtaget eller vil modtage offentlig støtte efter andre regler, herunder efter reglerne om sygedagpenge eller modtagelse af en økonomisk præmie eller bonus efter AER-reglerne.

Revalidering: Elev- og lærlingeforløb

Elev- og lærlingeforløb hører under én af de former for uddannelse, som revalideringsbestemmelserne giver mulighed for.

Støtte til revalidering kan som tidligere nævnt bevilges, når det er fastlagt, at:

- personens arbejdsevne er begrænset,
- det er realistisk, at revalidering kan føre til hel eller delvis selvforsørgelse,
- tilbud om erhvervsrettede aktiviteter efter aktivloven eller anden lovgivning ikke er tilstrækkelige til, at personen kan klare sig selv.

Revalideringen skal tilrettelægges, så den kan gennemføres på så kort tid som muligt. Som udgangspunkt for planlægningen skal en jobplan udarbejdes.

Jobcentret laver i samarbejde med revalidenden en jobplan, når det erhvervsmæssige sigte er afklaret. I jobplanen beskrives beskæftigelsesmål med udgangspunkt i de ønsker og forudsætninger revalidenden har under hensyn til arbejdsmarkedets behov.

Planen angiver, hvilke tilbud der kan bidrage til at opfylde målet. En jobplan for uddannelse skal indeholde en beskrivelse af revalidendens mulighed for optagelse på en uddannelse og for endelig erhvervsmæssig placering.

Hvis uddannelsen følger reglerne om voksenlærlinge, udbetales den mindste overenskomstsmæssige løn. Det er en forudsætning, at der er særlige forhold, der gør sig gældende, for eksempel at personen:

- er over den sædvanlige uddannelsesalder,
- tidligere har haft tilknytning til arbejdsmarkedet,
- har pligt til at forsørge ægtefælle eller børn.

Der kan som hovedregel ikke ydes løntilskud til selve elevlønnen – se afsnittet "Voksenlærlinge".

I elev- og lærlingeforløb udbetaler arbejdsgiveren den fulde løn og modtager tilskud til lønnen fra jobcentret. Løntilskuddet fastsættes med udgangspunkt i forskellen mellem elev- og lærlingelønnen og mindste overenskomstmæssige løn. Selve tilskuddet fastsættes ved brug af gældende satser for løntilskud pr. time.

Løntilskuddet gives for at give denne gruppe revalidender med meget svære forudsætninger bedre muligheder for at få en elev- eller læreplads. Der er tale om revalidender med helt særlige problemer af psykisk, fysisk eller social karakter, som kun kan yde en meget begrænset arbejdsindsats på en arbejdsplads og derfor har meget svært ved at få en læreplads.

Løntilskud bevilget før 1.11.2008 til private arbejdsgivere kan ikke overstige 60 procent af de samlede lønomkostninger for den ansatte over en periode på et år efter ansættelsen.

For løntilskud bevilget fra og med 1.11.2008 må tilskuddet være op til 100 % af de samlede lønomkostninger over et år.

Revalidender har ret til tillægsydelse, herunder befordringsgodtgørelse, når den daglige transport mellem bopæl og stedet, hvor tilbuddet gennemføres, og retur, er mere end 24 kilometer. Jobcentret kan desuden yde tilskud til uddannelsesmaterialer, hjælpemidler og mentor under forløbet.

Fleksjob

Er arbejdsevnen varigt nedsat, er der efter en afklaring af arbejdsevnen mulighed for at blive visiteret til fleksjob.

Et fleksjob er et almindeligt arbejde i en privat eller offentlig virksomhed, og det følger overenskomster og lønmodtagerlovgivning.

Fordi den pågældende ikke har fuld arbejdsevne, får virksomheden et tilskud fra kommunen. Det vil sige, at kommunen i princippet betaler for nedsættelsen af arbejdsevnen, og arbejdsgiveren betaler løn for det arbejde, der udføres.

Fleksjob kan kun oprettes, hvis det ikke på anden måde, for eksempel ved revalidering eller med støtte i form af arbejdsredskaber, hjælpemidler med mere, er muligt at opnå arbejde uden løntilskud. Revalideringsmulighederne skal være udtømte.

En person, der er visiteret til fleksjob, kan ikke få arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn. I stedet gives som hovedregel ledighedsydelse ved ledighed efter ansættelse i fleksjob og fleksydelse fra efterløns-/fleksydelsesalderen. Det sidste under forudsætning af, at den pågældende har indbetalt bidrag til ordningen.

Jobcentret afklarer – ved hjælp af arbejdsevne metoden – graden af arbejdsevnen og visiterer til fleksjob.

Andre aktører kan – efter aftale med jobcentret – lave arbejdsevnevurderinger, ressourceprofiler, beslutte revalidering og visitere til fleksjob.

Betingelserne for et fleksjob er, at den pågældende ikke får social pension og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Et fleksjob kan være:

- ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere
- støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed

Ved ansøgning om fleksjob, mens den pågældende fortsat er i et almindeligt ansættelsesforhold, skal det undersøges, om der er mulighed for en omplacering på arbejdspladsen, eller om det sociale kapitel i overenskomsten kan bruges.

Desuden skal alle andre relevante tilbud være prøvet, før der kan bevilges fleksjob, for eksempel virksomhedspraktik eller afprøvning på revalideringsinstitution.

Hvis det er åbenbart formålsløst at afprøve andre muligheder – hvilket jobcentret afgør – kan bevillingen af fleksjob ske uden at iværksætte den slags foranstaltninger.

Løntilskud

Tilskuddet til lønnen er på halvdelen eller to tredjedele af mindstelønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag.

Der er et loft for, hvor meget der kan udbetales i tilskud. Tilskuddet kan højst beregnes ud fra et vist beløb på årsbasis, der svarer til en given timesats. Det betyder, at hvis den mindste overenskomstmæssige løn overstiger loftet, beregnes tilskuddet af loftsbeløbet.

Løn og lignende

Løn og øvrige arbejdsvilkår – herunder arbejdstid (som tilpasses den enkeltes arbejdsevne) – fastsættes med udgangspunkt i overenskomsten på området, herunder de sociale kapitler. Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

Opsigelse og ophør skal ske i overensstemmelse med gældende overenskomst, og arbejdsgiveren skal give kommunen besked om ophøret.

Fleksydelse

En fleksjobber kan ikke få efterløn. I stedet kan den pågældende – som ovenfor nævnt – få fleksydelse, hvis betingelserne er opfyldt.

Personen skal være fyldt 60 år og have betalt fleksydelsesbidrag eller været medlem af en a-kasse og have indbetalt efterlønsbidrag i sammenlagt mindst 25 år inden for de sidste 30 år.

Fleksydelsen udgør årligt et beløb, der svarer til 91 pct. af dagpengenes højeste beløb beregnet på årsbasis.

Sygdom og ledighed

Fleksjobbere er omfattet af sygedagpengereglene ligesom andre lønmodtagere, dog således at kommunen altid skal betale eller refundere sygedagpenge til arbejdsgiveren fra første sygedag.

Bliver den pågældende ledig som fleksjobber, er der to muligheder for støtte:

1. Hvis personen:

- har været ansat i fleksjob i mindst 9 måneder,
- eller ved visitationen til fleksjob modtog eller var berettiget til sygedagpenge eller var under revalidering efter en jobplan, udbetales ledighedsydelse (mellem 91 og 82 % af maksimale arbejdsløshedsdagpenge).

2. Andre får kontanthjælp eller særlig ydelse (som er en erstatning for kontanthjælpen, hvis den pågældende ikke er berettiget til denne – for eksempel på grund af ægtefællens indtægt).

Arbejdstid og skånebehov

Kommunen skal give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre personen foretrækker deltidsansættelse. Dog skal kommunen give tilbud om fleksjob på deltid, hvis den seneste ordinære beskæftigelse forud for visitationen til fleksjob var deltidsbeskæftigelse i sammenlagt 12 måneder.

Skånebehovet kan tilgodeses på forskellig vis. Ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal der tages hensyn til karakteren af den nedsatte arbejdsevne. Det betyder, at der skal tages hensyn til behov for ekstra hvilepauser, behov for fravær eller behov for at gå ned i tid.

Den nedsatte arbejdsevne kan vise sig både ved, at personen ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid eller kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid.

Der er ikke nogen fast grænse for, hvor langt arbejdstiden kan nedsættes, mens der samtidig udbetales løn for fuld arbejdstid. Samlet set skal arbejdspræstationer sættes i forhold til den begrænsning i arbejdsevnen, som danner grundlag for fastsættelsen af løntilskuddet.

Andre støttemuligheder

Ansatte i fleksjob har mulighed for at få en mentor eller hjælpemidler i form af arbejdsredskaber eller en mindre tilpasning af arbejdspladsindretningen eller eventuelt kortvarige kurser, når det er af afgørende betydning for at opnå eller fastholde jobbet.

Desuden er der mulighed for at søge personlig assistance, hvis der er et handicap. Disse andre støttemuligheder bevilges af jobcentret.

Fortrinsadgang for handicappede

- til ledige stillinger i det offentlige og til ledige bevillinger til taxa-kørsel, stadepladser og lignende.

Når offentlige arbejdsgivere skal besætte en ledig stilling, er de forpligtet til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling.

Det gælder, hvis den handicappede efter arbejdsgiverens vurdering er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Reglen om fortrinsadgang gælder også, når offentlige myndigheder skal udstede bevillinger til ledige stadepladser, avis- og bladkiosker, chokolade- og tobaksudsalg, taxikørsel og lignende.

Ved offentlige arbejdsgivere forstås:

- statslige myndigheder, virksomheder og institutioner
- kommunale og regionale myndigheder, virksomheder og institutioner
- kommunale og regionale fællesskaber
- virksomheder, hvor det offentlige ejer mere end 50 procent af aktiekapitalen
- organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvor mindst 50 procent af udgifterne dækkes af offentlige tilskud

Formålet med fortrinsadgangen er at give handicappede kompensation for handicappet, så de ligestilles med personer uden handicap og får samme muligheder for erhvervsudøvelse.

Ordningen bør ses i sammenhæng med reglerne om forbud imod forskelsbehandling, hvor arbejdsgivere generelt skal sikre handicappede adgang til beskæftigelse og uddannelse.

Jobcentret afgør, om en handicappet har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, og dermed om der er fortrinsadgang.

Hvis jobcentret har viden om en ledig stilling hos en offentlig arbejdsgiver og mener, at en ansøger med handicap kan bestride stillingen, skal jobcentret henvende sig til virksomheden med henblik på ansættelse.

Den offentlige arbejdsgiver skal under alle omstændigheder indkalde en ansøger med handicap til ansættelsessamtale, hvis ansøgeren opfylder de formelle uddannelseskrav til den ledige stilling. **Det gælder også, hvis ansøgeren selv** har rettet henvendelse.

Kravet om fortrinsret gælder ikke, hvis arbejdsgiveren vælger at ansætte en person, der allerede er ansat i virksomheden.

Hvis ansøgeren med fortrinsadgang ikke ansættes i den ledige stilling, skal arbejdsgiveren - inden stillingen besættes - give jobcentret en skriftlig redegørelse for, hvorfor ansøgeren ikke ønskes ansat. **Via en forhandling med jobcentret** skal arbejdsgiveren afklare, om ansøgeren alligevel kunne ansættes.

For tildeling af ledige bevillinger til studepladser, avis- og bladkiosker, chokolade- og tobaksudsalg, og taxikørsel og lignende gælder den samme procedure.

Hjælpemidler

Hjælpemidler er undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre tilpasning af arbejdspladsindretningen.

Formålet med at yde tilskud til hjælpemidler er at understøtte, at den pågældende kan få og deltage i beskæftigelsestilbud samt opnå eller fastholde et almindeligt arbejde.

Jobcentret kan give tilskud til hjælpemidler til personer:

- i tilbud om vejledning og opkvalificering
- i virksomhedspraktik
- i ansættelse i løntilskud, skånejob, isbryderordningen og fleksjob

- i seniorjob
- i ordinær beskæftigelse uden løntilskud
- selvstændige

For at kunne få et hjælpemiddel er det en betingelse, at det er af afgørende betydning for, at den pågældende kan deltage i tilbuddet, eller at hjælpemidlet kompenserer for eventuelle begrænsninger i arbejdsevnen.

Det er også en betingelse, at hjælpemidlet ikke er almindeligt forekommende på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen.

Isbryderordningen

- ansættelse med løntilskud for personer med handicap.

Isbryderordningen er en løntilskudsordning for nyuddannede med handicap.

Formålet med ordningen er at give nyuddannede med handicap, som endnu ikke har haft mulighed for at arbejde inden for deres fag, en mulighed for at få erhvervserfaring inden for faget.

Ansættelse kan ske i både private og offentlige virksomheder, og støtteordningen kan bruges umiddelbart efter, at den pågældende er blevet færdiguddannet og ledig.

Løn og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige. Eller, hvis virksomheden ikke har en overenskomst, svarende til, hvad der ville være gældende ved en overenskomst.

Målgruppen er personer med handicap, som

- har en uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- ikke har opnået ansættelse op til 2 år efter uddannelsens afslutning,
- mangler erhvervserfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til et år. For tilskud bevilget indtil 1.11.2008: Indgår det i aftalen med en privat arbejdsgiver, at ansættelsen skal være tidsbegrænset, må

tidsbegrænsningen ikke være på under 12 måneder. Denne regel er ophævet for tilskud bevilget fra og med 1.11.2008.

Jobcentret bevilger tilskuddet og udbetaler til arbejdsgiveren, som udbetaler lønnen til den ansatte.

Der er 5 mulige løntilskudssatser, som fastlægges efter en konkret vurdering af evner og forudsætninger for at arbejde i samme omfang som de øvrige ansatte.

Bruttostøtteintensiteten

- For ordninger bevilget indtil 1.11.2008: Når der etableres isbryderordning i private virksomheder, må støtten, beregnet over en periode på et år, ikke overstige 60 %.
- For ordninger bevilget fra og med 1.11.2008 er procentsatsen 100.

Merbeskæftigelseskravet

- En ansættelse med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af medarbejderstaben.
- Det er ikke tilladt ejeren af en privat virksomhed at ansætte ægtefælle, registreret partner eller samlever i løntilskud i virksomheden.

Tillægsydelse

- Isbryderordningen giver mulighed for at få en mentor eller tilskud til hjælpemidler.
- Desuden er der mulighed for at søge personlig assistance, hvis handicappet berettiger til det, og hvis der er behov for det.

Mentorordning

Nedenfor ses reglerne for at få støtte til en mentor for at opnå eller fastholde beskæftigelse.

En mentor er en medarbejder på en virksomhed, en medarbejder på en uddannelsesinstitution eller en ekstern konsulent, som kan være behjælpelig med fastholdelse i job, i tilbud, uddannelse eller kontaktforløb. Den eksterne konsulent kan også være en medarbejder fra jobcentret.

Jobcentret kan yde støtte til en mentorordning ved alle former for beskæftigelsesfremmende aktiviteter.

Den lediges behov er afgørende for, om der kan bevilges en mentor. Mentorfunktionen skal være afgørende for det beskæftigelsesfremmende formål, før der kan bevilges støtte.

Støtten kan være introduktion til uddannelsen, arbejdspladsen eller virksomheden samt vejledning og oplæring i arbejdet. Støtten kan også bestå i, at mentoren hjælper med forhold uden for arbejdspladsen, der forhindrer beskæftigelse.

Mentorstøtten skal rumme mere end det, som en virksomhed eller en uddannelsesinstitution normalt gør for en ny medarbejder eller en ny studerende.

Arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen får dækket løn-omkostningerne for den medarbejder, der skal være mentor, ligesom der kan gives tilskud til uddannelse af en mentor.

Målgruppen for mentorordningen er alle, der har behov for en mentor for at opnå eller fastholde beskæftigelse eller en beskæftigelsesfremmende aktivitet. Jobcentret kan således bevilge en mentor til ledige, sygemeldte, revalidender, personer i job med tilskud, eller personer i ordinær ansættelse - behovet for mentoren er afgørende.

Mentorens støtte kan ud over hjælp på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen også bestå i hjælp til at overkomme andre barrierer, der gør det vanskeligt at fastholde eller få job eller uddannelse. Det kan for eksempel være hjælp til at komme op om morgenen og møde på arbejdspladsen eller hjælp til at kontakte egen læge eller jobcentret.

Økonomi

Jobcentret bevilger støtten til en mentor. Støtten dækker arbejdsgiverens eller uddannelsesinstitutionens lønomkostninger eller udgifter til ekstern konsulentbistand, ligesom der kan bevilges tilskud til køb af uddannelse for den medarbejder, der skal virke som mentor. Der kan ikke ydes støtte til medarbejderens løn under uddannelsen.

Det antal timer, der kan bevilges støtte til, afhænger af en individuel vurdering af behov og forudsætninger. Der findes ingen regler om, hvor mange timers støtte der kan bevilges.

Hvis en virksomhed eller en uddannelsesinstitution løbende har flere personer i tilbud, er det muligt at fastsætte mentorstøtten med et timetal pr. person. Timetallet fastsættes i en aftale mellem jobcentret og virksomheden/uddannelsesinstitutionen ud fra et gennemsnitligt behov for mentorstøtte for de pågældende personer.

Personlig assistance

- til personer med varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

Jobcentret kan yde personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af et handicap ikke kan udføre alle de praktiske funktioner, der følger af jobbet. Desuden kan der bevilges personlig assistance i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Den personlige assistent må kun hjælpe med praktiske arbejdsfunktioner. De faglige og indholdsmæssige jobfunktioner skal den handicappede selv kunne udføre.

Jobcentret kan yde tilskud til en personlig assistent i op til 20 timer pr. uge for personer, der er beskæftiget 37 timer pr. uge.

Tilskuddet bevilges enten i en afgrænset periode eller på ubestemt tid. En person med flere handicap eller et mere betydeligt handicap kan efter en konkret vurdering få tilskud til flere timer, og funktionen som personlig assistent kan eventuelt varetages af flere personer.

Formålet med ordningen er at give denne gruppe samme muligheder for at varetage et job eller deltage i et efter- og videreuddannelsesforløb som personer uden funktionsnedsættelser.

Funktionsnedsættelse

For at være berettiget til personlig assistance skal funktionsnedsættelsen være varig og betydelig. Det gælder både personer

med fysisk og psykisk handicap. I forbindelse med ansøgningen om tilskud vil det være nødvendigt med dokumentation for handicapet, for eksempel fra speciallæge.

Herunder er der eksempler på, hvad varig og betydelig funktionsnedsættelse er, når det gælder fysisk handicap:

- Synsnedsættelse; er ude af stand til eller er kun med meget stort besvær i stand til at læse.
- Alvorligt hørehandicap; har særlige behov for bistand ved udførelsen af erhverv og lignende, herunder tolkebistand.
- Meget betydeligt nedsat funktion som følge af et handicap med behov for praktisk eller anden særlig bistand ved udførelse af arbejdsfunktioner.

Herunder er der eksempler på varig og betydelig kognitiv eller psykisk funktionsnedsættelse:

- ADHD (tidligere kaldt DAMP)
- autisme
- hjerneskade
- udviklingshæmning
- sindslidelse

Målgruppe

Personlig assistance kan søges af personer med funktionsnedsættelse, som

- søger ansættelse eller er ansat i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår,
- søger ansættelse eller er ansat i seniorjob,
- søger ansættelse eller er ansat i job med løntilskud,
- søger ansættelse eller er ansat i fleksjob,
- deltager i tilbud om virksomhedspraktik,
- påtænker at etablere selvstændig virksomhed eller er selvstændigt erhvervsdrivende på det almindelige arbejdsmarked.

Tilskuddet til personlig assistance kan kun ydes til personer i arbejde.

Personlig assistance

Der vil typisk være tale om praktisk bistand, for eksempel tunge løft, sekretærbistand eller tolkebistand (tegnsprogstolkning og lignende).

Når det gælder psykisk funktionsnedsættelse, vil behovet for kompensation ofte være

- hjælp til at strukturere og planlægge arbejdsopgaver
- gentagen og fortsat instruktion og kontrol af arbejdsopgaver
- hjælp til at huske og hjælp til koncentration
- hjælp til at skabe overblik, sammenhæng og forudsigelighed
- hjælp til at skabe, forstå og bevare sociale relationer på arbejdspladsen
- støttende samtaler

En personlig assistent må ikke overtage arbejdsfunktioner og derved virke som vikar eller almindelig medhjælp.

Tilskud

Jobcentret kan yde tilskud til en personlig assistent i op til 20 timer pr. uge for personer, der er beskæftiget 37 timer pr. uge. Jobcentret bevilger tilskuddet enten i en afgrænset periode eller på ubestemt tid.

Ved flere handicap eller et mere betydeligt handicap kan der efter en konkret vurdering bevilges tilskud til flere timer, og funktionen som personlig assistent kan eventuelt varetages af flere personer.

Tilskuddets størrelse svarer til studentertimelønssatsen, der er fastsat i overenskomsten mellem HK og staten. Tilskuddet udbetales til virksomheden. Er der tale om tegnsprogstolkning og lignende, ydes tilskud svarende til den ordinære sats for tolkningen.

Mere information og vejledning fås hos Specialfunktionen for Job & Handicap i Jobcenter Vejle: www.bmhandicap.dk / telefon 76 81 63 55. Specialfunktionen understøtter beskæftigelsesindsatsen for at fastholde og indsluse flere personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Skånejob med løntilskud til førtidspensionister

Førtidspensionister under 65 år, som ønsker at arbejde, kan få løntilskud til ansættelsen. Jobcentret skal godkende ansættelsen og bevilge løntilskuddet.

Jobcentret kan bevilge en mentor ved ansættelsens start, og der er mulighed for at få bevilget nødvendige hjælpemidler eller arbejdspladsindretning.

For handicappede kan der ydes tilskud til personlig assistance, hvis der er behov.

Der er tale om førtidspensionister, der får social pension, og det er jobcentret, der bevilger løntilskuddet.

Førtidspensionister er desuden omfattet af reglerne for revalidering og har således mulighed for at blive revalideret, så de kan udnytte deres restarbejdsevne i et skånejob.

Løn og lignende

Løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, aftales mellem arbejdsgiveren og førtidspensionisten i samarbejde med den faglige organisation.

Jobcentret har ansvaret for at sikre, at der tages de nødvendige skånehensyn.

Arbejdsgiveren udbetaler lønnen og får tilskuddet fra kommunen.

Ved ansættelse i en privat virksomhed skal der være tale om merbeskæftigelse, det vil sige en nettoudvidelse af medarbejderstaben, eller en stilling, der er blevet ledig som følge af frivillig afgang, afgang på grund af alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelse på grund af forseelse.

Ved en privat ansættelse med løntilskud bevilget før 1.11.2008 opnår skånejobberne en beskæftigelsesret på 12 måneder. Denne indebærer, at jobcentret er forpligtet til at skaffe den nu ledige førtidspensionist et nyt job, hvis personen uforskyldt mister sit job, inden der er gået 12 måneder.

OBS: Denne regel er ophævet pr. 1.11.2008 og gælder ikke for tilskud, der bevilges fra denne dato.

Af arbejdsgiverens tilbud skal det fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Skånejobbere er omfattet af sygedagpengereglerne ligesom andre lønmodtagere. Arbejdsgiveren kan få refusion af sygedagpengene ved langvarig eller kronisk sygdom og lignende – en såkaldt § 56-aftale. Se afsnittet "Paragraf (§) 56 – refunderet udgift til sygedagpenge".

Arbejdsgivere får på denne måde refusion fra kommunen for de sygedagpenge, som arbejdsgiveren har betalt til den ansatte i de første 21 dage af et sygefravær.

Løntilskud

Løntilskuddet er varigt og løber, så længe skånejobbet eksisterer, dog senest indtil den ansatte bliver 65 år.

Der er to takster, hvoraf den laveste takst er den almindelige, mens den høje kan gives, når kommunen vurderer, at der tale om et særligt tilfælde.

Et eksempel på et sådant tilfælde kunne være tilskud til en person med en meget beskeden arbejdssevne.

Når det gælder private virksomheder og tilskud, der er bevilget før 1.11.2008, må tilskuddet ikke overstige 60 % af de samlede lønudgifter over et år. Dette kaldes bruttostøtteintensiteten. Overstiger bruttostøtteintensiteten 60 %, skal det overskydende beløb tilbagebetales til kommunen.

OBS: Bruttostøtteintensiteten er ændret til 100 % for tilskud bevilget fra 1.11.2008

Hjælp til befording

Skånejobbere er stillet på samme måde som personer, der ansættes i job på ordinære vilkår. Dette gælder også i forhold til de ligningsmæssige kørselsfradrag.

Dog er der nogle særlige muligheder for fradrag, når vedkommende som følge af varig nedsat funktionsevne eller kronisk sygdom har særlige udgifter til befording mellem hjem og arbejdsplads.

Der kan eventuelt søges om støtte efter reglerne i serviceloven til at købe en bil eller til befording med individuelle transportmidler på grund af varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Opfølgning

Kommunen skal foretage opfølgning senest 6 måneder efter, at løntilskuddet er udbetalt første gang, og herefter efter 12 måneder.

Tillægsydelse

I forbindelse med skånejob kan der ydes tilskud til mentor og hjælpemidler (herunder arbejdspladsindretning), og, hvis handicap og behov tilsiger det, personlig assistance.

Førtidspension

Sager om førtidspension behandles fra oktober 2009 af en nyoprettet pensionsstyrelse, som hører under Beskæftigelsesministeriet (www.penst.dk).

Førtidspensionsreformen trådte i kraft den 1.1.2003. Reglerne gælder for fremtidige pensionister bortset fra forslaget om en opsparingsordning. Er der tilkendt førtidspension, eller er der rejst sag om førtidspension inden udgangen af 2002, gælder de gamle regler fortsat. Reformen omfatter følgende ændringer:

Generelle betingelser

For at opnå ret til at få tilkendt førtidspension skal nogle generelle betingelser være opfyldt:

- dansk indfødsret
- bopæl i Danmark
- mindst 3 års bopælstid i Danmark mellem det 15. år og folkepensionsalderen

Kravet om dansk indfødsret fraviges for udlændinge, der har haft bopæl i Danmark i mindst 10 år mellem det 15. og 65. år - heraf skal de 5 år ligge umiddelbart før tidspunktet for tilkendelse af pension.

Indfødsretskravet fraviges desuden for flygtninge, som har ophold i Danmark efter visse bestemmelser i udlændingeloven.

Ved bopæl i Danmark forstås også hyre på dansk skib.

Bopælstiden mellem det 15. og 65. år er bestemmende for, hvor stor en brøkdel af den tilkendte pension, der bliver udbetalt. Perioder med arbejde i udlandet i dansk interesse, i et dansk firmas datterselskab og lignende medregnes i bopælstiden.

Brøkpension

For at få førtidspensionen fuldt udbetalt skal den pågældende have boet i Danmark i 4/5 af den teoretisk mulige bopælstid mellem det 15. år og frem til tilkendelsestidspunktet. Ved en kortere bopælstid nedsættes pensionen til en brøkpension, som fastsættes efter forholdet mellem den faktiske bopælstid og 4/5 af den teoretiske bopælstid.

Aftaler med andre lande om førtidspension

Danmark har indgået aftaler med en række lande, hvorefter der i visse tilfælde kan opnås ret til at få tilkendt henholdsvis udbetalt dansk førtidspension, selv om de almindelige betingelser om dansk indfødsret, bopæl i Danmark og bopælstid ikke er opfyldt.

Aftalernes indhold er forskelligt med hensyn til, hvem der er omfattet og omfanget af retten til førtidspension. Det drejer sig om: **EØS-landene** (Belgien, Danmark, Tyskland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Irland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Finland, Sverige, Storbritannien, Nordirland, Østrig, Norge, Island, Liechtenstein, Polen, Ungarn, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien, Estland, Letland og Litauen, Malta og Cypern).

EØS-landenes aftale omfatter arbejdstagere, selvstændigt erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer. For enkelte af landene er der også særskilte aftaler med Danmark, som i visse tilfælde omfatter en større personkreds. Her kan navnlig Den Nordiske Konvention fremhæves. Derudover er der aftaler med Tyrkiet, Pakistan, Schweiz, Canada, Marokko, Chile, Israel, Australien, New Zealand, USA, Kroatien, Makedonien, Serbien, Bosnien.

Arbejdsevnekriterium

Førtidspension skal kun tilkendes personer, hvis arbejdsevne varigt er nedsat så meget, at selvforsørgelse er udelukket.

Der lægges ikke vægt på årsagen til, at arbejdsevnen er nedsat, men kun på personens muligheder for at udvikle eller bruge sin arbejdsevne på arbejdsmarkedet.

Arbejdsevnekriteriet er fremadrettet og fokuserer på evner og muligheder. Det forudsættes, at der sker en bedømmelse af hele personens situation - og at der sker en tidlig, aktiv og forebyggende indsats.

Uanset lidelse, alder eller økonomi er der ikke ret til førtidspension, hvis personen ved revalidering kan få arbejde på normale vilkår eller kan arbejde ved hjælp af andre støttemuligheder, for eksempel fleksjob, eller ved behandling kan opnå en bedring af arbejdsevnen. Der skal foretages en reel afprøvning af arbejdsevnen.

Sagsbehandlingsmetode

I forbindelse med arbejdsevnekriteriet er indført en ensartet metode for sagsbehandling af sager om førtidspension. Metoden sætter retssikkerhed og kvalitet i fokus ved at tydeliggøre kravene til dokumentation, beskrivelse og vurdering.

Alle sagsbehandlere er uddannet i at bruge metoden, som populært kaldes arbejdsevnet metoden, og som også bruges i sager om fleksjob og revalidering. Metoden kan også bruges i sygedagpenge- og kontanthjælpssager, hvis arbejdsevnen er truet.

I grundlaget for afgørelsen af en førtidspensionssag skal der være:

- En redegørelse for, at arbejdsevnen ikke kan forbedres.
- En redegørelse for ansøgerens ressourcer og muligheden for at udvikle dem. Redegørelsen skal udarbejdes i samarbejde med ansøger. Ansøgerens egen opfattelse skal fremgå klart.
- En faglig forklaring på, hvorfor arbejdsevnen vurderes at være varigt nedsat.
- En faglig forklaring på, at arbejdsevnen ikke kan bruges til selvforsørgelse på trods af alle de støttemuligheder, der er.
- En angivelse af hvilke konkrete arbejdsfunktioner ansøgeren vurderes at kunne udføre på trods af den nedsatte arbejdsevne.

I redegørelsen for ansøgerens ressourcer skal der udarbejdes en såkaldt ressourceprofil, der består af 12 punkter:

- Uddannelse
- Arbejdsmarkedserfaring
- Interesser
- Sociale kompetencer, herunder konfliktberedskab
- Omstillingsevne →

- Indlæringsevne, herunder intelligens
- Arbejdsrelevante ønsker
- Præstationsforventninger
- Arbejdsidentitet
- Bolig og økonomi
- Sociale netværk
- Helbred

Når ansøgerens ressourcer er beskrevet og vurderet, skal der skrives en handleplan med angivelse af målet, og hvordan man vil nå det.

Hvis det ikke er muligt at nedbryde barriererne for, at ansøger kan blive selvforsørgende, indstilles der til førtidspension.

Én type førtidspension

Der er kun én type førtidspension. Førtidspension til enlige er på samme niveau som højeste dagpenge. Til gifte og samlevende er niveauet 85 % af niveauet for enlige.

Pensionen nedsættes, hvis pensionisten eller dennes ægtefælle/samlever har anden indkomst. Beregningsgrundlaget består af personlig indkomst ud over social pension eller lignende, udenlandsk pension + positiv nettokapitalindkomst + aktieindkomst, bortset fra dansk aktieudbytte op til 5.000 kr. + aktieløn og lignende. Ægtefællers indkomst indgår kun i beregningsgrundlaget med visse faste maksimumbeløb.

Fra 1.7.2008 er for folkepensionister indført et særligt bundfradrag på 30.000 kr. for indtægter ved personligt arbejde i et kalenderår (15.000 kr. i 2008) ved opgørelsen af indtægtsgrundlaget for henholdsvis pensionstillægget og den personlige tillægsprocent. Bundfradraget gælder også i forhold til opgørelsen af en folkepensionists indtægt ved personligt arbejde, som indgår i indtægtsgrundlaget for beregning af en ægtefælles eller samlevers førtidspension eller folkepension.

Det samlede indkomstgrundlag nedsættes herefter med faste maksimumsbeløb for enlige henholdsvis for gifte/samlevende. Pensionen nedsættes herefter med 30 % af den opgjorte indkomst, dog med 15 %, hvis førtidspensionistens ægtefælle også har ret til pension.

Førtidspensionister får ikke længere boligydelse, men kan på lige fod med andre søge om boligstøtte efter reglerne om boligsikring. Dog er der særlige regler, som sikrer handicappede en højere boligstøtte.

Hjælp til de merudgifter, som pensionisten har som følge af sin lidelse, dækkes som ydelse til merudgifter efter serviceloven. Denne ydelse kan tildeles personer mellem 18 og 65 år med en varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Indførelse af en pensionsopsparingsordning

Indbetaling til ATP bliver obligatorisk for alle førtidspensionister, som skal betale 1/3 af bidraget og kommunen 2/3. Der kan dog søges fritagelse, hvis førtidspensionisten i forvejen har et pensionstilsagn på mindst 20.000 kr. årligt.

Siden den 1.1.2005 har førtidspensionister kunnet vælge at overføre deres SP-konto til et valgfrit pensionsinstitut.

Selvbetjening

Der er mulighed for selv at foretage en vejledende beregning. Beregningsprogram findes på hjemmesiden: www.borger.dk

Om efterløn og delpension

Her henvises til [Socialtengagement.dk](http://www.socialtengagement.dk) om seniorer:

<http://www.socialtengagement.dk/sw682.asp>

Litteraturliste

Det rummelige arbejdsmarked – et arbejdsmarked med plads til alle hele livet

Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår

Job og handicap

Center for Ligebehandling af Handicappede

Fleksjob

Center for Ligebehandling af Handicappede

Det Sociale Skuffedarium

Forlaget Jurainformation

Schultz lovtekst

Schultz

Via 2000

CABI (Center for aktiv Beskæftigelsesindsats)