

Hold fast i jobbet

Arbejdsfastholdelse, sygefravær
og tilbagetrækning



Indhold

Indledning	3
Sygemelding – Hvornår og hvordan?	4
Sygemeldt fra arbejdet eller a-kassen	4
Arbejdsgivers opfølgning under sygdom	4
Lægeerklæringer til arbejdsgiver	5
Kommunens opfølgning under sygdom	6
Aktive tilbud igennem kommunen	6
Hvor længe kan du modtage sygedagpenge?	10
Rundbordssamtalen	12
Delvis raskmelding	14
Delvis sygemelding	16
Tilbud i PenSam	17
10 gode råd til hvordan du skal forholde dig som sygemeldt	18
Fastholdelsesredskaber	20
§ 56-aftale	20
Hjælp til særlige opgaver	22
Hjælp til arbejdspladsindretning eller arbejdsredskaber	24
Sådan kan du udvikle og omskole dig og få nye kompetencer	26
Virksomhedsrevalidering	26
Revalidering under uddannelse	28
Løntilskudsjob som ledig	30
Job på særlige vilkår	32
Fleksjob – Ansat efter 1.1.2013	32
Fleksjob – Ansat før 1.1.2013 – den gamle fleksjobordning	36
Aftale om job på særlige vilkår – Det sociale kapitel	37
Seniorordning	38
Ressourceforløb og tilbagetrækningsmuligheder	40
Ressourceforløb	40
Førtidspension	41
Seniorpension	42
Tidlig pension	44
Lægesamarbejde og lægevurderinger	46
Klagemuligheder	48
Hvis du vil klage over en afgørelse	48
Hvis du er utilfreds med sagsbehandlingen	49
Det kan du bruge FOA til	50
Kontaktpersoner	51

Politisk ansvarlig: Maria Melchiorsen
Redaktion: Nanna Mørch og Anette Hindsberg
Illustration: Colourbox.com og Istock.com
Produktion: Grafisk Team/ Sporenstregs og FOAs trykkeri

Indledning

Måske er du allerede sygemeldt, eller måske frygter du at blive nødt til at sygemelde dig? Er du i tvivl, om du kan holde til dit job i længden og overvejer du at op-/omkvalificere dig, eller tænker du over, hvordan du kan trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?

Du kan have svært ved at klare dit arbejde, du skal hele tiden bede om hjælp, eller du prøver at skjule dine vanskeligheder med at klare dine opgaver? Inderst inde ved du godt, at det ikke kan fortsætte på denne måde, men usikkerheden om, hvad der kan gøres i din konkrete situation forhindrer dig i at ændre på forholdene.

Når du har det værst, har du måske endda overvejet at sige din stilling op?

Denne løsning skal du ikke vælge. Der er støttemuligheder, som gør, at du kan fastholde dit arbejde på vilkår, som både du og din arbejdsplads kan være tilfredse med. Måske kan du kvalificere dig til et andet job eller benytte en af de tilbagetrækningsordninger, der er.

Det er vigtigt, at du får taget fat på problemstillingerne så hurtigt som muligt, især hvis du bliver sygemeldt, så du får den nødvendige støtte og opbakning – såvel fra din arbejdsplads som din faglige organisation og jobcentret i din hjemkommune.

Mange tror, at man ikke kan blive opsagt, når man er syg, men det kan man. Så jo hurtigere I kan få taget fat på problemstillingerne, des bedre vil mulighederne være for at finde en egnet løsning til arbejdsfastholdelse, omskoling eller tilbagetrækning.

Denne håndbog vil orientere dig om, hvordan du skal forholde dig, hvis du af helbredsmæssige årsager bliver sygemeldt eller har svært ved at fastholde dit arbejde samt hvilke muligheder, du kan gøre brug af i forbindelse med arbejdsfastholdelse, omskoling og tilbagetrækning.

Du behøver ikke at kunne ordningerne udenad, men du kan bruge håndbogen til at danne dig et overblik over dine handlemuligheder og drøfte dem med din tillidsrepræsentant, afdeling, sagsbehandler og leder.

Du er altid velkommen til at henvende dig i din FOA-fagforening for yderligere vejledning til præcis din situation.

Sygemelding – Hvornår og hvordan?



Sygemeldt fra arbejdet eller a-kassen

Sygemeldt fra arbejde

Hvis du bliver syg, skal du meddele det til din arbejdsplads. Proceduren, for hvordan og hvornår man melder sig syg, kan være forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads. Det kan være, at der er fastsat nogle regler i personalepolitikken på dit arbejde, som beskriver dette. Det kan også være, at du har fået reglerne at vide ved din ansættelse. Det er vigtigt, at du følger disse regler.

Hvis du er i tvivl om, hvordan du skal melde dig syg, så spørg din leder. Hvis du bliver syg uden at kende proceduren for sygemelding, så kontakt altid din leder senest den dag og på det tidspunkt, du skulle have mødt på arbejde. Hvis din arbejdsplads ingen procedure har for sygemelding, skal du melde dig syg hurtigst muligt og senest 2 timer efter, du skulle have mødt på arbejde.

Hvis du er månedslønnet

Hvis du er månedslønnet og bliver syg, skal du ifølge overenskomsten have udbetalt løn under sygdom, så længe du er ansat. Din arbejdsgiver, som udbetaler løn, vil modtage refusion af sygedagpengene fra jobcentret i din bopælskommune.

Timelønnet

Hvis du er timelønnet, vil du være berettiget til sygedagpenge fra jobcentret, hvis du opfylder særlige betingelser, som fx at være tilmeldt jobcentret som ledig, også selvom du forsørger dig selv og ikke modtager supplerende dagpenge. Søg yderligere oplysninger på foa.dk.

Sygemeldt fra a-kassen

Bliver du syg på dagpenge, har du mulighed for at få dagpenge under de første 14 dages sygdom.

Det er et krav, at du er ledig, er tilmeldt som ledig i jobcentret og har ret til dagpenge. Du skal sygemelde dig til a-kassen og jobcentret fra din første sygedag. Du kan tidligst modtage dagpenge under sygdom fra den dag a-kassen modtager din sygemelding. Du kan sygemelde dig via Selvbetjening og på jobnet.dk. Når du er syg på dagpenge vil du blive fritaget for kravet om at være tilmeldt som arbejdssøgende under de første 14 dages sygdom.

Hvis du er syg mere end 14 dage, skal a-kassen underrette kommunen via virk.dk. Du vil herefter få tilsendt et underretningsbrev fra kommunen. Hvis du vil søge sygedagpenge, skal underretningsbrevet udfyldes og sendes til kommunen inden 8 dage fra underretningsbrevets dato. Hvis du ikke søger sygedagpenge inden for fristen, kan det få betydning for retten til sygedagpenge.

Arbejdsgivers opfølgning under sygdom

Kontakt til arbejdsgiver under sygdom

Når du er sygemeldt fra dit arbejde, er det en god idé at have en løbende kontakt til din arbejdsgiver

En arbejdsgiver må som udgangspunkt gerne ringe til dig, når du har meldt dig syg. Det er meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvor hurtigt og hvor ofte at en arbejdsgiver vil kontakte dig under sygdom.

Du har ikke pligt til at fortælle din arbejdsgiver, hvad du fejler, men det er nogen gange lettest, hvis I skal tale åbent om mulighederne for at fastholde dig i jobbet.



Sygesamtale med arbejdsgiver

Din leder skal afholde en sygesamtale med dig senest efter 4 ugers sygdom. Formålet med samtalen er at drøfte, hvordan og hvornår du kan vende tilbage til arbejdet.

Hvis din sygdom forhindrer, at du kan møde til en personlig samtale, kan samtalen afholdes telefonisk. Du kan anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, som du skal tage med til jobcentret, når du bliver indkaldt til opfølgningssamtale.

Du har ret til at tage din tillidsrepræsentant eller en anden bisidder med til sygesamtalen, hvilket FOA vil anbefale dig at gøre, så du kan føle dig mere tryk under samtalen.

Tidlig indsats til fastholdelse

Hvis du og din arbejdsplads ønsker det, skal kommunen tilbyde en tidlig indsats for at hjælpe dig med at fastholde dit arbejde. Nogle kommuner har fastholdelseskonsulenter ansat til formålet, som du kan kontakte.

Ordningen kaldes fast-track. Hvis din arbejdsgiver anmoder om fast-track sker det via NemRefusion eller Virk.dk, og herefter får du automatisk besked, og får mulighed for at takke ja eller nej til ordningen.

Lægeerklæringer til arbejdsgiver

Din arbejdsgiver kan med rimelig frist kræve dokumentation for din sygdom. Du skal have tid til at konsultere din læge og fremsende en evt. erklæring. Der er flere muligheder for erklæringer afhængig af din situation. Dem kan du læse mere om nedenfor.

Mulighedserklæring

Hvis du og din leder er i tvivl, om hvorvidt du kan genoptage dit arbejde, eventuelt ved en delvis raskmelding, så kan I søge råd hos din læge. Din leder udfylder sammen med dig første del af en lægeerklæring, også kaldet mulighedserklæring, som du skal tage med til din læge. Mulighedserklæringen kan give dig og din leder en vurdering af din mulighed for at blive fastholdt på arbejdet. Din læge udfylder anden del af lægeerklæringen på baggrund af en samtale med dig. Lægen vurderer, om du kan vende tilbage til arbejdet, om du skal have særlige skånehensyn, eller om der er andre forhold, der skal tages i betragtning. Når lægen har udfyldt anden del af lægeerklæringen, skal den retur til din leder. Din leder kan fastsætte en frist for, hvornår du skal aflevere lægeerklæringen.

Hvis du udebliver fra en samtale med din arbejdsgiver om mulighedserklæringen eller afleverer lægeattesten efter fristens udløb, mister du retten til sygedagpenge, indtil du har deltaget i samtalen eller afleveret lægeattesten, medmindre du har en rimelig grund til at udeblive, og så længe det kun er sket den ene gang. Hvis du får løn under sygdom, mister din arbejdsgiver refusionen, hvorfor arbejdsgiver måske vil modregne sygedagpengene i lønnen. Din leder kan også forlange en mulighedserklæring ved kortvarigt og gentaget sygefravær.

Friattest

Der vil være tilfælde, hvor det ikke er hensigtsmæssigt at lave en mulighedserklæring. Det kan eksempelvis være ved en sygemelding på din første feriedag, i en opsigelsesperiode, i en afskedingssituation, eller hvis du er for syg til at kunne deltage i en sygesamtale med din arbejdsgiver.

Din arbejdsgiver kan så i stedet pålægge dig at kontakte din læge, som kan udfylde en friattest. Friattesten betales af din arbejdsgiver, men du skal selv lægge ud. Du kan også i stedet blive bedt om at erklære på tro og love, at du er syg.

Varighedserklæring

Din arbejdsgiver kan bede dig om en såkaldt varighedserklæring, som forudsætter, at dit sygefravær varer mere end 14 dage. En varighedserklæring får du hos egen læge, der vurderer, hvornår du sandsynligvis er rask igen. Du bestiller en tid hos egen læge for at få en varighedserklæring. Attesten kræver fremmøde. Du afleverer varighedserklæringen til din arbejdsgiver. Din arbejdsgiver betaler udgiften til varighedserklæringen. Er du i tvivl om, hvorvidt du skal aflevere en varighedserklæring, så kontakt din leder.

Kommunens opfølgning under sygdom

Når du er sygemeldt, og når der udbetales sygedagpenge til dig eller til din arbejdsgiver, skal en sagsbehandler fra jobcentret i din bopælskommune følge op på din sygedagpengesag. Formålet med kommunens opfølgning er at sikre din tilknytning til arbejdspladsen, eller afklare hvilke andre muligheder, der findes for dig.

Oplysningsskema

Jobcentret sender dig et oplysningsskema, som du skal besvare og returnere senest 8 dage efter, at det er afsendt. Hvis du afleverer oplysningsskemaet for sent, mister du retten til sygedagpenge, indtil skemaet er afleveret, medmindre du har en rimelig og tungtvejende grund til ikke at aflevere skemaet. Det kan fx være, hvis du har været indlagt på hospitalet.

Opfølgningssamtale

Jobcentret skal indkalde dig til en personlig opfølgningssamtale senest efter 8 ugers sygdom. Til denne samtale skal kommunen have en lægeattest fra din læge. Den hedder LÆ 285.

Opfølgningssamtalen kan i særlige situationer foregå telefonisk. Ved opfølgningen skal der altid tages nødvendigt hensyn til din helbredstilstand.

En opfølgningssamtale giver dig en god mulighed for at drøfte din fremtidige arbejdssituation med en sagsbehandler. Det er derfor en god idé, at du forbereder dig godt til opfølgningssamtalen. Du kan altid tage en bisidder med til samtaler i jobcentret.

Ved den første samtale skal jobcentret tage kontakt til din arbejdsplads om muligheden for, at du kan vende tilbage til arbejdet.

Jobcentret skal, hvis du er længerevarende syg, indkalde dig til opfølgningssamtale hver 3. måned. Hvis jobcentret vurderer, at du er i risiko for langvarigt sygdomsforløb eller risiko for at miste arbejdsevnen, skal der afholdes samtaler hver 4. uge.

Senest i forlængelse af 2. opfølgningssamtale skal jobcentret udarbejde en opfølgningsplan, som skal udleveres til dig. Opfølgningsplanen skal løbende justeres. Jobcentret kan overlade opfølgningen af din sag til et privat firma – en anden aktør, som også er underlagt lovens regler om tavshedspligt. Et privat firma kan ikke træffe afgørelse om at standse dine sygedagpenge – medmindre du er enig. Det er vigtigt at udtrykke enighed skriftligt, hvis du er enig.

Standby-ordningen

Hvis du lider af en alvorlig sygdom og livstruende sygdom, og kontakten til dig derfor ikke er hensigtsmæssig, kan opfølgningen i kommunen foregå uden at der tages kontakt til dig, og dermed uden du indkaldes til opfølgningssamtaler. Ordningen kaldes standby-ordningen.

Ferie

Som udgangspunkt har du ikke ret til at holde ferie under sygdom. Hvis du alligevel påtænker at holde ferie, skal du altid kontakte din sagsbehandler i jobcentret. Du vil kun i særlige tilfælde kunne rejse udenlands under sygdom. Hvis du udebliver fra opfølgningssamtale, aktive tilbud, virksomhedspraktik, revalidering eller lignende pga. ferie, får det konsekvenser for din ret til sygedagpenge.

Hvis du er delvist sygemeldt og ønsker at afholde ferie, bliver du nødt til at raskmelde dig for at kunne afholde ferie.

Aktive tilbud igennem kommunen

Jobcentret kan under din sygeperiode give dig et aktivt tilbud med henblik på at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan være et aktivt tilbud på en arbejdsplads eller et kursus eventuelt i tilknytning til et behandlingsforløb. Det aktive tilbud må aldrig forværre din helbredelse. Jobcentret skal kontakte din læge eller sygehushægen, hvis jobcentret er i tvivl om det aktive tilbud er foreneligt med din sygdom.

Hvis du afviser at deltage i et aktivt tilbud, vil du miste retten til sygedagpenge, så længe du ikke deltager. Hvis du nægter at deltage i 4 uger eller derover vil sygedagpengene ikke blive genoptaget. Jobcentret skal dog først vurdere, om du har en rimelig grund til ikke at deltage.

Virksomhedspraktik

Hvis jobcentret er i tvivl om, hvorvidt du kan genoptage dit arbejde, kan jobcentret kræve, at du deltager i virksomhedspraktik på din egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads. Formålet med en virksomhedspraktik er at afklare din arbejdsevne. Du er stadig sygemeldt, når du er i virksomhedspraktik.

Virksomhedspraktik betyder for dig, at

- du får afklaret, om du kan tåle at arbejde
- du bevarer din hidtidige indtægt, som kan være løn under sygdom eller sygedagpenge.

Virksomhedspraktik betyder for arbejdspladsen, at

- arbejdspladsen får mulighed for at afprøve din arbejdsevne og tilpasse arbejdsopgaver til dig
- arbejdspladsen beholder fuld sygedagpengerefusion fra jobcentret
- en eventuel vikar kan fortsætte, da arbejdspladsen ikke mister sygedagpengerefusionen.

Virksomhedspraktik kaldes ofte arbejdsprøvning og er ikke det samme som delvis raskmelding – se side 14.

Jobafklaringsforløb

Under dit sygdomsforløb kan du risikere, at dine sygedagpenge ikke kan forlænges, selvom du stadig er syg. Hvis dine sygedagpenge ikke kan forlænges, selvom du stadig er syg, har du ret til et jobafklaringsforløb. I så fald overgår du til ressourceforløbsydelse, som udgør 60 % eller 80 % af dagpengemaksimum. Hvis du får løn under sygdom, falder refusionen til din arbejdsgiver til-

svarende. Formålet med forløbet er at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet. I forløbet kan du få forskellige tilbud, der skal bringe dig nærmere dette mål, fx virksomhedspraktik, fysisk træning, behandling, kurser e.l. Inden for 4 uger skal din sag forelægges for kommunens rehabiliteringsteam. Her er der repræsentanter fra kommunens sundheds-, beskæftigelses- og socialområde, og en sundhedskordinator som er læge. Her vurderes det,



hvilke initiativer der kan sættes i gang for dig. Ved dette møde skal du deltage, og du har ret til at have en bisidder med. Det kan fx være en fra din lokale FOA-fagforening.

I et jobafklaringsforløb får du en koordinerende sagsbehandler fra jobcentret. Sagsbehandleren følger dig igennem hele forløbet. Den koordinerende sagsbehandler skal være tovholder i din sag og lægge en plan sammen med dig for en individuelt tilrettelagt indsats. Planen kan justeres løbende, så du hurtigst muligt kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Jobafklaringsforløb betyder for dig, at

- du får ressourceforløbsydelse i stedet for sygedagpenge, hvis du er ledig
- du får en koordinerende sagsbehandler i jobcentret
- der skal tages udgangspunkt i dine forudsætninger og behov.

Jobafklaringsforløb betyder for arbejdspladsen, at

- refusionen fra jobcentret sættes ned til 60 % eller 80 % af dagpengemaximum
- hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, har arbejdsgiver ingen ekstra udgift under dit sygefravær.

Uarbejdsdygtighed

Jobcentret skal ved hver opfølgningssamtale vurdere, om du er fuldt uarbejdsdygtig, eller om du kan genoptage arbejdet gradvist. Vurderingen sker med udgangspunkt i det arbejde, du havde før sygemeldingen. Når du er i jobafklaringsforløb, skal jobcentret også vurdere, om du er uarbejdsdygtig.

Ved uarbejdsdygtighed forstås, at du er ude af stand til at udføre noget af det arbejde, som ligger inden for dit arbejdsområde. Hvis din arbejdsgiver har mulighed for at sætte dig til andet arbejde, som er foreneligt med din lidelse, anses du ikke for være uarbejdsdygtig.

Sygefravær som følge af kosmetisk operation er som udgangspunkt pådraget ved forsæt, og du vil ikke kunne modtage løn eller sygedagpenge.

Hvis du er ledig, foretages vurderingen inden for det område, som du står til rådighed for.



Såfremt du er sygemeldt i mere end ca. 3 måneder, skal din uarbejdsdygtighed vurderes på et bredere grundlag, hvilket betyder, at jobcentret skal vurdere, om du kan klare andet arbejde end dit hidtidige. I så fald vil du ikke være fuldt uarbejdsdygtig, og du vil miste retten til sygedagpenge. Det gælder også, selv om du stadigvæk ikke kan passe dit hidtidige arbejde pga. sygdom.

Denne vurdering skal ske, uanset om du får løn eller sygedagpenge fra jobcentret.

Jobcentret kan standse dine sygedagpenge, når din helbredstilstand er stationær. Jobcentret skal dog først vurdere, om du har behov for revalidering, ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.



Hvor længe kan du modtage sygedagpenge?

Forudsætningen, for at du kan modtage sygedagpenge, er, at du er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Inden du har fået sygedagpenge i 22 uger inden for de seneste 9 måneder skal det vurderes, om dine sygedagpenge kan forlænges. Dette kaldes revurderingstidspunktet.

Sygedagpengene kan forlænges, hvis

- du skal revalideres.
- din arbejdsevne skal afklares fx ved en virksomhedspraktik.
- du er under langvarig lægebehandling eller afventer behandling, som vil gøre dig rask inden for 134 uger.
- du ikke kan arbejde på ordinære vilkår, men venter på afklaring af ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
- du har en alvorlig, livstruende sygdom.
- du har en uafsluttet arbejdsskadesag i Arbejdsskadesstyrelsen.
- du har søgt om førtidspension.

Sygedagpengene kan forlænges flere gange.

Hvis sygedagpengene ikke kan forlænges

Hvis dine sygedagpenge ikke kan forlænges, men du stadig er syg, har du ret til et jobafklaringsforløb på ressourceforløbsydelse. Denne ydelse er på 60 % af dagpengenes maksimum, hvis du ikke er forsørger. Har du forsørgelsespligt over for et eller flere børn, er ydelsen på 80 % af dagpengenes maksimum. Ydelsen er ikke afhængig af din og din ægtefælles/samlevers formue og indtægt.

Særlige situationer, hvor sygedagpengene kan bortfalde

Som sygemeldt har du pligt til at medvirke til sagens afklaring. Du skal derfor være opmærksom på, at sygedagpengene kan bortfalde, hvis

- oplysningsskemaet ikke returneres senest 8 dage efter, at jobcentret har afsendt skemaet – medmindre du har truffet anden aftale med din sagsbehandler.
- du trods lægens anbefalinger nægter at lade dig indlægge på sygehus, modtage den nødvendige lægebehandling eller deltage i optræning.

- du undlader at medvirke i jobcentrets opfølgning, for eksempel, hvis du ikke møder til opfølgningssamtale eller udebliver fra en anden afklarende foranstaltning.

Husk derfor at tjekke post i din e-Boks dagligt! Der er ingen undskyldning for ikke at læse hverken papirbreve eller elektronisk post.

Sygedagpengene bortfalder kun så længe ovenstående foregår. Så snart du igen medvirker, bliver sygedagpengene genoptaget, hvis det er første gang, og hvis du først medvirker senere end 4 uger efter, du er blevet underrettet om bortfald af sygedagpenge, kan du ikke få genoptaget sygedagpengene.

Det er dog en betingelse, at jobcentret skriftligt har orienteret dig om konsekvenserne ved ikke at medvirke.

Din økonomi – hvis sygedagpengene bortfalder

Hvis dine sygedagpenge bortfalder, og du ikke har et arbejde at vende tilbage til og heller ikke er berettiget til understøttelse i din a-kasse, kan du søge kontanthjælp.

Ret til kontanthjælp er afhængig af dine økonomiske og personlige forhold. Gifte par forsørger hinanden, så hvis I har formue eller ægtefællen tjener for meget, kan du ikke få kontanthjælp.

Det vil sige, at det har betydning

- om du er gift eller samlevende.
- om du har forsørgerpligt overfor børn under 18 år.
- om du eller din ægtefælle har formue.
- om du eller din ægtefælle har indtægter.

Hvis din ægtefælle har indtægt, bliver den modregnet i din kontanthjælp. Hvis du og din ægtefælle/samlever har en formue på mere end 10.000 kr. hver, skal I leve af denne formue. Formue kan fx være friværdi i ejer- eller andelsbolig, værdi af bil eller sommerhus m.m. Det er dog en betingelse, at du kan låne i friværdien, og at du er i stand til at afdrage lånet.

Unge under 30 år uden uddannelse kan ikke få kontanthjælp, men får uddannelseshjælp, som er på en lavere sats end kontanthjælpen.



Rundbordssamtalen

Rundbordssamtalen er en samtale, hvor du og din leder, tillidsrepræsentant, sagsbehandler, din læge eller andre, som er involverede i dit sygdomsforløb, kan drøfte mulige løsninger på din arbejdssituation.

Rundbordsamtalen er til for dig og en god metode til at skabe ro og overblik over din situation, give idéer til løsninger og planlægge det videre forløb.

Fremgangsmåde

Ved rundbordssamtalen deltager du og din tillidsrepræsentant, din leder og jobcentrets sagsbehandler. Andre relevante personer kan deltage efter behov. Det kan fx være din læge, en repræsentant fra FOA, en god kollega eller andre, som kender din sygdomssituation eller din mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen.

Rundbordssamtalen forløber som regel efter flg. dagsorden

- Velkomst og præsentation af deltagerne.
- Beskrivelse af samtaleforudsætninger og 'spilleregler'.
- Den ansattes beskrivelse af egen arbejdssituation – suppleret med beskrivelser fra arbejdspladsen og fagforeningen.
- Fælles dialog om idéer til mulige løsninger.
- Lægge en plan for det videre forløb.



Ofte skal der mere end én rundbordssamtale til, før der sker en endelig afklaring af dine muligheder for at vende tilbage til arbejdspladsen.

Ved rundbordsamtalen drøftes muligheder for en delvis raskmelding, omplacering på arbejdspladsen, særlige arbejdsredskaber, revalidering, fleksjob eller andre muligheder.

For at kunne finde frem til den optimale løsning, er det derfor vigtigt, at du har forberedt dig grundigt inden samtalen.

Du skal overveje

- Hvad fungerer godt i dit nuværende arbejde?
- Hvilke arbejdsopgaver belaster dig?
- Hvad skal der gøres, for at du kan genoptage arbejdet?

Husk

Alle parter kan tage initiativ til en rundbordssamtale. Dette kan ske, så snart du bliver vidende om, at der kan blive behov for en indsats med henblik på arbejdsfastholdelse. Jo tidligere indsatsen sker, des bedre er mulighederne for at finde en holdbar løsning.

En rundbordssamtale må ikke have som mål at afskedige dig. Kommer det på tale i samtalen, er der tale om en ny situation, som må behandles i et andet regi mellem din fagforening og din arbejdsgiver uden de øvrige deltagere.

Du kan forberede dig til rundbordssamtalen ved først at tale med din tillidsrepræsentant eller din FOA-fagforening.

Eksempel

Jens, en 35-årig portør, er sygemeldt på 3. måned efter en trafikulykke, hvor han pådrog sig flere komplicerede brud i fod og ankel. Lægebehandlingen er ikke afsluttet, men lægerne vurderer, at han sandsynligvis ikke vil blive så rask, at han kan påtage sig et arbejde, hvor han skal gå meget. Jens er meget usikker på fremtiden.

Efter en snak med tillidsrepræsentanten kontaktes lederen. De bliver enige om, at lederen indkalder til en rundbordssamtale. Der er behov for at indkalde lægen, der kan udtale sig om behandlingsmulighederne og udsigterne for helbredelse. Der er behov for at indkalde jobcentrets sagsbehandler, der kan vurdere, om der er mulighed for enten at støtte Jens i at blive fastholdt som portør, eller om kommunen kan give økonomisk hjælp til

anden uddannelse på grund af nedsat arbejdsevne. Desuden indkaldes fagforeningen, der kan vejlede og støtte Jens under hele sygeforløbet.

Under rundbordssamtalen afdækkes mulighederne. Jens får lavet en aftale om delvis raskmelding, hvor der tages hensyn til hans skånebehov, og aftaler om behandling og genoptræning. Mulighederne for tilrettelæggelse af en ansættelse med permanente skånehensyn eller en omplacering undersøges. Da det kan vise sig vanskeligt at fastholde Jens i beskæftigelse på sygehuset, aftales det, at han går i gang med at overveje eventuelle uddannelsesmuligheder. Han tilbydes en samtale med en sagsbehandler i jobcentret om revalidering.

Delvis raskmelding

Længerevarende sygefravær kan betyde, at du har vanskeligt ved at genoptage dit arbejde i sædvanligt omfang, hvis du ikke er helt rask eller har behov for en skånsom tilvænning til arbejdsrutinerne. Derfor er der mulighed for, at du kan genoptage arbejdet delvist.

Formålet er, at du og din arbejdsplads kan aftale, hvilken arbejdstid og hvilke arbejdsopgaver, du kan magte og derved opnå, at du gradvist kommer i gang igen. Derved undgås en unødvendig forlængelse af en fuldtidssygemelding.

Aftalen betyder for dig

- Hvis overenskomsten giver dig ret til løn under sygdom, modtager du fortsat din fulde løn.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, modtager du løn fra arbejdspladsen for fremmødte timer og sygedagpenge for sygefraværstimerne.

Aftalen betyder for din arbejdsplads

- Hvis overenskomsten giver dig ret til løn under sygdom, refunderer jobcentret arbejdspladsen sygedagpenge for sygefraværstimerne efter de første 30 dage.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, udbetaler arbejdspladsen løn til den ansatte for antallet af udførte arbejdstimer.

Fremgangsmåde

Du og din leder træffer aftale om arbejdstid og arbejdsmængde. Jobcentret skal godkende aftalen. Aftalen bør som udgangspunkt altid drøftes med din læge, så det sikres, at planen er forsvarlig. Dette kan ske ved en mulighedserklæring.

Jobcentret foretager opfølgning som ved en fuldtidssygemelding og indhenter lægelige oplysninger, hvis det skønnes nødvendigt. Opfølgningssamtalerne kan ske telefonisk, digitalt eller pr. brev.

Husk

Du skal være fraværende fra arbejdet i mindst 4 timer ugentligt, før jobcentret kan udbetale sygedagpenge under delvis raskmelding, hvilket er en barriere for dagplejere, der ønsker at genoptage arbejdet med et mindre antal børn.

For at sikre at en aftale om en delvis raskmelding bliver en god tilbagevenden til arbejdslivet, er det væsentligt at være opmærksom på, om der er behov for hjælpemidler eller særlige skånehensyn, ligesom det er vigtigt at informere kollegerne, hvis der er aftalt særligt hensyn.



Eksempler

Bodil, en 58-årig afdelingsleder får konstateret kræft og er sygemeldt 1 år, hvor hun gennemgår operation og efterfølgende kemoterapi. Bodil er færdigbehandlet og ønsker at genoptage arbejdet. Hun føler sig dog endnu noget afkræftet efter sygdomsforløbet. Efter aftale med arbejdspladsen og jobcentret arbejder Bodil i 5 måneder på nedsat tid, inden hun igen genoptager sit arbejde på fuld tid.

Helle, en 45-årig køkkenassistent er sygemeldt pga. stress og depression. Hun har pga. fravær blandt kolleger påtaget sig alt for meget arbejde og er nu brudt helt sammen. Hun går til støttende samtaler hos en psykiater, der har sat hende i medicinsk behandling. Efter 2 måneder får hun det gradvist bedre, og lægen anbefaler hende så småt at begynde at arbejde igen. Efter aftale mellem arbejdspladsen, jobcentret og Helle genoptager hun arbejdet på halv tid for langsomt at optrappe arbejdstiden over en periode af 8 måneder, indtil hun igen er på fuld tid.



Delvis sygemelding

Delvis sygemelding kan finde sted, uden at du først har været sygemeldt på fuld tid. Problemer med helbredet kan betyde, at du har vanskeligt ved at klare den fulde normale arbejdsmængde i en periode, men at du godt kan varetage en del af arbejdet.

Du skal være fraværende fra arbejdet i mindst 4 t./u., før jobcentret kan udbetale sygedagpenge under delvis raskmelding, hvilket er en barriere for dagplejere, der ønsker at genoptage arbejdet med et mindre antal børn.

Du og din arbejdsplads aftaler hvilken arbejdstid og hvilke arbejdsopgaver, du magter under hensyn til dit helbred og dit behov for lægebehandling og genoptræning. Her ved undgås en sygemelding på fuld tid. Det kan være en fordel at indhente en mulighedserklæring for at få lægens vurdering af delvis sygemelding – se tidligere afsnit om mulighedserklæring på side XX.

Aftalen betyder for dig

- Hvis overenskomsten giver dig ret til løn under sygdom, modtager du fortsat din fulde løn.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, modtager du løn fra arbejdspladsen for fremmødte timer og sygedagpenge for sygefraværstimerne.

Aftalen betyder for din arbejdsplads

- Hvis overenskomsten giver dig ret til løn under sygdom, refunderer jobcentret arbejdspladsen sygedagpenge for sygefraværstimerne efter de første 30 dages sygdom.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom udbetaler arbejdspladsen løn til dig for de udførte arbejdstimer. For de timer, du er fraværende på grund af sygdom, kan du modtage sygedagpenge.

Fremgangsmåde

Ved delvis sygdom skal din arbejdsplads orientere jobcentret i din kommune.

Jobcentret foretager sygedagpengeopfølgning som ved en fuldtidssygemelding og indhenter lægelige oplysninger, hvis det skønnes nødvendigt. Opfølgningssamtalerne kan ske telefonisk, digitalt eller pr. brev.

Arbejdsmiljøansvarlige i FOAs lokalafdelinger hjælper med at forebygge og håndtere dårligt arbejdsmiljø og konsekvenser heraf.

Eksempel

Lotte, en 40-årig pædagogmedhjælper har smerter i ryggen samt i højre skulder og arm. Lotte kan ikke magte sit fuldtidsarbejde, og det aftales for en 2 måneders periode, at hun arbejder 2 timer mindre 4 arbejdsdage om ugen, og at hun er helt fraværende om onsdagen for at deltage i rygskole og behandling. Den delvise sygemelding anmeldes til jobcentret, der skal tage stilling til sygedagpenge.

Husk

For at sikre at en aftale om en delvis sygemelding bliver en god aflastning i en periode, er det vigtigt at være opmærksom på behov for hjælpemidler, planlægning af arbejdet samt information til og opbakning fra kolleger.

Det er vigtigt, at der bliver fulgt op på aftalen om delvis sygemelding, således at du og din leder jævnligt får drøftet, om der er behov for justeringer af timetal og arbejdsopgaver.

Tilbud i PenSam

PenSam Sundhedsordning

Har du smerter, oplever du stress eller er kroppen nedslidt efter mange års hårdt slid? Så kan der være hjælp at hente via din sundhedsordning i PenSam.

Råd og vejledning

PenSam kan hjælpe dig med at skabe overblik over din situation og vejlede om f.eks. muligheder i det offentlige sundhedssystem.

Få betalt behandling

Vurderer PenSam, at du har behov for det, kan du få betalt behandlinger hos blandt andet fysioterapeut, kiropraktor, zoneterapeut og psykolog.

Du er som udgangspunkt omfattet af sundhedsordningen, hvis du indbetaler til pension i PenSam og er i fare for at miste dit job af helbredsæssige årsager.

Læs mere om sundhedsordningen på pensam.dk/sundhedsordning





10 gode råd til hvordan du skal forholde dig som sygemeldt

Det er love vedtaget i Folketinget og aftaler i din overenskomst, som fastsætter dine rettigheder og pligter, når du er sygemeldt. Hvordan du konkret skal forholde dig, findes der ikke en facitliste til. Sygdomsforløb og ansættelsesforhold varierer meget fra person til person. Det er derfor op til dig selv at vurdere – sammen med din arbejdsplads og FOA – hvordan forløbet skal være for dig.

1. Gå i dialog

Det er vigtigt, at du så tidligt som muligt kommer i dialog med din arbejdsplads, din læge og din sagsbehandler på jobcentret. Alle erfaringer med arbejdsfastholdelse viser, at jo tidligere der bliver gjort en indsats, jo større er chancerne for et positivt resultat.

2. Brug FOA

Du kan altid henvende dig til din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller din lokale afdeling for at få råd og vejledning samt støtte under dit sygeforløb.

3. Vær ærlig, når det gælder dit helbred

Den vigtigste brik i spillet om dine muligheder for arbejdsfastholdelse er dig selv og dine oplevelser af, hvad du kan og ikke kan klare. Du bestemmer selv, hvilke oplysninger du vil give videre, men det er vigtigt, at du får meldt klart ud, hvordan du oplever dit helbred og dine overvejelser omkring sygeforløbet. Du skal derfor sige til og fra, når det gælder dit helbred.

4. Undersøg mulighederne for arbejdsfastholdelse

Overvej sammen med din tillidsrepræsentant eller din FOA-fagforening, hvilke muligheder for arbejdsfastholdelse, som kunne passe til netop din situation. Brug denne håndbog under dine overvejelser.

5. Vær åben overfor forslag om handlemuligheder

Det er ikke altid, dine handlemuligheder vil svare til dine forventninger. Det er dog vigtigt, at du indgår positivt i dit forløb omkring arbejdsfastholdelse for at bevare dine muligheder for beskæftigelse. Er du usikker, kan du altid drøfte dit forløb med din tillidsrepræsentant eller din lokale afdeling.



6. Tag ansvar

I sidste ende er det dig og dit (arbejds)liv, det hele handler om. Hvis du synes, der sker for lidt fra arbejdspladsen eller jobcentrets side, eller der er behov for at få drøftet justeringer af dit forløb, så må du selv tage initiativ. Tag din tillidsrepræsentant, lokale afdeling eller din leder med på råd, og kom selv med forslag til løsninger, som I kan diskutere.

7. Skab overblik over din sag

Du vil gennem forløbet skulle deltage i sygesamtaler på arbejdspladsen og opfølgningssamtaler i jobcentret. Du vil blive indkaldt til møder og modtage breve. Du vil få referater af samtaler og møder, sagsakter, journalnotater m.m.

Det kan være svært at overskue, hvilke aftaler, der bliver lavet, og hvad der skal ske inden for den nærmeste fremtid. Derfor kan det være en god idé at samle alle papirer i en mappe og evt. skrive aftaler ned i en kalender.

8. Overhold dine aftaler

Det kan have store konsekvenser, hvis du ikke overholder dine aftaler under forløbet. Også selv om det sker på grund af en forglemmelse. Sørg for at møde til dine aftaler eller meld afbud i god tid.

Det er vigtigt at tjekke din e-Boks hver dag og at overholde frister. Overskredne frister kan fx betyde, at dine sygedagpenge bliver stoppet.

9. Få dig en allieret

Ofte vil du have behov for at tale om din situation, spørge om råd eller blive husket på meningen med en aftale. Brug én af dine nærmeste, en god ven eller en kollega, som du kan være fortrolig med.

10. Bevar perspektivet og kontakt PenSam

Måske bliver det hele lidt uoverskueligt med samtaler, møder, lægebesøg og papirer alle vegne. Husk på, at det hele drejer sig om, at du skal blive rask og kunne komme på arbejde igen. Det skal nok gå.

De fleste indbetalende medlemmer er dækket af en sundhedsordning i PenSam, og vi anbefaler derfor, at du kontakter PenSam for at høre, om de har et tilbud, som kan hjælpe dig i din situation. Det kan også være, du er dækket af en pensionsforsikring, som kan komme til udbetaling. Se side 19.

På sygeguide.dk kan du også få svar på, hvordan du er stillet under sygdom.



Fastholdelsesredskaber

§ 56-aftale

Langvarige eller kroniske lidelser medfører ofte flere fraværsdage.

Du og din arbejdsplads kan med jobcentrets godkendelse indgå en § 56-aftale

- hvis du har en langvarig eller kronisk lidelse, som medfører mindst 10 fraværsdage på 1 år.
- hvis du på ansættelsestidspunktet har planlagt ambulantly behandling på sygehus eller indlægges på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution.
- hvis din arbejdsgiver allerede har udbetalt sygedagpenge eller løn i 21 dage for samme lidelse inden for de seneste 12 måneder.

Formålet med en § 56-aftale er at give plads til, at du har det nødvendige fravær uden at risikere at miste dit arbejde.

Hensigten er at mindske arbejdsgiverens lønudgift under sygefravær i arbejdsgiverperioden, som udgør 30 dage.

Der kan indgås § 56-aftale for 2 år ad gangen, og den gælder kun for den kroniske lidelse. Aftalen kan forlænges, hvis lidelsen har medført mindst 10 sygedage inden for det seneste år, medmindre der er sket væsentlige ændringer ved aftalens udløb. Vær selv opmærksom på at forny § 56-aftalen.

Aftalen betyder for dig

- Under sygdom modtager du løn efter overenskomsten. Hvis overenskomsten ikke giver dig ret til løn under sygdom, vil du have ret til sygedagpenge.
- Det bliver lettere at håndtere det nødvendige fravær. Du og din arbejdsplads har en fælles forståelse af, at din lidelse kan give et vist sygefravær.

Aftalen betyder for din arbejdsplads

Indgåelse af en § 56-aftale betyder, at din arbejdsplads kompenseres økonomisk i arbejdsgiverperioden, som udgør 30 dage,

- hvis overenskomsten giver ret til løn under sygdom, refunderer kommunen arbejdspladsen sygedagpengebeløbet allerede fra første fraværsdag.
- hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, har arbejdspladsen efter sygedagpengeloven ingen udgifter for fraværsdage.

Fertilitetsbehandling, ufrivillig barnløshed

En aftale om fravær til fertilitetsbehandling skal vurderes efter betingelserne for at indgå en aftale efter § 56 på baggrund af behandling. Det følger af reglerne i sygedagpengelovens § 56, stk. 2, nr. 2.

Ufrivillig barnløshed kan skyldes en langvarig eller kronisk lidelse, men barnløshed medfører ikke i sig selv væsentlig forøget sygdomsrisiko. Hvis dit fravær til fertilitetsbehandling ikke skyldes uarbejdsdygtighed på grund af lidelsen, der har medført barnløshed, kan der ikke indgås en § 56 aftale, da dit fravær fra arbejdet skyldes fertilitetsbehandlingen.

Dog er der mulighed for en § 56-aftale på grund af behandling for at opnå graviditet, hvis behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet. Kommunen kan i de tilfælde også godkende en § 56-aftale i forbindelse med fravær som følge af behandling på grund af barnløshed, selv om barnløsheden skyldes sygdom hos din partner.



Fremgangsmåde

Du og din leder indgår aftalen og indsender en særlig blanket (dp211) til jobcentret, som skal godkende aftalen. Jobcentret indhenter selv den nødvendige lægelige dokumentation. Blanketten kan fås ved henvendelse til jobcentret i din bopælskommune. Ofte kan den hentes på kommunens hjemmeside.

En § 56-aftale er en personlig aftale, der gælder op til 2 år, og den omfatter kun den sygdom eller lidelse, som ligger til grund for indgåelsen af aftalen. Så hvis du er syg med fx influenza, tæller det som almindeligt sygefravær. En ny aftale kan kun indgås, hvis din lidelse har medført mindst 10 fraværsdage i det seneste år, medmindre der er sket væsentlige ændringer.



Husk

For at sikre at indgåelse af en aftale om § 56 bliver en holdbar løsning, er det vigtigt at være opmærksom på planlægning af dit daglige arbejde. Blandt andet bør behovet for skånehensyn overvejes.

Det er vigtigt at sikre, at der bliver givet information om aftalen til dine nærmeste kolleger, så de er vidende om ordningen og kan bakke op om den.

Eksempler

Karin, en 48-årig sosu-assistent, har fået konstateret leddegigt. I perioder sker der en opblussen af ledsmerter, hvilket betyder, at hun i disse perioder vil have enkelte hele fraværsdage.

Mogens, en 53-årig portør beskadiger armen ved en personhåndtering. Han er sygemeldt i en periode. Ved genoptagelsen af arbejdet går han til efterbehandlinger ved fysioterapeut og i sygehusvæsnet, hvilket betyder fravær fra arbejdet.

Hjælp til særlige opgaver

Du har mulighed for at få en person til at hjælpe dig, hvis der er opgaver, du ikke kan klare på arbejdspladsen, eller hvis du har behov for en særlig oplæring i et job. Det kan ske ved at arbejdspladsen får tilskud til at ansætte en personlig assistent eller en mentor.

Personlig assistent

Hvis du har en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse på grund af et handicap, kan jobcentret bevilge dig en personlig assistent, som kan hjælpe dig med at udføre dit arbejde. Du kan få en personlig assistent i alle former for ansættelse. Det gælder også ledige under uddannelse forud for et konkret ansættelsesforhold.

Den personlige assistent udfører de arbejdsopgaver, som du ikke selv kan udføre på grund af dit handicap. En personlig assistent kan ansættes i op til 20 t./u. Der kan dog i særlige tilfælde ske ansættelse på fuld tid.

Formålet er, at du fastholdes på arbejdsmarkedet eller opnår beskæftigelse uanset et handicap.

Personlig assistent betyder for dig, at

- du kan være erhvervsaktiv på lige fod med andre ansatte
- du modtager sædvanlig løn.

Personlig assistent betyder for din arbejdsplads, at

- du kan fastholdes på arbejdspladsen
- arbejdspladsen får tilskud til dækning af lønnen til den personlige assistent
- tilskuddet til lønnen svarer til studentertimelønssatsen trin 3, stedtillægssats IV i HK's overenskomst med staten
- den personlige assistent ansættes på arbejdspladsen på normale ansættelsesvilkår.

Mentor

Hvis du har vanskeligheder med at finde dig til rette på en arbejdsplads, har arbejdspladsen mulighed for at få tilskud til at ansætte en mentor til at hjælpe dig.



Eksempelvis kan din erfaring med at begå dig på en arbejdsplads være meget lille, og introduktionen til arbejdet kan kræve mere af arbejdspladsen, end det er sædvanligt at kræve af en arbejdsplads.

Mentorfunktionen kan finde sted på alle former for beskæftigelse, aktiveringstilbud, uddannelsesinstitutioner osv.

Timetallet fastsættes af jobcentret i samarbejde med arbejdspladsen eller uddannelsesstedet. Som udgangspunkt bevilges mentorstøtte for 6 måneder.

Mentorfunktionen betyder for dig, at

- du sikres en god introduktion eller oplæring.

Mentorfunktionen betyder for arbejdspladsen, at

- du får en god introduktion eller oplæring
- lønudgifterne til mentorfunktionen dækkes af jobcentret.



Eksempler

Anja er pædagogmedhjælper. Efter en alvorlig øjenlidelse mister hun delvist synet på begge øjne. Hun vender gradvist tilbage til arbejdet, men det viser sig, at der er mange arbejdsopgaver, hun ikke kan udføre. Hun kan ikke gå alene med børn i skoven, hun kan ikke læse for børnene eller være alene med børnene på legepladsen. Jobcentret bevilger en personlig assistent på 20 timer ugentlig, som udfører de funktioner sammen med Anja, som Anja ikke kan klare alene.

Inga er sosu-assistent på et plejecenter. Hun rammes af en alvorlig tarmsygdom og er sygemeldt af længere varighed. Efter endt behandling må det konstateres, at hun skal skånes for fysisk belastende og stressende arbejde. Arbejdsopgaverne tilpasses efter hendes behov, således at hun hovedsageligt får administrative opgaver med bla. udarbejdelse af vagtplaner. Arbejdspladsen får tilskud til at ansætte en personlig assistent 15 timer ugentlig, og der indgår en § 56-aftale.



Hjælp til arbejdspladsindretning eller arbejdsredskaber



Begrænsninger i arbejdsevnen kan betyde, at du har svært ved at udføre særlige arbejdsfunktioner. Jobcentret har mulighed for at vejlede dig om særlige arbejdsredskaber eller en mere hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen.

Der kan gives økonomiske tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Der kan ikke opnås hjælp til dækning af udgifterne, såfremt det drejer sig om arbejdsredskaber eller indretninger, der generelt er nødvendige på arbejdspladsen eller er almindelige arbejdsmiljøkrav.

Formålet er at undgå en sygemelding samt skabe en holdbar arbejdssituation.

Betydning for dig

- Du vil ikke have udgifter.
- Bevilgede arbejdsredskaber eller hjælpemidler vil følge dig, hvis du skifter arbejdsplads.

Betydning for din arbejdsplads

- Arbejdspladsen eller den ansatte kan ansøge kommunen om at afholde udgifterne helt eller delvist, og hjælpe-

midlet vil følge dig, hvis du skifter job.

- Arbejdspladsen kan vælge selv at finansiere udgifterne til særlige arbejdsredskaber eller særlig indretning af arbejdspladsen.

Fremgangsmåde

Hvis der er tale om hjælpemidler og særlig indretning af arbejdspladsen, som ligger ud over, hvad din arbejdsplads normalt ville kunne forventes at stille til rådighed for dig som ansat, skal ansøgning ske til jobcentret i din bopælskommune. Jobcentret skal sørge for, at den nødvendige ekspertise rådgiver om hjælpemidler og indretning af arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages ved sådanne ændringer på arbejdspladsen. Det kan i den forbindelse have betydning også at vurdere, på hvilken måde ændringerne kommer øvrige kolleger til gode.

Mange kommuner har fastholdelseskonsulenter ansat som kan hjælpe med en tidlig indsats og hvilke hjælpemidler du evt. kan have gavn af.

Eksempel

Lene, en 42-årig sosu-assistent med koordinatorfunktioner dørjer med smerter i nakke og skuldre, når hun udfører længerevarende administrativt arbejde.

Der iværksættes en specialindretning af hendes arbejdsplads, hvor en ergoterapeut fra jobcentret besøger Lenes arbejdsplads og hjælper med korrekt indstilling af stol, bord og arbejdsredskaber. Ergoterapeuten anbefaler, at Lene får en ståstøttestol. Da denne stol ikke er et almindeligt arbejdsmiljøkrav, søges der om bevilling af denne i jobcentret.



Sådan kan du udvikle og omskole dig og få nye kompetencer

Virksomhedsrevalidering

Der er flere forskellige muligheder for at få kompetenceudvikling, alt afhængigt af din baggrund, og hvor du er i dit arbejdsliv. Det kan være relevant for dig, der ikke kan holde til dit arbejde længere, eller hvis du kan mærke at det bliver helbredsmæssigt vanskeligt for dig, at varetage dit arbejde, til du kan gå på pension.

Virksomhedsrevalidering

Revalideringen kan foregå på en almindelig privat eller offentlig virksomhed med det formål at optræne dine faglige, sociale eller sproglige kompetencer. Jobcentret kan bevilge forløbet som en virksomhedspraktik eller via ansættelse med løntilskud. Revalideringen etableres som

en virksomhedspraktik, såfremt du har mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer og kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse med løntilskud. I så fald får du revalideringsydelse, som udbetales af kommunen.

Hvis forløbet etableres via en ansættelse med løntilskud, modtager du løn fra arbejdsgiveren. Lønnen skal mindst svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. Arbejdsgiveren modtager tilskud til lønnen fra kommunen. Tilskuddet fastsættes på baggrund af en vurdering af din arbejdsevne, og tilskuddet kan gradueres over tid i takt med, at din arbejdsevne forbedres.

Eksempler

Ole, en 50-årig hospitalsansat sygehjælper har dårlig ryg og oplever desuden stærke smerter i begge skuldre. Han sygemeldes, og efter behandlinger i sygehusvæsnet følger kommunen op på sagen. Det vurderes, at Ole ikke vil være i stand til at vende tilbage til sit hidtidige arbejde, og kommunen iværksætter en revalidering i samarbejde med Ole og arbejdspladsen. Arbejdspladsen foreslår, at Ole overgår til en stilling som hospitalsteknisk assistent på samme

arbejdsplads, da arbejdsfunktionen giver mulighed for skånehensyn og variation i arbejdsopgaverne. Der iværksættes et optræningsforløb, der giver kompetence til visse dele af jobbet. Herefter indgås en uddannelsesaftale med Ole om, at han kan gennemføre uddannelsen med undervisning på skole og praktisk arbejde på arbejdspladsen over en 2-årig periode. Når Ole har gennemført uddannelsesforløbet, garanteres han fastansættelse.



Per, en 35-årig rådhusbetjent, er flere gange blevet opereret i benene og kan fremover ikke fortsætte sit arbejde, hvor han går og står meget. Per har interesse for it, og det aftales, at han får oplæring i den afdeling, der varetager lagerstyring. Det er et arbejde, der primært er siddende, men også giver mulighed for at veksle i arbejdsstillingerne. Det kræver samtidig en række it-kurser. Der aftales en oplæringsperiode på 6 måneder.

Revalidering under uddannelse

Hvis du ikke længere kan klare dit hidtidige arbejde på grund af nedsat arbejdsevne, og du ikke kan vende tilbage til arbejdsmarkedet uden en uddannelse, har du mulighed for at få lagt en jobplan indeholdende et uddannelsesforløb. Under et revalideringsforløb med uddannelse vil du modtage revalideringsydelse fra jobcentret.

Du har også mulighed for at få dækket udgifter til undervisningsmaterialer, transport og hjælpemidler, som er nødvendige for, at du kan gennemføre uddannelsen.

Aftalens betydning for dig

- Du vil under hele uddannelsen modtage revalideringsydelse svarende til dagpengenes maksimum, hvis du er fyldt 30 år eller forsørger eget barn i hjemmet.
- Revalideringsydelsen gradueres så længe, du er under 30 år.
- Efter endt uddannelse sidestilles du med andre, der har afsluttet en uddannelse med samme rettigheder til arbejdsløshedsdagpenge, såfremt du står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Aftalens betydning for din arbejdsplads

- Det har ingen betydning for din kommende arbejdsplads, at du har fået revalideringsydelse under uddannelsen, med mindre du har særlige skånebehov.

Fremgangsmåde

Før jobcentret godkender en jobplan indeholdende uddannelse, skal din sagsbehandler afklare, om din arbejdsevne er nedsat og om det er nødvendigt at uddanne dig. Sagsbehandleren udarbejder skemaet 'Rehabiliteringsplanens forberedende del' sammen med dig. Dernæst udarbejdes en jobplan indeholdende dit uddannelsesforløb. Valg af uddannelse skal foretages i samarbejde med sagsbehandleren. Jobcentret har mulighed for at vælge den kortest mulige uddannelse, uanset om du selv ønsker en længere uddannelse. Det er vigtigt, at du kan argumentere for, hvorfor du har brug for en længerevarende uddannelse.



Jobplanen skal målrettes områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, eller hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder. Jobcentret vil kun i meget særlige tilfælde kunne godkende en jobplan af mere end 5 års varighed. De fleste jobplaner er under 5 år.

Før jobcentret bevilger en uddannelse til dig, kan det kræves, at du gennemgår en forrevalidering, som kan være en arbejdsprøvning eller en adgangsgivende uddannelse som fx kurser, HF eller andet inden for det faglige område, hvor du søger uddannelse. Under forrevalidering bevarer du retten til sygedagpenge.

Statens Uddannelsesstøtte

Hvis du får afslag på revalidering til uddannelse, skal du være opmærksom på, at enlige forsørgere og personer med fysisk eller psykisk handicap kan få et særligt SU-tillæg. Måske kan du klare dig økonomisk for SU + tillæg. Læs mere på su.dk.

Eksempel

Jette er 40 år og ansat som pædagogmedhjælper på en døgninstitution for fysisk og psykisk handicappede. Som følge af en arbejdsulykke, hvor hun bliver overfaldet af en beboer, bliver hun afskediget pga. sygefravær. Hun kan af psykiske årsager ikke længere beskæftige sig med arbejde af denne karakter. Hun er sygemeldt under et længerevarende behandlingsforløb og får igen mod på at få et arbejde. Det skal være et arbejde i rolige omgivelser med ikke for mange mennesker omkring sig. Kommunen vurderer, at hun har brug for omskoling, og Jette finder i samarbejde med sagsbehandleren ud af, at hun vil kunne klare at arbejde på en tandklinik, såfremt hun uddannes til tandplejer. Kommunen bevilger revalideringsydelse til gennemførelse af den 2½ år lange tandplejeruddannelse.



Løntilskudsjob som ledig

Som ledig har du mulighed for at få en ansættelse med løntilskud. Et løntilskudsjob kan give dig erfaring og kompetencer, du kan bruge til at få en ordinær ansættelse, enten på samme arbejdsplads eller en anden. Du vil være ansat på lige vilkår med dine kolleger, men pga. lovgivningen vil din løn være på niveau med dine dagpenge.

For at komme i betragtning til løntilskudsjob skal du have været ledig i 6 måneder. Dette gælder dog ikke, hvis du enten

- ikke har en gymnasial eller erhvervsrettet uddannelse.
- er over 50 år.
- er enlig forsørger.

Du kan få mere information om job med løntilskud hos dine lokale FOA-fagforening.

Sporskifteordning

Er du i risiko for at blive nedslidt, eller er du allerede nedslidt som følge af dit arbejde, så kan din arbejdsplads få tilskud til uddannelse eller vejledning, der kan give dig kompetencer til at få nye arbejdsfunktioner, enten på din nuværende arbejdsplads eller på en ny arbejdsplads.

Et sporskifteforløb kan i løbet af 6 måneder bestå af 1-5 dages vejledning og afklaring om uddannelse, op til 40 dages erhvervsrettet efteruddannelse og 1-4 ugers praktik på en anden arbejdsplads.

Din arbejdsplads kan få dækket op til 120.000 kr. i forbindelse med et sporskifte – penge der kan gå til deltagerbetaling og lønudgifter.

Puljen til sporskifte er blevet forlænget, så der kan søges om tilskud i hele 2022. Det vides endnu ikke, om puljen forlænges igen herefter.

Du kan få mere information om ordningen i din lokale FOA-fagforening, på STARs hjemmeside [star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-sporskifte-2022] samt hos eVejledning [ug.dk/evejledning].

Voksenlærlingeordning

Er du over 25 år, har du mulighed for at tage en erhvervsuddannelse som voksenlærling, såfremt du opfylder et af følgende krav

- Du er ufaglært.
- Du er faglært og har været ledig i 3 måneder.
- Du er faglært og ledig, og har en uddannelse, du ikke har brugt i 5 år.

Som voksenlærling veksler du mellem skole- og læreophold, og du får voksenløn under din uddannelse.

Du kan få mere information om voksenlærlingeordningen i din lokale FOA-fagforening, på voksenlaerling.nu og hos eVejledning [ug.dk/evejledning].



Kompetencefonde

Som kommunal ansat kan du søge om midler i den kommunale kompetencefond til udgifter forbundet med uddannelse. Det kan være selve uddannelsesprisen, transport i forbindelse med uddannelsen samt materialer, du skal bruge på uddannelsen.

Den kommunale kompetencefond dækker 80 % og din arbejdsplads dækker resten.

Du kan søge op til 30.000 kr., såfremt du opfylder nogle betingelser, som du kan læse mere om på denkommunalekompetencefond.dk.

Du kan også henvende dig i din lokale FOA-fagforening for mere information.

Virksomhedspraktik

Hvis du er ledig og har lyst til at prøve et nyt arbejdsområde eller til at genbesøge dit tidligere arbejdsområde, så kan du komme i virksomhedspraktik.

Når du er i virksomhedspraktik, så kommer du ud på en arbejdsplads i op til 4 uger. Du skal være opmærksom på, at du stadig får din normale ydelse i virksomhedspraktik – du modtager altså ikke løn fra arbejdsgiveren.

Du kan få mere information om virksomhedspraktik i din lokale FOA-fagforening eller hos eVejledning [ug.dk/evejledning].



Job på særlige vilkår

Fleksjob

Ansæt efter 1.1.2013

Fleksjobordningen er ændret fra 1.1.2013. Da nogle er ansat efter de gamle regler, gennemgås disse efter dette afsnit - se side 36.

Vær opmærksom på, at du overgår til den nye fleksjobordning, såfremt du får et nyt fleksjob - der er dog nogle undtagelser.

Betingelser for ret til fleksjob

Hvis du har varige og væsentlige begrænsninger i din arbejdsevne, kan fleksjob være en mulighed for at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet. Varige og væsentlige begrænsninger betyder, at din arbejdsevne skal være nedsat med minimum/ca. 50 %. Det er din bopælskommune, der træffer afgørelsen, om du opfylder betingelserne for at blive visiteret til fleksjob.

Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud har været afprøvet for at fastholde dig i ordinær beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Behandlingen af en ansøgning om fleksjob kan opleves som meget tung og langvarig. Jobcentret er forpligtet til at belyse dit helbred og arbejdsevne grundigt, inden der kan træffes afgørelse om fleksjob. Det er derfor nødvendigt at indhente de fornødne lægelige oplysninger og afdekke, om du vil kunne komme til at varetage ordinært arbejde eksempelvis ved revalidering.

Jobcentret skal i samarbejde med dig vurdere din arbejdsevne ved et skema, som kaldes 'Rehabiliteringsplanens forberedende del'. Oftest skal du igennem en virksomhedspraktik [arbejdsprøvning] for at forsøge at udvikle din arbejdsevne, før jobcentret kan vurdere, om du er berettiget til fleksjob.

Fleksjob er et tilbud til personer fra 18 år og indtil folkepensionsalderen

- som har en varig og væsentlig begrænsning i arbejdsevnen.
- som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.
- som ikke modtager social pension.

Fleksjob oprettes inden for alle arbejdsområder på både private og offentlige arbejdspladser.

Rehabiliteringsteam

Hvis jobcentret vurderer, at fleksjob er en mulighed, forelægges din sag for kommunens rehabiliteringsteam, hvor du selv deltager. På dette møde deltager en sagsbehandler, en sundhedskoordinator, en socialfaglig medarbejder, en læge m.fl. Rehabiliteringsteamet indstiller, om du skal visiteres til fleksjob. Herefter træffer kommunen endelig afgørelse, om du skal visiteres til fleksjob.

Fastholdelsesfleksjob

Når kommunen har visiteret dig til fleksjob, skal ansættelse i et fleksjob etableres. Mange ønsker at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, som er kendt i forvejen. Der kan dog ikke ske ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, medmindre arbejdspladsen først har ansat dig i 12 måneder efter overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. FOAs overenskomster har et socialt kapitel, der giver mulighed for ansættelse i et aftalebaseret skånejob, hvor der aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår. Du har ikke ret til et aftalebaseret skånejob, men den lokale FOA-fagforening kan sammen med dig indgå en aftale med arbejdspladsen om et aftalebaseret skånesjob. Ansættelse efter det sociale kapitel



skal være skriftlig – se side 37.

Såfremt du har været udsat for akut opstået skade eller akut opstået sygdom, og det er formålsløst at ansætte dig efter det sociale kapitel eller på særlige vilkår, kan du ansættes i fleksjob på din hidtidige arbejdsplads uden krav om forudgående 12 måneders ansættelse efter det sociale kapitel.

Hvis du ikke kan ansættes i fleksjob på din hidtidige arbejdsplads, skal du selv være aktivt arbejdssøgende for at få et fleksjob. Du kan anmode jobcentret om et fleksjobbevis, som du kan vedlægge dine jobansøgninger.



Fleksjob er midlertidige

Det første fleksjob bevilges for 5 år. Er du under 40 år, bevilges fleksjob for 5 år ad gangen. Hvis arbejdsevnen ikke kan forbedres, får du en ny 5-årig periode. Er du fyldt 40 år, kan du tildeles et permanent fleksjob efter den første 5-årige periode, hvis din arbejdsevne ikke kan forbedres.

Jobcentret skal følge op på fleksjobbet, hver gang der er gået 2½ år og foretage status efter 4½ år.

Løn- og arbejdsvilkår

Arbejdsgiver betaler løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført. Jobcentret udbetaler et fleksløntilskud til den ansatte i fleksjob som supplement til lønnen.

Løn- og arbejdsvilkår fastsættes efter de kollektive overenskomster og sociale kapitler. Lønnen skal afspejle arbejdsevnen. Jobcentret skal hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i det konkrete fleksjob sammen med en vurdering af, hvor mange timer du kan arbejde og af din arbejdsintensitet.

Personer i fleksjob skal have løn for den arbejdsindsats, de reelt yder. Med arbejdsintensitet menes, om personen eksempelvis har behov for pauser i arbejdet eller ikke kan arbejde med samme intensitet som andre pga. betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

Hvis jobcentret vurderer, at din arbejdsintensitet er 100 % for hver time, du arbejder, skal arbejdsgiver udbetale fuld overenskomstmæssig løn for de timer, du arbejder.

Hvis jobcentret vurderer, at din arbejdsintensitet eksempelvis er 75 % for hver time, du arbejder, skal arbejdsgiver udbetale 75 % af den overenskomstmæssige løn for de timer, du arbejder, osv.

Regnestykket ser således ud

Overenskomstmæssig løn x antal timer x arbejdsintensitet.

Brug din lokale FOA-fagforening

Før du forhandler løn i fleksjob, bør du selv kontakte din lokale FOA-fagforening eller din tillidsrepræsentant for at få hjælp til lønforhandlingen. FOA får ikke besked om, at du er ved at blive ansat, medmindre du giver jobcentret samtykke til at orientere FOA. Hvis du ikke inddrager FOA,

inden lønnen aftales, har FOA svært ved at hjælpe dig, når først lønnen er fastsat.

Brug også FOA, hvis der under ansættelsen opstår uenigheder om din arbejdsevne og aflønning.

Fleksløntilskud

Som supplement til lønnen i fleksjobbet udbetaler jobcentret et fleksløntilskud til dig. Flexløntilskuddet udgør 98 % af dagpengenes maksimum, men nedsættes afhængig af lønnens og pensionsbidragets størrelse. Løn + pensionsbidrag op til 13.000 kr./md. modregnes i flexløntilskuddet med 30 %. Løn + pensionsbidrag, der overstiger 13.000 kr./md., modregnes i flexløntilskuddet med 55 %. Den samlede indtægt – løn inkl. pensionsbidrag + flexløntilskud – må ikke overstige den løn, som ville blive udbetalt for fuld tid i den samme stilling inkl. tillæg.

Der fratrækkes 5 % af flexløntilskuddet til ATP – dog maks. 500 kr./md.

Ledighedsydelse

Hvis du endnu ikke er blevet ansat i fleksjob, kan du som ledig ikke modtage dagpenge fra a-kassen, fordi du ikke står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, og derfor ikke kan påtage dig et ordinært arbejde. I stedet kan du fra jobcentret få ledighedsydelse. Du kan også få ledighedsydelse, hvis du bliver syg.

Ledighedsydelsen udgør

- 89 % af dagpengenes maksimum, hvis du modtog løn, sygedagpenge eller revalideringsydelse, indtil du blev visiteret til fleksjob.

... ellers vil ledighedsydelsen udgøre

- 80 % af dagpengenes maksimum, hvis du er forsørger.
- 60 % af dagpengenes maksimum, hvis du ikke er forsørger.
- Efter 9 mdrs. ansættelse i fleksjob vil du være berettiget til ledighedsydelse på 89 % af dagpengenes maksimum, hvis du igen bliver ledig.

Du skal selv være aktivt arbejdssøgende, du skal lægge dit CV ind på jobnet, deltage i aktive tilbud og møde til kontaktsamtaler på jobcentret osv. Hvis du afviser et rimeligt tilbud om fleksjob, får du en karantæne på 3 uger.

Siger du nej til et rimeligt tilbud om fleksjob 2 gange inden for 12 måneder, mister du retten til ledighedsydelse, indtil du har opnået 9 måneders ansættelse i fleksjob.

Fleksydelse

Fleksydelse er en efterlønsnignende tilbagetrækningsordning for personer, der når efterlønsalderen.

Kravene ved overgangen til fleksydelse er, at du

- har været ansat i et fleksjob eller modtaget ledighedsydelse inden overgangen til fleksydelse
- betaler fleksydelsesbidrag
- har indbetalt fleksydelsesbidrag eller efterlønsbidrag i en længere periode afhængig af anciennitet i ordningen
- har fået indberettet værdien af pensionsformuen
- har bopæl i Danmark eller et andet EU-land.

Fleksydelse udgør 91 % af den højeste dagpengesats og udbetales af din kommune. Hvis du ikke går på fleksydelse, kan du søge kommunen om at få fleksydelsesbidraget tilbage.

Hvis du ikke er tilmeldt og har betalt til fleksydelsesordningen, vil du som ledig kunne få ledighedsydelse svarende til 60 % af dagpengenes maksimum, indtil du når folkepensionsalderen.

Fleksjob betyder for dig, at

- dit arbejde vil blive tilrettelagt med tilstrækkelige skånehensyn i forhold til dine begrænsninger, således at du vil kunne overkomme dine arbejdsopgaver.
- du vil modtage løn fra din arbejdsgiver for udført arbejde.
- du vil få udbetalt fleksløn tilskud fra jobcentret som supplement til lønnen.
- du vil ikke kunne få arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn, men ledighedsydelse og fleksydelse.

Fleksjob betyder for din arbejdsplads, at

- arbejdspladsen udbetaler løn til dig i fleksjob for udført arbejde. Lønnen skal afspejle din arbejdsevne.

Eksempler

Søren kan arbejde som pædagog i 20 timer i børnehaven, men pga. nedsat syn vurderer jobcentret, at arbejdsintensiteten er 50 % for hver time han arbejder. Arbejdsgiver skal derfor mindst udbetale løn for 20 timer efter overenskomsten, men lønnen reduceres med 50 %.

Jane arbejder fuldt effektivt i 15 timer ugentlig som sosu-hjælper i et fleksjob. Arbejdsintensiteten er 100 % for hver time, hun arbejder. Arbejdsgiver skal derfor mindst udbetale løn for 15 timer efter overenskomsten uden reduktion i lønnen.



Fleksjob

Ansæt før 1.1.2013 – den gamle fleksjobordning

Løn for fuld tid

Hvis du er ansat i fleksjob før årsskiftet 2013, skal jobcentret som hovedregel give dig tilbud om fleksjob med løn for 37 timer ugentlig. Hvis du før visitation til fleksjob var ansat på 30 timer eller derunder, skal du kun tilbydes fleksjob svarende til din hidtidige deltidsbeskæftigelse.

Hvis din deltidsbeskæftigelse skyldes den sygdom, der er årsag til fleksjob, skal du have tilbud om fleksjob på fuld tid.

Din arbejdstid aftales i forhold til din arbejdsevne. Arbejdsgiver udbetaler løn efter overenskomsten – dog mindst svarende til grundløn. Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidrag af lønnen. Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår sker i samarbejde med den faglige organisation.

Arbejdsgiver modtager et løntilskud fra jobcentret, som enten udgør $\frac{1}{2}$ -delen af grundlønnen eller $\frac{2}{3}$ -dele af grundlønnen.

Hvis du overgår til et andet fleksjob

Så længe du fortsætter i samme fleksjob, vil du fortsætte på de samme løn- og ansættelsesvilkår, som da du blev ansat.

Hvis du påbegynder et nyt fleksjob, bliver du omfattet af den nye fleksjobordning i forhold til løn og øvrige ansættelsesvilkår, hvilket indebærer, at du får løn fra arbejdsgiver for udført arbejde og et supplement i form af fleksløntilskud fra jobcentret. Se side 34.

Hvornår overgår du til et nyt fleksjob?

Hvis du er blevet afskediget fra et fleksjob, eller hvis du selv har sagt op, vil ansættelse i et andet fleksjob være omfattet af den nye fleksjobordning.

Hvis du skifter fra en arbejdsgiver til en anden arbejdsgiver inden for samme eller et andet ansættelsesområde, vil der også være tale om et nyt fleksjob.

Der vil også være tale om et nyt fleksjob, hvis en ansat i fleksjob skifter til et nyt ansættelsesområde inden for

samme virksomhed/hos samme arbejdsgiver og løn og ansættelsesvilkårene er ændret. Fx hvis en ansat i fleksjob har arbejdet som pædagog, men skifter til administrativt arbejde på samme institution.

Hvornår overgår du ikke til et nyt fleksjob?

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller timetallet, der bliver ændret.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis du fx skifter tjenestested inden for eksempelvis en kommune, fordi dine hidtidige arbejdsopgaver flyttes til et nyt tjenestested.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis 2 virksomheder fusionerer, eller der sker virksomhedsoverdragelse og ansættelsesmyndigheden dermed bliver en anden, men arbejdsopgaverne og vilkår fortsætter i uændret form.

Reglerne for ledighedsydelse og fleksydelse er beskrevet på side 34-35.



Aftale om job på særlige vilkår

Det sociale kapitel

Som ansat under FOAs overenskomster er du omfattet af et socialt kapitel, som bliver aftalt under overenskomstforhandlingerne. Det sociale kapitel beskriver mulighederne for at indgå lokale aftaler om ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Du og din arbejdsplads har mulighed for at indgå aftale om et aftalebaseret skånejob, hvor du kan få tilrettelagt dit arbejde med skånehensyn. Løn- og ansættelsesvilkårene forhandles sammen med din lokale FOA-fagforening. Aftalen skal indgås skriftligt. Det er meget vigtigt, fordi du skal bruge dokumentation på, at du er ansat med skånehensyn, hvis du fx får brug for et fastholdelsesfleksjob på din arbejdsplads. Et sådant aftalebaseret skånejob kan anvendes i tilfælde, hvor støttemulighederne i lovgivningen er utilstrækkelige eller opbrugt.

Formålet med bestemmelsen om aftalebaseret skånejob er at kunne indgå en aftale om løn- og arbejdsvilkår, der tager udgangspunkt i den enkelte ansattes helbredsmæssige eller sociale behov for et job på særlige vilkår.

Et aftalebaseret skånejob er ikke et fleksjob.

Betydning for dig

- du får mulighed for at få tilrettelagt dit arbejde med skånehensyn
- du ansættes med løn- og arbejdsvilkår efter det sociale kapitel
- du sikrer dig dokumentation, hvis du senere skal fastholdes i fleksjob.

Betydning for din arbejdsplads

- arbejdspladsen udbetaler løn til dig efter den indgåede aftale i henhold til det sociale kapitel.

Fremgangsmåde

Job på særlige vilkår efter de sociale kapitler etableres efter en lokal aftale mellem dig, din arbejdsgiver, din tilidsrepræsentant og din FOA-fagforening.

Eksempel

En 49-årig pædagogmedhjælper har i årevis døjet med en nakkelidelse. Efter et længere forløb med delvis raskmelding og afdækning af muligheder for revalidering og fleksjob, træffer jobcentret afgørelse om at stoppe sygedagpengene. Jobcentret træffer samtidigt afgørelse om afslag på revalidering og fleksjob, da jobcentret vurderer, at hun vil kunne raskmeldes og klare et arbejde på normale vilkår med nogle få skånehensyn.

På arbejdspladsen vil man gerne beholde pædagogmedhjælperen, og der træffes derfor i samarbejde med den faglige organisation aftale om oprettelse af et aftaleba-

seret skånejob, hvor arbejdet fremover bliver tilrettelagt med skånehensyn i form af nedsat tid og fritagelse for fysisk belastende arbejdsopgaver.

Lønnen justeres, men der indbetales fuldt pensionsbidrag.

Der følges jævnlige op på aftalen om det aftalebaserede skånejob, som kan justeres. Aftalen gælder, indtil hun bliver helt rask, men skal tages op efter 6 måneder.

Seniorordning

Med en seniorordning kan det være muligt at få mindre fysisk krævende arbejdsopgaver, færre skæve arbejdstider og ret til mere fri, som kan være med til at fastholde dig i jobbet helt frem til din pensionsalder.

En seniorordning er individuel aftale, som giver dig mulighed for at aftale ændringer i dine arbejdsopgaver eller arbejdstid med din arbejdsgiver. En seniorordning er en mulighed, men ikke en ret du har. Hvis det er aftalt i din overenskomst, har du ret til mere fri i form af seniordage eller seniorfridage. Tag fat i din tillidsrepræsentant eller din lokale FOA-fagforening og få hjælp, hvis du har brug for en seniorordning, eller hvis du er i tvivl om, hvor mange seniordage eller seniorfridage du har ret til.





Ressourceforløb og tilbagetrækningsmuligheder

Ressourceforløb

Med reformen af førtidspension og fleksjob som trådte i kraft fra 1. januar 2013, blev der også indført ressourceforløb, der som udgangspunkt skal gennemgås, før der kan tilkendes førtidspension. Ressourceforløb kan tilkendes i op til 3 år ad gangen, til personer der har komplekse problemer ud over ledighed. Formålet er at rehabilitere den enkelte, så de kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet igen. I et ressourceforløb skal kommunen inden for 6 måneder iværksætte en eller flere indsatser, der kan forbedre helbredet og øge muligheden for at komme i beskæftigelse evt. i et fleksjob.

Er du under 40 år kan arbejdsevnen søges udviklet gennem ét eller flere ressourceforløb. Er du mellem 40 og 50 år kan du også modtage flere ressourceforløb, men dog kan de maksimum have en samlet længde på 5 år, med mindre du selv ønsker et længere. Er du over 50 år kan du modtage et ressourceforløb og flere, hvis du selv ønsker det. Borgere med under 6 år til folkepensionsalderen skal ikke tilkendes ressourceforløb, medmindre de selv ønsker det.

Under et ressourceforløb har du ret til en koordinerende sagsbehandler, som hjælper dig med dit forløb.

Ressourceforløbsydelse

Under ressourceforløb udbetaler jobcentret ressourceforløbsydelse, der for ikkeforsørgere udgør 60 % af dagpengenes maksimum og for forsørgere udgør 80 %. Dog fortsætter ydelsen på sygedagpengeniveau, så længe man ville have haft ret til sygedagpenge.

Førtidspension udgør 81 % af dagpengenes maksimum for ægtefæller og samlevende og 100 % af dagpengenes maksimum for enlige. Der modregnes for andre indtægter.

Forsørgelse

Under et ressourceforløb modtager man ressourceforløbsydelse som udgør den samme sats som kontanthjælp. Til forskel fra kontanthjælp er den dog ikke afhængig af, om din ægtefælle har en indtægt, og du kan også have en formue på mere end 10.000 kr. Satsen for ressourceforløb udgør 15.570 kr./md. for forsørgere og 11.716 kr./md. for ikkeforsørgere [2022-satser].



Førtidspension

Fra 2013 trådte der nye regler om førtidspension og fleksjob i kraft. Formålet var at nedbringe antallet, der fik tilkendt førtidspension. Derfor blev der indført ressourceforløb, som man som udgangspunkt skal være i, før man kan få tilkendt førtidspension, medmindre der ikke er et potentiale for at udvikle arbejdsevnen.

Der tildeles som hovedregel ikke førtidspension til personer under 40 år.

Vejen til en førtidspension kan være lang, da man enten skal have gennemført eller overvejet, om man kan gennemføre fx et ressourceforløb, en virksomhedspraktik, få et fleksjob eller andre ordninger, som kan fastholde dig på arbejdsmarkedet.

Hvis kommunen overvejer at tilkende dig førtidspension skal din sag behandles i et rehabiliteringsteam, hvor et tværfagligt team vurderer din sag og evt. indstiller dig til førtidspension. Hvis rehabiliteringsteamet indstiller dig til førtidspension, kan kommunen efterfølgende bevilge en førtidspension, hvis de er enig i rehabiliteringsteamets indstilling. Til brug for rehabiliteringsteamets behandling

skal du sammen med den koordinerende sagsbehandler have udfyldt en rehabiliteringsplan, og der vil typisk skulle indgå vurderinger fra fx læger, psykologer, fysioterapeuter, social- eller arbejdsmedicinsk enhed.

Forsørgelse

Hvis du tilkendes en førtidspension, vil du modtage en ydelse som i 2022 udgør 19.360 kr./md. for enlige og 16.457 kr./md. for andre. Hvis din ægtefælle arbejder, sker der ikke modregning i pensionen. Har du andre indtægter som fx for tab af erhvervsevne, er der særlige modregningsregler. Kontakt din lokale FOA-fagforening eller Udbetaling Danmark for en afklaring af det. Der er mulighed for at have en vis indtægt ved siden af sin førtidspension.

Seniorpension

Hvis man har nedsat arbejdsevne efter mange år i et fysisk eller psykisk hårdt job, kan seniorpension være vejen til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet 6 år før folkepensionsalderen. Frem til 2024 gælder det at arbejdsevnen skal være maksimalt 15 t./u. Det er aftalt, at der skal forhandles om det ugentlige timetal for den nedsatte arbejdsevne, skal sættes op til 18 fra 2024, men det er ikke vedtaget endnu. Når der søges om seniorpension, skal kommunen ikke arbejde på at udvikle borgers arbejdsevne fx via praktik og ressourceforløb. Og i modsætning til førtidspension, hvor man som hovedregel skal gennem et ressourceforløb for at få tilkendt seniorpension, er det ikke tilfældet med seniorpension.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal være minimum 25 år, dog kan ned til 20 år være tilstrækkeligt, hvis den nedsatte arbejdsevne skyldes forhold i jobbet/jobbene, der er varetaget. Det kan fx være fysisk nedslidning efter at have arbejdet mange år i ældreplejen eller som dagplejer. Desuden er det et kriterie, at man har arbejdet fuldtid svarende til fuld ATP-indbetaling, som allerede sker ved 27 t./u. Fuldtid svarer altså ikke til en ugentlig arbejdstid på 37 t./u, men det kan tælle positivt i antallet af år med arbejde, hvis der er arbejdet over 27 t./u. Beskæftigelse over 27 t./u. kan altså blive omregnet og give flere år med tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ansøgning

Seniorpension er ikke en automatisk ret. Tildelingen sker ved en individuel konkret vurdering af arbejdsevnen i forhold til det seneste job, som skal have en varighed på minimum 1 år. Det er seniorpensionsenheden under ATP, der træffer afgørelsen. Man skal søge digitalt via [Borger.dk](#) om at få tilkendt seniorpension, og seniorpensionsenheden sørger for at indhente oplysninger fra bl.a. kommunen. Der skal træffes en afgørelse senest 6 måneder efter, der er søgt. Det er vigtigt at være opmærksom på, at seniorpensionsenheden indhenter tilstrækkelig information, og at de om nødvendigt hjælper med at få skaffet den information, der mangler.



Forsørgelse

Hvis man kommer direkte fra et ansættelsesforhold til en seniorpension, skal der tages højde for den individuelle situation. Det er muligt at have en vis indtægt ved siden af sin ydelse på seniorpension, men seniorpensionen kan også gøres hvilende for en periode. Relationen til en evt. fratrædelsesaftale bør også overvejes. Kontakt din lokale FOA-fagforening for hjælp i disse tilfælde.

Når man får tilkendt seniorpension, modtager man en ydelse svarende til førtidspension, og følger reglerne for den ydelse. Satsen udgør i 2022 19.360 kr./md. for enlige og 16.457 kr./md. for andre.

Hvis du har brug for et overblik over dine muligheder for at trække dig tidligt tilbage fra arbejdslivet med enten efterløn, seniorpension eller tidlig pension, kan din lokale FOA-fagforening hjælpe.

Er du med i efterlønsordningen, kan din lokale a-kasse beregne, hvad du kan forvente at få i efterløn, hvad du har optjent i skattefri præmie, om og hvor meget du kan få tilbagebetalt i efterlønsbidrag, hvis du fravælger efterlønsordningen.



Tidlig pension

Tidlig pension, den såkaldte 'Arne-pension', giver dig ret til at gå 1 til 3 år tidligere på pension, hvis du opfylder en række objektive betingelser som er

- Alder
- Dansk statsborger
- Fast bopæl i Danmark
- Have boet i Danmark i mindst 3 år, fra du fyldte 15 år, til du nåede pensionsalderen
- Du må ikke modtage førtidspension eller seniorpension
- Anciennitet med tilknytning til arbejdsmarkedet.

Retten til tidlig pension og hvor mange år man kan få, afhænger af tilknytningen til arbejdsmarkedet. Indtil udgangen af 2025 gælder følgende:

- 42 års anciennitet, inden du fylder 61 år, giver ret til 1 års tidligere pension.
- 43 års anciennitet, inden du fylder 61 år, giver ret til 2 års tidligere pension.
- 44 års anciennitet, inden du fylder 61 år, giver ret til 3 års tidligere pension.

Bemærk, man får tilkendt tidlig pension i hele år, dvs. enten 1, 2 eller 3 år.

Fra 2026 hæves tidspunktet for opgørelse af anciennitet til 62 år, og anciennitetskravene ændres til 43-45 år. Det vil gælde årgange fra 1965 til 1968. Fra 2031 bliver opgørelsestidspunktet 63 år, mens anciennitetskravet bliver 44-46 år for årgange fra 1969 til 1970.

Ansøgningsprocedure

Din alder skal på ansøgningstidspunktet være højst 6 år lavere end din folkepensionsalder (dog 7 år, hvis du er født i 1963, 1964, 1967 eller 1968).

Alle, der fylder eller er fyldt 61 år, kan søge om ret til tidlig pension, men for at få tilkendt retten skal du opfylde betingelserne.

ATP har lavet en beregner, hvor du kan få oplyst din folkepensionsalder. Med den kan du regne ud, hvornår du har mulighed for at søge om tidlig pension.

Ancienniteten optjenes, fra du fylder 16 år og indtil 6 år før din folkepensionsalder (for nogle årgange dog 7 år). Når anciennitet betegnes som tilknytning til arbejdsmarkedet, skal det forstås bredere end blot det antal år, du har haft et job. Den fuldstændige liste over, hvad der giver anciennitet, er meget lang, men overordnet tæller følgende:

- Perioder, hvor du har været lønmodtager herunder i fleksjob.
- Perioder på barsel i forbindelse med fødsel eller adoption.
- Perioder på visse overførselsindkomster, herunder arbejdsløshedsdagpenge, syge- og barselsdagpenge, ledighedsydelse m.fl.
- Perioder som selvstændig, hvor der har været overskud.

Følgende perioder tæller ikke med: Perioder med ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb og ressourceforløb, perioder med kontanthjælp.

Hvis du har perioder, der ikke falder ind under en af ovenstående punkter, kan disse perioder stadig være omfattet af reglerne for optjening af anciennitet. Her kan du med fordel søge yderligere hjælp hos Udbetaling Danmark, der har vejledningspligten ift. tidlig pension.



Forsørgelse

Ydelsen for tidlig pension er fastsat til 13.500 kr./md. (før skat- 2020-niveau).

Pensionens størrelse bliver ikke påvirket af din ægtefælles eller samlevers formue eller indtægt.

Hvis du selv har en pensionsformue, der overstiger 2 millioner kroner, vil den månedlige ydelse dog blive trappet gradvist ned.

De medlemmer af FOA, der i begyndelsen vil blive omfattet af ordningen, har typisk lige godt 1 million kroner i egenopsparing på deres arbejdsmarkedspension i Pen-Sam og andre selskaber, og de vil således få den fulde månedlige ydelse.

Du kan se din aktuelle pensionsopsparing på [Pensionsinfo.dk](https://pensionsinfo.dk).

Relationen til andre ordninger

Der er i øjeblikket 3 muligheder for at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet med en offentlig ydelse: efterløn, seniorpension og tidlig pension. Hvad der bedst kan betale sig for dig, afhænger af din situation, dit helbred og de økonomiske aspekter ved hver enkelt mulighed.

Du kan med fordel begynde med at tage en snak med din lokale FOA-fagforening, som kan hjælpe dig med at få overblik over din situation.

Når det kommer til detaljerne, om fx hvad der bedst kan betale sig for dig, ligger rådgivningen om dine muligheder fordelt hos dem, der har ansvaret for de enkelte områder. Kontakt derfor a-kassen med spørgsmål til relationen mellem tidlig pension og efterløn.

Seniorpension er anderledes end efterløn og tidlig pension, da seniorpension gives efter en individuel, konkret vurdering. Den bliver givet til personer, der har nedsat arbejdsevne, fx på grund af helbredsproblemer, og som har et langt arbejdsliv bag sig. Det vil kræve informationer om din helbredstilstand fra fx læger. For at få overblik over økonomien i forbindelse med seniorpension er det nødvendigt at kontakte både Udbetaling Danmark, Pen-Sam, kommunen og SKAT. Her kan din lokale FOA-fagforening hjælpe dig med at få overblikket over, hvilke oplysninger, du har brug for, og hvor de kan hentes.

Lønnet arbejde under tidlig pension

Du må gerne udføre lønnet arbejde, mens du får tidlig pension. Du kan tjene op til 24.000 kroner årligt før skat (bundfradrag, sats fra 2020), uden at lønnen bliver modregnet i det beløb, der udbetales i tidlig pension.

Hvis du tjener mere, vil din tidlige pension blive sat ned med 64 % af den løn, der overstiger bundfradraget. I det år, hvor du enten begynder eller slutter med at få tidlig pension, vil bundfradraget blive justeret, så beløbet passer med det tidsrum, hvor du har modtaget tidlig pension.

Mere information

Den detaljerede vejledning om tidlig pension står Udbetaling Danmark for. Udbetaling Danmark har både en videogennemgang af forløbet omkring tidlig pension, en side på borger.dk med en grundig beskrivelse af ordningen og en side, hvor man kan finde deres kontaktoplysninger, hvis man har spørgsmål.

Under ressourceforløbet skal du have en koordinerende sagsbehandler, som skal sikre, at du får den nødvendige hjælp, både når det gælder behandling, social støtte og tilbud om aktivering.



Lægesamarbejde og lægevurderinger

Når kommunen skal behandle en sag om sygedagpenge, fleksjob eller førtidspension er det vigtigt at sagen er velbeskrevet og tilstrækkeligt belyst, det gælder især i forhold til de lægelige oplysninger i sagen. Det vil sige om sagen giver et godt billede af dit helbred og hvad det betyder for din funktionsevne, så kommunen kan vurdere din arbejdsevne.

I vejledningen om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering i sager på beskæftigelsesområdet er rammerne for kommunens anvendelse af lægeattester samt sundhedsfaglig rådgivning mv. på beskæftigelsesområdet beskrevet. Det fremgår bl.a. af vejledningen, at både kommunen og den praktiserende læge kan have behov for at tage telefonisk kontakt med hinanden i forbindelse med konkrete sagsforløb.

Telefonisk kontakt kan ikke erstatte lægens udfærdigelse af attester. Derimod kan telefonisk kontakt være nyttig til at besvare opklarende spørgsmål i forbindelse med at-testsamarbejdet. Det er derfor vigtigt, at både kommunen og den praktiserende læge er opmærksomme på at være tilgængelige for hinanden.

Klinisk funktion

Klinisk Funktion er en regional rådgivende funktion, som samarbejder med kommunerne om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering af borgernes arbejdsevne.

I sager som skal forelægges rehabiliteringsteamet, det vil sige i sager om jobafklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjob og førtidspension samt i langvarige sygedagpengesager, kan kommunen alene rekvirere sundhedsfaglig



vurdering i form af lægeattester fra den praktiserende læge og speciallægeattester fra klinisk funktion. Det betyder, at helbredsoplysninger, der ikke kan indhentes fra praktiserende læge, skal indhentes fra klinisk funktion. Det er endvidere fastsat, at kommunerne i disse sager alene kan benytte sundhedsfaglig rådgivning fra en sundhedskoordinator fra regionens kliniske funktion, og altså ikke fra kommunens egen lægekonsulent.

Rehabiliteringsteam

Kommunernes tværfaglige rehabiliteringsteam behandler sager om jobafklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. Teamet skal sikre, at alle relevante kompetencer står sammen om at lægge en plan, når man ikke længere kan modtage sygedagpenge, skal have eller er i et jobafklaringsforløb, eller man er i risiko for at komme på førtidspension. Inden en sag kan komme på et rehabiliteringsmøde skal man i samarbejde med sin sagsbehandler have lavet en såkaldt rehabiliteringsplan.

Det kan være ret overvældende at deltage på et møde i kommunens rehabiliteringsteam, hvor der er mange mennesker som skal drøfte ens sag og fremtid. Det kan derfor være en god idé at have en person med som støtte under mødet, fx en fra din lokale FOA-afdeling.

Sundhedskoordinator

En sundhedskoordinator er en læge som typisk har speciale i samfunds-, arbejds- eller almen medicin og som kommer fra klinisk funktion, når de deltager på kommunens rehabiliteringsteam. Det er sundhedskoordinatoren opgave at bidrage med en sundhedsfaglig rådgivning om mulighederne for arbejde eller uddannelse i de

sager, som kommunen vurderer, skal behandles i rehabiliteringsteamet. Hverken sundhedskoordinator eller regionens kliniske funktion kan foretage behandlinger, men kan komme med forslag til behandlingsmuligheder.

Socialmedicinsk enhed

Socialmedicinsk enhed er en afdeling, som findes på hospitalerne, og hvor klinisk funktion også er lokaliseret. Du kan blive henvist til socialmedicinsk enhed af jobcentret, hvis din arbejdstilknytning er truet. Socialmedicinsk enhed kan hjælpe med at belyse, hvilke behov du har for at fastholde dit arbejde, og kan i samarbejde med dig lægge en plan for, hvordan du kan varetage dit job med eventuelle skånehensyn. I region hovedstaden er det også muligt for fagforeninger at henvise deres medlemmer til socialmedicinsk enhed.

Arbejdsmedicinsk klinik

Hvis der er en mistanke om, at du har en arbejdsbetinget lidelse, kan du blive henvist til undersøgelse på en arbejdsmedicinsk klinik. Arbejdsmedicinsk klinik er en specialiseret afdeling på sygehuset, som undersøger om arbejdsmiljøet er årsag til sygdom.

Du kan blive henvist af egen læge, speciallæge, fagforening, arbejdsskadestyrelsen eller arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation.

Udover at undersøge om din sygdom skyldes arbejdsmiljøet, kan klinikkerne bl.a. rådgive om fremtidige erhvervs muligheder og informere arbejdspladsen om forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.

Det er gratis at blive udredt på en arbejdsmedicinsk klinik.





Klagemuligheder

Hvis du vil klage over en afgørelse

Det er ikke altid, du vil være enig i en afgørelse af din sag. Du kan søge råd og vejledning i din lokale FOA-fagforening om muligheder for at klage over afgørelsen. Du skal være opmærksom på, at der er en klagefrist på 4 uger, fra du har modtaget en skriftlig afgørelse. Klager, der overskrider denne tidsgrænse, vil ikke blive behandlet.

Hvis du vil klage over en afgørelse truffet af jobcentret

Du skal sende klagen til jobcentret. Jobcentret skal i forbindelse med din klage over en afgørelse revurdere sagen. Såfremt afgørelsen fastholdes, vil sagen blive videregivet til behandling i Ankestyrelsen. Når Ankestyrelsen har modtaget klagesagen, får du en kvittering med angivelse af en formodet sagsbehandlingstid. Du har mulighed for at uddybe din klage overfor Ankestyrelsen.

Ankestyrelsens opgaver

Ankestyrelsen kan fastholde eller ændre jobcentrets afgørelse. Din sag kan også hjemvises til ny behandling i jobcentret på grund af mangler i sagsbehandlingen. Det kan være en god idé at drøfte afgørelsen og det evt. videre sagsforløb ved møde med din lokale afdeling og kommunens sagsbehandler.

Ankestyrelsen er sidste klageinstans i sociale sager. Det betyder, at en afgørelse fra Ankestyrelsen ikke kan påklages. Ankestyrelsen træffer afgørelse, om hvorvidt klagen skal behandles. Hvis Ankestyrelsen ikke optager sagen til behandling eller fastholder afgørelsen fra kommunen, er det administrative ankesystems muligheder opbrugt.

Principielle sager

Hvis Ankestyrelsen finder, at sagen har principiel eller generel betydning, kan de tage sagen op til principiel behandling. I så fald vil afgørelsen blive udsendt og offentliggjort i anonymiseret form som principafgørelse. En principafgørelse er en bindende retskilde, som kommunerne, Arbejdsskadestyrelsen m.fl. skal anvende ved afgørelser i tilsvarende sager.

Desværre kan sagsbehandlingen i klagesager fra sagens vej gennem kommunen til Ankestyrelsen, være en meget tung og langsom proces, og ofte får jobcentrene medhold ud fra en juridisk, skønsmæssig vurdering. Dette bør du have med i tankerne, når du overvejer, om du vil klage over en afgørelse. I din lokale FOA-fagforening vil du kunne få en faglig vurdering af din klagemulighed.

For nogle vil det mest hensigtsmæssige være at komme videre i deres arbejdsliv. Du bør overveje, om du kan bære det langvarige forløb under en anke, eller om du vil af finde dig med en uretfærdig afgørelse og få det bedste ud af de aktuelle muligheder for at komme videre, evt. med støtte via anden lovgivning eller andre tiltag.



Hvis du er utilfreds med sagsbehandlingen

Hvis du vil klage over selve sagsbehandlingen, skal du klage til ledelsen i jobcentret eller til borgmesteren. Det kan være en klage over, at du ikke bliver indkaldt til opfølgning, at sagen er gået i stå, at du har hyppige sagsbehandlerskift, eller at sagsbehandleren ikke taler ordentligt til dig.

Hvis du mener, at jobcentret overtræder loven, fx hvis jobcentret ikke vil følge Ankestyrelsens afgørelse, kan du sende en klage til det kommunale tilsyn.

Det kan du bruge FOA til

Din tillidsrepræsentant og din lokale FOA-fagforening kan hjælpe dig, hvis du får problemer på grund af sygefravær, eller hvis du får problemer med at udføre dit job, fordi du har mistet en del af din arbejdsevne.

FOA kan give dig gode råd, om hvad du kan gøre. Hvis der er brug for det, kan du aftale tid i din afdeling for at finde ud af, hvad vi kan hjælpe dig med i netop din situation.

Begynder dit sygefravær at blive et problem, er det en god idé at kontakte FOA-fagforeningen så tidligt som muligt. Fraværspolitikken på arbejdspladsen sikrer, at de tillidsvalgte inddrages fx under sygesamtalen.

Dine tillidsvalgte

Hos de tillidsvalgte på din arbejdsplads eller hos afdelingen kan du få gode råd om, hvad du skal gøre i forhold til din arbejdsplads. FOA-fagforeningen kan også oplyse dig om jobcentrets forpligtelser, og om de regler, du selv skal sørge for at overholde, når du er sygemeldt.

Din FOA-fagforening

Det er nødvendigt, at du kontakter din FOA-fagforening i god tid, hvis vi skal bistå dig før møder med andre instanser – eksempelvis hvis du skal til rundbordssamtale eller opfølgningssamtale hos din sagsbehandler i jobcentret.

FOA tilbyder at gennemgå alle relevante dokumenter i din sag. Når vi har vurderet sagen, kan vi drøfte den med dig og give dig konkrete råd, om hvilke handlemuligheder du har.

Hvis du har fået konstateret, at din arbejdsevne er nedsat, tilbyder vi at bistå dig i det videre forløb.

FOA kan også give dig råd og vejledning, om hvad du kan gøre, når din arbejdsevne ikke længere står mål med arbejdets krav. Det kan for eksempel være rådgivning om mulighederne for revalidering, omskoling og at tilegne dig nye kompetencer, fleksjob eller ansættelse efter det sociale kapitel.

Husk

FOA tilbyder også at hjælpe dig ved problemstillinger omkring arbejdsskader, arbejdsmiljø og andre områder, som kan være relevante for dig.





Kontaktpersoner

Tillidsrepræsentant

Arbejds miljørepræsentant

Kontaktperson i FOA

Personalekonsulent eller anden personaleansvarlig

Sagsbehandler i jobcentret

Anden aktør/privat firma

Arbejdspladskonsulent

Behandelende speciallæge

Hold fast i jobbet

Arbejdsfastholdelse, sygefravær og tilbagetrækning

Når du som ansat oplever ikke at kunne klare dit arbejde for en kortere eller længere periode, er der en mængde spørgsmål, som trænger sig på. Situationen kan være svær nok at overskue i sig selv. Du skal forholde dig til nye, ukendte personer og begreber i forbindelse med sagsbehandling og støttemuligheder.

Du skal vide, at der er en mængde gode støttemuligheder, som gør, at du med en midlertidig eller varig løsning kan fastholde dit arbejde på vilkår, som både du og din arbejdsplads kan være tilfredse med. Men du skal selv være opmærksom på at søge hjælpen. Du skal ikke vente og lade tiden gå.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.