

Hold fast i jobbet

Muligheder for støtte til dig og din arbejdsplads

SEPTEMBER 2014



Indhold

Hvordan skal du forholde dig som sygemeldt?	4
Sygemeldt fra arbejdet eller a-kassen	6
Mulighedserklæring	8
Jobcentrets opfølgning	9
Hvor længe kan du modtage sygedagpenge?	13
Rundbordssamtalen	16
Delvis raskmelding	19
Delvis sygemelding	21
§ 56-aftale	23
Personlig assistent eller mentor	25
Specielle arbejdsredskaber/indretning af arbejdsplads	27
Revalidering med løntilskud	29
Revalidering under uddannelse	31
Fleksjob: Ansat efter 1.1.2013 – den nye fleksjobordning	33
Fleksjob: Ansat før 1.1.2013 – den gamle fleksjobordning	39
Skånejob efter det sociale kapitel kan aftales på arbejdspladsen	41
Ressourceforløb og førtidspension	43
Hvis du vil klage over jobcentrets afgørelse	44
Hvis du er utilfreds med jobcentrets sagsbehandling	46
Det kan du bruge FOA til	47
Dine egne notater	48
Kontaktpersoner	50

Redaktion: Malene Haarder
Politisk ansvarlig: Mona Striib
Illustration: Gitte Skov
Layout: Joe Anderson
Tryk & produktion: FOAs trykkeri
og Pjec1heden

Indledning

Måske er du allerede sygemeldt, eller måske frygter du at blive nødt til at sygemelde dig?

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.

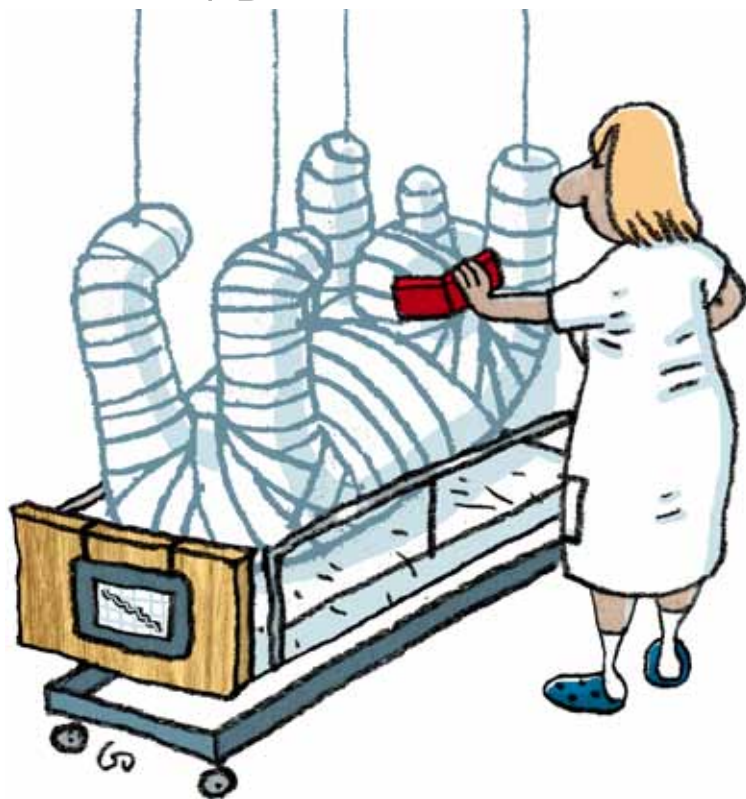
Det er vigtigt, at du får taget fat på problemstillingerne så hurtigt som muligt, så du får den nødvendige støtte og opbakning – såvel fra din arbejdsplads som din faglige organisation og jobcentret i din hjemkommune. Jo hurtigere I kan få taget fat på problemstillingerne, des bedre vil mulighederne være for at finde en egnet løsning til arbejdsfastholdelse.

Denne pjece 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.

Du behøver ikke at kunne ordningerne udenad, men du kan bruge pjecen 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-afdeling for yderligere vejledning.

Hvordan skal du 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. Sygdomsfor-

løb 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.

10 gode råd

Her følger dog 10 gode råd, du kan vælge at gøre brug af:

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, des større er chancerne for et positivt resultat.

2. Brug FOA

Du kan altid henvende dig til din tillidsrepræsentant 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-afdeling, hvilke muligheder for arbejdsfastholdelse, som kunne passe til netop din situation. Brug denne pjece 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 og meget mere.

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. Se side 48.

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.

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

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.

Sygemeldt fra arbejdet eller a-kassen

Hvis du er månedslønnet

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

Timelønnet

Hvis du er timelønnet, vil du være berettiget til sygedagpenge fra jobcentret, hvis du opfylder særlige betingelser.

Derfor er du forpligtet til at udfylde de dagpengeskemaer, som du enten får fra din arbejdsgiver eller får tilsendt fra jobcentret. Skemaet skal du straks sende videre. Vær opmærksom på, hvortil skemaet skal sendes.

Tidlig indsats

Jobcentret skal indkalde dig til opfølgningssamtale senest efter 8 ugers sygdom. Hvis du og din





arbejdsplads ønsker det, skal kommunen rykke ud med en tidligere indsats for at hjælpe dig med at fastholde dit arbejde. Ordningen kaldes Fast track og gælder fra den 5. januar 2015. Du har ret til at takke nej til den særlige, tidlige indsats.

Du skal være opmærksom på, at du under hele forløbet i jobcentret har pligt til at medvirke til sagens afklaring ved oplysningsskema, lægeerklæring, deltagelse i opfølgningssamtaler, fremmøde ved lægeundersøgelse, behandling, arbejdsprøvning, revalidering osv.

Sygesamtale hos arbejdsgiver

Din leder skal afholde sygesamtale med dig senest efter 4 ugers sygdom. Formålet med denne samtale 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. Hvis du ikke medvirker til sygesamtalen med din leder, får det ikke konsekvenser for din ret til sygedagpenge. 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.

Mulighedserklæring



Hvis din leder og du 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,

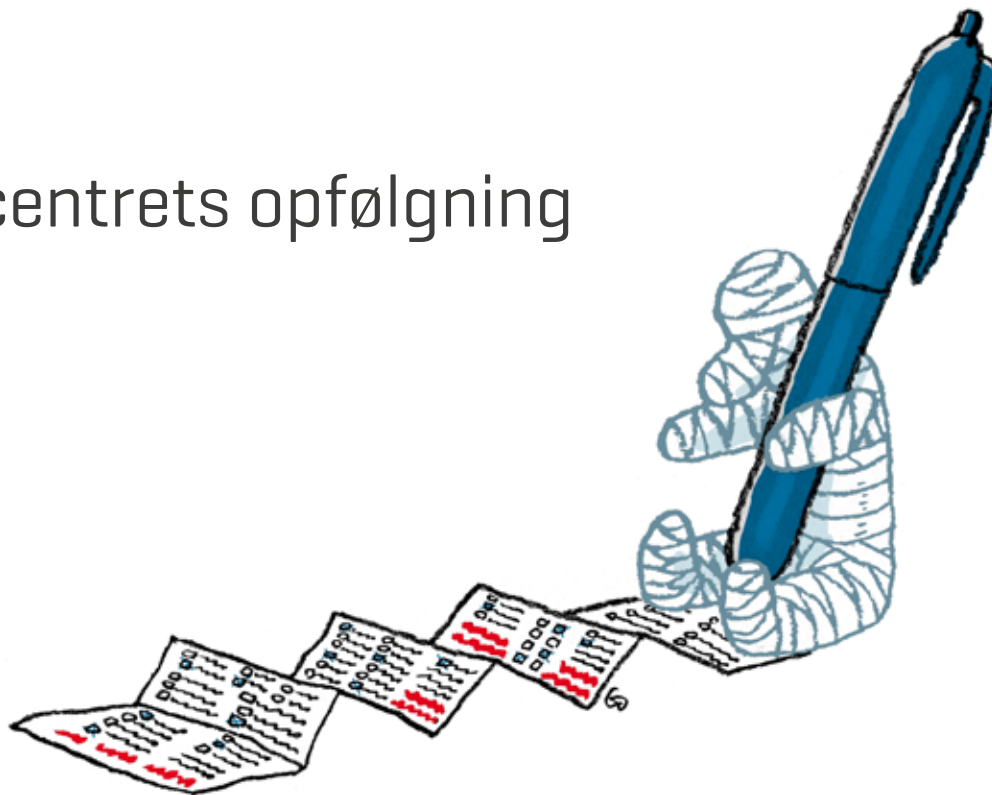
som du skal tage med til din læge. Mulighedserklæringen kan give dig og din leder en vurdering af din mulighed for at blive fastholdt på arbejdet. Din læge udfylder anden del af lægeerklæringen på baggrund af en samtale med dig. Lægen

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. 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.

Jobcentrets opfølgning



Når du er sygemeldt, skal din sag følges op af en sagsbehandler fra din bopælskommunes jobcenter. Opfølgningen påbegyndes, når din arbejdsplads eller a-kassen har anmeldt din sygdom.

Formålet med den tidlige opfølgning er at sikre din tilknytning til arbejdspladsen eller afklare, hvilke andre muligheder, der findes for dig.

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 grund til ikke at aflevere skemaet. Det kan fx være, hvis du har været indlagt.

Jobcentret skal indkalde dig til en personlig opfølgningssamtale senest efter 8 ugers sygdom.

Opfølgningssamtalen kan i særlige situationer foregå telefonisk. Ved opfølgningen skal der altid tages

Fakta

Fast track-ordning: Fra den 5. januar 2015 kan du eller din arbejdsgiver bede om, at opfølgningen starter tidligere i dit sygdomsforløb. Måske ved du, at dit sygefravær kommer til at vare længere end 8 uger, og derfor vil du gerne vide, hvordan jobcentret kan hjælpe dig tilbage på arbejdspladsen. Hvis du ønsker denne ordning, skal jobcentret afholde den første samtale med dig inden for 2 uger.

nødvendigt hensyn til din helbreds-tilstand. Hvis der er tale om alvorlig sygdom, fx livstruende sygdom, og kontakten til den sygemeldte ikke er hensigtsmæssig, kan jobcentret følge sagen op alene med kontakt til lægen. Dette kaldes en standby-ordning.

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 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.

Fakta

Fra den 5. januar 2015 er der nye regler for, hvor ofte jobcentret skal indkalde dig til opfølgningssamtale: hvis du er sygemeldt i over 8 uger, skal jobcentret indkalde dig til samtale hver 4. uge. Opfølgningsplanen bortfalder.

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.

Aktive tilbud

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 den sygemeldtes helbredelse. Jobcentret skal kontakte din læge eller sygehuslægen, hvis jobcentret er i tvivl om det aktive tilbud er foreneligt med sygdommen.

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 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
- At 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
- At arbejdspladsen beholder fuld sygedagpengerefusion fra jobcentret
- At en eventuel vikar kan fortsætte,

da arbejdspladsen ikke mister sygedagpengerefusionen.

Virksomhedspraktik kaldes ofte arbejdsprøvning og er ikke det samme som delvis raskmelding – se senere herom.

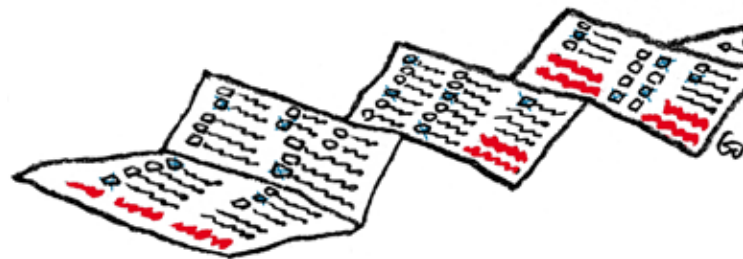
Jobafklaringsforløb

Under dit sygdomsforløb kan du risikere, at dine sygedagpenge ikke kan forlænges, selvom du stadig er syg. I så fald overgår du til ressourceforløbsydelse, som udgør 60 % eller 80 % af dagpengemaksimum (se også side 14). Hvis du får løn under sygdom, falder refusionen til din arbejdsgiver tilsvarende. Hvis dine sygedagpenge ikke kan forlænges, selvom du stadig er syg, har du ret til et jobafklaringsforløb. 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 eller lignende.

Inden for 4 uger skal din sag forelægges for kommunens rehabiliteringsteam. Her er der repræsentanter fra kommunens sundheds-, beskæftigelses- og socialområde, og 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-afdeling.

I et jobafklaringsforløb får du en koordinerende sagsbehandler fra



jobcentret. Hun 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
- At du får en koordinerende sagsbehandler i jobcentret
- At 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 sit sygefravær.

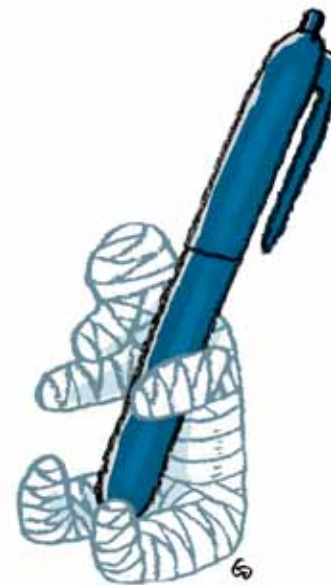
Uarbejdsdygtighed

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 uarbejdsdygtig.

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

Såfremt du er sygemeldt i mere end et par 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 dagpenge fra jobcentret.

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

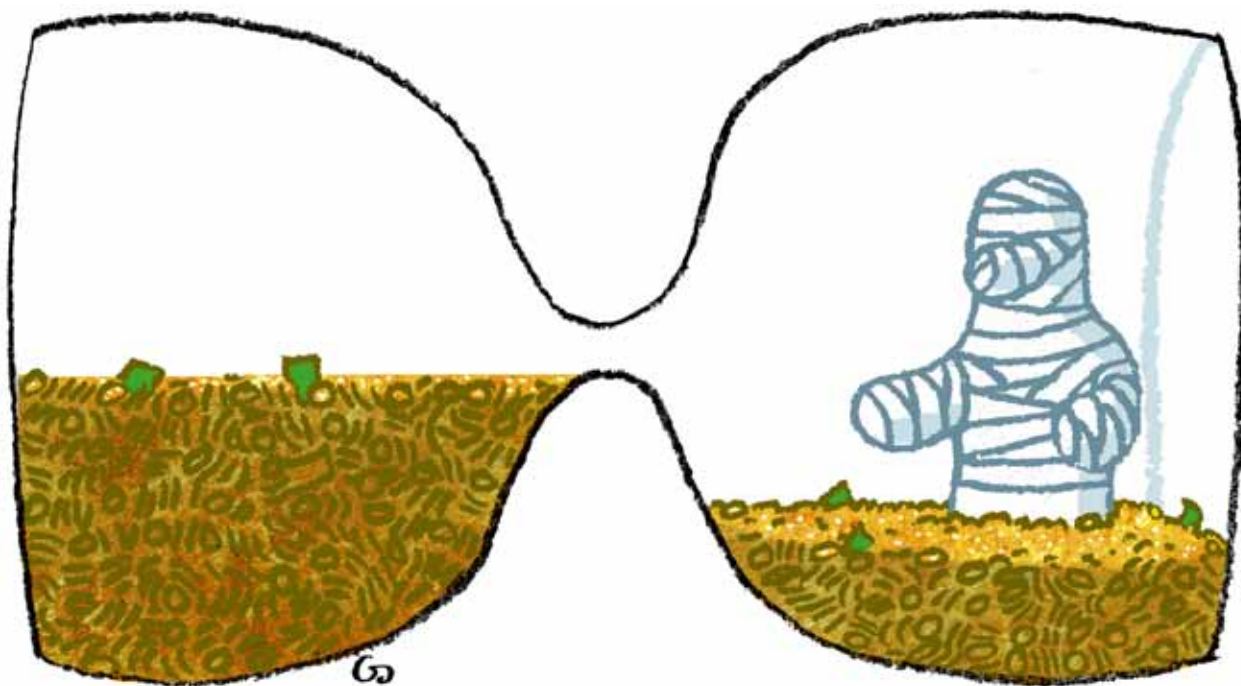
Hvor længe kan du modtage sygedagpenge?

Sygedagpenge er en midlertidig ydelse. Som hovedregel stopper udbetalingen af sygedagpenge senest, når du har fået sygedagpenge i 22 uger inden for de seneste 9 måneder. Efter de 22 uger 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, 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 Arbejdsskadestyrelsen.
- 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 eller 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 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 dine personlige forhold. Fra den 1. januar 2014 er der gensidig forsørgerpligt for samlevende par. Det betyder, at der nu gælder samme regler for gifte og ugifte par om at skulle forsørge hinanden.

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 eller samlever har formue
- om du eller din ægtefælle eller samlever har indtægter.

Hvis din ægtefælle eller samlever har indtægt, bliver den modregnet i din kontanthjælp. Hvis du og din ægtefælle eller samlever har formue på mere end 10.000 kr. hver, skal I leve af denne formue. Formue kan fx være friværdis 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.

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.

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 samtalens forudsætninger 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 eller fleksjob.

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?

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 på sygehuset, eller om kommunen kan give økonomisk hjælp til uddannelse på grund af nedsat arbejdsevne. Des-

uden 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 skånehov, 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.



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-afdeling.

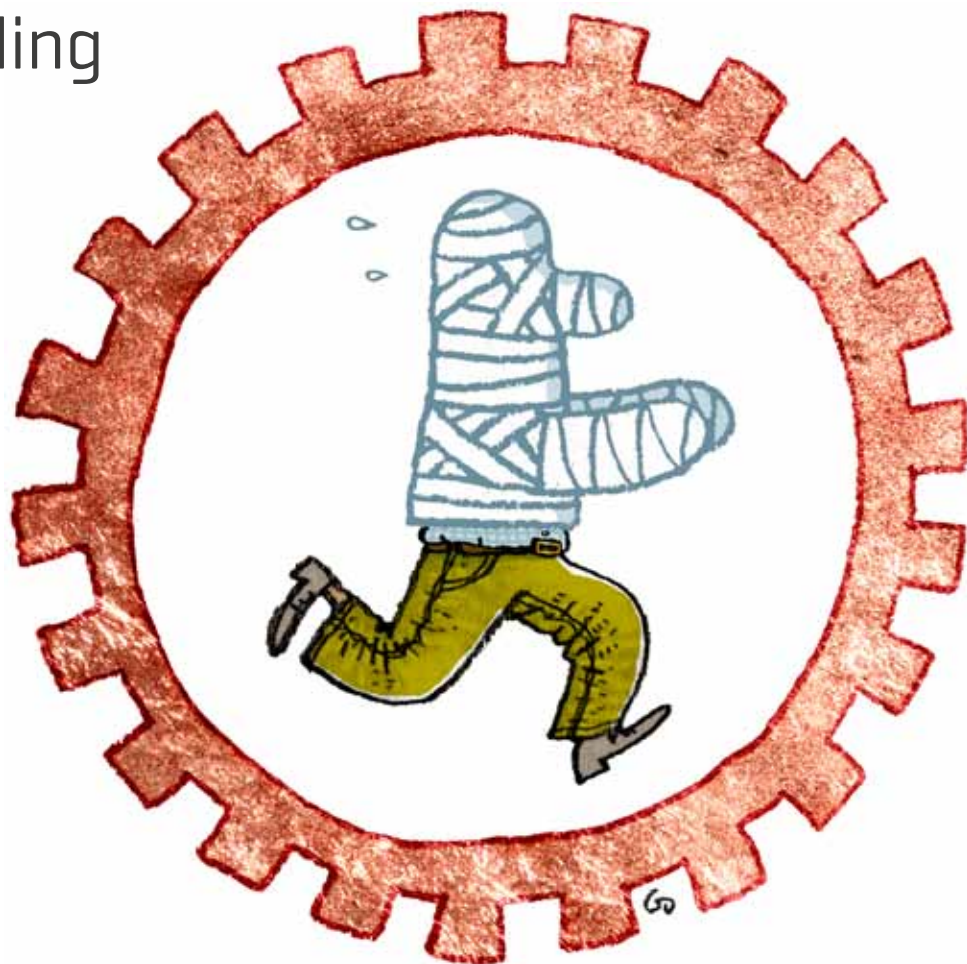
Delvis raskmelding

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 tilvænnning 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.

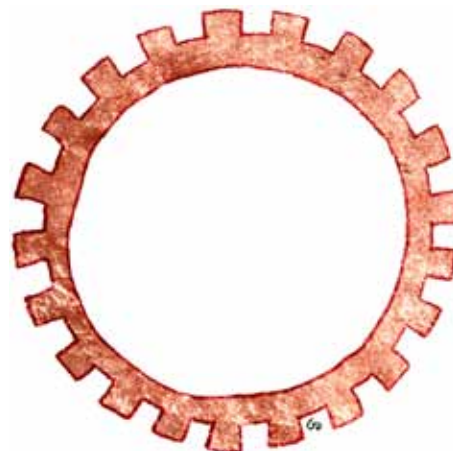


Aftalen betyder for din arbejdsplads

- 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.



Frengangsmåde

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 ved brev.

Eksempler

Bodil, en 58-årig afdelingsleder får konstateret kræft og er sygemeldt et 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.

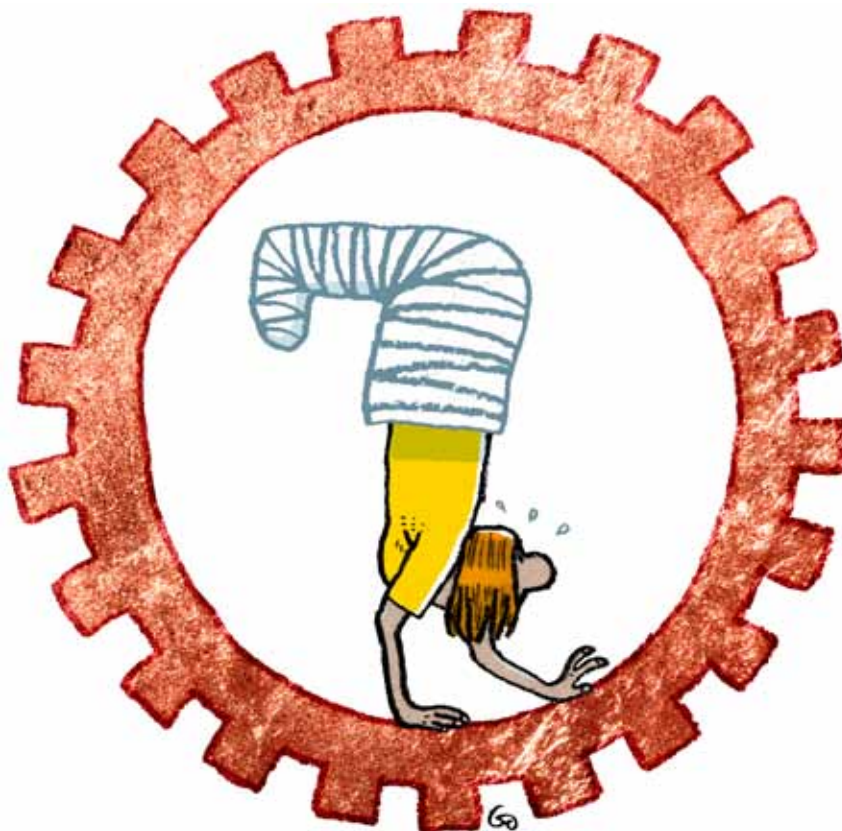
Helle, en 45-årig køkkenassistent er sygemeldt pga. stress og depression. Hun har pga. fravær blandt kolleger påtaget sig alt for meget arbejde og er nu brudt helt sammen. Hun går til støttende samtaler hos en psykiater, der har sat hende i medicinsk behandling. Efter 2 måneder får hun det gradvist bedre, 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.

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.

Delvis sygemelding



men at du godt kan varetage en del af arbejdet.

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.

Du og din arbejdsplads aftaler, hvilken arbejdstid og hvilke arbejdsopgaver, du magter under hensyn til dit helbred og dit behov for lægebehandling og genoptræning. Herved 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.

Aftalen betyder for dig

- Hvis overenskomsten giver dig ret til løn under sygdom, modtager du fortsat din fulde løn.
- Hvis overenskomsten ikke giver

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,

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 fuldtids-

sygemelding og indhenter lægelige oplysninger, hvis det skønnes nødvendigt. Opfølgningssamtalerne kan ske telefonisk, digitalt eller ved brev.

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.



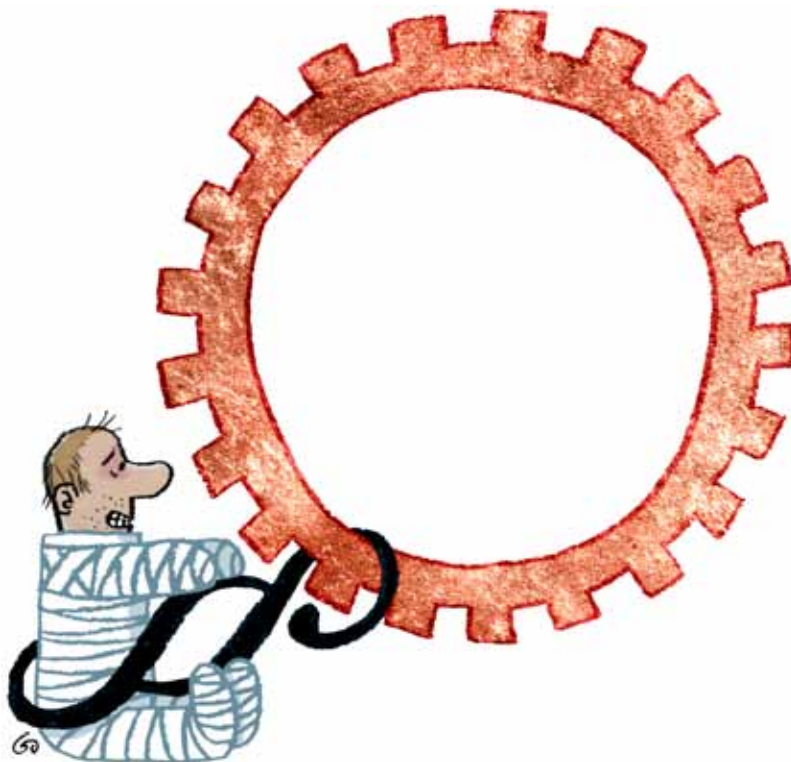
§ 56-aftale

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 ét 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

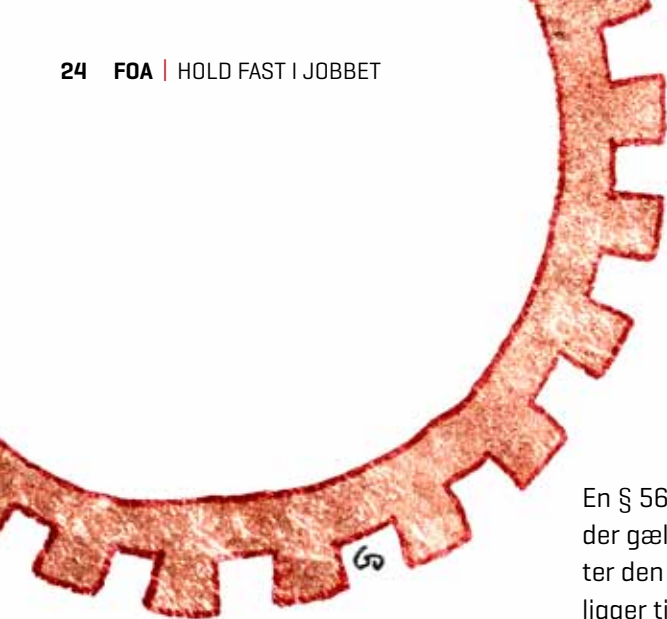
- Under sygdom modtager du løn efter overenskomsten. Hvis over-

enskomsten 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 fraværssdage.

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 kun omfatter den sygdom eller lidelse, som ligger til grund for indgåelsen af aftalen. En ny aftale kan kun indgås, hvis din lidelse har medført mindst 10 fraværssdage 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 fraværssdage.

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

Personlig assistent eller mentor



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 timer ugentligt. 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
- at du modtager sædvanlig løn.

Personlig assistent betyder for din arbejdsplads

- at du kan fastholdes på arbejdspladsen
- at 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, aktivt ringstilbud, 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
- at 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 bl.a. udarbejdelse af vagtplaner. Arbejdspladsen får tilskud til at ansætte en personlig assistent 15 timer ugentlig, og der indgås en § 56-aftale.

Specielle arbejdsredskaber/indretning af arbejdsplads



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 indretning-

er, der generelt er nødvendige på arbejdspladsen eller er almindelige arbejdsmiljøkrav.

Formålet er at undgå en sygemelding samt skabe en holdbar arbejds-situation.

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 hjælpemidlet 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 arbejds-

plads 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.

Eksempel

Lene, en 42-årig sosu-assistent med koordinatorfunktioner dør 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.



Revalidering med løntilskud



kan jobcentret udarbejde en jobplan, som indeholder en periode med optræning. I denne periode skal du have den mindste overenskomst-mæssige løn. Arbejdspladsen får hel eller delvist løntilskud fra jobcentret. En sådan jobplan kaldes revalidering med løntilskud. Før jobplanen udarbejdes, skal jobcentret anerkende dig som revalidend. Denne vurdering af om du er revalidend foretages ved hjælp af et skema, som kaldes "rehabiliteringsplanens forberedende del" og foregår ved en samtale mellem dig og en sagsbehandler i jobcentret.

Aftalen betyder for dig

- Du vil som udgangspunkt minimum modtage grundlønnen inden for det pågældende arbejdsområde.

Hvis du har begrænsninger i din arbejdsevne, kan det betyde, at du ikke længere er i stand til at varetage dine hidtidige arbejdsfunktioner, men du kan måske klare andre arbejdsfunktioner på din egen eller en ny arbejdsplads.

At overgå til en anden arbejdsfunktion kan indebære, at du i en periode har brug for optræning eller uddannelse for at kunne klare opgaverne.

Hvis der er behov for optræning inden for et andet arbejdsområde,



Aftalen betyder for din arbejdsplads

- Arbejdspladsen udbetaler som minimum grundlønnen for det pågældende arbejdsområde.
- Arbejdspladsen modtager løntilskud afhængigt af den ansattes arbejdssevne.

Fremskridtsmåde

Jobcentret vurderer om din arbejdssevne er varigt nedsat. Det sker ved udarbejdelse af "rehabiliteringsplanens forberedende del". Herefter udarbejdes en jobplan med løntilskud.

Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet være drøftet mellem arbejdspladsen og arbejdspladsens repræsentanter.

Ofte igangsættes ansættelse med løntilskud i forlængelse af en afprøvning i arbejdspladspraktik, og efter at aftalen har været drøftet ved rundbordssamtale på arbejdspladsen.

Eksempler

Ole, en 50-årig hospitalsansat sygehjælper har dårlig ryg og oplever desuden stærke smerter i begge skuldre. Han sygemeldes, og efter behandlinger i sygehusvæsenet 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 ikke fremover 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



ket 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.

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 dæk-

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 forrevalidering, som kan være en arbejdsprøvning 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 på et særligt SU-tillæg. Måske kan du klare dig økonomisk for SU + tillæg. Læs mere på www.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.

Fleksjob: ansat efter 1.1.2013 – den nye fleksjobordning

Fleksjobordningen er ændret fra 1.1.2013. Da mange er ansat efter de gamle regler, gennemgås disse efter dette afsnit.

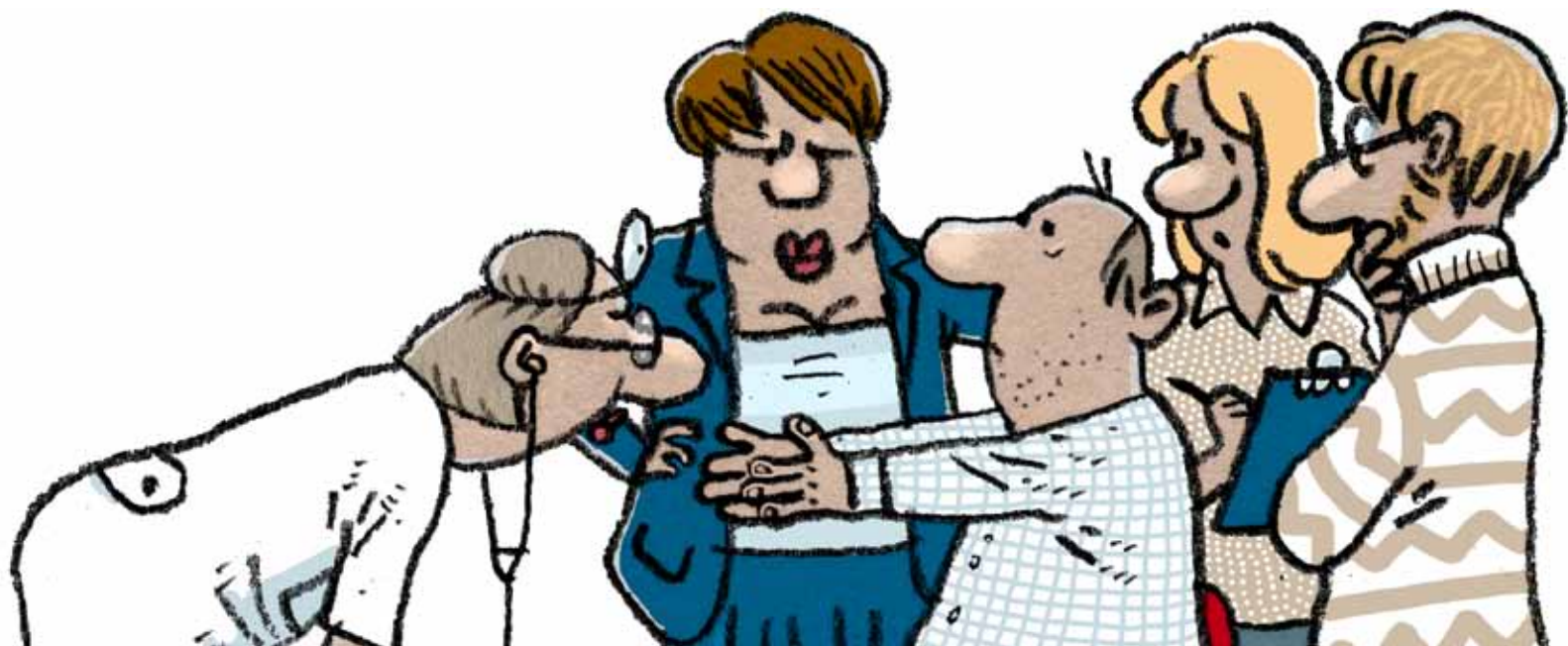
Vær opmærksom på, at du overgår til den nye fleksjobordning, såfremt du får et nyt fleksjob – der er dog nogle undtagelser.

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. 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 afdække, om du vil kunne komme til at vare tage 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 udvikling af din arbejdsevne, før jobcentret kan vurdere, om du er berettiget til fleksjob. Betingelsen for fleksjob er, at din arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat i en sådan grad, at du ikke er i stand til at arbejde på almindelige vilkår.

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-afdeling kan sammen med dig indgå en aftale med arbejdspladsen om et aftalebaseret fleksjob. Ansættelse efter det sociale kapitel skal være skriftlig – se også side 41.

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-afdeling

Før du forhandler løn i fleksjob, bør du selv kontakte din lokale FOA-afdeling eller tillidsrepræsentanten 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 arbejdssevne og aflønning.

Fleksløntilskud

Som supplement til lønnen i fleksjobbet udbetaler jobcentret et fleksløntilskud til dig. Fleksløntilskuddet udgør 98 % af dagpengenes maksimum, men nedsættes afhængig af lønnens og pensionsbidragets størrelse. Løn + pensionsbidrag op til 13.000 kr. månedlig modregnes i fleksløntilskuddet med 30 %. Løn

+ pensionsbidrag, der overstiger 13.000 kr. månedlig, modregnes i fleksløntilskuddet med 55 %. Den samlede indtægt – løn inkl. pensionsbidrag + fleksløntilskud – må ikke overstige den løn, som ville blive udbetalt for fuld tid i den samme stilling inkl. tillæg.

Der fratrækkes 5 % af fleksløntilskuddet til ATP – dog maks. 500 kr. månedlig.

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 efterlønslignende 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 dagpengemaksimum, 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 arbejds-evne.

Eksempler

Ole 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: ansat før 1.1.2013 – den gamle fleksjobordning

Folketinget har vedtaget store ændringer af fleksjobordningen, som har virkning fra 1. januar 2013. Hvis du er ansat i fleksjob før 1. januar 2013, er du omfattet af den gamle fleksjobordning, hvilket betyder, at aflønning i fleksjob er væsentlig anderledes.

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,

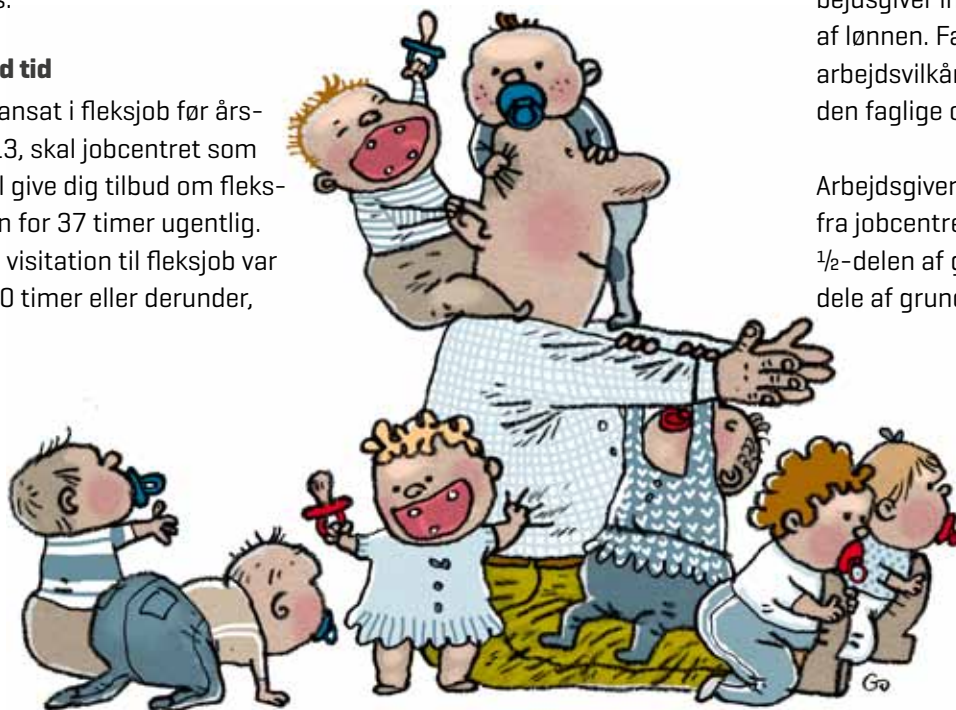
skal du kun tilbydes fleksjob svarende til din hidtidige deltidsbeskæftigelse.

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 fleksløn tilskud fra jobcentret. (Se side 33)

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?

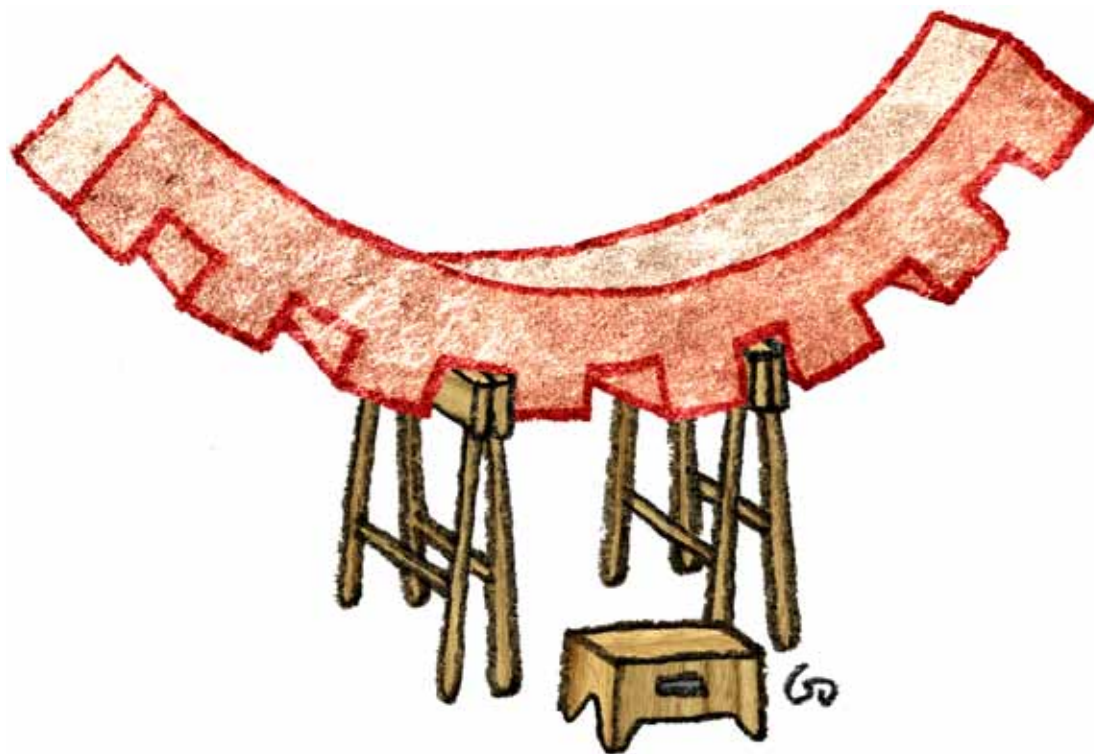
Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller timetallet, der bliver ændret.

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 36-38.

Skånejob efter det sociale kapitel kan aftales på arbejdspladsen



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 fastsættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Du og din arbejdsplads har mulighed for at indgå aftale om et aftalebaseret skånejob, hvor du kan få tilret-

telagt dit arbejde med skånehen-syn. Løn- og ansættelsesvilkårene forhandles sammen med din lokale FOA-afdeling. Aftalen skal indgås skriftligt. 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 arbejds-vilkår, der tager udgangspunkt i den enkelte ansattes helbredsmæs-sige 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 tilrette-lagt dit arbejde med skånehensyn
- du ansættes med løn- og arbejds-vilkår efter det sociale kapitel
- du sikrer dig dokumentation, hvis du senere skal fastholdes i fleks-job.

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 so-ciale kapitler etableres efter en lokal aftale mellem dig, din arbejdsgiver, din tillidsrepræsentant og din FOA-afdeling.

Eksempel

En 49-årig pædagogmedhjælper har i årevis døjet med en nakkelidelse. Efter et længere forløb med delvis raskmelding og afdækning af mu-ligheder for revalidering og fleksjob, træffer jobcentret afgørelse om at stoppe sygedagpengene. Jobcen-tret 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 skåne-hensyn.

På arbejdspladsen vil man gerne beholde pædagogmedhjælperen, og der træffes derfor i samarbejde med

den faglige organisation aftale om oprettelse af et aftalebaseret skå-nejob, 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 jævnligt op på aftalen om det aftalebaserede skånejob, som kan justeres. Aftalen gælder, indtil hun bliver helt rask, men skal tages op efter 6 måneder.



Ressourceforløb og førtidspension

Siden januar 2013 er det blevet vanskeligere at få tilkendt førtidspension. I stedet skal jobcentret tilbyde udvikling af din arbejdsevne ved deltagelse i et eller flere ressourceforløb.

Målgruppen for ressourceforløb er personer, som har komplekse problemer, som ikke har kunnet løses ved andre foranstaltninger, fx revalidering, og som kræver en langvarig, helhedsorienteret indsats. Under ressourceforløbet skal der være et beskæftigelsesmål. Ressourceforløb skal være af mindst 1 og højst 5 års varighed.

Unge under 40 år skal som udgangspunkt deltage i et eller flere ressourceforløb. Personer, som er 40 år skal mindst deltage i ét ressourceforløb, før førtidspension tilkendes. Personer, hvor det er formålsløst at udvikle arbejdsevnen, kan dog tilkendes førtidspension uden først at gennemgå ressourceforløb.

Før din kommune kan træffe afgørelse om ressourceforløb, skal din sag forelægges for rehabiliteringsteamet, hvor du selv skal deltage sammen med din sagsbehandler.

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.

Ressourceforløbsydelse og førtidspension

Under ressourceforløb udbetaler jobcentret ressourceforløbsydelse, der for ikke-forsørgere 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 dag-

pengenes maksimum for enlige. Der modregnes for andre indtægter.

Seniorførtidspension

Fra januar 2014 er der mulighed for at søge seniorførtidspension. Seniorførtidspension kan søges 5 år før folkepensionsalderen. Ved ansøgning om seniorførtidspension kræves ikke ressourceforløb eller andre foranstaltninger, men jobcentret træffer alene afgørelse på baggrund af de foreliggende oplysninger om arbejdsevnen.

Hvis du vil klage over jobcentrets afgørelse

Det er ikke altid, du vil være enig i jobcentrets afgørelse af din sag. Du kan søge råd og vejledning i din lokale FØA-afdeling 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.

Du skal sende klagen til jobcentret. Jobcentret skal i forbindelse med din klage over en afgørelse revurdere sagen. Såfremt afgørelsen fastholdes, vil sagen blive videresendt 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, hvor vidt 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 mv. skal anvende ved afgørelser i tilsvarende sager.

Desværre kan sagsbehandlingen i klagesager fra sagens vej gennem kommunen til Ankestyrelsen, være





en meget tung og langsommelig 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-afdeling 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 affinde 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 jobcentrets sagsbehandling

Hvis du vil klage over 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 Statsforvaltningen i din region, som fører tilsyn med landets kommuner.



Det kan du bruge FOA til

Din tillidsrepræsentant og din lokale afdeling i FOA 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 arbejdssevne.

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-afdelingen 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-afdelingen kan også oplyse dig om jobcentrets forpligtelser, og om de

regler, du selv skal sørge for at overholde, når du er sygemeldt.

Din FOA-afdeling

Det er nødvendigt, at du kontakter din FOA-afdeling 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 kan også give dig råd og vejledning om, hvad du kan gøre, når din arbejdssevne ikke længere står mål med arbejdets krav. Det kan for eksempel være rådgivning om mulighederne for revalidering eller fleksjob eller ansættelse efter det sociale kapitel.

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 arbejdssevne er nedsat, tilbyder vi at bistå dig i det videre forløb. Det kan fx være ved at hjælpe dig med at komme i gang med revalidering.

Husk

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

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Kontaktpersoner



Tillidsrepræsentant:

Arbejdsmiljørepræsentant:



Sagsbehandler i jobcentret:

[illegible]

Anden aktør/privat firma:

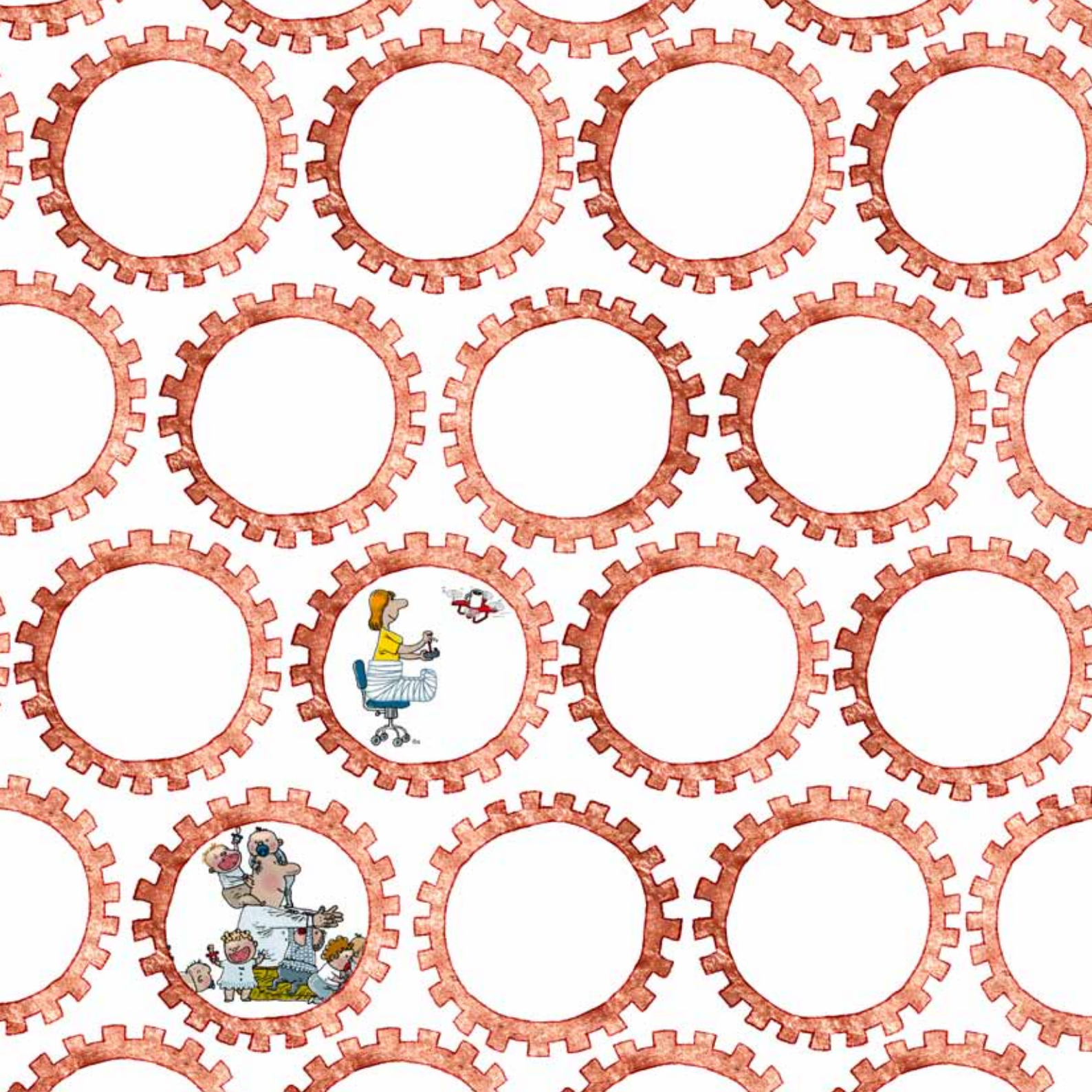
[illegible]



Arbejdspladskonsulent:

Behandelnde speciallæge:

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The paper itself is a clean, off-white color.



SEPTEMBER 2014

Hold fast i jobbet

Muligheder for støtte til dig og din arbejdsplads

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.



Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vore medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn samt moderne og 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 at slås for din tryghed. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem meget stærkere. Og med den fælles styrke optræder vi slagkraftigt.