

Revalideringsvejledning

Indhold

Afklaringsforløb	3
Hvad er formålet.....	3
Hvad består det af	3
Arbejdsevne.....	4
Hvordan vurderes arbejdsevne	4
Forskel på erhvervsevne og arbejdsevne	4
Arbejdsprøvning	5
Forsørgelsesgrundlag	5
Hvem kan lave afklaringsforløb	5
Revalidering.....	5
Personkreds	5
Formål.....	6
Begrænsninger i arbejdsevnen	6
Medvirken.....	7
Motivation	7
Inddragelse af borgeren	7
Hvad kan revalidering bestå af	7
Erhvervsmodnende tiltag	8
Uddannelse.....	8
Revalideringsplan og revalideringsaftale.....	8
Varighed	8
Opfølgning	9
Arbejdspladsindretning og arbejdstøj m.v.	9
Løntilskud under virksomhedsrevalidering	10
Videregivelse af oplysninger.....	10
Tilbud og forsørgelse, en oversigt	11
Ferie	11
Fleksjob.....	11
Personkreds	12
Hel eller halv bevilling.....	12
Skånehensyn / Skånebehov.....	12
Arbejdstid	13
Arbejdsfunktioner.....	13

Forsørgelse – timeløn uhensigtsmæssigt	13
Kan ikke få jobsøgningsydelse under sygdom	13
”Den nye regel”	14
Arbejdsevnevurdering	14
Mindste indgriben	14
Refusionsprocent.....	14
Ikke både førtidspension og fleksjob.....	14
Opfølgning	15
Varighed af bevillingen	15
Revurdering af arbejdsevne hvert 3. år	15
Lønftale.....	15
Ikke refusion af ekstra-tillæg	16
Flytning	16
Ledighed, mister sit fleksjob.....	16
Administration og klage.....	16
Refusion.....	16
Klage	17
Andre relevante regler.	18
Notatpligt.....	18
Persondatalov.....	18
Tavshedspligt.....	18
Videregivelse af oplysninger.....	18
Partshøring	18
Begrundelse	18
Klagevejledning.....	19
Inhabilitet	19
Bilag	19
Aftale om virksomhedsrevalidering	19
Aftale om ansættelse i fleksjob	19

Afklaringsforløb

Fra den 1. juli 2017 blev det et lovkrav, at **alle** skal gennemgå et afklaringsforløb før revalidering.

- Forordningens § 4 stk. 1

Hvad er formålet

Afklaringsforløbet skal afklare arbejdsevnen for at gøre det klart, om der skal arbejdes videre med omskoling, uddannelse, virksomhedsrevalidering, fleksjob eller førtidspension.

- Forordningens § 4 stk. 2

Hvad består det af

Afklaringsforløb består af en teoretisk del og en praktisk del.

Der er i loven eller dens bemærkninger ingen særlig beskrivelse af hvad den teoretiske del af afklaringsforløb skal bestå af.

Den teoretiske del bør indeholde

- undervisning i rettigheder og pligter,
- information om hvor man finder gældende love og regler,
- generel orientering om hvor man kan få hjælp til behandling af sundhedsmæssige, psykologiske, familie- og samlivsmæssige problemer,
- generel viden om arbejdsmarkedsforhold (f.eks. lønforhold, arbejdstid, ferieregler),
- generelle krav fra samfundet (f.eks. digital post, MitID),
- acceptabel adfærd på en arbejdsplads (f.eks. fremmøde og fravær, personlig hygiejne, hensyntagen, pauser, brug af personlig mobiltelefon i arbejdstiden).
- Virksomhedsbesøg anbefales.
- Derudover bør der være klare motivationsfremmende elementer og undervisning i hvordan grundlæggende psykologiske mekanismer påvirker vores liv og hvordan vi kan ændre og forbedre det.

Der kan inviteres oplægsholdere med særlig viden udefra; for eksempel kan en bankrådgiver fortælle om at lægge budget, fysioterapeut/ergoterapeut/fodboldtræner/fitnessinstruktør kan fortælle om motions betydning for vores sundhed og velbefindende og give input til deltagerne. Der er flere muligheder.

Den praktiske del af afklaringsforløb betragtes som arbejdsprøvning og bør ikke vare mere end højst 3 måneder. Inden for den tid bør det være tydeligt, om vedkommende kan klare opgaverne på arbejdspladsen.

Udgifter til afklaringsforløb blev kommunalt anliggende efter ændring i Inatsisartutloven om landstingsforordningen om revalidering, herunder afklaringsforløb i 2017.

- Landstingsforordning om revalidering (10/2017) § 4, stk. 3.

Arbejdsevne

Arbejdsevnen defineres som:

”Evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet for at kunne udføre forskellige konkret specificerede arbejdsopgaver med henblik på, at opnå indtægt til selvforsørgelse”.

Borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder, begrænsninger og skånebehov skal være genkendelige i alle sagstyper – uanset om der skal tages stilling til revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Hvordan vurderes arbejdsevne

For at vurdere arbejdsevnen skal vi have fokus på de fem opmærksomhedspunkter:

1. Vedkommendes eget arbejdsmarkedsperspektiv

Hvordan ser vedkommende sig selv på arbejdsmarkedet fremover? Er vedkommende indstillet på at deltage aktivt i en indsats, der skal forsøge at bringe vedkommende tilbage på arbejdsmarkedet?

2. Faglige og praktiske kompetencer

Har vedkommende gennemført formel uddannelse? Hvilke kurser har vedkommende gennemført? Hvilken erfaring har vedkommende – med eller uden bevis? Har vedkommende praktisk erfaring fra for eksempel fritidsliv (trænererfaring fra sportsklub, dygtig husflidsudøver m.m.)? Sproglige kompetencer?

3. Personlige kompetencer

Hvordan fungerer vedkommende sammen med andre? Er vedkommende social og omgængelig? Fungerer vedkommende bedst med selvstændige opgaver? Har vedkommende let ved at lære nyt?

4. Økonomi og netværk

Hvordan er vedkommendes økonomi? Gæld? Har vedkommende familie, venner og bekendte, som kan støtte og hjælpe med opmuntring? Har alle voksne i vedkommendes husstand arbejde eller er i uddannelse? Hvordan er vedkommendes boligforhold?

5. Helbred

Hvordan beskriver vedkommende selv sine helbredsforhold? Hvad siger sundhedsvæsenet?

I denne forbindelse skal man være opmærksom på, at det at være syg ikke er lig med at være uarbejdsdygtig. En person kan godt have en kronisk alvorlig sygdom uden at være varigt uarbejdsdygtig (astma, visse tarmsygdomme, visse gigt-former, neurologiske lidelser med flere).

6. Vurdering

Med afsæt i de 5 opmærksomhedspunkter vurderes det hvor vedkommende har ressourcer og begrænsninger i forhold til at kunne fungere i et arbejdsliv. Som det fremgår, er ’helbred’ kun 1 ud af 5 elementer, der indgår i en arbejdsevnevurdering – og **arbejdsevnevurdering er ikke en lægelig vurdering**.

Forskel på erhvervsevne og arbejdsevne

Erhvervsevne-begrebet bruges i dag stort set kun i forbindelse med forsikrings- og erstatningssagsbehandling ved erhvervsevnetabsforsikringer, pensionselskabssagsbehandling og ved sagsbehandling af ulykkesforsikringer.

Erhvervsevnetab er kort beskrevet den manglende evne til at arbejde og forsørge sig selv inden for det fag, man er uddannet i eller senest har forsørget sig ved.

Arbejdsevne er et nyere og bredere begreb, der samlet er en beskrivelse af de ressourcer og begrænsninger en person har i forhold til at kunne forsørge sig selv.

Eksempel: En jollefisker, der efter en ulykke får en meget dårlig skulder, vil få et stort erhvervsevnetab, men hvis hans arbejdsevne skal vurderes, vil han sandsynligvis vurderes til at have ressourcer til at kunne bestride andre jobs som for eksempel chauffør/pedel/andet ikke fysisk belastende arbejde.

Arbejdsprøvning

Arbejdsprøvning vil sige at en person i praktisk arbejde får testet hvad vedkommende kan klare – både hvad angår

- kompleksitet i opgaver,
- håndelag,
- evne til at tilegne sig ny viden eller nye opgaver,
- arbejdstid og
- udholdenhed.

Arbejdsprøvning er altså andet og mere end at afprøve hvor mange timer en person kan arbejde om ugen.

Arbejdsprøvning har ikke noget at gøre med at få mulighed for at prøve forskellige arbejdspladser af.

Udgifter til arbejdsprøvning blev kommunal anliggende efter ændring med tilføjelser af loven i 2017.

Forsørgelsesgrundlag

Under afklaringsforløb har man ret til det forsørgelsesgrundlag fra det offentlige, man havde før man startede i forløbet.

- Forordningens § 4 stk. 3

Hvem kan lave afklaringsforløb

Principielt kan alle med de rette forudsætninger tilbyde at afholde afklaringsforløb for kommunen. Revalideringsforordningens krav om indhold skal dog altid overholdes.

Grønlands Selvstyre har udarbejdet et koncept for kommunerne til afholdelse af afklaringsforløb: Vejlednings- og Motivationsforløb (VM). Kommunerne kan vælge selv at udvikle egne afklaringsforløb forudsat at revalideringsforordningens krav om indhold bliver overholdt.

Revalidering

Personkreds

Forordningen: "Hjælp til revalidering ydes til personer, der ikke umiddelbart kan tilpasses eller gentilpasses arbejdsmarkedet på grund af helbredsforhold, sociale årsager, herunder langvarig arbejdsløshed, socialt belastende personlige eller familiære forhold. En person, der ydes hjælp til revalidering, kaldes en revalidend."

- Forordningens § 2 stk. 1

Formål

Forordningen: "Formålet med revalidering er at bidrage til, at en person i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres."

- Forordningens § 1

Der er ikke ændret tekst i forordningen om personkredsen, og derfor er erhvervsevnebegrebet ikke ændret til arbejdsevne. Der skal dog tages udgangspunkt i arbejdsevnebegrebet når revalidering overvejes eller anvendes jvf.

- Forordningens § 4

Begrænsninger i arbejdsevnen

Når der laves afklaringsforløb med henblik på at vurdere en persons arbejdsevne, skal vedkommendes ressourcer og begrænsninger vedrørende fysiske, psykiske og sociale forhold beskrives. På den måde bliver det klart, hvor langt vedkommende er fra arbejdsmarkedet og om der er brug for en indsats for at hjælpe vedkommende med at komme tættere på arbejdsmarkedet.

Eksempel: En dårlig ryg kan være en begrænsning i arbejdsevnen. Måske kan en omplacering på arbejdspladsen uden tunge løft være tilstrækkeligt. Måske kan tekniske hjælpemidler (hæve-sænkebord, løftekran, rullebord eller andet) være en løsning. Måske er omskoling til andet arbejde påkrævet.

Eksempel: Stress, der er behandlet, men lægen anbefaler, at vedkommende skånes for stressudløsende arbejde, er en begrænsning i arbejdsevnen. Er omplacering til andet arbejde på hidtidig arbejdsplads en mulighed? Er en forandring af selve arbejdspladsen eller arbejdsgangene tilstrækkeligt? Eller er der behov for omskoling til andet arbejde?

Eksempel: Langvarig arbejdsløshed kan være en begrænsning i arbejdsevnen. Langvarig arbejdsløshed påvirker mennesker forskelligt, men et ungt menneske påvirkes generelt i højere grad negativt end et ældre menneske gør. Langsom indslusning på arbejdsmarkedet kan være en løsning med respekt for, at vedkommende kan have svært ved at vænne sig til at omgås andre mennesker igen efter lang tids fravær fra arbejdsmarkedet. Uanset alder oplever nogle mennesker stor ensomhed og isolation under ledighedsperioder, hvis de ikke har et stærkt personligt netværk i dagligdagen.

Eksempel: Socialt belastende forhold er en begrænsning i arbejdsevnen. Socialt belastende forhold kan være, at der bor mange mennesker i en for lille bolig, at der bor flere voksne med langvarig arbejdsløshed under samme tag, at der i familien er en eller flere personer med overforbrug af rusmidler, at der i familien er en person, der bliver anstaltsanbragt, at der er et eller flere børn eller unge, der bliver anbragt uden for hjemmet. Samarbejde og koordinering af tilbud til familien sammen med socialområdet er en forudsætning for at et hvilket som helst tilbud om støtte for at vende tilbage til arbejdsmarkedet vil kunne lykkes.

Medvirken

En person, der selv søger revalidering, eller en person, der bliver henvist til et afklaringsforløb og derefter revalidering har pligt til at medvirke til at få belyst sin sag og dermed til at beskrive sine forhold.

- Forordningens § 2 stk. 2

Motivation

Jo stærkere en persons motivation er, jo større er chancen for at revalideringen vil lykkes. Motivation er blandt andet afhængig af om personen føler sig imødekømt, om vedkommende forstår hvilke muligheder der er, og om vedkommende kan se formålet på både kort og langt sigt.

Al revalidering skal have et erhvervmæssigt sigte og skal ikke vare længere tid, end det er nødvendigt. Med det for øje er det vigtigt for den enkeltes motivation, at man følger vedkommendes ønsker så langt, det lader sig gøre med de evner og forudsætninger den enkelte har.

Erhvervmæssigt sigte betyder her, at tilbuddet skal kunne føre til selvforsørgelse på det almindelige u-støttede arbejdsmarked. Det betyder dermed, at kursustilbud og andet, der ligner fritidsliv eller andre former for private interesser, ikke kan støttes efter revalideringsreglerne – heller ikke selvom det vil betyde en bedre generel livskvalitet.

- Forordningens § 5

Inddragelse af borgeren

Sagsbehandler kan gøre forskellige ting for at inddrage den pågældende og dermed til at give personen det medansvar der naturligt bør ligge i at arbejde på at hjælpe vedkommende til selvforsørgelse.

De fleste personer vil forud for revalideringstiltag have fået udarbejdet handleplan, hvor vedkommende bør have været den mest aktive i at beskrive sine egne ønsker og behov for at kunne komme videre fra den situation, som vedkommende har brug for at få ændret. Den samme involvering og inddragelse er nødvendig når der lægges en revalideringsplan.

Revalidenden skal være medunderskriver på enhver form for handleplan – herunder på en revalideringsplan.

Den helt centrale person i et revalideringsforløb er selvfølgelig revalidenden selv, og for at tydeliggøre overfor vedkommende selv, at der er tale om en aftale, som er forpligtende både for kommunen og personen selv, er det afgørende at vedkommende også tilkendegiver sit medansvar med sin underskrift.

Hvad kan revalidering bestå af

Som tidligere nævnt, er det et krav, at der er tale om erhvervsrettede tiltag med det formål at bringe den enkelte tættere på arbejdsmarkedet.

Revalidering kan være erhvervsmodnende aktiviteter (se nedenfor), virksomhedsrevalidering, uddannelse eller omskoling.

- Forordningens § 6

Afklaring og arbejdsprøvning foregår i afklaringsforløb, der ligger forud for selve revalideringen. Se særskilt afsnit om afklaringsforløb.

Erhvervsmodnende tiltag

Kursus i personlig udvikling kan for andre være et relevant erhvervsmodnende tiltag. Under et sådan forløb vil forsørgelsesgrundlaget være revalideringsydelse.

Erhvervsmodnende aktiviteter kan evt. være, at revalidenden bliver nødt til at deltage i personudviklende forløb, for at bearbejde personlige udfordringer der har resulteret i revalideringsforløb. Det kan også være at aktiviteten er at få dækket omkostninger til et kørekort for at kunne bestride en stilling i fremtiden for revalidenten. Personlige udfordringer er forskellige og derfor kan tilbud om personlig udvikling under erhvervsmodnende tiltag være forskellige.

Uddannelse

Hvis uddannelse er en del af revalideringen, består forsørgelsesgrundlaget af revalideringsydelse. Der gives revalideringsydelse for de timer, der er undervisning og for de timer, der er forberedelse / lektier / hjemmearbejde. Der skal ikke ske ugentlig indrapportering om antal hjemmearbejdstimer, men uddannelsesstedets studievejleder vil kunne give et skøn over hvad der er skønnet tidsforbrug udover skema-timer. Det skøn tages der udgangspunkt imellem opfølgningerne.

Der kan højst gives revalideringsydelse for 40 timer om ugen.

- Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001 § 6 stk. 2

Revalideringsplan og revalideringsaftale

En revaliderings*plan* er en sag mellem borger og kommune.

En revaliderings*aftale* er en sag mellem borger, kommune og arbejdsgiver.

En revalideringsplan skal udarbejdes før forløbet påbegyndes, og den skal indeholde de elementer, der skønnes at være nødvendige og realistiske for at bringe vedkommende tilbage på arbejdsmarkedet. Tidsrammer skal være angivet i planen.

Hvis der er tale om virksomhedsrevalidering skal oversigt over aftalt løntilskud fremgå af planen. Man skal således kunne se hvornår løntilskud nedsættes.

Naturligvis kan det ske, at en person har større udfordringer end det først var antaget, og der kan blive brug for at tage stilling til, om en periode med et bestemt løntilskud skal forlænges. I dette tilfælde opdateres revaliderings*aftalen*, og alle de involverede parter underskriver også den nye aftale.

Det bør fremgå af revalideringsaftalen hvor ofte der skal være opfølgning, hvem der tager initiativ til møderne, hvem virksomheden skal kontakte ved behov og der skal være oplysninger om hvem der er kontaktperson i virksomheden.

- Forordningens § 11
- Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001

Varighed

Revalidering skal vare så kort tid som muligt og kan ikke vare mere end højst 2 år.

En hovedregel er, at jo længere væk en person er fra arbejdsmarkedet – jo længere tid skal revalideringen vare. Alle har ikke automatisk ret til 2 års virksomhedsrevalidering.

Perioden kan undtagelsesvist forlænges ud over de 2 år, hvis der foreligger helt særlige omstændigheder som for eksempel barsel eller længerevarende sygdom.

- Forordningens § 10

Opfølgning

Som beskrevet under afsnittene om inddragelse og motivation er det afgørende, at revalidenden bliver mest muligt inddraget i forløbet. Hvis der er forhold, der påvirker forløbet negativt, er det afgørende, at der hurtigst muligt tages hånd om problemet for at undgå, at forløbet må afbrydes.

Hvis arbejdsopgaverne er for uoverkommelige,
hvis arbejdet er for tungt,
hvis arbejdstiderne uforenelige med personens øvrige forhold,
hvis arbejdsopgaverne gør helbredsproblemerne værre,
hvis der er konflikter,
hvis der er misforståelser
eller uoverensstemmelser bliver et problem –
løses det bedst ved en tidlig indsats.

Faste aftaler om opfølgning kan være en tryghed for revalidenden og for virksomheden. Så ved parterne, at man kan tale om de eventuelle vanskeligheder på et bestemt tidspunkt.

Opfølgningsmøderne er et godt forum at vise revalidenden den støtte og anerkendelse – eller det modsatte – som er relevant for en person, der arbejder med sine udfordringer.

Forordningen stiller ikke særlige krav om hvor ofte der skal være opfølgning på et revalideringsforløb.

Arbejdspladsindretning og arbejdstøj m.v.

Hvis der i forbindelse med virksomhedsrevalidering er brug for praktiske hjælpemidler på arbejdspladsen (løftekran, rullebord, lamper med mere), så kan der gives hjælp til det. Det samme gælder for behov for arbejdstøj, der ikke udleveres af arbejdspladsen, for eksempel sikkerhedsfodtøj.

Hvis kørekort er en *nødvendighed* for at arbejde på den konkrete revalideringsarbejdsplads, kan der gives bevilling til et kørekort.

For revalidender i uddannelse, kan der bevilges kursusafgift, bøger, skoletaske og lignende.

Som en *nødvendig engangsudgift* kan der ydes hjælp til det, der er *nødvendigt* for at revalideringen kan gennemføres.

- Forordningens § 13 stk. 2

Betaling af behandlingsudgifter er ikke en nødvendig engangsudgift, der kan betales efter revalideringsreglerne. Behandlingsudgifter hører under sundheds- og/eller socialområdet.

Betaling af nødvendige hjælpemidler under revalidering deles af kommune og selvstyre.

Løntilskud under virksomhedsrevalidering

Under virksomhedsrevalidering giver kommune og selvstyre løntilskud til virksomheden – offentlig eller privat – med mellem 20-80%. Man starter med et højt tilskud til virksomheden, og i takt med at revalidendens indsats bliver stærkere, falder tilskuddet. Løntilskuddet skal afspejle den arbejdsindsats, som revalidenden yder.

- Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001, § 1

Virksomhedsrevalidenden får den overenskomstmæssige løn, som almindeligvis gives for det aktuelle arbejde.

- Forordningens § 8

Det er selve funktionen på arbejdspladsen, der aflønnes, og ikke revalidendens tidligere uddannelse.

Eksempel: En uddannet lærer skal i virksomhedsrevalidering som assistent i et sygehuskøkken. Hun aflønnes som de andre assistenter i køkkenet.

Eksempel: En udlært maler skal i virksomhedsrevalidering som buschauffør. Han aflønnes som de andre buschauffører.

Løntilskud er ikke erhvervsstøtte, men er først og fremmest en mulighed for at hjælpe mennesker med udfordringer ind på arbejdsmarkedet. Løntilskuddet er en kompensation til virksomheden fordi revalidenden i starten ikke kan yde den samme indsats, som de, der ansættes på almindelige vilkår.

Både offentlige og private virksomheder landet over mangler kvalificeret arbejdskraft. At tage en revalidend i virksomhedsrevalidering er både at leve op til virksomhedernes egne CSR-forpligtelser og en investering i fremtiden. Med virksomhedsrevalidering kan arbejdspladserne få støtte til at oplære en medarbejder til netop de funktioner og de kompetencer, som virksomheden har brug for.

Corporate Social Responsibility (CSR) er betegnelsen for virksomheders arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter og i deres interaktion med interessenterne. 'Virksomhedens samfundsansvar' er en dansk betegnelse for begrebet.

Virksomheder viser samfundsansvar og skaber værdi for både virksomhed og samfund ved i dialog med deres interessenter at håndtere sociale, miljømæssige og etiske udfordringer i overensstemmelse med internationalt anerkendte principper for samfundsansvar (Rådet for Samfundsansvar, 2010).

Løntilskud er ikke tiltænkt som en foræring eller en gave til virksomhederne. Det er meningen med virksomhedsrevalidering og løntilskud, at virksomheden ansætter revalidenden efter endt revalidering: virksomheden har fået støtte til at optræne en person til netop denne virksomheds konkrete arbejdsopgaver og arbejdsfunktioner.

Hvis en virksomhed allerede ved opstarten af et revalideringsforløb meddeler, at de ikke har til hensigt at fastansætte revalidenden uanset hvordan det kommer til at gå, så bør man i stedet forsøge at finde en anden arbejdsplads, som faktisk har til hensigt at fastansætte revalidenden, forudsat at forløbet er tilfredsstillende for alle parter.

Videregivelse af oplysninger

Af ukendte årsager har der tidligere været en praksis om at kommunen orienterede den faglige organisation SIK om alle virksomhedsrevalideringer.

I fald denne praksis ikke er bragt til ophør alle steder, bør det ske straks.

Kommunen kan ikke medvirke til at orientere en faglig organisation om forhold vedrørende enkelte borgere. En faglig organisation er ikke part i en sag om for eksempel virksomhedsrevalidering, og de har derfor ikke krav på at blive orienteret.

Hvis en revalidend eller en fleksjobber ønsker at orientere sin eventuelle faglige organisation, står det vedkommende frit for at gøre på eget initiativ.

Vær endvidere opmærksom på reglerne om tavshedspligt i sagsbehandlingsloven og videregivelse af oplysninger i Persondataloven.

Tilbud og forsørgelse, en oversigt

<i>Aktivitet</i>	<i>Forsørgelse</i>	<i>Virksomhedens andel</i>	<i>Financiering</i>
Afklaringsforløb (incl. arbejdsprøvning)	Hidtidig forsørgelse	Gratis	Kommunen
Virksomhedsrevalidering	Overenskomstmæssig løn efter akt. område*	20 – 80% (refusionssatsen ændrer sig i løbet af revalideringen)	Kommune/Selvstyre/ Virksomheden
Uddannelse	70% af mindste løn for ufagl. SIK*#	-	Kommune/Selvstyre
Fleksjob	Overenskomstmæssig løn efter akt. område*	Mindst 50%	Virksomheden/kommune/ Selvstyre

*) Ydelsen er uafhængig af ægtefælles eller samlevers indtægt

#) Revalideringsydelse udgør 70 % af SIK's timeløn for ufaglærte (§ 6, Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001)

Ferie

Man optjener ferie og feriepenge som alle andre på arbejdsmarkedet under virksomhedsrevalidering.

Fleksjob

Forordningen: "En person kan ansættes i fleksjob, hvis det under afklaringsforløbet eller efter revaliderings-tiltag viser sig, at vedkommende ikke vil kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår."

- Forordningen § 15 stk. 1

Fleksjob er et konkret ansættelsesforhold for en person med betydeligt nedsat arbejdsevne, som ikke på anden måde kan bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af sin arbejdsevnenedsættelse.

Alle fleksjob må i sagens natur indeholde individuelle skånehensyn, som skal være konkrete og beskrevne i fleksjobaftalen. Se afsnit om skånehensyn.

Den ansatte i fleksjob (herefter kaldet fleksjobberen) får almindelig overenskomstmæssig løn, arbejdsgiver får løntilskud. Se nærmere herom nedenfor.

Personkreds

Fleksjob henvender sig udelukkende til personer med betydeligt nedsat arbejdsevne.

Tidligere har der været krav om at alle revalideringsmuligheder skulle være udtømte før fleksjob kunne komme på tale. Der er i forbindelse med lovændringen sommeren 2017 lempet på dette krav. Det er dog fortsat en betingelse, at der er taget stilling til arbejdsevnen og herunder at det er vurderet, at vedkommende ikke vil kunne ansættes på det almindelige u-støttede arbejdsmarked. Denne vurdering vil i langt de fleste tilfælde forudsætte, at der har fundet mindst ét revalideringsforløb sted.

Hel eller halv bevilling

Når der er taget stilling til, at en person skal bevilges fleksjob, skal der kigges på vedkommendes ansættelsehistorik før arbejdsevnen blev nedsat.

Eksempler:

En person, der primært har været deltids ansat vil også kun have ret til fleksjob på deltid.

En person, der primært har været fuldtids ansat vil have ret til fleksjob på fuld tid.

Årsagen til denne skelen til historikken er, at en person, der primært har været deltidsansat og får en arbejdsevnenedsættelse, skal ikke have særlig belønning ved pludselig at få dobbelt indtægt i forbindelse med at blive tilbudt et fleksjob.

- Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001, § 9 stk. 2: Kommunen har pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrækker deltidsansættelse.

Skånehensyn / Skånebehov

Hvis der ikke er et skånebehov, er der ikke grundlag for at bevilge fleksjob.

Skånehensyn kan være arbejdstid.

Eksempler:

Vedkommende har på grund af gigtsmerter behov for langsom start på dagen før vedkommende kan påbegynde sin arbejdsdag. Et skånehensyn kan være, at arbejdsdagen starter kl. 12.

En anden situation kan være, at vedkommendes smerter forværres i løbet af dagen og at arbejdsdagen afsluttes kl. 13.

En tredje situation kan være, at vedkommendes smerter kan veksle fra dag til dag, og der er behov for, at der ikke er fast daglig mødetid, men at mødetidspunktet kan varieres efter behov.

Skånebehov kan være, at der er behov for rolige omgivelser.

Skånehensyn kan også være, at vedkommende skal skånes for tungt, fysisk belastende arbejde – gerne specifik nævnt for at undgå forværring af tilstanden.

Skånehensyn kan være at vedkommendes arbejdstempo er nedsat.

Arbejdstid

Hvis man har bevilling til fuldtids fleksjob, får fleksjobbereren løn for fuld tid (40 timer ugentligt) selvom vedkommende kun arbejder f.eks. 25 timer om ugen.

Årsag: Som nævnt ovenfor skal der være skånebehov for at fleksjob kan bevilges. Er der ingen skånebehov bør vedkommende kunne begå sig på det ordinære u-støttede arbejdsmarked. Et skånebehov kan være behov for nedsat arbejdstid (som følge af arbejdsevnenedsættelsen).

Eksempel: To personer i fleksjob har samme arbejdsopgaver. Den ene klarer sine opgaver på 4 timer og må derefter holde fri på grund af smerter eller udtrætning. Den anden person er 8 timer om at udføre samme mængde opgaver på grund af smerter eller udtrætning med behov for at holde pauser undervejs.

Begge skal have fuld løn for 40 timer ugentligt forudsat de begge har fuld bevilling.

Hvis vedkommende har bevilling til halvtids fleksjob, får vedkommende kun løn for de timer, vedkommende faktisk arbejder.

Arbejdsfunktioner

Fleksjobberens arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver beskrives i fleksjobaftalen for at sikre, at alle parter er indforståede med de konkrete skånebehov.

Ved opfølgning på fleksjobaftalen følges der op på om der

- er behov for opdatering af arbejdsopgaver
- er der kommet nye eller andre skånebehov til siden sidst,
- er nogle skånebehov ikke længere aktuelle og
- er det nødvendigt at revidere de aftalte arbejdsfunktioner?

Forsørgelse – timeløn uhensigtsmæssigt

Fleksjob er et tilbud om fast forsørgelse til mennesker med betydeligt nedsat arbejdsevne og skal som sådan være et fuldt forsørgelsesgrundlag.

Når der indgås aftale om fleksjob er det derfor vigtigt, at det overvejes hvordan ansættelsesforholdet arrangeres. Hvis personen får tilbud om fleksjob som timelønnet, kan aftalen vise sig at være helt utilstrækkelig som forsørgelse. Vedkommende vil som timelønnet være afskåret fra løn under sygdom, som for de fleste fleksjobberes vedkommende vil være en forøget risiko når der skeles til grundlaget for overhovedet at bevilge fleksjob, som ganske ofte vil være af helbredsmæssige årsager.

Det skal i denne forbindelse nævnes, at arbejdsgiver får tilskud på op til halvdelen af lønnen og har derfor ikke samme udgift eller "risiko" som ved ordinære ansættelser i forbindelse med sygdom eller tidvis mere langsommelig udførelse af arbejdsopgaverne.

Se også afsnittet om skånehensyn og refusionsprocent.

Kan ikke få jobsøgningsydelse under sygdom

En ansat i fleksjob kan ikke modtage jobsøgningsydelse under sygdom, da vedkommende ikke står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet (det er derfor vedkommende er bevilget fleksjob).

- Inatsisartutlov om jobsøgningsydelse: § 1. Som jobparat anses personer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og uden forudgående indsats, kan varetage en sædvanlig stilling på normale vilkår i minimum 20 timer pr. uge.

”Den nye regel”

En følge af en lovændring i sommeren 2017 er, at en person, der er ansat i en virksomhed og som *pludselig* mister en (betydelig) del af sin arbejdsevne, sammen med sin arbejdsgiver kan søge om at få bevilget fleksjob for at kunne bevare sit ansættelsesforhold. Denne mulighed er et værktøj som kan bruges som arbejdspladsfastholdelse for personer, der er i risiko for at ende på fuld og varig offentlig forsørgelse uden for arbejdsmarkedet.

- Forordningens § 15 stk. 2

Pludselig skal tages bogstaveligt.

Vurdering af arbejdsevne og skånebehov er stadig et krav forud for bevillingen af den nye mulighed for fleksjob.

Personer der bliver ansat som fleksjobbere efter § 15 skal tilbydes i at deltage i et afklaringsforløb eller deltage senere i et afklaringsforløb som Majoriaq tilbyder.

Arbejdsevnevurdering

Se afsnittet under Revalidering.

Mindste indgriben

Alle tilbud efter reglerne om revalidering – herunder fleksjob – skal være efter princippet om mindste indgriben. Det vil sige, at man ikke skal overkompensere og give hjælp til mere, end der er brug for. Revalidering skal derfor være i så kort tid som muligt, refusionsprocenten skal ikke være højere, end situationen kræver, og der skal ikke bevilges fleksjob, hvis det er muligt at tilbyde ansættelse på almindelige vilkår.

Refusionsprocent

Virksomheden får tilskud til fleksjobberens løn med *op til* 50%.

Størrelsen på løntilskuddet skal bero på en individuel og konkret vurdering. Tilskuddet skal som ved virksomhedsrevalidering svare til den indsats, som fleksjobberen yder.

Ved hver eneste opfølgning skal der tages stilling til løntilskuddets størrelse.

Ikke både førtidspension og fleksjob

Som nævnt ovenfor er fleksjob et fuldt forsørgelsesgrundlag, som man skal kunne leve af.

Hvis en person er bevilget laveste eller mellemste førtidspension forudsættes det, at vedkommende har en rest-arbejdsevne, som vedkommende bør kunne anvende i almindeligt u-støttet arbejde.

Hvis man forestiller sig, at en person både bevilges førtidspension og fleksjob på samme tid vil der være tale om dobbelt-forsørgelse, og det er ikke hverken muligt eller hensigten med reglerne om revalidering og fleksjob. Derudover skal arbejdsgiver betale mindst halvdelen af en fleksjobbers løn, og en person med så meget nedsat arbejdsevne, at vedkommende er bevilget førtidspension vil næppe kunne yde mindst halvdelen af hvad en u-støttet ansat yder. Det vil næppe være tilstrækkeligt attraktivt for en eventuel

arbejdsgiver. I de tilfælde, hvor førtidspensionisten kan yde mere end halvdelen af hvad "almindeligt understøttede ansatte" kan, må grundlaget for den bevilgede førtidspension have brug for at blive revurderet.

Opfølgning

En rimelig frekvens at lave opfølgning i fleksjobsager er 1 gang årligt. Ved nye bevillinger kan det med fordel gøres allerede efter 6 måneder.

Vær opmærksom på muligheden for at støtte med indkøb af hjælpemidler eller anden form for indretning af arbejdspladsen efter forordningens § 13 stk. 2.

Forordningen stiller ingen specifikke krav om hvor ofte, der skal foretages opfølgning.

Opfølgning foretages selvfølgelig på arbejdspladsen med deltagelse af arbejdsgiver/kontaktperson, fleksjobber og sagsbehandler fra Majoriaq.

Der tages stilling til, om der er nye skånebehov eller om andre skånebehov er stødt til siden sidste opfølgning. I den forbindelse er det relevant at tage stilling til, om der skal ske en regulering af lønstilskuddets størrelse.

I forbindelse med opfølgningen skal der tages stilling til, om vedkommende fortsat opfylder betingelserne for fleksjob.

Varighed af bevillingen

Forordningen:

"Løntilskud ydes i op til 5 år ad gangen." samt

"For personer over 40 år, hvis nedgang i arbejdsevne er *permanent*, jf. § 15, stk. 4, kan løntilskud gøres permanent."

- Revalideringsforordningens § 16 stk. 3 og 4

Revurdering af arbejdsevne hvert 3. år

Forordningen:

"Personer ansat i fleksjob skal minimum hver 3. år have genvurderet deres arbejdsevne, jf. dog stk. 4." samt

"Personer over 40 år eller personer, hvor arbejdsevnen er blevet endeligt fastlagt ved lægeerklæring, skal ikke have genvurderet deres arbejdsevne."

- Revalideringsforordningens § 15 stk. 3 og 4

Revurdering af arbejdsevnen skal tages bogstaveligt. Der skal tages stilling til hvilke ressourcer og begrænsninger vedkommende har i sin arbejdsevne (se de 5 opmærksomhedspunkter i afsnittet under revalidering), der skal indhentes aktuelle lægeoplysninger om helbredsmæssig status og forventet prognose, og det hidtidige forløb i fleksjob skal vurderes i forhold til arbejdsindsats, fremmøde med videre.

Lønftale

Den ansatte i fleksjob får den overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde.

Arbejdsgiver kan selvfølgelig vælge at give ekstra høj løn og særlige individuelle tillæg, det er alene en sag mellem virksomhed og fleksjobber. Det, der kan gives løntilskud fra kommune og selvstyre til, er den overenskomstmæssige løn.

Af lønftalen skal det klart og tydeligt fremgå hvad der er løn og hvad der gives i form af tillæg med videre.

Med hensyn til hvad der kan gives løntilskud til – se afsnit om refusion.

Som en del af – eller bilag til – aftale om ansættelse i fleksjob bør der være en ansættelsesaftale hvor både opgaver, løn, forhold under sygdom, opsigelsesvarsel og andre almindelige ansættelsesretlige forhold fremgår.

En ansættelsesaftale skal sikre den ansatte fleksjobber ordnede, aftalte forhold i sit fleksjob.

Ikke refusion af ekstra-tillæg

Som nævnt under afsnit om lønaftale, kan arbejdsgiver vælge at give ekstra høj løn og særlige tillæg. Det er ikke et forhold, som angår kommunen eller selvstyret.

Der er set eksempler på, at en arbejdsgiver har aflønnet en fleksjobber med meget højere løn, end fleksjobberen efter overenskomsten har ret til. Arbejdsgiver har kunnet gøre det fordi der blev givet løntilskud på halvdelen af lønnen.

Kommunen og arbejdsgiver skal være opmærksomme på, at der ikke kan gives løntilskud til den del af lønnen, som ligger uden for hvad der er krav på i henhold til overenskomsten.

Flytning

En bevilling af fleksjob er ikke afhængig af hvor man bor. Hvis en fleksjobber flytter til en anden by bevarer vedkommende sin ret til at have et fleksjob.

Ledighed, mister sit fleksjob

Hvis en person mister sit fleksjob og dermed er uden indtægt, har vedkommende ikke ret til jobsøgningsydelse, da vedkommende har begrænsninger i sin arbejdsevne (det er derfor vedkommende har et fleksjob).

- Inatsisartutlov om jobsøgningsydelse: § 1. Som jobparat anses personer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og uden forudgående indsats, kan varetage en sædvanlig stilling på normale vilkår i minimum 20 timer pr. uge.

Den ledige fleksjobber er henvist til at søge hjælp efter reglerne om offentlig hjælp.

Det gælder som for alle andre ledige, at den ledige fleksjobber selv er forpligtet til at søge et andet (fleksjob).

Administration og klage

Refusion

Virksomhedsrevalidering og fleksjob:

Arbejdsgiver betaler løn direkte til revalidenden/fleksjobberen og sender faktura til kommunen med krav om betaling af det aftalte løntilskud. Kommunen betaler arbejdsgiver og sender sammen med lønsedler og kopi af faktura fra arbejdsgiver regning på halvdelen af beløbet til Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.

Afklaringsforløb og arbejdsprøvning.

Under afklaringsforløb har man ret til det forsørgelsesgrundlag fra det offentlige, man havde før man startede i forløbet. Hvis kommunen vil afsætte midler til arbejdsprøvning, er kommunen velkommen til det for at indsluse borgere til arbejdsmarkedet.

Uddannelse og omskoling.

Kommunen betaler eventuelt elevstøtte revalidenden og sender sammen med relevant dokumentation regning på halvdelen af beløbet til Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.

Nødvendige hjælpemidler, forordningens § 13 stk. 2:

Udgiften deles mellem kommunen og selvstyret og regning sendes til Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.

Klage

Der kan ikke klages over alle afgørelser om revalidering og fleksjob.

Det, der kan klages over, er afgørelser truffet efter følgende bestemmelser:

- Forordningens § 3: hvorvidt en person opfylder betingelserne for at være berettiget til revalidering.
- § 10: Kommunen skal tilrettelægge en revalidering, således at den kan gennemføres på så kort tid som muligt. Revalideringsperioden kan som udgangspunkt ikke overstige 2 år, jf. dog stk. 2.
- Stk. 2. Kommunen kan forlænge den periode, som revalidenden kan få revalideringsydelse i,
- 1) hvis revalidenden ikke kan gennemføre revalideringen inden for 2 års perioden på grund af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller andre helt specielle forhold, eller
- 2) hvis sygdom, pasning af syge børn eller børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, barsel eller særlige sociale forhold midlertidigt forsinker revalidenden i at gennemføre revalideringen inden for 2 års perioden
- § 15: En person kan ansættes i fleksjob, hvis det under afklaringsforløbet eller efter revaliderings tiltag viser sig, at vedkommende ikke vil kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår.
- Stk. 2. En person, der pludselig mister en del af sin arbejdsevne efter at have været ansat på almindelige vilkår, kan sammen med sin arbejdsgiver ansøge om at blive ansat i fleksjob hos samme arbejdsgiver uden forudgående revalidering.
- Stk. 3. Personer ansat i fleksjob skal minimum hver 3. år have genvurderet deres arbejdsevne, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Personer over 40 år eller personer, hvor arbejdsevnen er blevet endeligt fastlagt ved lægeerklæring, skal ikke have genvurderet deres arbejdsevne.

§ 13 stk. 2: Særlig støtte i forbindelse med revalidering kan ydes i form af tilskud til nødvendige engangsudgifter.

- Klageadgang fremgår af forordningens § 20.

Hvis borgeren ønsker at klage over en afgørelse, skal vedkommende henvende sig til Det sociale Ankenævn indenfor 6 uger efter afgørelsen er truffet.

Andre relevante regler.

Notatpligt

- Landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen

”§ 6. I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke, hvis oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.”

Persondatalov

- Persondataloven for Grønland §§ 6-8 om videregivelse af oplysninger.

Tavshedspligt

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 27.

Videregivelse af oplysninger

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning

”§ 28: Oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold, herunder oplysninger om race, religion og hudfarve, om politiske, foreningsmæssige, seksuelle og kriminelle forhold samt oplysninger om helbredsforhold, væsentlige sociale problemer og misbrug af nydelsesmidler og lignende, må ikke videregives til en anden forvaltningsmyndighed.

Stk. 2. Videregivelse af de i stk. 1 nævnte oplysninger kan dog ske, når

1) den, oplysningen angår, har givet samtykke, (...)”

Partshøring

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning §§ 19 – 20.

Begrundelse

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning, Kapitel 6:

”§ 22. En afgørelse skal, når den meddeles skriftligt, være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

§ 23. Den, der har fået en afgørelse meddelt mundtligt, kan forlange at få en skriftlig begrundelse for afgørelsen, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold. En begæring herom skal fremsættes over for myndigheden inden 14 dage efter, at parten har modtaget underretning om afgørelsen.

Stk. 2. En begæring om skriftlig begrundelse efter stk. 1 skal besvares snarest muligt. Hvis begæringen ikke er besvaret inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget af vedkommende myndighed, skal denne underrette parten om grunden hertil samt om, hvornår begæringen kan forventes besvaret.

§ 24. En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet, i det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

Stk. 3. Begrundelsens indhold kan begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til denne til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til den pågældende selv eller til andre private eller offentlige interesser, jf. § 15.”

Klagevejledning

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning

”§ 25: Afgørelser, som kan påklages til anden forvaltningsmyndighed, skal, når de meddeles skriftligt, være ledsaget af en vejledning om klageadgang med angivelse af klageinstans og oplysning om fremgangsmåde ved indgivelse af klage, herunder om eventuel tidsfrist. Dette gælder dog ikke, hvis afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.”

Inhabilitet

- Landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning, Kapitel 2, §§ 3-6.

Bilag

[Aftale om virksomhedsrevalidering](#)

[Aftale om ansættelse i fleksjob](#)

Suliffeqarfimmi piginnaangorsaaqqinnissamik isumaqatigiissut Aftale om Virksomhedsrevalidering

Innuttaasoq pillugu paasissutissat/Oplysninger om borger

Ateq/navn:	CPR-nr:
Najugaq/Adresse:	Telefon:

Suliffeqarfik pillugu/Virksomhedsoplysninger

Sulisitsisoq/Arbejdsgiver:	Suliffeqarfiup atia/Virksomhedens navn:
Najugaq/Adresse:	Telefon:
Attavigisassaq /Kontaktperson:	

Suliasat suliarineqartartussat pillugit paasissutissat /Oplysninger om arbejdsopgaver

Atorfiup taaguutaa:/Stillingsbetegnelse:	Piomasaaqatit (Biilernermet allagartaq, uppernarsaatit) / Krav (Kørekort, attester):
Suliffeqarfimmi suliasat ersarissarneqarneri:/Tydelig beskrivelse af arbejdsopgaver:	
Piffissaq isumaqatigiissuteqarfiusoq /Aftalt periode: Ullormiit/Fra dato:	Ullormut/Til dato:
Akissarsianut tunngasut/Lønforhold:	
Majoriami attaveqaataasoq / Kontaktperson Majoriaq:	

Akissarsianut tapiissutit / Løntilskud

Uanngaaniit / Fra:	Uunga / Til:	Akunnerit suliffiusut /Arbejdstimer:	Tapiissutit / Tilskuds%:

Isumaqatigiissut suliarineqartoq Inatsisartut peqqussutaat nr. 4, ulloq 31. Maj 2001-imeersoq kiisalu Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 40, ulloq 13. december 2001-imeersoq naapertorlugit. Aftalen er indgået i henhold til Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 samt Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001.

Suliffeqarfiup isumaqatigiissutit naapertorlugit akissarsiassatut isumaqatigiissutaasut piginnaangorsaaqqittup suliaanut tunngatillugu akilertassavai, akissarsianullu tapiissutissanut pisinnaatitaaneq naapertorlugit akiligassiissut kommunimut nassiuttarlugu:

Virksomheden udbetaler den overenskomstaftalte løn på det aktuelle område til revalidenden og regning for den løntilskudsberettigede løn sendes til kommunen:

Suliffeqarfimmi piginnaangorsaaqqinnerup aallartinnissaa sioqqullugu akissarsianut tapiissutissat annertussusissaat isumaqatigiissutigineqareertarpoq.

Før virksomhedsrevalideringen påbegyndes er der truffet aftale om løntilskuddets størrelse.

Suliffeqarfiup kommunimut peqanngittarnerit qanorluunniit ittut ilisimatitsissutigisassavai.

Virksomheden orienterer kommunen om alle former for fravær.

Isumaqatigiissut ingerlaavartumik nalilersuivigineqartassaaq, malitseqartitsisarnerillu qaammatikkaartumik suliarineqartassallutik.

Aftalen skal løbende evalueres og opfølgning finder sted en gang månedligt.

Isumaqatigiissut atorunnaarsinneqarsinnaavoq suliffeqarfimmiit imaluunniit kommunimiit illuatungeriit nalilerpassuk isumaqatigiissut siunertaqarunnaartoq.

Aftalen kan opsiges af virksomhed eller kommune hvis en af parterne vurderer, at aftalen ikke længere tjener sit formål.

Sumiiffik aamma ulloq:

Sted og dato:

Suliffeqarfik /Virksomheden:

Piginnaangorsaaqqittoq /Revalidend:

Majoriaq, Centerlederi /Majoriaq, Centerleder

Piginnaangorsaaqqiisarnermut siunnersorti /Revalideringskonsulent

Piginnaangorsaaqqinnissamat ikiorsisarneq pillugu Inatsisartut peqqussutaat nr. 4, 31. maj 2001-imeersoq

§ 8. Sulisitsisup akilissavaa atorfinitsisineri piginnaangorsaaqqittussap akissaatitigut isumaqatigiissutit naapertorlugit akissarsiaqartinnissaa imaluunniit taamatut suliaqarnermi akissaasersuinissamat naapertuuttumik akissaateqartitsilluni. Ilinniartut pineqartillugit ilinniartunut akissaatit nalinginnaasut malillugit akissaateqartitsisoqassaaq.

Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering

§ 8. Arbejdsgiveren betaler til revalidenden den overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. I lærlingeforhold betales sædvanlig lærlingeløn.

Suliffeqarfimmi piginnaangorsaaqqinnermi akissarsianut tapiissutit, piginnaangorsaaqqinnermut pilersaarut, piginnaangorsaaqqinnermi ikiorsiissutit aamma eqaanerusumik suliffeqarneq pillugit Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 40, 13. december 2001-imeersoq

§ 1. Piginnaangorsaaqqittumik suliffeqarfimmi sungiusaanermi ilinniartitsinermilu suliffeqarfik akissarsiaqartitsissaaq, piginnaangorsaaqqittup suliffeqarfimmi sulineranut naleqqjullugu tiiminut suliffiinut naapertuuttumik.

Imm. 2. Akissarsianut aningaasartuutit 20%-iisa 80%-iisalu akornanni annertussuseqartut kommunip suliffeqarfimmut utertillugit akilissavai. Piginnaangorsaaqqittup sulisinnaassusia utertillugit akiligassanik annertussusiliineri apeqqutaavoq aalajangerneqartassallunilu sivikinnerpaamik sapaatip akunneri sisamakkaarlugit. Suliffeqarfimmi piginnaangorsaaqqinneq aallartitsinnagu kommunip suliffeqarfiullu akornanni erseqqinnerusumik isumaqatigiissusiortoqarsimassaaq.

Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001

§ 1. Ved optræning og oplæring af en revalidend på en virksomhed betaler virksomheden en lønandel, der svarer til revalidendens arbejdsindsats i forhold til antal timer, revalidenden er beskæftiget på virksomheden.

Stk. 2. Kommunen refunderer mellem 20% og 80% af lønudgiften til virksomheden. Refusionsssatsen afhænger af revalidendens arbejdsevne og fastsættes for mindst 4 uger ad gangen. Forud for virksomhedsrevalideringen skal der være indgået en nærmere aftale mellem kommunen og virksomheden.

Piffissap ilaani nikerartumi sulisarnissamut isumaqatigiissut

Aftale om fleksjob

Innuttaasoq pillugu paasissutissat/Oplysninger om borger

Ateq/navn:	CPR-nr:
Najugaaq/Adresse:	Telefon:

Suliffeqarfik pillugu/Virksomhedsoplysninger

Sulisitsisoq/Arbejdsgiver:	Suliffeqarfiup atia/Virksomhedens navn:
Najugaaq/Adresse:	Telefon:
Saaffissaq/Kontaktperson:	

Suliassanik paasissutissiineq/Oplysninger om arbejdsopgaver

Atorfiup taaguutaa/Stillingsbetegnelse:	Isumaqatigiissut atortuulissaaq ulloq: /Aftalen træder i kraft d.:
Suliffeqarfimmi suliassat ersarissarneqarneri:/Tydelig beskrivelse af arbejdsopgaver:	
Asattuussinissamik pisariaqartitsinerup annertussusia/Skånebehov:	Piffissaq suliffiususaaq/Arbejdstid:
Akissarsianut tunngasut/Lønforhold:	
Majoriami attaveqaataasoq/Kontaktperson Majoriaq:	

Akissarsianut tapiissutit /Løntilskud

<input type="checkbox"/> 50% <input type="checkbox"/> 40% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 10% <input type="checkbox"/> Allat /Andet:

Isumaqatigiissut suliaavoq naapertorlugit Inatsisartut peqqussutaat nr. 4, ulloq 31. maj 2001-imeersoq kiisalu Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 40, ulloq 13. december 2001-imeersoq. / Aftalen er indgået i henhold til Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 samt Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001.

Suliffeqarfiup toqqaannartumik piffissap ilaani nikerartumi sulisartumut akissarsiassat akilertassavai, akissarsiallu ilaanut tapiiffigineqartussamut tapiissutissanut akiligassiissut kommunimut nassiuttassallugu, akissarsiat allagartaata tapiiffigineqartussap assileneqarnera ilanngullugu uunga: /Virksomheden udbetaler løn direkte til fleksjobber, og regning for den løntilskudsberettigede løn sendes til kommunen sammen med kopi af samtlige lønsedler, der søges løntilskud til:

(Mail-ip adressia aamma allakkatigoortitsinermut adresse/Mailadresse og postadresse:)

Taamaallaat akissarsianut tapiissuteqartoqarsinnaavoq suliassaqarfimmut pineqartumut atuuttoq isumaqatigiissut naapertorlugu. Inuttut aamma immikkut ittumik tapisianut aningaasartuutit

tapiiffigineqarsinnaangillat. / Der kan kun gives løntilskud af den overenskomstaftalte løn på det aktuelle område. Personlige og særlige tillæg er ikke tilskudsberettiget.

Isumaqtigiissutaasoq ingerlaavartumik nalilersuivigineqartassaaq, malitseqartitsisarnerillu minnerpaamik qaammatit 6-ikkaartumik ingerlanneqartassalluni. / Aftalen skal løbende evalueres og opfølgning finder sted mindst en gang hver 6. måned.

Isumaqtigiissut atorunnaarsinneqarsinnaavoq suliffeqarfimmit imaluunniit kommunimit illuatungeriit nalilerpassuk isumaqtigiissut siunertaqarunnaartoq. / Aftalen kan opsiges af virksomhed eller kommune hvis en af parterne vurderer, at aftalen ikke længere tjener sit formål.

Sumiiffik aamma ulloq/Sted og dato:

Suliffeqarfik /Virksomheden:

Piffissap ilaani nikerartumi sulisartut atorfeqartoq /Fleksjobansat:

Majoriaq, Centerlederi/Majoriaq, Centerleder

Piginaangorsaaqqiinnermut siunnersorti /Revalideringskonsulent

Piginaangorsaaqqinnissamut ikiorsisarneq pillugu Inatsisartut peqqussutaat nr. 4, 31. maj 2001-imeersoq

§ 16. Eqaannerusumik suliffimmi sulisumut sulisitsisoq akissaasersuissaaq sulinnermut naapertuuttumik. Kommuni sulisitsisumut toqqaannartumik akissarsianut tapiissuteqassaaq.

Imm.2. Tapiissutit suliffimmi pineqartumi isumaqtigiissutit malillugit akissarsiat imaluunniit taamatut sulinnermi akissarsiaritinneqartut 50 %-ii sinnernagit annertussusilerneqartassapput

Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering

§ 16. Arbejdsgiveren betaler lønnen, der svarer til arbejdsindsatsen til den ansatte i fleksjob. Kommunen yder tilskud til lønnen direkte til arbejdsgiveren.

Stk.2. Tilskuddet kan ikke overstige 50% af den overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde.

Suliffeqarfimmi piginaangorsaaqqinnermi akissarsianut tapiissutit, piginaangorsaaqqinnermut pilersaarut, piginaangorsaaqqinnermi ikiorsiissutit aamma eqaannerusumik suliffeqarneq pillugit Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 40, 13. december 2001-imeersoq § 9. Eqaannerusumik suliffeqarnissamik kommuni neqerooruteqarsimappat akissarsiat sulinnermilu atugassarititat allat, ilanngullugu piffissaq suliffissaq, suliaqarfimmut isumaqtigiissutit atuuttut aallaavigalugit aalajangersarneqassapput. Suliaqarfinni isumaqtigiissuteqarfiunngitsuni aallaavigineqassapput suliaqarfiiit nallersuunneqarsinnaasut.

Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001

§ 9. Når kommunen har givet tilbud om fleksjob, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, efter gældende overenskomst på ansættelsesområdet. På områder, der ikke er overenskomstdækket, tages der udgangspunkt i overenskomsten på sammenlignelige områder.