



**Herlev**  
Kommune

# Hvordan det sociale ansvar kan praktiseres

Maj 2005

Redaktionelle ændringer december 2006 på baggrund af lovændring i Serviceloven og Sygedagpen-  
geloven.



forskellige faktorer, som spiller ind når arbejdsglæden skal være i top. En vigtig faktor er kendskab til og forståelse for de muligheder vi har som ansatte, og som vi kan tilbyde ny-ansatte. Vi har derfor med denne pjece forsøgt at skabe et samlet overblik over aktuelle muligheder.

Når en arbejdsplads som Herlev Kommune karakteriseres som en social ansvarlig arbejdsplads, er det fordi vi arbejder med:

- forebyggende indsats,
- beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne,
- beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne og
- beskæftigelse af ledige.

Den forebyggende indsats arbejdes der med overalt på de kommunale arbejdspladser i Herlev Kommune. I den forbindelse skal der peges på arbejdet med og udmøntning af personalepolitikken, herunder udviklingssamtaler, seniorpolitik, arbejdsmiljø- og fraværspolitik og personalehåndbog m.v.

De sociale forhold, arbejdsmiljøet og arbejdspladsvurdering (APV) har været drøftet og bliver fortsat drøftet i MED-udvalgene, hvor også sikkerhedsrepræsentanter har sæde.

APV-undersøgelser anvendes bl.a. også til at beskrive behov for tiltag af social karakter.

Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om det sociale kapitel.

Når vi i det følgende nævner, at der indgås en aftale for Herlev Kommune, er det den økonomisk rammeansvarlige eller institutionen, der menes, idet der dog kan foreligge særlige aftaler i den enkelte forvaltning.

## Delvis sygemelding

Helbredsproblemer kan betyde, at man har vanskeligt ved at klare sin fulde normale arbejdsmængde i en periode, men man kan godt varetage en del af arbejdet.

Der er mulighed for at blive delvist sygemeldt i en periode frem for at sygemelde sig helt. Delvis sygemelding skal anmeldes til bopælskommunen. Der skal foreligge lægeerklæring.

Formålet er, at medarbejder og Herlev Kommune kan lave en aftale om, hvilken arbejdstid og hvilke arbejdsopgaver medarbejderen kan magte og derved kan undgå en fuldtidssygemelding.

### Aftalen betyder for Herlev Kommune:

- Hvis overenskomsten giver medarbejderen ret til løn under sygdom, refunderer bopælskommunen Herlev Kommune sygedagpengebeløbet for sygefraværstimerne efter de første 2 uger.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom udbetaler Herlev Kommune løn til medarbejderen for antallet af udførte arbejdstimer, og vil ikke have udgifter til medarbejderens fraværstimer udover de to første uger af sygefraværet.

### Aftalen betyder for medarbejderen:

- Hvis overenskomsten giver medarbejderen ret til løn under sygdom, modtager medarbejderen fortsat sin fulde løn.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, modtager medarbejderen løn fra Herlev Kommune for fremmødte timer og sygedagpenge for sygefraværstimerne.

### Betingelser for udbetaling af sygedagpenge/refusion fra bopælskommunen ved delvis sygemelding

Bopælskommunen skal godkende aftalen. Medarbejder og Herlev Kommune træffer aftale om arbejdstid og arbejdsmængde. Fraværstimer pga. sygdom eller behandling skal være på mindst 4 timer ugentlig.

Udbetaling af sygedagpenge og sygedagpengerefusion kan kun ydes midlertidigt.

Bopælskommunen laver dagpengeopfølgning som ved en fuldtidssygemelding og indhenter lægelige oplysninger, hvis de skønner det nødvendigt.

### Husk

For at sikre at en aftale om en delvis sygemelding bliver en god aflastning i en periode, er det væsentligt at være opmærksom på evt. behov for hjælpemidler, planlægning af arbejdet samt information til og opbakning fra kolleger. Der må ikke orienteres om sygdommens art.

### Hjemmel

Lov om sygedagpenge.

## Delvis raskmelding

Helbredsproblemer kan betyde, at man har vanskeligt ved at klare sin fulde normale arbejdsmængde i en periode, men man kan godt varetage en del af arbejdet.

Der er mulighed for at genoptage sit arbejde delvist, efter at man har været fuldt sygemeldt i en periode. En delvis raskmelding skal anmeldes til bopælskommunen.

Formålet er, at medarbejder og Herlev Kommune kan lave en aftale om, hvilken arbejdstid og hvilke arbejdsopgaver medarbejderen kan magte, og derved opnå at medarbejderen gradvist kommer i gang igen. Derved undgås en unødvendig forlængelse af en fuldtidssygemelding.

#### **Aftalen betyder for Herlev Kommune:**

- Hvis overenskomsten giver medarbejderen ret til løn under sygdom, refunderer bopælskommunen Herlev Kommune sygedagpengebeløbet for sygefraværstimerne efter de første 2 uger.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom udbetaler Herlev Kommune løn til medarbejderen for antallet af udførte arbejdstimer, og vil ikke have udgifter til medarbejderens fraværstimer udover de to første uger af sygefraværet.

#### **Aftalen betyder for medarbejderen:**

- Hvis overenskomsten giver medarbejderen ret til løn under sygdom, modtager medarbejderen fortsat sin fulde løn.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, modtager medarbejderen løn fra Herlev Kommune for fremmødte timer og sygedagpenge for sygefraværstimerne.

#### **Betingelser for udbetaling af sygedagpenge/refusion fra bopælskommunen ved delvis raskmelding**

Bopælskommunen skal godkende aftalen. Medarbejder og Herlev Kommune træffer aftale om arbejdstid og arbejdsmængde. Fraværstimer pga. sygdom eller behandling skal være på mindst 4 timer ugentlig.

Udbetaling af sygedagpenge og sygedagpengerefusion kan kun ydes midlertidigt.

Bopælskommunen laver dagpengeopfølgning som ved en fuldtidssygemelding og indhenter lægelige oplysninger, hvis de skønner det nødvendigt.

#### **Husk**

For at sikre at en aftale om en delvis raskmelding bliver en god tilbagevenden til arbejdslivet, er det væsentligt at være opmærksom på evt. behov for hjælpemidler, planlægning af arbejdet samt information til og opbakning fra kolleger. Der må ikke orienteres om sygdommens art.

#### **Hjemmel**

Lov om sygedagpenge.

## **Aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom m.v. (tidligere kaldet § 28 aftale)**

Langvarig eller kronisk sygdom kan betyde en forhøjet risiko for fraværsdage som følge af sygdommen eller behov for behandling.

Herlev Kommune og en medarbejder kan med bopælskommunes godkendelse indgå en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom, såfremt det forventes at lidelsen vil medføre et fravær på mindst 10 dage om året.

Formålet er at give plads til, at medarbejderen kan være fraværende i det omfang som sygdommen kræver.

### **Aftalen betyder for Herlev Kommune:**

Indgåelse af en sådan aftale betyder, at Herlev Kommune kompenseres økonomisk ved fravær pga. sygdommen fra første sygedag, dvs.:

- Hvis overenskomsten giver medarbejderen ret til løn under sygdom, refunderer bopælskommunen sygedagpengebeløbet allerede fra første fraværsdag.
- Hvis overenskomsten ikke giver ret til løn under sygdom, har Herlev Kommune efter sygedagpengeloven ingen udgifter for fraværsdage.
- Aftalen betyder for medarbejderen
- Under sygdom modtager medarbejderen sygedagpenge eller løn, afhængigt af overenskomsten.
- Det bliver lettere at tage det nødvendige fravær, idet omgivelserne, kollegerne vil være mere forstående.

### **Betingelser for godkendelse af en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom m.v.**

Bopælskommunen skal godkende aftalen. Herlev Kommune og medarbejderen indgår aftalen og indsender en særlig blanket til bopælskommunen. Bopælskommunen indhenter selv den nødvendige lægelige dokumentation. Blanketten kan fås ved henvendelse til sygedagpengekantoret i bopælskommunen.

En aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom m.v. er en personlig aftale, der kan indgås for 2 år ad gangen og omfatter kun den sygdom, som ligger til grund for indgåelsen af aftalen. Aftalen kan ikke fornyes, når lønmodtagerens fravær på grund af lidelsen i det seneste år ikke har medført mindst 10 fraværsdage, medmindre der ved aftalens udløb er sket væsentlige ændringer i lønmodtagerens arbejdsmæssige eller helbredsmæssige forhold.

### **Husk**

For at sikre at indgåelse af aftalen bliver en holdbar løsning, er det væsentligt at være opmærksom på planlægning af arbejdet samt information til kolleger og deres opbakning. Der må ikke orienteres om sygdommens art.

Inden ansættelsen skal pågældende af egen drift eller på spørgsmål derom fra den ansættende oplyse, om han/hun er bekendt med at lide af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden.

### **Hjemmel**

Lov om sygedagpenge og lov om brug af helbredsoplysninger.

## Hjælpe midler

Begrænsninger i arbejdsevnen kan betyde, at man har svært ved at varetage sin arbejdsfunktion og har brug for, at dette afhjælpes med særlige arbejdsredskaber eller en mere hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen.

En forvaltning og medarbejder kan få hjælp til at få afklaret, hvad der kan afhjælpe, og søge tilskud til dækning af udgifterne via AF eller bopælskommune. Der kan ikke opnås hjælp til dækning af udgifterne, såfremt det drejer sig om hjælpemidler eller indretninger, der generelt er nødvendige i forvaltningen eller er almindelig arbejdsmiljøkrav.

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

### Aftalen betyder for Herlev Kommune:

- Herlev Kommune eller medarbejderen kan ansøge bopælskommunen eller AF om at afholde udgifterne helt eller delvist, og hjælpemidlet vil følge medarbejderen, hvis denne skifter job
- Herlev Kommune kan vælge selv at finansiere udgifterne til særlige arbejdsredskaber eller særlig indretning af arbejdspladsen

### Aftalen betyder for medarbejderen:

- Medarbejderen har ingen udgifter
- Mere hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen

### Betingelser for tilkendelse af hjælpemidler

Er medarbejderen medlem af en A-kasse, så skal ansøgning ske til AF, som skal godkende aftalen

Medarbejderens bopælskommune skal godkende ansøgning om hjælpemidler og særlig indretning af arbejdsplads for en medarbejder, der ikke er medlem af en A-kasse.

### Husk

Herlev Kommune kan evt. søge hjælp til at vurdere, hvilke arbejdsredskaber eller hvilke forandringer af arbejdspladsen der skal til, for at en medarbejder bedre kan løse sine arbejdsopgaver. Bopælskommune eller AF kan også have erfaring med eller kendskab til en samarbejdspartner, der kan være behjælpelig med at afklare, hvordan hjælpemidlet eller indretningen sker mest hensigtsmæssigt.

Sikkerhedsgruppen orienteres om afhjælpningen/indretningen på arbejdspladsen.

### Hjemmel

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

## Personlig assistance

En kronisk lidelse eller et handicap kan betyde, at selv om man kan varetage hovedparten af sit job, så er der enkelte arbejdsopgaver, som man ikke længere kan - eller kun vanskeligt kan udføre. Opgaver som man fremover har brug for hjælp til.

Herlev Kommune og en medarbejder kan indgå aftale med AF om økonomisk støtte til ansættelse af en personlig assistent til at varetage de praktiske opgaver, medarbejderen har svært ved at klare.

Formålet med at dække behovet for assistance er, at opgaverne bliver udført uden unødvendig belastning af medarbejderen eller dennes kolleger.

#### **Aftalen betyder for Herlev Kommune:**

- Herlev Kommune ansætter den personlige assistent eller frikøber en allerede ansat til at fungere som "forlænget arm" for medarbejderen for det aftalte antal timer. Herlev Kommune får refunderet løn af AF ud fra den studentertimelønsats, der er fastlagt i overenskomsten mellem HK og Staten. AF har dog mulighed for at aftale refusion af løn, der svarer til den overenskomstmæssige løn for det pågældende arbejde efter en konkret vurdering af behovet for særlige kvalifikationer hos den personlige assistent

#### **Aftalen betyder for medarbejderen:**

- Medarbejderen har ingen udgifter.

Betingelser for tilkendelse af ordningen med personlig assistance

AF's handicapkonsulent godkender og administrerer ordningen, der både omfatter beskæftigelse i Herlev Kommune og efter- eller videreuddannelse. Ordningen gælder for medarbejdere, der arbejder på ordinære vilkår, i fleksjob og i job med løntilskud.

En medarbejder kan få bevilget en assistent i op til 20 timer i gennemsnit pr. uge set i forhold til fuldtidsarbejde. Der er mulighed for at spare timer op, hvis man i situationer har behov for mere end 20 timer om ugen.

Der er tale om praktisk hjælp, hvilket betyder, at det skal afklares, hvilken arbejdsmæssig betydning medarbejderens lidelse/handicap har:

- Hvilke opgaver er der brug for assistance til?
- I hvor mange timer er der behov for assistance?
- I hvilken periode der er behov for assistance?

#### **Husk**

For at sikre at en aftale om en personlig assistent bliver en god aflastning er det væsentligt at være opmærksom på information til og opbakning fra kolleger. Der må ikke orienteres om sygdommens art.

#### **Hjemmel**

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

## Revalidering med løntilskud

Begrænsninger i arbejdsevnen kan betyde, at man ikke længere er i stand til at varetage sin arbejdsfunktion, og så kan andre arbejdsopgaver i Herlev Kommune komme på tale.

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

Herlev Kommune og en medarbejder kan indgå aftale med bopælskommunen om ansættelse med løntilskud i en periode som revalidering efter i samarbejde at have udarbejdet en jobplan.

Formålet er, at medarbejderen fastholdes i Herlev Kommune ved at kvalificere medarbejderen med henblik på en ny arbejdssituation.

### Aftalen betyder for Herlev Kommune:

- Herlev Kommune udbetaler som minimum begyndelseslønnen for det pågældende arbejdsområde.
- Herlev Kommune modtager løntilskud afhængigt af medarbejderens arbejdsevne, dog maksimalt 100,00 kr. i timen.
- Såfremt der er tale om en medarbejder i normal uddannelsesalder (lærling) udbetales en revalideringsydelse fra bopælskommunen.

### Aftalen betyder for medarbejderen:

- Medarbejderen oppebærer som minimum begyndelseslønnen indenfor det pågældende arbejdsområde.
- Såfremt medarbejderen er i normal uddannelsesalder (lærling) oppebærer man revalideringsydelse fra bopælskommunen.

### Betingelser for revalidering som ansættelse med løntilskud

Bopælskommunen fastlægger og godkender en jobplan i samarbejde med medarbejderen og Herlev Kommune. Jobplanen er en beskrivelse af det planlagte kvalificerende forløb, hvortil der gives økonomisk hjælp fra bopælskommunen. Den økonomiske støtte kan indeholde løntilskud og evt. uddannelsesudgifter.

Bopælskommunens sagsbehandler indhenter nødvendig lægelig dokumentation.

Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet være drøftet mellem Herlev Kommune og pågældende tillidsrepræsentanter.

### Husk

Det er et lovkrav, at der sker en inddragelse af tillidsrepræsentanterne, når der er tale om ansættelse med løntilskud, men herudover er det væsentligt at være opmærksom på, hvordan de nærmeste kolleger informeres og inddrages. Der må ikke orienteres om sygdommens art.

Ansættelse med løntilskud kan kombineres med hjælpemidler, personlig assistance og mentorordning.

### Hjemmel

Lov om aktiv socialpolitik.

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.



## **Fleksjob**

Medarbejderens arbejdsevne skal være varigt nedsat i væsentlig grad, så man ikke er i stand til at arbejde på almindelige vilkår, men har behov for at aftale en ansættelse på særlige arbejdsvilkår i Herlev Kommune.

Særlige vilkår kan f.eks. dreje sig om, at man har mulighed for hvilepauser i løbet af dagen, mulighed for (akut) fravær, mindre belastende arbejdsopgaver, færre arbejdstimer eller færre arbejdsdage.

Formålet er, at medarbejderen opretholder en lønindtægt, samtidig med at Herlev Kommune får et løntilskud, der modsvarer graden af medarbejderens manglende arbejdsevne.

### **Aftalen betyder for Herlev Kommune:**

- Herlev Kommune udbetaler løn til medarbejderen i fleksjob og modtager refusion på 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på det pågældende område, afhængigt af medarbejderens arbejdsevne. Løntilskuddet beregnes med tillæg for udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag
- Herlev Kommune får refunderet en del af lønudgiften i form af sygedagpenge allerede fra 1. sygedag
- Aftalen følges op og justeres i samarbejde med bopælskommunen

### **Aftalen betyder for medarbejderen:**

- Der skal tages skånehensyn i arbejdet
- Medarbejderen modtager fuldtidsløn fra Herlev Kommune efter den gældende overenskomst på området. Der kan være undtagelser, der er nedskrevet i de sociale kapitler i overenskomsterne
- Særlige regler ved ledighed og ophør på arbejdsmarkedet
- Mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet

### **Betingelser for tildeling af fleksjob**

Bopælskommunen bevilger og administrerer ordningen.

Fleksjob er et tilbud til personer mellem 18 og 65 år (for personer, der er født 1/7 1939 eller tidligere, gælder tilbuddet op til 67 år), som har en varig og væsentlig begrænsning i deres arbejdsevne, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, og som ikke modtager social pension.

Fleksjob kan oprettes inden for alle Herlev Kommunes arbejdsområder, funktioner og stillingstyper. Arbejdsevnen bliver vurderet og fastsat i forhold til det konkrete fleksjob. Hvis medarbejderens arbejdsevne vurderes til 1/2, vil Herlev Kommune således modtage et tilskud på 1/2 af den mindste overenskomstmæssige løn på det pågældende område.

En medarbejder kan kun overgå til fleksjob, hvis det ikke er muligt f.eks. ved revalidering, støtte til særlige arbejdsredskaber/hjælpemidler, personlig assistent eller andre tiltag at fastholde medarbejderen i beskæftigelse på ordinære vilkår.

Fleksjob oprettes på fuld tid. Der er dog mulighed for at oprette fleksjob som en deltidsansættelse, hvis den fleksjobansatte foretrækker det.

Ved oprettelsen af et fleksjob er bopælskommunen forpligtet til opfølgning og kontakt med Herlev Kommune og medarbejderen én gang årligt, dog første gang efter 6 måneder.

**Husk**

For at sikre at indgåelse af en aftale om fleksjob bliver en holdbar løsning, er det væsentligt at være opmærksom på, at tilrettelæggelse af arbejdet sker ud fra, at det er muligt at overholde skånehensyn, samt at kolleger informeres. De faglige organisationer skal indtages ved fastsættelsen af løn og øvrige arbejdsvilkår.

Et fleksjob kan kombineres med hjælpemidler, Statens voksenuddannelse og personlig assistance.

**Hjemmel**

Lov om aktiv socialpolitik.

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Godkendt af Hovedudvalget den 18. maj 2005.