

Formål, målgruppe og grundlaget for samarbejdet.

1. Formål

Med henblik på at sikre det bedst mulige forløb for den enkelte borger/det enkelte medlem, understøtter og supplerer aftaleparterne hinanden i arbejdet for, at pågældende opnår eller fastholder beskæftigelse.

1.2 Målgrupper og indsats

Målgruppen for aftalen er:

- Sygemeldte beskæftigede
- Sygemeldte ledige
- Fleksjobvisiterede
- A-dagpengemodtagere
- Jobformidling og den virksomhedsrettede indsats

(Indsatsen for de enkelte målgrupper er beskrevet i afsnit 3 – for alle gælder et fokus på målrettet opkvalificering, herunder "Flere faglærte".)

1.3 Grundlaget for samarbejdet

Rammerne for opgave- og ansvarsfordeling mellem jobcentre, a-kasser og faglige lønmodtagerorganisationer (fagforeninger) er fastsat i lovgivningen, som samarbejdsaftalen tager afsæt i.

Jobcenter Viborg, de overenskomstbærende fagforeninger (herefter blot betegnet fagforeninger) og a-kasserne respekterer hinandens opgaver i indsatsen for målgrupperne. Aftaleparterne indgår i et gensidigt forpligtigende samarbejde om at understøtte den enkelte borger i at opnå eller fastholde beskæftigelse. Der tages udgangspunkt i den enkeltes faglige sociale og personlige kompetencer med udgangspunkt i lovgivningens rettigheder, begrænsninger og muligheder.

Aftaleparterne har således en gensidig forpligtigelse til at:

- Borgernes ressourcer og perspektiv inddrages og understøttes i alle dele af forløbet.
- Et samarbejde byggende på: åbenhed, kommunikation, ordentlighed og gensidig respekt, som også formidles til borgerne/medlemmerne.
- Inddrage hinanden, når det skønnes nødvendigt.
- Informere nye kolleger om samarbejdsaftalen samt om opgave- og ansvarsfordelingen jf. lovgivning og gældende overenskomster.
- Tage kontakt ved tvivl om overholdelse af lovgivningen eller indgåede aftaler.

Samarbejdsaftale mellem (Fagbevægelsens Hovedorganisation) FH-Viborg og Jobcenter Viborg gældende fra januar 2026

- Inddrage hinanden, hvis en ledig/sygemeldt skønnes at have behov for en tidlig indsats.
- Ved uoverensstemmelser forsøges dette straks løst gennem direkte kontakt til medarbejder/leder i den konkrete situation.
- Gensidigt orientere og udbrede viden om jobcentrets og de faglige organisationers/a-kassers myndighedsopgaver, herunder samarbejdet mellem jobcentret og de faglige organisationer/a-kasser.
- Benytte lovgivningens muligheder for kompetenceafklaring ud fra en individuel og konkret vurdering.
- Inddrage hinanden i den forebyggende indsats med henblik på at forebygge sygefravær samt fastholdelse af sygemeldte.

2. Samarbejdet om jobformidling og den virksomhedsrettede indsats.

2.1 Jobformidling

A-kasserne og Jobcentret tilbyder jobformidling og formidler i videst muligt omfang relevante kandidater, når en virksomhed anmoder om hjælp til at rekruttere ledige til ordinær ansættelse, herunder småjobs og vikariater.

Det er aftalt, at a-kasse/jobcenter som udgangspunkt orienteres via DFDG, uanset hvor den ledige er i kontaktforløb, når ledige formidles til relevante job. Ledige kontaktes altid inden de formidles til et job.

2.2 Den virksomhedsrettede indsats

I den virksomhedsrettede indsats benyttes lovgivningens redskaber i forhold til målgrupperne. Tilbud om virksomhedspraktik gives jf. lovgivningen med henblik på at udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer og bringe personen tættere på jobmål/uddannelsesmål.

Målet med den virksomhedsrettede indsats er udvikling til job på ordinære vilkår, enten direkte eller via opkvalificering eller uddannelse via de muligheder, der er beskrevet i lovgivningen.

Indhold og længde af den virksomhedsrettede aktivering tilrettelægges ud fra jobmål og en individuel og konkret vurdering af den enkeltes faglige, personlige og sociale kompetencer.

2.3 Godkendelse af den virksomhedsrettede indsats

For at sikre, at lovgivningens krav om, at forholdet mellem virksomhedens ansatte og "ansatte" i aktivering er overholdt, kombineret med, at medarbejderne er hørt og at arbejdsopgaverne er beskrevet, igangsættes aktiveringen først, når placeringen er indberettet via

Samarbejdsaftale mellem (Fagbevægelsens Hovedorganisation) FH-Viborg og Jobcenter Viborg gældende fra januar 2026

VITAS. De faglige organisationer orienterer om dette på TR-kurser/møder og i andre relevante sammenhænge. Jobcenter Viborg orienterer tilsvarende alle medarbejderne om vigtigheden af denne praksis.

3. Beskrivelse af indsatsen for de forskellige målgrupper

3.1 Sygemeldte

Formålet med indsatsen er i videst muligt omfang at fastholde sygemeldte beskæftigede i job i den virksomhed/offentlige institution, pågældende er sygemeldt fra eller at sygemeldte ledige hurtigst muligt kommer tilbage på et arbejde eller står til rådighed i A-kassen.

Med henblik på, at borgeren får det bedst mulige forløb i forhold til overgangen fra dagpenge til sygedagpenge eller omvendt inddrager en af aftaleparterne de andre, når det skønnes nødvendigt med henblik på at koordinere/understøtte det videre forløb.

Inddragelsen kan være både digitalt, telefonisk eller ved fællessamtale.

For at sikre et kontinuerligt godt samarbejde kan der afholdes 1-2 møder årligt for relevante medarbejdere i jobcentret, A-kasserne og de faglige organisationer. Jobcentret sikrer mødeafholdelsen 1. halvår og A-kassen/faglige organisationer sikrer mødeafholdelse 2. halvår. (Sikring af mødeafholdelse: mødetidspunkt, mødelokale, udkast til dagsorden samt deadline for indsendelse af punkter til dagsorden til den endelige dagsorden og referat af mødet).

3.2 Fleksjobvisiterede

På baggrund af gældende lovgivning er nedenstående procedure aftalt omkring etablering af fleksjob.

Jobcentret vejleder allerede fra 1. samtale, efter visitationen til fleksjob, om fordelene ved at være medlem af en faglig organisation.

3.2.1 Tilrettelæggelse af virksomhedspraktik

Jobrådgiveren opfordrer borgeren til ved tilrettelæggelse af en virksomhedspraktik, der forventes at resultere i fleksjob, at kontakte sin faglige organisation eller den organisation, der er forhandlingsberettiget på området med henblik på evt. rådgivning/vejledning om løn og arbejdsvilkår.

3.2.2 Etablering af fleksjob

Samarbejdsaftale mellem (Fagbevægelsens Hovedorganisation) FH-Viborg og Jobcenter Viborg gældende fra januar 2026

Ved etablering af et fleksjob sender arbejdsgiveren kopi af aftalen om fleksjob til den overenskomstbærende faglige organisation og jobcenteret, hvis den ansatte giver samtykke hertil. Det er arbejdsgivers ansvar jf. lovgivningen at indhente skriftligt samtykke fra borger.

Hvis jobcentret/ydelseskontoret ikke har modtaget kopi af ansættelsesaftalen indenfor 30 dage efter ansættelsen, rykker Jobcentret den ansatte for en kopi af aftalen. Jobcentret må ikke rykke arbejdsgiveren for ansættelsesaftalen. Den ansatte mindes om også at sende en kopi til den faglige organisation.

3.2.3 Fastsættelse af løn samt flekslønstilskud

Jobcentret forpligter sig til at informere arbejdsgiver om, at lønnen skal fastsættes efter gældende regler og overenskomster. Ved etablering af et fleksjob, udleverer jobrådgiveren en pjece med "Nyttig viden om fleksjobansættelse".

Jobrådgiveren gennemgår pjecen med arbejdsgiver og den ansatte.

Ydelseskontoret beregner max. flekslønstilskud på baggrund af de indsendte lønoplysninger. Det er derfor vigtigt, at disse fremsendes hurtigst muligt og senest indenfor 30 dage efter ansættelsen.

Ved etablering af fleksjobbet anmodes arbejdsgiver om oplysninger om forventet time- og månedsløn på fuld tid, som ydelseskontoret anvender som første beregningsgrundlag. Med løn på fuld tid forstås den fleksjobansattes løn omregnet til lønnen på fuld tid på det pågældende arbejdsområde, dvs. uden arbejdstidsnedsættelse og uden evt. reduktion af timelønnen på baggrund af den nedsatte arbejdssevne. Hvis der ydes tillæg i form af gentillæg, aften/nattillæg, weekendtillæg mv. skal arbejdsgiveren oplyse den gennemsnitlige månedsløn for en medarbejder ansat på ordinære vilkår i samme stilling.,

For at sikre et kontinuerligt godt samarbejde afholdes der et møde årligt for relevante medarbejdere i jobcentret og de faglige organisationer. De faglige organisationer tager initiativ til mødeafholdelsen og dagsordenen for møderne fastsættes af nærmeste ledere i samarbejde med medarbejderne.

3.3 Lønstilskud til førtidspensionister (Skånejob)

Et job med lønstilskud for borgere på førtidspension kan være på deltid eller fuldtid.

Førtidspensionister kan få hjælp gennem "Klapjob", "Job-banken" eller jobcentret til at finde et lønstilskudsjob.

Jobcentret opfordrer førtidspensionisten til at kontakte den faglige organisation ift. at aftale løn og arbejdsvilkår.

Løn- og arbejdsvilkår aftales mellem førtidspensionisten og arbejdsgiveren i samarbejde med de faglige organisationer.

Samarbejdsaftale mellem (Fagbevægelsens Hovedorganisation) FH-Viborg og Jobcenter Viborg gældende fra januar 2026

Det er jobcenteret, der godkender jobbet og løntilskuddet.

Som forberedelse til et løntilskudsjob kan en førtidspensionist i jobcenteret få tilbud om vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik.

Løntilskuddet udgør en fast takst pr. time for offentlige og private arbejdsgivere. STAR melder årligt de aktuelle satser ud på deres hjemmeside.

3.4 A-dagpengemodtagere

Formålet med indsatsen er, at ledige hurtigst muligt afklares til job – enten via jobformidling, den virksomhedsrettet indsats, eller mulighederne for vejledning, opkvalificering, uddannelse eller voksenlærlingeforløb.

Det er aftalt, at a-kasserne fra ledighedens start forbereder den ledige på pligten til at starte i aktivering senest ved 6 måneders ledighed og at den ledige inden 3 mdr.' ledighed er afklaret ift. indholdet.

Når a-kassen sammen med den ledige har vurderet, at der er brug for iværksættelse af aktivering, sendes besked til jobcentret herom. Det gælder også ift. at benytte mulighederne jf. reglerne om uddannelsesløft og den regionale uddannelsespulje.

Idet der bredt er mangel på faglært/uddannet arbejdskraft har såvel jobcenteret som a-kasserne fokus på målrettet opkvalificering og motivering af (specielt ufaglærte) ledige til at påbegynde et uddannelsesforløb. Jobcentrets Uddannelsesambassadør hjælper gerne medarbejdere med viden og tager gerne direkte kontakt til medlemmet/sygemeldte/ledige.

A-kassen og Jobcentret deltager i kontaktforløbet i det omfang lovgivningen foreskriver. For at sikre en god overgang i kontaktforløbet i skiftet mellem a-kassen og Jobcentret er deltagelse i samtalen ifm. overgangen særlig vigtig, som dog forudsætter at den ledige accepterer afholdelse af samtalen.

Herudover, kan der med henblik på en øget fælles indsats, afholdes trepartssamtale såfremt jobcentret eller a-kassen anmoder om dette – enten for ledige, der er i risikogruppe for at blive langtidsledige, eller for ledige, der er langtidsledige eller for ledige, hvor en af aftaleparterne finder det formålstjenesteligt.

For at sikre et kontinuerligt godt samarbejde kan der afholdes 1-2 møder årligt for relevante medarbejdere i jobcentret og a-kassen. Jobcentret sikrer mødeafholdelsen 1. halvår og A-kassen/faglige organisationer sikrer mødeafholdelse 2. halvår. (Sikring af mødeafholdelse: mødetidspunkt, mødelokale, udkast til dagsorden samt deadline for indsendelse af punkter til dagsorden til den endelige dagsorden og referat af mødet).

Samarbejdsaftale mellem (Fagbevægelsens Hovedorganisation) FH-Viborg og Jobcenter Viborg gældende fra januar 2026

4. Udveksling af persondata

Udveksling af persondata mellem aftaleparterne sker efter den til enhver tid gældende lovgivning på området.

5. Understøtning og opfølgning på aftalen

Såfremt en af samarbejdspartnerne oplever, at samarbejdsaftalen ikke bliver overholdt tager pågældende medarbejder direkte kontakt til samarbejdspartnerens involverede medarbejder mhp. at få løst problemet.

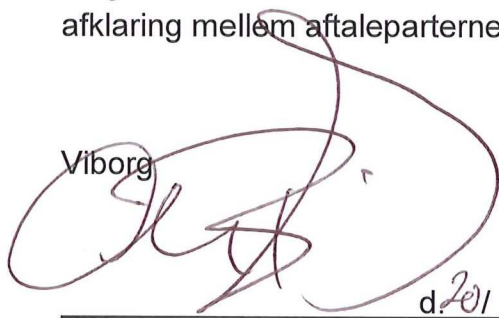
Såfremt medarbejderne ikke får løst problemet, involverer medarbejderne deres respektive ledere i sagen og lederne tager kontakt med hinanden mhp. at få løst problemet.

Såfremt en af samarbejdspartnerne skønner det relevant, kan man rejse et ønske om en samarbejdskonference med henblik på at understøtte den daglige udmøntning af denne aftale, samt styrke medarbejdernes relationer.

Der afholdes min. et årligt møde mellem aftaleparternes ledere med henblik på at evaluere og evt. justere samarbejdsaftalen.

6. Aftaler for det enkelte indsatsområder

Såfremt man indenfor de enkelte indsatsområder skønner, det er nødvendigt med mere detaljerede aftaler om samarbejdet i praksis, kan de relevante ledere indenfor områderne indgå sådanne aftaler. Hvis der ikke kan opnås enighed, videregives problematikkerne til afklaring mellem aftaleparternes ledere.

Viborg

d. 20/11 -25

Charlotte Burvil
Arbejdsmarkedschef


d. 24/11 -25

Kasper Terkelsen
På vegne af FH Viborg