



### Nyt fra HR

Velkommen til HR's Nyhedsbrev i marts. Vi udsender hermed et nyhedsbrev med informationer og nyheder indenfor vores område. Du kan finde nye og gamle numre af Nyhedsbrevet på Uglen under "Personale / Intro til PU".

### Nye regler for fratrædelsesgodtgørelse trådte i kraft den 1. februar 2015

Medarbejdere der bliver opsagt, og har været ansat i 12 år eller mere, har ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 månedsløn. Har en medarbejder, der bliver opsagt, været ansat i 17 år eller mere, har medarbejderen ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn.

En medarbejder, der er opsagt forud for den 1. februar 2015, har krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til den tidligere funktionærlovs § 2a, selvom medarbejderen først fratræder efter den 1. februar 2015.

### Nye regler vedrørende sygedagpenge

Folketinget har vedtaget en reform af sygedagpengesystemet. De nye regler vedrørende sygedagpenge har også konsekvenser for kommunerne som arbejdsgivere.

Fra 1. juli 2014 overgik sygemeldte, der efter fem måneder ikke kunne få forlænget sygedagpengene efter de eksisterende forlængelsesmuligheder for sygedagpenge, til et jobafklaringsforløb med en ydelse på kontanthjælpsniveau. Modtager den sygemeldte løn fra en arbejdsgiver, modtager arbejdsgiveren refusion **svarende** til kontanthjælp.

Samtidig får den enkelte sygemeldte mulighed for at **afvise** lægebehandling, som den pågældende ikke ønsker, uden derved at miste sit forsørgelsesgrundlag.

Fra 1. januar 2015 fik både arbejdsgivere og sygemeldte mulighed for at anmode jobcenteret om et såkaldt "fast-track"-forløb. Ved et sådan forløb iværksættes en ekstraordinært tidlig indsats, når sygeforløbet ventes at vare **længere** end otte uger, og der dermed er risiko for et langt sygdomsforløb. Den sygemeldte har dog mulighed for at afvise dette forløb, selvom vedkommendes arbejdsgiver har anmodet om det.

Samtidig skal jobcentrene i **højere** grad fokusere indsatsen på sygemeldte, der risikerer lange sygdomsforløb. Det betyder også, at der **ikke** længere stilles centrale lovkrav til, hvornår og hvordan jobcenteret skal **følge op** i forhold til sygemeldte med **ukomplicerede** forløb, og hvor der er udsigt til, at de **snarligt** kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.



### Beskæftigelsesreformen

#### - konsekvenser for kommunerne som arbejdsgivere

Folketinget har den 18. december 2014 vedtaget beskæftigelsesreformen. De nye regler har en række konsekvenser for kommunerne som arbejdsgivere. I det følgende redegøres der overordnet for ændringerne.

De væsentligste ændringer er:

#### Løntilskudsjob

- 6 måneders karenperiode før ansættelse i løntilskudsjob kan ske.
- **Varigheden** for ansættelse i løntilskudsjob nedsættes til **4 måneder**.

#### Virksomhedspraktik

Dagpengemodtagere på dimittendvilkår kan komme i virksomhedspraktik i op til otte uger mod før blot fire uger.

### Jobrotation

Jobrotationsordningen ændres således, at der bliver sat begrænsninger i forhold til, hvilke uddannelser man kan sende en medarbejder af sted på.

Det indebærer, at:

- Jobrotationsydelse ikke kan bevilges til en uddannelsesaftale, der fører frem til en erhvervsuddannelse.
- Det bliver et krav for at modtage jobrotationsydelse som arbejdsgiver, at man ansætter en vikar, der har været ledig i **minimum 6 måneder**.
- Herudover reduceres perioden, hvor arbejdsgiveren kan modtage jobrotationsydelse til vikaransættelsen til **max 6 måneder**.

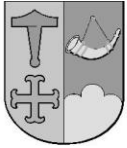
### Nytteindsats

Nytteindsatsen er nu også et tilbud til **dagpengemodtagere**, som ikke nødvendigvis har til formål at bringe den ledige nærmere beskæftigelse. Muligheden findes allerede i dag for fx kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere.

Der er mulighed for at dispensere for rimelighedskravet til særlige nytteindsatsprojekter, hvor ledige sættes til at udføre samfundsnyttige opgaver.

### Afskaffelse af G-dage

Arbejdsgivers betaling af dagpengegodtgørelse ved **mindre** end 3 måneders ansættelse afskaffes gradvist. I 2015-2016 betaler arbejdsgiver for 1. og 2. ledighedsdag. I 2017 betaler arbejdsgiver for 1. ledighedsdag. Fra 2018 og frem er G-dagene ophævet for ansættelsesforhold på mindre end 3 måneder.



## Nyt om Arbejdsmiljø

Gitte Naundrup Nielsen er kontaktperson i HR for Arbejdsmiljøorganisationen –  
Henvendelser vedr. arbejdsmiljø kan rettes til Gitte på 43 57 72 38 eller gmn@ishoj.dk

### Suppleringsuddannelse 2015 – 3 gange interne netværksdage

Vores interne suppleringsuddannelse afholdes nu 3 gange årligt – er af 3 timers varighed. Sæt **X** i kalenderen **14. april, 27. oktober og den 1. december 2015**, hvor undervisningen afholdes i Byrådssalen i tidsrummet 8.30-11.30.

### Frygt for en søvnløs nat holder os vågne.

Hvis man er bange for endnu en søvnløs nat, så kan det godt være, at man ikke lukker et øje. For selve frygten for dårlig søvn kan holde os vågne. Det viser ny svensk forskning, som psykolog Annika Norell-Clarke fra Örebro Universitet har stået for (kilde Magasinet Arbejdsmiljø).

Har du lyst til at læse mere om søvn kan du læse Magasinet Arbejdsmiljø, som alle centre og driftssteder modtager.



**Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet indfører fra årsskiftet 2015 en ny og tættere registrering af vold mod offentligt ansatte.** Den nye registrering betyder, at arbejdsskader fremover skal nuanceres i registreringen, så det fremgår, om skaden skyldes vold. Og hvis det er tilfældet, så skal det uddybes, hvordan det er sket, og om volden fx skyldes overgreb fra en beboer, patient, pårørende eller lignende.

**Ny lov pr. 1. februar 2015 der skærper arbejdsgiveres ansvar for at beskytte ansatte mod vold, trusler og chikane der finder sted uden for normal arbejdstid.** Loven omfatter også chikane på nettet. I praksis betyder det, at lederen skal forholde sig til problemer hos medarbejdere, som i fritiden oplever vold, trusler og chikane på baggrund af deres arbejde.

### Skal du have besøg af Arbejdstilsynet?

Inden et besøg af Arbejdstilsynet kan virksomheden med fordel kigge i:

- **Virksomhedens arbejdspladsvurdering** og vurdere, om der er problemer med arbejdsmiljøet eller organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, der skal gøres noget ved.
- **Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejviser** for den pågældende branche for at sikre sig, at man har styr på de vigtigste arbejdsmiljøproblemer, der typisk forekommer i branchen.

**Gør du dette, er du godt klædt på til besøget.**

**NB!** Du har som leder lov til at være med Arbejdstilsynet under hele besøget – altså også når de taler med medarbejderne. Vil du vide mere om besøg fra Arbejdstilsynet, kan du hente information på [www.at.dk](http://www.at.dk) og på [www.arbejdsmiljøviden.dk](http://www.arbejdsmiljøviden.dk)