

Notat om handicapordninger og tilskudsmuligheder - hjælp til at vende tilbage til arbejde

En del af projekt "En attraktiv sikker arbejdsplads på landet"

Indledning

Såfremt man som selvstændig har en nedsat arbejdsevne, kronisk sygdom, funktionsnedsættelse, handicap eller lignende, er det muligt at få hjælp via det offentlige. Det kan f.eks. være sygedagpenge, ressourceforløb, fleksløntilskud eller personlig assistance. Dette gælder også for lønmodtagere – både i de tilfælde, hvor en medarbejder med nedsat arbejdsevne vender tilbage til arbejdspladsen og hvor arbejdsgiver har ansat en ny medarbejder med nedsat arbejdsevne. For både selvstændige og lønmodtagere gælder det, at der kan søges hjælp, uanset om den nedsatte arbejdsevne skyldes en arbejdsulykke eller andre forhold.

Derudover er der mulighed for at få bevilget tekniske hjælpemidler og mindre arbejdspladsindretninger til både medarbejdere og selvstændigt erhvervsdrivende med handicap, hvis det er en nødvendig forudsætning for, at vedkommende kan udføre arbejdsopgaverne.

Dette notat beskriver overordnet de forskellige tilskudsmuligheder og handicapordninger, samt gennemgår eksempler på nogle af de anvendte tekniske hjælpemidler i landbruget.

Indhold

Sygedagpenge.....	2
Sygedagpenge til lønmodtagere	2
Sygedagpenge fra arbejdsgiver	2
Sygedagpenge fra kommunen	2
Refusion til arbejdsgiver	2
Sygedagpenge til selvstændige	3
Forlængelse af sygedagpenge	3
§ 56- og § 58a-aftaler til personer med langvarig kronisk lidelse	3
Jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse	4
Jobafklaringsforløb	4
Ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb	4
Ressourceforløb med ressourceforløbsydelse	5
Ressourceforløb	5
Ressourceforløbsydelse under ressourceforløb	5
Revalidering	5

Fleksjob.....	6
Fleksjob til lønmodtagere	6
Tilskud til selvstændige med nedsat arbejdsevne (fleksjob i egen virksomhed)	7
Personlig assistance for selvstændige og lønmodtagere	7
Hjælpemidler og arbejdspladsindretninger for selvstændige og lønmodtagere	8
Konkrete eksempler på arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger	9

Sygedagpenge

Sygedagpenge til lønmodtagere

En lønmodtager har ret til sygedagpenge, hvis vedkommende er ude af stand til at arbejde på grund af sygdom, eller hvis vedkommende er kommet til skade.

SYGEDAGPENGE FRA ARBEJDSGIVER

Hvis lønmodtageren efter sine ansættelsesvilkår har krav på løn under sygdom, vil arbejdsgiver blot udbetale den aftalte løn ved sygemelding, hvis en medarbejder bliver sygemeldt. Hvis der derimod ikke er krav på fuld løn under sygdom, har arbejdsgiver pligt til at udbetale sygedagpenge til medarbejderen i de første 30 kalenderdage (arbejdsgiverperioden). Det er en betingelse, at lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren i 8 uger inden sygemeldingen, og i denne periode, har været beskæftiget i mindst 74 timer. Efter 30 dage har arbejdsgiver ret til refusion (indsæt reference til det afsnit).

SYGEDAGPENGE FRA KOMMUNEN

Hvis lønmodtageren ikke har ret til sygedagpenge fra sin arbejdsgiver, eller perioden med sygedagpenge fra arbejdsgiver er ophørt, kan vedkommende få sygedagpenge fra kommunen. Som udgangspunkt skal en lønmodtager opfylde et beskæftigelseskrav i forhold til kommunen på 240 timer inden for de seneste 6 afsluttede kalendermåneder forud fra første fraværsdag, fordelt med mindst 40 timers beskæftigelse i mindst 5 af de 6 måneder.

Der er dog flere undtagelser til dette beskæftigelseskrav, herunder for personer som er ansat i fleksjob eller som pådrager sig en arbejdsskade, der er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Hvis disse personer ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiver, vil de få ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag, selvom vedkommende ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen.

Personer der har pådraget sig en arbejdsskade, og som ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervmæssig beskæftigelse, har i visse tilfælde også ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag. Sygedagpengene udmåles efter et skøn ud fra bestemte årslønninger fastsat af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

REFUSION TIL ARBEJDSGIVER

De første 30 sygedage skal arbejdsgiver som udgangspunkt selv dække alle udgifter til løn under sygdom eller sygedagpenge, afhængigt af medarbejderens ansættelsesvilkår. Efter 30 dages sygdom har arbejdsgiver ret til refusion fra medarbejderens bopælskommune for den løn, der er udbetalt under medarbejderens sygdom, såfremt medarbejderen opfylder betingelserne for udbetaling af sygedagpenge, herunder beskæftigelseskravet. Refusionen svarer til de sygedagpenge, som medarbejderen ville have haft ret til fra kommunen, hvormed arbejdsgiveren selv skal dække differencen mellem medarbejderens løn og sygedagpengesatsen.

Arbejdsgiver skal anmelde sygefraværet til medarbejderens kommune senest 5 uger efter første fraværsdag for at opnå ret til refusion for den periode, som strækker sig ud over arbejdsgiverperioden.

Sygedagpenge til selvstændige

Selvstændigt erhvervsdrivende, der arbejder i væsentligt omfang, kan få sygedagpenge fra kommunen efter 2 ugers sygdom. Det er en betingelse, at den selvstændige i mindst 6 af de forudgående 12 måneder har drevet virksomheden i væsentligt omfang (18,5 timer om ugen), heraf mindst 1 måned umiddelbart forud for sygdommens indtræden.

Selvstændige kan få udbetalt nedsatte sygedagpenge, hvis de højst er i stand til at udføre en fjerdedel eller halvdelen af det normale arbejde. Beregningen sker på baggrund af indkomsten det seneste afsluttede indkomstår. Der kan tegnes en frivillig sygedagpengeforsikring via Udbetaling Danmark, så dagpengene kan udbetales fra 1. eller 3. fraværsdag.

Forlængelse af sygedagpenge

Når der er udbetalt sygedagpenge i mere end 22 uger i de forudgående 9 måneder, skal kommunen vurdere den sygemeldtes situation (revurderingstidspunkt). Udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiver eller kommune i de første 30 dage af sygeperioden for lønmodtagere, eller de første 2 uger for selvstændige, tæller ikke med i opgørelsen af perioden. Perioder med nedsatte dagpenge, på grund af delvis uarbejdsdygtighed, tæller med på lige fod med fulde dagpenge og forlænger altså ikke perioden tilsvarende.

Hvis den sygemeldte fortsat er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom på revurderingstidspunktet, skal kommunen vurdere, om pågældendes sygedagpengene skal forlænges. Hvis den ikke forlænges, stopper sygedagpengeudbetalingen, og vedkommende har ret til et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. (indsæt reference til det afsnit). Der er blandt andet mulighed for forlængelse af sygedagpenge, hvis der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring. Sygedagpengene kan i så fald forlænges frem til, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring træffer første afgørelse om tab af erhvervsevne.

§ 56- og § 58a-aftaler til personer med langvarig kronisk lidelse

En arbejdsgiver, der ønsker at fastholde eller ansætte en medarbejder med en langvarig eller kronisk sygdom/lidelse, der medfører øget fraværskisiko, kan modtage refusion af sygedagpenge fra første sygedag ved at indgå en § 56-aftale med medarbejderen. På den måde skal arbejdsgiver ikke betale sygedagpenge i en hel arbejdsgiverperiode ved hver sygdomsperiode.

Ordningen kræver, at medarbejderens langvarig eller kroniske sygdom/lidelse forventeligt vil medføre et sygefravær på mindst 10 dage om året, eller at medarbejderen skal indlægges, behandles eller være i genoptræning. Dage med delvist fravær tæller også med i opgørelsen, hvis der er tale om et fravær på mindst 4 timer ugentligt. Ordningen dækker ikke "almindeligt" sygefravær, og vil heller ikke kunne bruges til kompensation for en varigt nedsat arbejdsevne ved fx at nedsætte den ugentlige arbejdstid systematisk. Aftalen skal være skriftlig og skal godkendes af medarbejderens bopælskommune. Aftalen gælder i op til to år ad gangen og er knyttet til det bestemte arbejdsforhold og den bestemte sygdom, men vil kunne fornyes, såfremt betingelserne fortsat er opfyldt.

Hvis en medarbejder er ansat i fleksjob, skal der ikke etableres en § 56-aftale, da arbejdsgiveren allerede er berettiget til at få sygedagpengerefusion fra første sygedag.

Selvstændigt erhvervsdrivende har ret til sygedagpenge fra kommunen efter to ugers sygdom (se ovenstående afsnit). En selvstændig erhvervsdrivende med en kronisk sygdom, som ikke har tegnet en frivillig sygedagpengeforsikring, kan indgå en § 58 a-aftale med sin bopælskommune.

For selvstændige gælder det særlige, at aftalen kun gælder forøget sygdomsrisiko på grund af langvarig og kronisk lidelse, og ikke situationer med fravær på grund af indlæggelse, behandling eller genoptræning.

Jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse

Personer, der ikke kan få forlænget sin sygedagpengeperiode, og som fortsat er uarbejdsdygtige på grund af egen sygdom, har ret til at overgå til et jobafklaringsforløb. Dette gælder også, hvis sygedagpengene tidligere er blevet forlænget en eller flere gange, men ikke kan forlænges mere. Under en jobafklaringsforløb, får vedkommende ressourceforløbsydelse.

Jobafklaringsforløb

Formålet med et jobafklaringsforløb er, at den sygemeldte kommer tilbage på arbejdsmarkedet ved at udvikle sin arbejdsevne. Et jobafklaringsforløb er kendetegnet ved at være en individuelt tilpasset og helhedsorienteret tværfaglig indsats, der skal understøtte at den sygemeldte kommer tilbage i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse, efter længere tids sygemelding. Det er et krav, at den sygemeldte ikke kan få forlænget perioden med sygedagpenge, og fortsat er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom.

Et jobafklaringsforløb bevilges af kommunen, og kan bestå af tilbud om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud og mentor mv. Hvis den sygemeldte er i et ansættelsesforhold, tilrettelægges jobafklaringsforløbet med fokus på hurtigst mulig tilbagevenden til jobbet og med inddragelse af arbejdsgiveren. Dette kan eksempelvis ske via en optrapning af timer, hvor der sker en gradvis tilbagevenden til jobbet.

Et jobafklaringsforløb er som udgangspunkt så kort som muligt, med afsæt i den sygemeldtes situation. Jobafklaringsforløb kan maksimalt løbe i op til 2 år ad gangen.

Ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb

Personer, der har ret til et jobafklaringsforløb, modtager ressourceforløbsydelse. Ressourceforløbsydelse er uden hensyn til egen formue og en eventuel ægtefælles eller samlevers indtægter og formue. Der vil ske fradrag i ydelsen for egne eventuelle lønindtægter.

Ressourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb udgør et månedligt beløb svarende til kontanthjælps-satserne. For forsørgere udgør ydelsen 15.570 kr. pr. md., mens den for ikke-forsørgere udgør 11.716 kr. pr. md. (2022). For personer under 25 år er satsen lavere.

Selvstændigt erhvervsdrivende har på samme måde som lønmodtagere mulighed for at få udbetalt ressourceforløbsydelse under et jobafklaringsforløb.

Til selvstændigt erhvervsdrivende, som er delvis uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales ressourceforløbsydelse med et beløb svarende til:

- 1) 75 pct. af ressourceforløbsydelsen, når den selvstændigt højst kan udføre en fjerdedel af sit normale arbejde (8.787 kr. til ikke forsørgere og 11.678 kr. til forsørgere (2022)) eller
- 2) 50 pct. af ressourceforløbsydelsen, når den selvstændigt højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde (5.858 kr. for ikke forsørgere og 7.785 kr. for forsørgere (2022)).

Der er ikke fradrag for indtægt fra selvstændig virksomhed, når der modtages nedsat ydelse. Derimod vil selvstændige, der modtager fuld ressourceforløbsydelse, få modregnet indtægt fra selvstændig virksomhed.

Ressourceforløb med ressourceforløbsydelse

Ressourceforløb

I et ressourceforløb ydes der en helhedsorienteret og længerevarende koordineret indsats og støtte til personer med komplekse problemer, som er i fare for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Forløbet kan indeholde både beskæftigelsesrettede, uddannelsesrettede, sociale og sundhedsmæssige indsatser.

Ressourceforløb er først og fremmest beregnet til personer under 40 år. Formålet er at forbedre personens arbejdsevne, så vedkommende på sigt kan opnå en uddannelse eller få tilknytning til arbejdsmarkedet - enten i job på almindelige vilkår eller i en ansættelse på særlige betingelser, for eksempel et fleksjob.

Der er ikke krav om ressourceforløb til seniorer med under 6 år til folkepensionsalderen, medmindre de selv ønsker det. Aldersgrænsen svarer derfor til, hvornår der kan søges seniorpension. Samtidig er de enkelte ressourceforløb forkortet til kun at vare i op til 3 år frem for tidligere 5 år. Alle har samtidig ret til en indsats inden for de første 6 måneder samt ret til en personlig jobformidler.

For personer under 40 år skal arbejdsevnen fortsat søges udviklet gennem ét eller flere ressourceforløb, hvor hvert enkelt forløb må have en varighed af maksimalt 3 år. For personer fra 40 til 50 år skal det vurderes, om den enkelte har gavn af ét eller flere ressourceforløb. Den samlede varighed i ressourceforløb kan dog ikke overstige 5 år, medmindre vedkommende selv ønsker det. Personer over 50 år kan fremadrettet kun få bevilget ét ressourceforløb, men det er fortsat muligt at iværksætte flere forløb, hvis vedkommende selv ønsker det.

Ressourceforløbsydelse under ressourceforløb

Personer, der deltager i ressourceforløb, har ret til ressourceforløbsydelse. Ydelsen svarer til ressourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb (se ovenfor).

Ressourceforløbsydelse er uden hensyn til egen formue og en eventuel ægtefælles eller samlevers indtægter og formue. Der vil som udgangspunkt ske modregning krone for krone i ydelsen for egne indtægter. Der vil ligeledes ske fradrag for overskud fra selvstændig virksomhed, hvis den sygemeldte er fuldtidssygemeldt, men ikke i de tilfælde, hvor den sygemeldte alene modtager nedsat ressourceforløbsydelse.

Revalidering

Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til at personen kan fastholdes eller opnå beskæftigelse, således at vedkommendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres.

For at kunne få revalidering er det en forudsætning, at vedkommende har begrænsninger i arbejdsevnen, og at der ikke er andre tilbud, som kan hjælpe den pågældende med at få tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er derudover en betingelse, at der skal være en realistisk mulighed for, at revalidering kan føre til hel eller delvis selvforsørgelse.

En revalidering kan bl.a. bestå af erhvervsrettede aktiviteter som uddannelse, omskoling og virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud og hjælp til etablering af selvstændig virksomhed.

Økonomisk hjælp til revalidering kan omfatte:

- Revalideringsydelse

- Helt eller delvist løntilskud
- Særlig støtte f.eks. i form af tilskud til befording, bøger og undervisningsmateriale
- Hjælp til etablering af selvstændig virksomhed

Revalideringsydelsen til personer over 30 år eller med forsørgerpligt udgør 19.363 kr. (2022). Personer under 25 år får dog normalt kun den halve revalideringsydelse. Ydelsen er uafhængig af formue og evt. ægtefælles indkomst. Revalideringsydelsen nedsættes med revalidendens indtægter fra andet arbejde, dog kun hvis disse overstiger 12.000 kr. pr. år. Revalideringsydelse kan gives i op til 5 år.

Fleksjob

Fleksjob er et tilbud til personer, der på grund af en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

Fleksjob til lønmodtagere

Lønmodtagere, som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, kan tilkendes fleksjob af kommunen. Det er et krav, at lønmodtageren har så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at vedkommende ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Det første fleksjob kan, uanset alder, højst bevilges for en femårig periode. Derefter tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat er berettiget til et fleksjob.

Fastholdelsesfleksjob

En medarbejder kan kun blive ansat i et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, hvis vedkommende har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder på særlige vilkår eller ansættelsen har været efter overenskomstens sociale kapitler. Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner der er svære for medarbejderen at udføre, samt hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Ovenstående krav gælder dog ikke hvis der er tale om akut opstået skade eller sygdom, og at det tydeligt ville være formålsløst at gennemføre skåneforanstaltninger.

Seniorer

Personer med under 6 år til folkepensionsalderen, og som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, mulighed for at komme i fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads hurtigst muligt.

Det indebærer, at der for seniorer ikke er et krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på vedkommendes hidtidige arbejdsplads. Seniorer får derved mulighed for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Fleksløntilskud

En lønmodtager i fleksjob modtager løn fra arbejdsgiveren for det arbejde, som bliver udført. Arbejdsgiver skal derfor alene betale løn til medarbejderen for de effektive arbejdstimer. Som supplement til lønnen udbetaler kommunen et månedligt fleksløntilskud til lønmodtageren i fleksjob, som reguleres på baggrund af lønindtægten.

Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, hvilket svarer til 18.964 kr. pr. md. (2022). Det samlede indtægt, dvs. lønnen og fleksløntilskuddet, må højst svare til niveauet for den overenskomstmæssige løn til en fuldtidsansat med tilsvarende arbejde.

Tilskuddet nedsættes med 30 % af lønnen indtil en løn før skat på 15.401 kr. inkl. pension pr. md. (2022), og herefter nedsættes tilskuddet med 55% af lønnen. Tilskuddet nedtrappes helt, hvis personen opnår en indtægt på et ganske højt niveau. Anden lønindtægt og indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse medfører også fradrag i fleksløntilskuddet.

Tilskud til selvstændige med nedsat arbejdsevne (fleksjob i egen virksomhed)

Selvstændigt erhvervsdrivende, som har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, kan søge et tilskud ved kommunen. For selvstændige ses alene på arbejdsevnen i forhold til det konkrete arbejde i den selvstændige virksomhed. Det er derfor en betingelse, at vedkommende ikke kan varetage de arbejdsopgaver, der kræves for at drive virksomheden i væsentligt omfang. Det er derimod ikke en betingelse, at der er en generel nedsat arbejdsevne i forhold til alle erhverv – hvilket er påkrævet for lønmodtagere.

Den selvstændigt erhvervsdrivende skal opfylde følgende betingelser for at have ret til tilskud:

- Opfylde beskæftigelseskrav på 12 måneder inden for 24 måneder med mindst 30 timer om ugen
- Have en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne i forhold til virksomheden,
- Udnytte sin arbejdsevne fuldt ud i virksomheden,
- Være under folkepensionsalderen,
- Må ikke modtage førtidspension,
- Virksomheden skal være drevet i Danmark

Tilskuddet udgør 148.088 kr. (2022), som nedsættes med 30 % af den beregnede årsindkomst i virksomheden og anden arbejdsindkomst i beregningsperioden. Tilskuddet vil derved være fuldt aftrappet ved et overskud før renter på cirka 494.000 kr. (2022).

Personlig assistance for selvstændige og lønmodtagere

Der kan ydes støtte til personlig assistance til selvstændige og lønmodtagere, som på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for bistand til at udføre praktiske opgaver i forbindelse med arbejde. Det er afgørende, at støtten medvirker til, at den person med handicap ikke mister sit arbejde, kan opnå beskæftigelse eller etablere egen virksomhed.

Der kan kun ydes personlig assistance, hvis handicappet i øvrigt er foreneligt med den pågældendes erhverv. Assistenten skal alene bistå med praktiske arbejdsfunktioner, og må ikke udføre arbejdsopgaver, som den handicappede selv kan udføre. Assistenten må dermed heller ikke udføre de indholdsmæssige arbejdsopgaver, idet der stilles krav om, at den handicappede person skal kunne udføre disse uden hjælp fra en assistent. Hvis ovenstående betingelser ikke er opfyldt, vil handicappet ikke ses foreneligt med det pågældende arbejde, hvormed der ikke kan bevilges personlig assistance.

Derudover det en betingelse, at arbejdsopgaverne ikke må være udtømt med den personlige assistents arbejde, og den handicappedes stillingsindhold ikke må udvides på grund af den personlige assistance. Den personlige assistent kan fx være arbejdsgiveren, en medarbejdende ægtefælle eller andre ansatte i virksomheden.

Der kan som udgangspunkt maksimalt ydes tilskud til assistance på 20 timer pr. uge. Tilskuddet til personlig assistance udgør ca. 124,38 kr. i timen (2021), som udbetales til virksomheden. Den personlige assistent er ansat i den virksomhed, som den handicappede arbejder i eller er ejer af, og aflønnes af virksomheden.

Personlig assistance kan ydes til;

- Beskæftigede ansat i stilling på ordinære vilkår
- Personer i fx virksomhedspraktik, løntilskud, eller som modtager vejledning og opkvalificering
- Beskæftigede i fleksjob
- Beskæftigede ansat i seniorjob
- Selvstændigt erhvervsdrivende

Der kan også ydes støtte til personlig assistance under efter- og videreuddannelse.

Den personlige assistents opgaver kan eksempelvis være;

- Praktisk bistand til specifikke løft, af- og på montering af maskiner, og chaufførbistand
- Sekretærhjælp eller korrekturlæsning
- Tegnsprogstolkning
- Særlig personlig støtte til struktur, overblik og kvalitetssikring af opgaver

Hjælpe midler og arbejdspladsindretninger for selvstændige og lønmodtagere

Personer med funktionsnedsættelse kan få bevilget hjælpemidler, hvis funktionsnedsættelsen medfører barrierer i forbindelse med et job eller uddannelse. Formålet med at yde tilskud til hjælpemidler er at understøtte, at personer med funktionsnedsættelse kan opnå og fastholde beskæftigelse. Hjælpe midler til brug i erhvervs mæssig sammenhæng bevilges efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Derudover er der mulighed for at få bevilget personlige hjælpemidler efter serviceloven, hvor kravet er, at den nedsatte funktionsevne skal have konsekvenser af indgribende karakter i den daglige tilværelse. Generelt kan hjælpemidler beskrives som værende produkter, der er fremstillet med det formål at afhjælpe varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Kommunens jobcenter kan efter lov om kompensation til handicappede i erhverv mv. bevilge hjælpemidler til både lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende med handicap, hvis det er en nødvendig forudsætning for, at vedkommende kan udføre arbejdsopgaverne. Disse hjælpemidler omfatter undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.

Jobcenteret kan give tilskud til hjælpemidler, efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., til personer, som er i;

- tilbud om vejledning og opkvalificering
- virksomhedspraktik
- ansættelse i løntilskud, skånejob og løntilskud for nyuddannede med handicap (isbryderordningen)
- fleksjob
- seniorjob
- ordinær beskæftigelse uden løntilskud
- selvstændig virksomhed
- ressourceforløb

Tilskud til hjælpemidler gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold, og hjælpemidler kan bevilges enten som udlån eller tilskud. Hvis der bevilges et tilskud, betales hele udgiften som udgangspunkt af jobcenteret. Arbejdsredskaber bevilges direkte til personen, mens mindre arbejdspladsindretninger bevilges til arbejdsgiveren. Arbejdsredskaber inddeles ofte i tekniske hjælpemidler, som fx en kørestol eller rollator, og kropsbårne hjælpemidler, som fx proteser, kompressionsstrømper eller specialtilpassede sko.

For at få bevilget et hjælpemiddel af jobcenteret skal flere betingelser være opfyldt, herunder at hjælpemidlet skal kompensere for personens begrænsning i arbejdssevnen. Samtidig skal hjælpemidlet være af afgørende betydning for, at personen kan fastholde beskæftigelse eller selvstændig virksomhed og at udgiften til hjælpemidlet ligger ud over, hvad en arbejdsgiver kan forudsættes at afholde. Derudover er det også en betingelse, at hjælpemidlet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Konkrete eksempler på arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger

Som eksempler på tekniske arbejdsredskaber/hjælpemidler kan nævnes:

- Specialtilpasset værktøj – fx til personer med én funktionsdygtig hånd
- Særlige redskaber – fx sammenkoblingsudstyr til maskiner fra førerhus
- Mindre arbejdsmaskiner til personligt brug – fx el-palleløfter
- Særlige arbejdsstole – fx lavet til personer med rygproblemer
- Særligt sæde i bil eller traktor – fx drejeligt sæde, som lettere ind- og udstigning
- Særligt computerrelateret udstyr – fx til svagtseende, blinde og ordblinde
- Særligt sæde i gaffeltruck – fx med øget affjedring til personer med nakkeproblemer
- Specialtilpassede sko – fx ved fodlidelse eller med brug af indlæg ved forskellig benlængde
- Time Timer til tidsstyring eller læseredskaber – fx ved kognitive lidelser, hjerneskader og ADHD
- Exo-skelet – fx til aflastning af ben, ryg og skuldre ved fysisk belastende arbejde

Eksempler på arbejdspladsindretninger af mindre omfang er:

- Håndgreb, gelænder eller tilpasning af stiger, trapper mv.
- Sænkning af gulv, fjernelse af eller ramper til dørtrin
- Udvidelse af dørkarme eller øvrige mindre tilpasninger af arbejdslokaler
- Installation af ramper, trappelift, stolelift m.m.
- Installation af automatgear eller specialtilpasning af bil
- Ombygning af rendegraver – fx til enhåndsbetjening
- Specialtilpasning af bil, traktor eller øvrige køretøjer og maskiner
- Hæve/sænke platform – fx som kan bruges ved undersøgelse af dyr/vaccination af grise

Ved bevilling af ovenstående eller andre arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger er der tale om en konkret vurdering af den enkeltes behov for det konkrete hjælpemiddel i forbindelse med det pågældende arbejde. Det er af afgørende betydning for vurderingen, om hjælpemidlet kan anses for værende almindeligt forekommende på arbejdspladsen eller ligger inden for de udgifter, arbejdsgiver må forvente. Hvis dette er tilfældet, vil hjælpemidlet ikke kunne bevilges.