

Udskriftsdato: onsdag den 24. juni 2026

VEJ nr 9641 af 17/06/2022 (Historisk)

Vejledning om virksomhedspraktik

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 22/00473

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 10075 af 19/12/2023

Vejledning om virksomhedspraktik

Indhold

- 1. Indledning**
- 2. Vejledningens opbygning**
- 3. Personkreds og praktiksted**
 - 3.1. Hvem kan få tilbud om virksomhedspraktik efter LAB?
 - 3.2. Hvem har ret til selvfundne virksomhedspraktik?
 - 3.3. Praktiksted
 - 3.4. Virksomhedspraktik hvor personen senest har været ansat
- 4. Formål**
 - 4.1. Den overordnede formålsbestemmelse
 - 4.1.1. *Tydelig aftale om virksomhedspraktikkens formål*
 - 4.1.2. *Virksomhedspraktik skal så vidt muligt medføre ordinære løntimer*
 - 4.2. Afgrænsning af arbejdsgiver, omfanget af tilbuddet samt specifikke formål med virksomhedspraktik
 - 4.2.1. *Afgrænsning af arbejdsgiver (P-nummer)*
 - 4.2.2. *Omfang af tilbuddet om virksomhedspraktik*
 - 4.2.3. *Tre specifikke formål med virksomhedspraktik*
 - 4.2.4. *Rådighedsafprøvende tilbud for dagpengemodtagere*
 - 4.3. Jobcenterets opfølgning og arbejdsgiverens underretning til jobcenteret
- 5. Varighed af tilbud om virksomhedspraktik**
 - 5.1. Ferie, sygdom m.v. i forbindelse med en virksomhedspraktik
 - 5.2. Forsøg med op til 8 ugers virksomhedspraktik til dimittender og langtidsledige seniorer
- 6. Om ydelser, overenskomster og arbejdsvilkår**
 - 6.1. Virksomhedspraktik og arbejdsvilkår
 - 6.2. Ydelser under virksomhedspraktikken
 - 6.3. Tilbud ved ydelsesskift
 - 6.4. Konfliktramte arbejdsopgaver
 - 6.5. Den forlængede dagpengeperiode
- 7. Rimelighedskravet**
 - 7.1. Rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og personer i virksomhedspraktik, løntilskudsjob og nytteindsats (forholdstallet)
 - 7.2. Opgørelse af antal ordinært ansatte
- 8. Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.**
- 9. Forbud mod konkurrenceforvridning**

10. Partnerskabsaftaler

11. Virksomhedspraktik i udlandet, på ambassader m.v.

11.1. Virksomhedspraktik i udlandet

11.2. Virksomhedspraktik på fremmede landes ambassader i Danmark m.v.

12. Diverse bestemmelser

12.1. Mentorstøtte

12.2. Hjælpebidler

12.3. Befordringsgodtgørelse m.v.

12.3.1. Persongrupper og procedure for ansøgning om befordringsgodtgørelse

12.3.2. Udgifter til godtgørelse til anslåede udgifter ved deltagelse i tilbuddet

12.4. Flytning til ny opholdskommune

12.5. Erstatning

12.6. Klageadgang

1. Indledning

Virksomhedspraktik er et virksomhedsrettet tilbud under den aktive beskæftigelsesindsats, som styrker lediges muligheder for enten at opnå eller bevare tilknytning til arbejdsmarkedet eller påbegynde ordinær uddannelse. Det består af kortere forløb i private eller offentlige virksomheder, hvor personen får udviklet faglige, sociale eller sproglige kompetencer ved at tage del i konkrete arbejdsopgaver på arbejdspladsen.

Personen modtager sin hidtidige forsørgelsesydelse under forløbet, fx dagpenge eller kontanthjælp. Et praktikforløb skal i videst mulige omfang medføre, at personen også opnår ansættelse med ordinære løntimer, hvilket kan ske enten under praktikforløbet eller i forlængelse af praktikforløbet.

Enhver virksomhedspraktik skal leve op til formålsbestemmelserne, som beskrives i afsnit 4. Ved etableringen af en praktik skal der fx tages stilling til, hvilke af de tre specifikke formål i afsnit 4.2.3., som praktikken skal opfylde for den enkelte person.

Jobcenteret har ansvaret for beskæftigelsesindsatsen, herunder også for at tilbud om virksomhedspraktik etableres i overensstemmelse med gældende regler. Andre aktører, der har fået overladt beskæftigelsesindsatsen for en person, har samme funktioner som jobcenteret.

2. Vejledningens opbygning

Vejledningen beskriver reglerne om virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (Lovbekendtgørelse nr. 701 af 22. maj 2022) (LAB) og kapitel 10 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (bekendtgørelse nr. 2636 af 28. december 2021 med senere ændringer) (BAB).

Vejledningen er bygget op omkring de enkelte bestemmelser i LAB, som beskrives i afsnittene 3-12. Bekendtgørelsens udmøntning af lovens bestemmelser gennemgås i forbindelse med beskrivelsen af de relevante lovbestemmelser. De dele af bekendtgørelsens bestemmelser, der har et selvstændigt indhold,

er gennemgået på de steder, hvor det forekommer logisk, og en del er samlet særskilt under afsnit 12 i vejledningen, som indeholder en række diverse bestemmelser.

Virksomhedspraktik kan gives til målgrupperne i § 6 i LAB. For at gøre vejledningen lettere at læse, er der igennem teksten anvendt korte betegnelser for de enkelte målgrupper, jf. nedenstående skema:

Målgruppe-nummer	Officiel betegnelse	Betegnelse i vejledningen
§ 6, nr. 1	Personer, som modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.	Dagpengemodtagere
§ 6, nr. 2	Jobparate personer, som er fyldt 30 år, og jobparate personer under 30 år med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som modtager kontanthjælp eller overgangsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven	Jobparate kontanthjælpsmodtagere
§ 6, nr. 3	Aktivitetsparate personer, som er fyldt 30 år, og aktivitetsparate personer under 30 år med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som modtager kontanthjælp eller overgangsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven	Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
§ 6, nr. 2 og 3	Når både målgruppen § 6, nr. 2 og 3, omtales sammen	Kontanthjælpsmodtagere
§ 6, nr. 4	Uddannelsesparate personer under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som modtager uddannelseshjælp eller overgangsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, om som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven	Uddannelsesparate – herunder åbenlyst uddannelsesparate - uddannelseshjælpsmodtagere. (Gælder der noget særligt for åbenlyst uddannelsesparate, nævnes disse særskilt)
§ 6, nr. 5	Aktivitetsparate personer under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som modtager uddannelseshjælp eller overgangsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven	Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere
§ 6, nr. 4 og 5	Når både målgruppen § 6, nr. 4 og 5, omtales sammen	Uddannelseshjælpsmodtagere
§ 6, nr. 6	Personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge	Sygedagpengemodtagere
§ 6, nr. 7	Personer i jobafklaringsforløb efter kapitel 18	Personer i jobafklaringsforløb
§ 6, nr. 8	Personer i ressourceforløb efter kapitel 19	Personer i ressourceforløb
§ 6, nr. 9	Personer, der er visiteret til fleksjob eller er visiteret til tilbud om støtte i form af tilskud til selvstæn-	Fleksjobvisiterede

	dig virksomhed på grund af en varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne efter kapitel 20, bortset fra fleksjobvisiterede omfattet af nr. 10.	(Fleksjobvisiterede, som modtager ledighedsydelse, nævnes eksplicit de steder, hvor der gælder særlige regler for disse. Det samme er tilfældet for personer, der er visiteret til tilbud om støtte i form af tilskud til selvstændig virksomhed på grund af en varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne)
§ 6, nr. 10	Personer i revalideringsforløb efter kapitel 21 bortset fra personer i forrevalidering omfattet af nr. 6.	Revalidender
§ 6, nr. 11	Personer, der modtager førtidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v.	Førtidspensionister
§ 6, nr. 12	Selvforsørgende, der ikke er i beskæftigelse og ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., forsørgelsesydelse efter lov om aktiv socialpolitik eller SU efter SU-loven, og personer, der ikke kan få tilbud efter integrationsloven.	Ledige selvforsørgende
§ 6, nr. 13	Unge under 18 år med behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats	Unge under 18 år

3. Personkreds og praktiksted

<p>LAB</p> <p>§ 57. Personer omfattet af § 6, som kun vanskeligt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud, kan få tilbud om virksomhedspraktik hos private og offentlige arbejdsgivere.</p> <p>Stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 4 og 5, kan få tilbud om virksomhedspraktik som led i en uddannelsesrettet indsats.</p> <p>Stk. 3. [...]</p>
--

3.1. Hvem kan få tilbud om virksomhedspraktik efter LAB?

Det fremgår af LAB § 57, stk. 1, at personer, der er omfattet af lovens § 6, som kun vanskeligt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud, kan få tilbud om virksomhedspraktik hos private og offentlige arbejdsgivere.

Det drejer sig om dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb, personer i ressourceforløb, fleksjobvisiterede, revalidander, førtidspensionister, ledige selvforsørgende og unge under 18 år med behov for en uddannelses- og beskæftigelsesrettet indsats.

Udgangspunktet er, at for at en person kan få virksomhedspraktik, skal personen have vanskeligt ved at opnå eller fastholde ordinært job eller få ansættelse med løntilskud. Det betyder, at der ikke skal gives virksomhedspraktik til en person, som har mulighed for at få det pågældende job enten på ordinære vilkår eller som løntilskudsjob.

Virksomhedspraktik ifm. fastholdelse og til personer ansat i fleksjob

Sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, der er i et ansættelsesforhold, kan få virksomhedspraktik som led i at fastholde den sygemeldte i ansættelsen og understøtte en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen, jf. afsnit 4.1.

Der kan også gives virksomhedspraktik til fleksjobvisiterede personer, der er *ansat* i fleksjob. Fx således, at en person, der har et fleksjob på 7 timer om ugen, kan tilbydes virksomhedspraktik sideløbende med fleksjobbet med henblik på at vurdere, om arbejdsvejen kan udvikles. En fleksjobansat person skal selv have et ønske om at komme i virksomhedspraktik sideløbende med fleksjobbet. Kommunen kan ikke pålægge personen at tage imod et tilbud om en sideløbende virksomhedspraktik, idet personen via sit fleksjob allerede opfylder sin rådighedsforpligtelse. Kommunen skal i øvrigt sikre sig, at der tages det fornødne hensyn til den pågældendes skånebehov.

Virksomhedspraktik som led i en uddannelsesrettet indsats

Det fremgår af LAB § 57, stk. 2, at uddannelseshjælpsmodtagere kan få tilbud om virksomhedspraktik som led i en uddannelsesrettet indsats.

Det betyder, at uddannelseshjælpsmodtagere vil kunne få virksomhedspraktik som en indsats,

der i forbindelse med uddannelsespålægget kan understøtte personens vej mod uddannelse på ordinære vilkår. Virksomhedspraktikken kan kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager, enten hos samme eller anden arbejdsgiver. Dette har ikke mindst betydning for unge, som kan have behov for en periode med ordinært arbejde for at komme nærmere et uddannelsesmål jf. LAB § 58. Der kan i øvrigt henvises til Vejledning om visitation, virksomhedsrettet indsats og job som vejen til uddannelse for uddannelseshjælpsmodtagere på følgende link: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/10117>.

For personer omfattet af § 6, stk. 13, dvs. unge under 18 år, kan tilbud om virksomhedspraktik gives efter en konkret vurdering med henblik på at understøtte, at personen bliver klar til uddannelse, jf. LAB § 53, stk. 8. Der skal ske en koordinering mellem kommunens ungeindsats og evt. andre dele af den kommunale forvaltning, særligt den sociale forvaltning, om indsatsen. Afgørelser om tilbud til unge under 18 træffes med samtykke fra både den unge og forældremyndighedens indehavere.

Forudgående ledighed

Der er ikke krav om forudgående ledighed, før der kan etableres virksomhedspraktik. Der er således mulighed for – efter en konkret vurdering – at anvende tilbuddet fra første dag i personens ledighedsforløb i de situationer, hvor dette vurderes bedst at kunne hjælpe personen ud af ledigheden. Allerede ved første samtale vil det således kunne drøftes med personen, hvilke praktikmuligheder der evt. kan være relevante, afhængigt af personens situation. Dette gælder også, hvis personen kun vil kunne klare få timers praktik om ugen. Det er vigtigt altid at være opmærksom på, at tilbuddet skal være relevant for personens udvikling hen imod job eller uddannelse, og at det skal kunne leve op til formålsbestemmelserne for virksomhedspraktik, jf. vejledningens afsnit 4.

3.2. Hvem har ret til selvfundne virksomhedspraktik?

LAB

§ 57, stk. 1-2. [...]

Stk. 3. Personer omfattet af § 6, nr. 1-5, har ret til tilbud om virksomhedspraktik, som de selv har fundet, såfremt betingelserne i dette kapitel i øvrigt er opfyldt. Det gælder dog ikke personer omfattet af § 6, nr. 4, som vurderes åbenlyst uddannelsesparate. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden af virksomhedspraktik, jf. dog § 61.

Det fremgår af LAB § 57, stk. 3, at dagpenge-, kontanthjælpshjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, bortset fra åbenlyst uddannelsesparate, har ret til tilbud om virksomhedspraktik, som de selv har fundet, såfremt betingelserne i øvrigt er opfyldt, blandt andet om rimelighedskravet (se afsnit 7) og om formålskriteriet i (se afsnit 4). Arbejdsgiveren og personen skal aftale varigheden af det selvfundne tilbud, dog højst den maksimale varighed efter lovens regler, jf. § 61 (se afsnit 5).

For disse selvfundne tilbud om virksomhedspraktik skal jobcenteret ikke foretage en vurdering efter lovens § 53, stk. 1, af personens ønsker og forudsætninger eller arbejdsmarkedets behov med henblik på, at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse. Jobcenteret skal alene påse, at betingelserne for tilbuddet i øvrigt er opfyldt, herunder formålsbestemmelsen for virksomhedspraktik og rimelighedskravet. For uddannelseshjælpsmodtagere betyder det fx, at tilbuddet om virksomhedspraktik skal bringe personen tættere på sit uddannelsesmål.

Jobcenteret vil have mulighed for at give et supplerende tilbud sideløbende hermed, forudsat at det ikke hindrer, at personen kan deltage i det selvfundne tilbud om virksomhedspraktik. Et supplerende tilbud kan fx gives, hvis det selvfundne tilbud er på få timer dagligt, og jobcenteret skønner, at et yderligere tilbud vil kunne styrke personens muligheder for at få job.

Under deltagelse i et selvfundet tilbud vil en person desuden fortsat kunne formidles til et ordinært job.

3.3. Praktiksted

LAB indeholder ikke regler om, hvilke virksomheder der kan modtage virksomhedspraktikanter. Der kan i princippet etableres virksomhedspraktik på alle virksomheder, såfremt forløbet i øvrigt opfylder reglerne, herunder fx om formål og rimelighedskrav. Valget af, hvor den enkelte virksomhedspraktik etableres

for en person, beror på jobcenterets vurdering af den enkelte persons behov for kompetenceudvikling og ikke på virksomhedens eventuelle behov for arbejdskraft. I øvrigt skal praktikstedet understøtte formålet med tilbuddet, jf. afsnit 4 om formål.

Efter en konkret vurdering vil der også kunne etableres virksomhedspraktik i frivillige foreninger/organisationer. Det er en forudsætning, at jobcenteret vurderer, at det konkrete tilbud vil være egnet til at styrke personens tilknytning til arbejdsmarkedet, og at det i øvrigt opfylder reglerne om fx formålet og rimelighedskravet, og at personen kan udføre konkrete arbejdsopgaver, og indgå i kollegiale sammenhænge. Som på andre arbejdspladser bør der også være en person, der kan fungere som arbejdsgiver for praktikanten og instruere i arbejdsopgaverne m.v.

Virksomheder med en arbejdsfordelingsordning

Da en virksomhedspraktik ikke er en ansættelse, kan virksomhedspraktikanter heller ikke blive omfattet af arbejdsfordelingsordninger. Hvis der indføres en arbejdsfordelingsordning på en virksomhed, hvor der findes virksomhedspraktikanter, skal jobcenteret overveje, om der bør ske revision af disse virksomhedspraktikker, og om formålet med forløbene fortsat kan opfyldes, eller om praktikanterne eventuelt bør flyttes til en anden afdeling på virksomheden.

3.4. Virksomhedspraktik hvor personen senest har været ansat

BAB

§ 61. [...]

Stk. 2. For personer omfattet af § 1, nr. 1, 2, 4, og nr. 12, som er jobparate, kan tilbud om virksomhedspraktik ikke tilbydes i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, herunder hvis ansættelsen har været med offentligt tilskud.

Stk. 3. Andre personer omfattet af § 1 end de under stk. 2 nævnte, kan efter en konkret vurdering tilbydes virksomhedspraktik på den arbejdsplads, hvor de senest har været ansat, forudsat at praktikken ligger inden for en ny arbejdsfunktion. Forskellen på de to arbejdsfunktioner skal fremgå af den indgåede praktikaftale.

Stk. 4. Personer omfattet af § 1, nr. 6 og 7, som ikke er i ansættelsesforhold, og som er enige i at modtage tilbud i den virksomhed, hvor de senest har været ansat, kan uanset bestemmelsen i stk. 2 tilbydes virksomhedspraktik i denne virksomhed i samme arbejdsfunktion.

Det fremgår af BAB § 61, stk. 2, at de målgrupper, der er tæt på at kunne opnå job eller uddannelse, ikke kan komme i virksomhedspraktik hos den arbejdsgiver, hvor de har haft deres seneste ansættelsessted. Det drejer sig om forsikrede personer, jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelsesparate, herunder åbenlyst uddannelsesparate, uddannelseshjælpsmodtagere samt jobparate selvforsørgende. Her ved forhindres situationer, hvor en ledig får tilbud hos den samme arbejdsgiver og måske i det samme job, som den pågældende lige er blevet afskediget fra.

Bestemmelsen omfatter også den situation, hvor personen som sin seneste ansættelse har været ansat som elev i henhold til bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser.

Forbuddet gælder også, hvis den seneste ansættelse har været en ansættelse med offentligt tilskud efter LAB eller andre bestemmelser. Det vil sige, at jobcenteret ikke kan give tilbud om virksomhedspraktik til de pågældende målgrupper hos den arbejdsgiver, hvor personen har haft sit seneste ansættelsessted, hvad enten det har været en ordinær ansættelse, en ansættelse med løntilskud, i fleksjob, i jobrotation eller som voksenlærling.

Det afgørende for vurderingen er, om der har været en ansættelse. Bestemmelsen omfatter derfor ikke et tidligere tilbud om virksomhedspraktik på virksomheden, idet virksomhedspraktik ikke er en ansættelse, ligesom bestemmelsen heller ikke omfatter en forlængelse af en igangværende virksomhedspraktik.

Forbuddet gælder ansættelse hos den arbejdsgiver, personen *senest* har været ansat hos, og gælder uanset om den seneste ansættelse ligger langt tid tilbage i tiden.

Har personen været ansat i et vikarbureau, som har udsendt den pågældende til en anden virksomhed, gælder forbuddet vikarbureauet og ikke »modtagervirksomheden«.

Forbuddet gælder ikke, hvis personen fortsat er ansat hos arbejdsgiveren. Det kan fx være i tilfælde, hvor personen har ordinære løntimer sideløbende med et virksomhedspraktikforløb. Her stilles der krav om, at de ordinære timer skal være inden for en anden arbejdsfunktion end tilbuddet om virksomhedspraktik, da man ikke skal være i tilbud inden for en arbejdsfunktion, som man kan varetage på ordinære vilkår (se yderligere beskrivelse i afsnit 4.1.2.).

Personer længere fra arbejdsmarkedet

Det fremgår af BAB § 61, stk. 3, at for målgrupper, der er langt fra at kunne opnå job eller uddannelse, hindrer reglerne ikke, at der efter en konkret vurdering kan tilbydes virksomhedspraktik på den arbejdsplads, hvor personen senest har været ansat, forudsat at praktikken ligger inden for en ny arbejdsfunktion.

Det drejer sig om målgrupperne aktivitetsparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjobvisiterede, revalidender førtidspensionister, aktivitetsparate ledige selvforsørgende samt unge under 18 år.

Forskellen på de to arbejdsfunktioner skal fremgå af den indgåede praktikaftale.

Reglen skal gøre det lettere for personer, der er langt fra arbejdsmarkedet, men som har haft foden inden for i en virksomhed at få afprøvet nye arbejdsfunktioner i praktik på virksomheden. Et eksempel kan være en person, som har haft en periode med ordinær ansættelse i en virksomhed med oprydningsopgaver, og som efter ophør heraf får virksomhedspraktik inden for kundeservice med henblik på at styrke muligheden for at opnå varigt ordinært job.

Det fremgår af BAB § 61, stk. 4, at sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, der ikke er i et ansættelsesforhold, kan få tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor de senest har været ansat og inden for samme arbejdsfunktion, såfremt de er enige i tilbuddet. Her er der tale om en særlig målgruppe, som på grund af sygdom er uarbejdsdygtige og kan have behov for virksomhedspraktik med funktioner, som de kender, og som kan bidrage til, at de kan vende tilbage til et job inden for samme branche. Tilbuddet kan kun gives, hvis personen er enig i at deltage.

Det fremgår af BAB § 60, at en arbejdsgiver afgrænses ud fra p-nummer (dvs. produktionsenhedsnummeret, jf. lov om det centrale virksomhedsregister). Der henvises til afsnit 4.2.1. for uddybning.

4. Formål

Tilbudsmulighederne i LAB, herunder tilbud om virksomhedspraktik, skal så vidt muligt være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, med henblik på at en person hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse jf. LAB § 53.

LAB

§ 58. Tilbud om virksomhedspraktik gives med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer og at afklare og bringe personen tættere på jobmål, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge.

Stk. 2. For personer omfattet af § 6, nr. 4 og 5, gives tilbuddet med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer og at afklare uddannelsesmål og bringe personen tættere på sit uddannelsesmål, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge.

Stk. 3. For personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold, kan virksomhedspraktik tillige gives med henblik på arbejdsfasholdelse.

§ 59. Ved indgåelse af aftale om virksomhedspraktik skal det præcise formål med praktikken aftales mellem personen, virksomheden og jobcenteret. Virksomhedspraktikken skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager. Ordinære løntimer skal finde sted inden for en anden arbejdsfunktion, hvis de foregår sideløbende med praktikken.

Stk. 2. For personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold, skal det så vidt muligt aftales, at praktikken kombineres med eller efterfølges af en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen. Kombination af virksomhedspraktik og gradvis tilbagevenden kan ske inden for den arbejdsfunktion, som personen er ansat til at varetage, hvis dette bedst muligt fremmer en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.

4.1. Den overordnede formålsbestemmelse

Den overordnede formålsbestemmelse om virksomhedspraktik fremgår af LAB §§ 58 og 59. Derudover indeholder BAB § 60 en bestemmelse om *tre specifikke formål*, som der konkret skal tages stilling til ved etablering af virksomhedspraktikker. De tre specifikke formål er beskrevet i afsnit 4.2. nedenfor.

Det fremgår af LAB § 58, stk. 1, at et tilbud om virksomhedspraktik gives med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt afklare og bringe personen tættere på sit jobmål, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge.

Virksomhedspraktik har således at gøre med kompetenceudvikling og opkvalificering i bred forstand og med afklaring af jobmål, således at personen i videst muligt omfang kommer tættere på hel eller delvis selvforsørgelse.

Praktikforløb skal bringe personen tættere på sit jobmål, ved at personen under praktikken deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge. Målet med praktikforløbet skal således understøttes ved, at personen indgår i konkrete og meningsfulde arbejdsopgaver og arbejdsrelationer på virksomheden.

Virksomhedspraktikanten vil dermed i vidt omfang kunne arbejde sammen med ordinært ansatte og i det omfang personen er i stand til det udføre arbejde, som også udføres af de ordinært ansatte. Det er en forudsætning, at arbejdsopgavernes omfang og indhold under praktikken tilrettelægges under hensyntagen til personens muligheder og forudsætninger, herunder også personens helbredstilstand.

Virksomhedspraktik skal ikke etableres med det formål at opfylde virksomhedens behov for arbejdskraft. Formålet skal være – som det fremgår af lovens formålsbestemmelse – at afklare og udvikle personens kompetencer og jobmål og bringe personen tættere på målet.

Særligt for uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere samt personer i jobafklaringsforløb

Det fremgår af LAB § 58, stk. 2, at for uddannelseshjælpsmodtagere gives tilbuddet med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt afklare uddannelsesmål og bringe personen tættere på sit uddannelsesmål, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge. Praktikken skal bidrage til afklaring af uddannelsesmål og udvikling af kompetencer med henblik på, at personen kan påbegynde og gennemføre en studie- eller erhvervskompetencegivende uddannelse. Virksomhedspraktikken kan kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager, enten hos samme eller anden arbejdsgiver. Dette har ikke mindst betydning for unge, som kan have behov for en periode med ordinært arbejde for at komme nærmere et uddannelsesmål.

Det fremgår af LAB § 58, stk. 3, at for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold, kan virksomhedspraktik tillige gives med henblik på arbejdsfastholdelse. Det betyder, at disse personer også vil kunne få virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de i forvejen er ansat, med henblik på at styrke personens muligheder for at blive fastholdt og vende hurtigere tilbage til jobbet.

Formål med virksomhedspraktik for unge under 18 år

For personer omfattet af § 6, stk. 13, dvs. unge under 18 år, kan tilbud om virksomhedspraktik gives efter en konkret vurdering med henblik på at understøtte, at personen bliver klar til uddannelse, jf. LAB § 53, stk. 8.

Det handler om unge, der typisk er mellem 15 og 18 år, som har brug for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats, herunder unge med behov for en indsats, der ligger ud over særlig støtte efter kapitel 11 i lov om social service. Tilbud om virksomhedspraktik uden godtgørelse vil efter en konkret vurdering kunne gives til unge mellem 15 og 18 år, der har brug for at komme ud i det virkelige liv og lære, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads for derigennem at blive klar til at tage en uddannelse.

Om muligheden for at afgive tilbud om virksomhedspraktik med godtgørelse henvises der til vejledningens afsnit 6.2 om ydelser under virksomhedspraktikken.

4.1.1. Tydelig aftale om virksomhedspraktikkens formål

Det fremgår af LAB § 59, stk. 1, 1. pkt., at når der indgås aftale om virksomhedspraktik, så skal det præcise formål med praktikken aftales mellem personen, virksomheden og jobcenteret. Hensigten hermed er at sikre, at virksomhedspraktikken får et indhold, som giver mening for den enkelte persons vej mod job eller uddannelse, og som i videst mulige omfang hjælper personen tættere på selvforsørgelse. Der skal ikke gives virksomhedspraktik, som ikke kan forventes at hjælpe personen i retning heraf.

Bestemmelsen indebærer, at det klart skal aftales på forhånd mellem personen, virksomheden og jobcenteret, hvad der er det præcise formål med praktikken, for den enkelte person, samt hvordan det skal opnås, og at dette skrives ind i virksomhedspraktikaftalen.

Ikke mindst for større virksomheder er det vigtigt at være opmærksom på, at det skal formidles helt ud til praktikantens nærmeste leder og kollegaer, hvad praktikanten skal opnå under forløbet.

4.1.2. Virksomhedspraktik skal så vidt muligt medføre ordinære løntimer

Det fremgår af LAB § 59, stk. 1, 2. og 3. pkt., at virksomhedspraktik så vidt muligt skal *kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært* som lønmodtager. Det betyder, at tilbud om virksomhedspraktik så vidt muligt skal tilrettelægges sådan, at personen udvikler kompetencer, der resulterer i ordinære løntimer, og personen dermed opnår fodfæste på arbejdsmarkedet. Det vil ofte være hensigtsmæssigt – men det er ikke et lovkrav – at disse ordinære løntimer skal være hos den arbejdsgiver, hvor praktikken finder sted. Hvis dette ikke er muligt, kan jobcenteret understøtte, at der etableres ordinære løntimer hos en anden arbejdsgiver, hvor de kvalifikationer, der er opnået under praktikken, kan anvendes.

Muligheden for ordinære løntimer skal italesættes så tidligt som muligt, og de ordinære løntimer kan både være et mål med praktikken og et middel, hvor løntimerne over tid øges og på sigt kan give en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Sigtet er, at personen så hurtigt som muligt opnår en tilknytning til arbejdsmarkedet, så personen kan forsørge sig selv og sin familie.

Ordinære løntimer sideløbende med et virksomhedspraktikforløb

Hvis de ordinære løntimer foregår sideløbende (samtidig) med det pågældende praktikforløb hos den samme arbejdsgiver, stilles der krav om, at de ordinære timer skal være inden for en anden arbejdsfunktion, da udgangspunktet er, at man ikke skal være i tilbud inden for en arbejdsfunktion, som man kan varetage på ordinære vilkår. At det skal være forskellige arbejdsfunktioner følger af princippet om, at tilbud gives med henblik på, at personen så vidt muligt skal kunne opnå ordinær beskæftigelse. Hvis personen således har opnået ordinær beskæftigelse af nogle timers varighed hos en arbejdsgiver, kan personen ikke samtidig være i virksomhedspraktik i samme arbejdsfunktion.

Eksempel: En jobparat kontanthjælpsmodtager er 20 timer ugentligt i virksomhedspraktik hos en arbejdsgiver. Arbejdsområdet er tilberedning af mad i kantine, og formålet med tilbuddet er oplæring af

faglige og sproglige kompetencer. Personen ansættes sideløbende ordinært med rengøring i en anden afdeling. Dette er muligt, idet det forudsættes, at formålet med tilbuddet fortsat kan opfyldes.

Forskellen på indholdet af de ordinære timer og timerne i tilbud bør fremgå af praktikaftalen og ansættelsesaftalen for de ordinære timer.

Der kan henvises til STARs pjece fra 2017: »*Hvordan opnår borgere i kanten af arbejdsmarkedet ordinære løntimer?*« på dette link:

<https://star.dk/media/3824/inspirationspjece-om-ordinaere-loentimer.pdf>

Særligt for ledighedsydelsesmodtagere og fleksjobansatte

Formålet om at opnå ordinære timer omfatter også den situation, hvor en ledighedsydelsesmodtager får tilbud om virksomhedspraktik med henblik på, at personen efterfølgende ansættes i fleksjob hos arbejdsgiveren. Praktikforløbet vil også kunne bidrage til at styrke personens kompetencer og give et billede af, hvilke arbejdsfunktioner fleksjobbereren kan varetage, og hvor mange arbejdstimer og med hvilken intensitet den pågældende kan arbejde i fleksjobbet. Det samme gør sig gældende i de tilfælde, hvor en fleksjobansat tilbydes virksomhedspraktik efter eget ønske sideløbende med fleksjobbet med henblik på at vurdere, om arbejdssevnen kan udvikles.

Særligt for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb

Det fremgår af LAB § 59, stk. 2, at for *sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb*, som er i et ansættelsesforhold, skal det så vidt muligt aftales, at praktikken kombineres med eller efterfølges af en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen. Kombination af virksomhedspraktik og gradvis tilbagevenden kan ske inden for den arbejdsfunktion, som personen er ansat til at varetage, hvis dette bedst muligt fremmer en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.

Det betyder, at for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb skal virksomhedspraktik kunne gives med henblik på arbejdsfastholdelse. De kan altså få tilbud om virksomhedspraktik som led i at fremme en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen. En gradvis tilbagevenden betyder, at den sygemeldte genoptager arbejdet delvist i takt med, at personen genvinder arbejdssevnen. Personen vil således kunne være i tilbud om virksomhedspraktik typisk forud for, men evt. også sideløbende med, at personen genoptager arbejdet gradvist frem mod, at personen igen kan arbejde på fuld tid. Indholdet i virksomhedspraktikken skal understøtte, at personen hurtigt vender tilbage til arbejde på fuld tid. Det er en forudsætning, at personen gradvist genoptager arbejdet på normale vilkår i takt med, at personen genvinder arbejdssevnen.

4.2. Afgrænsning af arbejdsgiver, omfanget af tilbuddet samt specifikke formål med virksomhedspraktik

BAB

§ 60. Ved etablering af virksomhedspraktik afgrænses en arbejdsgiver ud fra P.nr. (produktionsenhedsnummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister.

Stk. 2. Jobcenteret og arbejdsgiveren aftaler i samarbejde med personen formålet med, indholdet i samt varigheden og omfanget af tilbuddet om virksomhedspraktik. Det skal fremgå af aftalen, hvilke af følgende formål der ønskes opnået:

- 1) Ordinære løntimer, hvor praktikken skal afklare eller udvikle kompetencer i forhold til job eller uddannelse, afhængigt af målgruppen, som direkte kan føre til timer, hvor personen ansættes ordinært på virksomheden.
- 2) Optræning af specifikke kompetencer inden for personens job- eller uddannelsesmål, afhængigt af målgruppen, som kan indgå i personens cv og jobsøgning.
- 3) Afklaring af job- eller uddannelsesmål hvor praktikken består af typiske opgaver inden for mulige jobområder.

Stk. 3. For personer omfattet af § 1, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold, kan formålet desuden være afklaring eller udvikling af kompetencer med henblik på at fastholde ansættelsesforholdet.

Stk. 4. For personer omfattet af § 1, nr. 1, som får tilbud efter § 54 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan tilbuddet gives alene med det formål at afprøve rådigheden.

Stk. 5. Deltagelse i virksomhedspraktik skal ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og må ikke have et omfang, der overstiger normal, fuld arbejdstid pr. uge.

4.2.1. Afgrænsning af arbejdsgiver (P-nummer)

Det fremgår af BAB § 60, stk. 1, at ved etablering af virksomhedspraktik afgrænses en arbejdsgiver ud fra produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Dette gælder generelt i reglerne om virksomhedspraktik, fx reglerne om rimelighedskravet og høring af tillidsrepræsentant.

Alle virksomheder har mindst én produktionsenhed, som har et ti-cifret p-nummer, der entydigt repræsenterer produktionsenheden. En produktionsenhed er den adresse, som virksomheden udøver aktivitet fra, fx en butik, filial, fabrik eller lignende. En virksomhed kan godt have flere produktionsenheder med hvert sit p-nummer, hvis virksomheden udøver aktivitet fra flere adresser, eller hvis virksomheden udøver forskellige aktiviteter fra samme adresse.

4.2.2. Omfang af tilbuddet om virksomhedspraktik

Det fremgår af BAB § 60, stk. 2, at der aftales formål, indhold, varighed og omfang af virksomhedspraktikken, hvilket sker i et samarbejde mellem virksomheden, jobcenteret og personen. Og ifølge § 60, stk. 5, skal deltagelsen i virksomhedspraktik ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid, og den må ikke overstige normal, fuld arbejdstid pr. uge. Der er ikke regler om, hvor mange timer pr. uge en virksomhedspraktik mindst skal vare.

Den ugentlige varighed skal tilpasses den enkelte persons behov, herunder helbredstilstand. Der er fx mulighed for at starte med et kort ugentligt timeantal, som gradvist øges, efterhånden som personen bliver i stand til at opnå flere timer. Ved fastsættelsen af det ugentlige timetal skal det også indgå, at virksomhedspraktikken så vidt muligt skal kunne kombineres med eller efterfølges af ordinære løntimer

sideløbende, jf. LAB § 59. For sygedagpengemodtagere, der er i et ansættelsesforhold, skal der være fokus på hurtigst mulig hel eller delvis tilbagevenden til jobbet i forlængelse af en virksomhedspraktik, jf. § 59.

4.2.3. Tre specifikke formål med virksomhedspraktik

Det fremgår videre af BAB § 60, stk. 2, at der forud for etablering af virksomhedspraktik altid tages stilling til, hvilket af følgende tre specifikke formål, som praktikken primært skal tage sigte på:

1. Opnåelse af ordinære løntimer, hvor praktikken skal afklare eller udvikle kompetencer i forhold til job eller uddannelse, som direkte kan føre til timer, hvor personen ansættes ordinært på virksomheden.
2. Op træning af specifikke kompetencer inden for personens job- eller uddannelsesmål, som kan indgå i personens cv og jobsøgning.
3. Afklaring af job- eller uddannelsesmål, hvor praktikken består af typiske opgaver inden for mulige jobområdet («snusepraktik»).

Ved etablering af enhver virksomhedspraktik i VITAS skal der tages konkret stilling til de tre formål, så det står klart, hvilket af formålene praktikforløbet skal opfylde for den enkelte praktikant. Det er vigtigt at gøre virksomheden opmærksom på, at det specifikke formål med praktikken, der vælges for den enkelte person, skal formidles helt ud til den konkrete afdeling af virksomheden, hvor praktikanten skal være tilknyttet, så personens nærmeste leder og kollegaer er opmærksomme på, hvad praktikanten skal have ud af forløbet.

Der skal således under hele praktikforløbet være særligt fokus på det valgte formål. Det er med andre ord ikke tilstrækkeligt at have fokus på evt. andre fordele, som praktikanten også vil kunne opleve under forløbet – fx at personen lærer kolleger at kende, opnår anerkendelse og selvtillid mv.

Det fremgår af BAB § 60, stk. 3, at for *sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold*, vil formålet med praktikforløbet i øvrigt kunne være afklaring eller udvikling af kompetencer med henblik på at fastholde ansættelsesforholdet.

Registrering af formål i VITAS

Det digitale ansøgningsystem VITAS er indrettet således, at der forud for etableringen af virksomhedspraktik altid skal tages stilling til, hvilket formål praktikforløbet primært skal opfylde. Der vil således i VITAS skulle tages stilling til følgende mulige formål med praktikken:

For uddannelseshjælpsmodtagere:

- *Opnå løntimer*—Praktikken tilrettelægges med henblik på at udvikle personens kompetencer i forhold til uddannelse og med henblik på, at praktikken direkte kan føre til timer, hvor personen ansættes og får løn på virksomheden. De lønnede timer kan etableres sideløbende med praktikken i en anden arbejdsfunktion eller i forlængelse af praktikforløbet.
- *Træning af uddannelsesmålskompetencer*—Praktikken tilrettelægges med udgangspunkt i personens uddannelsesmål og bidrager til, at personen får »noget på cv'et«, der er relevant for personens uddannelsesmål.
- *Afklaring af uddannelsesmål*—Praktikken tilrettelægges med henblik på, at personen får afklaret sit uddannelsesmål. Praktikken består af typiske opgaver inden for jobområdet.

–

For øvrige målgrupper:

- *Opnå løntimer*—Praktikken tilrettelægges med henblik på at udvikle og afklare personens kompetencer, så praktikken direkte kan føre til timer, hvor personen ansættes og får løn på virksomheden. De lønnede timer kan etableres sideløbende med praktikken i en anden arbejdsfunktion eller i forlængelse af praktikforløbet.
- *Træning af jobmålskompetencer*—Praktikken tilrettelægges med udgangspunkt i personens jobmål og bidrager til, at personen får »noget på cv'et«, der er relevant for personens jobmål.
- *Afklaring af jobmål*—Praktikken tilrettelægges med henblik på personen får afklaret sit jobmål. Praktikken består af typiske opgaver inden for jobområdet.

For sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, der er i et ansættelsesforhold, vil følgende også kunne anføres som målet for praktikken i VITAS:

- Praktikken tilrettelægges med henblik på at fastholde personen på arbejdspladsen. Praktikken skal så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen. Kombinationen af praktik og gradvis tilbagevenden kan ske inden for den arbejdsfunktion, som personen er ansat til at varetage, hvis det bedst muligt fremmer fuld tilbagevenden til arbejdspladsen.

4.2.4. Rådighedsafprøvende tilbud for dagpengemodtagere

Det fremgår af BAB § 60, stk. 4, at for *dagpengemodtagere, der får rådighedsafprøvende tilbud* efter LAB § 54, kan tilbuddet om virksomhedspraktik gives alene med det formål at afprøve rådigheden. Der tænkes på de helt særlige situationer efter lovens § 54, hvor jobcenteret har givet en dagpengemodtager et rådighedsafprøvende tilbud, fordi jobcenteret har vurderet, at der er opstået tvivl om, hvorvidt personen har den fornødne vilje til at medvirke aktivt i indsatsen. Tilbuddet gives med henblik på at afprøve personens vilje til at medvirke i og stå til rådighed for den aktive indsats. Det fremgår af LAB § 54, at i disse situationer kan et tilbud uanset lovens formålsbestemmelser gives med henblik på at afprøve dagpengemodtagerens vilje til medvirken i og rådighed for den aktive indsats.

Det skal bemærkes, at uanset at en virksomhedspraktik i sådanne situationer kan iværksættes alene for at rådighedsafprøve dagpengemodtageren, så skal der alligevel foreligge en begrundelse for tilbuddet, hvorfor jobcenteret skal forholde sig til de ovennævnte tre formål, når tilbuddet etableres i VITAS.

4.3. Jobcenterets opfølgning og arbejdsgiverens underretning til jobcenteret

BAB

§ 62. Under en virksomhedspraktik følger jobcenteret op på opholdet som led i det individuelle kontaktføreløb og inddrager i nødvendigt omfang arbejdsgiveren heri.

Stk. 2. Når en arbejdsgiver har fået henvist en person i virksomhedspraktik, har arbejdsgiveren pligt til straks at give jobcenteret meddelelse om resultatet af henvisningen, herunder hvis personen ikke har fået praktikken, eller hvis praktikken ikke påbegyndes eller afbrydes.

Det fremgår af BAB § 62, stk. 1, at jobcenteret som led i det individuelle kontaktføreløb følger op på virksomhedspraktikken undervejs og efter forløbet, og at jobcenteret i nødvendigt omfang inddrager arbejdsgiveren heri. Der følges op på forløbet via ”Min Plan” jf. LAB § 41.

Under kontaktføreløbet drøftes det, hvilken beskæftigelsesindsats eller kombination af indsatser, der bedst hjælper personen tættere på job eller uddannelse. Når der vælges virksomhedspraktik som indsats, skal det jf. ovenfor sikres, at formålet med praktikken står klart for personen, herunder hvilket af de tre specifikke formål, jf. afsnit 4.2.3., der skal opnås. Muligheden for at kombinere eller efterfølge praktikforløbet med ordinære løntimer hos arbejdsgiveren eller hos en anden arbejdsgiver skal ligeledes drøftes. Opfølgningen skal således ske både undervejs under praktikken og i slutningen af forløbet.

Hensigten med opfølgningen er, at personen løbende skal kunne følge sin progression og se, hvad de igangsatte og afsluttede indsatser betyder for vejen mod varigt job, herunder med få ordinære løntimer.

Opfølgningen skal understøtte, at der er progression i personens forløb, og herunder at der er opmærksomhed på eventuelle behov for justeringer af praktikforløbet og for yderligere indsatser.

I sygedagpengesager følger jobcenteret op under sygedagpengeopfølgningen.

Det fremgår af § 62, stk. 2, at arbejdsgiveren har pligt til at underrette jobcenteret om resultatet af en henvisning til virksomhedspraktik, herunder hvis praktikforløbet afbrydes. Herved kan jobcenteret følge op på den beskæftigelsesmæssige indsats over for personen og evt. underrette arbejdsløsheds-kassen, hvis der er tale om en dagpengemodtager.

5. Varighed af tilbud om virksomhedspraktik

LAB

§ 61. Et tilbud om virksomhedspraktik kan have en varighed på op til

1) 4 uger for personer omfattet af § 6, nr. 1, 2 og 4, og personer omfattet af § 6, nr. 12, som er jobparate og

2) 13 uger for personer omfattet af § 6, nr. 3 og 5-11, personer omfattet af § 6, nr. 12, som er aktivitetsparate, og personer omfattet af § 6, nr. 13.

Stk. 2. For personer omfattet af stk. 1, nr. 2, kan perioden efter en konkret vurdering forlænges op til 26 uger. Har personen hen mod udgangen af perioden på 26 uger ud fra en konkret vurdering et helt særligt behov for en længere periode, kan perioden forlænges yderligere med op til 13 uger ad gangen.

Et tilbud skal generelt tilrettelægges, så det kan gennemføres på så kort tid som muligt under hensyn til personens forudsætninger, behov og målet med beskæftigelsesindsatsen. Det gælder også virksomhedspraktik.

Det fremgår af LAB § 61, at der overordnet er to varighedsbegrænsninger for virksomhedspraktik:

- én for personer tæt på arbejdsmarkedet på op til 4 uger og
- én for personer længere fra arbejdsmarkedet på op til 13 uger med mulighed for eventuel forlængelse, hvis personen har behov for det.

Et tilbud om virksomhedspraktik kan have en varighed på op til 4 uger for personer, som er job- eller uddannelsesparate. Dette omfatter dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere, uddannelsesparate - herunder åbenlyst uddannelsesparate - uddannelseshjælpsmodtagere samt jobparate ledige selvforsørgende. Det indebærer, at der for personer, som er tæt på arbejdsmarkedet, gælder en maksimal varighed på 4 uger for et virksomhedspraktikforløb. De 4 uger kan ikke forlænges.

Et tilbud om virksomhedspraktik kan have en varighed, der udgør op til 13 uger for aktivitetsparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb, fleksjobvisiterede, revalidender, førtidspensionister, aktivitetsparate ledige selvforsørgende samt unge under 18 år. Det betyder, at der for personer, der er længere væk fra arbejdsmarkedet, gælder en maksimal varighed på 13 uger for et virksomhedspraktikforløb.

Mulighed for forlængelse af virksomhedspraktik for personer længere fra arbejdsmarkedet

For de personer, der er omfattet af denne 13-ugers varighedsregel, vil der iflg. § 61, stk. 2, efter en konkret vurdering være mulighed for at forlænge praktikperioden op til 26 uger. Herefter vil der – hvis personen hen mod udgangen af perioden på 26 uger ud fra en konkret vurdering har et helt særligt behov for at blive i virksomhedspraktikken i en længere periode – kunne ske yderligere forlængelse af praktikken med op til 13 uger ad gangen.

Det er en betingelse for en sådan forlængelse, at jobcenteret hen mod udgangen af perioden, ud fra en konkret vurdering finder, at personen har behov for en forlængelse af praktikforløbet, for at formålet kan opfyldes. Vurderingen skal ske hen mod afslutningen af perioden med virksomhedspraktik. I den konkrete vurdering skal der indgå, om personen har konkrete individuelle behov for yderligere afklaring eller udvikling af kompetencer. Det kan fx være tilfældet, hvis det vurderes, at en forlængelse vil styrke personens faglige kompetencer inden for et arbejdsområde yderligere. En evt. forlængelse af et praktikforløb ud over 13 uger skal desuden have været drøftet mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren jf. afsnit 8.

Bestemmelsen ændrer ikke ved, at det efter en konkret vurdering vil være muligt at give flere forskellige praktikforløb efter hinanden, forudsat personen har et *helt konkret behov* herfor, i forhold til at få opfyldt sit formål med opholdet. Det kan fx dreje sig om et nyt forløb på den pågældende virksomhed inden for en anden arbejdsfunktion, eller et nyt forløb på en anden virksomhed inden for lignende arbejdsfunktioner. Tildeles der flere praktikker til en person, skal det være tydeligt i beskrivelsen af indholdet, hvordan de enkelte forløb adskiller sig fra hinanden. Flere praktikforløb efter hinanden kan fx være relevant for uddannelseshjælpsmodtagere, der har brug for flere praktikforløb for at udvikle kompetencer eller afklare uddannelsesmål.

Det gælder generelt, at tilbud efter LAB skal som udgangspunkt tilrettelægges ud fra den enkelte persons ønsker og forudsætninger og således, at det bedst muligt hjælper personen med at komme ud af ledigheden og opnå varig beskæftigelse samt hel eller delvis selvforsørgelse. Dette gælder også for fastsættelsen af det ugentlige timeantal for praktikforløbet. Hertil kommer, at en virksomhedspraktik jf. ovenfor, skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes

ordinært som lønmodtager. Som nævnt i afsnit 4.2.2. skal praktikken ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og må ikke overstige en normal, fuld arbejdstid pr. uge.

5.1. Ferie, sygdom m.v. i forbindelse med en virksomhedspraktik

Der er mulighed for at forlænge varigheden af en virksomhedspraktik med på forhånd aftalt ferie. Det skyldes, at ferielukning eller ferieafholdelse er en naturlig del af forløbet med at være på en virksomhed og derfor ikke bør reducere antallet af tilladte dage, som praktikforløbet må bestå af. I VITAS er det muligt at angive i bevillingen, at der er arbejdsfri dage inkluderet i perioden, således at fx de 4 kalenderuger, som en praktik kan vare for personer tæt på arbejdsmarkedet, kan udvides svarende til feriedagene.

Det er derimod ikke muligt at forlænge varigheden af virksomhedspraktikken på grund af sygdom, der opstår under praktikopholdet. Heller ikke dage, hvor en person under praktikforløbet deltager i uddannelse eller er i ordinær beskæftigelse i stedet for at deltage i praktikken, giver mulighed for at forlænge varigheden af praktikopholdet.

5.2. Forsøg med op til 8 ugers virksomhedspraktik til dimittender og langtidsledige seniorer

Ifølge en forsøgsbestemmelse i bekendtgørelse om forsøg på beskæftigelsesområdet kan der i perioden 16. maj 2021 til 16. november 2022 gives tilbud om virksomhedspraktik med en varighed på op til 8 uger til personer, der modtager dagpenge på dimittendvilkår, jf. § 54 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Det er en forudsætning i forsøget, at personen som minimum har gennemført en kort videregående uddannelse og ikke efter endt uddannelse har været i ordinær beskæftigelse inden for sit faglige område. Det er desuden en forudsætning, at arbejdsopgaverne i praktikken ligger inden for områder, hvor personen kan bringe færdigheder opnået under uddannelsen i anvendelse. Det kan både dreje sig om fagspecifikke færdigheder og mere generelle færdigheder, fx metodefaglige kompetencer, der er opnået under uddannelsen. Tilbud om 8 ugers virksomhedspraktik, som er påbegyndt senest den 16. november 2022, kan færdiggøres, selvom tilbuddet har slutdato efter denne dato.

Jobcentre kan også for langtidsledige seniorer tilbyde virksomhedspraktik i op til 8 uger, for de personer der er omfattet af LAB § 6, nr. 1 og 2, og § 6, nr. 12, som er jobparate. Det er en forudsætning, at personen skal være fyldt 50 år, og at personen i en forudgående periode på mindst 12 måneder skal have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. Reglerne om opgørelse af forudgående perioder i BAB § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse.

Forsøgsperioden løber fra den 1. september 2021 til og med den 31. december 2022, og tilbud om virksomhedspraktik på op til 8 uger, som er påbegyndt senest den 31. december 2022, kan færdiggøres, selvom tilbuddet har slutdato efter dette tidspunkt.

Begge forsøg er beskrevet i Bekendtgørelse om forsøg på beskæftigelsesområdet.

6. Om ydelser, overenskomster og arbejdsvilkår

6.1. Virksomhedspraktik og arbejdsvilkår

LAB

§ 60. Personer i virksomhedspraktik er ikke under virksomhedspraktikken omfattet af de for lønmodtagere gældende regler i lov eller regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst m.v., jf. dog stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold og deltager i virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de er ansat, vil dog være omfattet.

Stk. 2. Personer i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af LAB § 60, stk. 1, at personer i virksomhedspraktik – for så vidt angår arbejdsfunktionen i praktikken – ikke er omfattet af de for lønmodtagere gældende regler i lov eller regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst. Det skyldes, at en aftale om virksomhedspraktikforløb ikke er en ansættelse. Bestemmelsen angår det arbejde, som personen udfører under virksomhedspraktikken og ikke det arbejde, som personen evt. udfører som led i en ordinær ansættelse, der finder sted sideløbende med praktikken, jf. LAB § 60, stk. 1.

Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at dette dog ikke gælder for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold, og som deltager i virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de er ansat. Disse målgrupper vil også være omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til eller ved lov eller ved kollektiv overenskomst m.v. i de timer, hvor de er i virksomhedspraktik på virksomheden, hvor de i forvejen er ansat.

Det fremgår af stk. 2, at personer i virksomhedspraktik dog er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Det betyder at praktikforløbet skal leve op til arbejdsmiljølovgivningens krav til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og reglerne om forbud mod forskelsbehandling på arbejdspladser.

For unge under 18 år, skal tilbud om virksomhedspraktik desuden gives under iagttagelse af arbejdsmiljølovens regler om unges arbejde. Afgørelser om tilbud til unge under 18 træffes med samtykke fra både den unge og forældremyndighedens indehavere.

6.2. Ydelser under virksomhedspraktikken

LAB

§ 62. Personer i virksomhedspraktik modtager under tilbuddet den ydelse, som personen er berettiget til i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge, lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension eller lov om social pension, eller fleksløn tilskud i henhold til kapitel 20 i denne lov.

Stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 13, som er særlig udsatte, og som har behov for en indsats, der ligger ud over særlig støtte efter kapitel 11 i lov om social service, modtager under tilbuddet en økonomisk godtgørelse, der fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer, og som højst kan udgøre satsen for udeboende uddannelseshjælpsmodtagere under 25 år, jf. § 23, stk. 2, nr. 8, i lov om aktiv socialpolitik.

Det fremgår af LAB § 62, stk. 1, at personer i virksomhedspraktik under tilbuddet modtager den ydelse, som personen er berettiget til i henhold til arbejdsløshedsforsikringsloven, lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge, lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension, lov om social pension eller fleksløntilskud i henhold til kapitel 20 i LAB.

Personer, der tilhører målgruppen af ledige selvforsørgende, og som derfor ikke modtager en offentlig forsørgelsesydelse, vil heller ikke under virksomhedspraktikken modtage en ydelse. Sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, der er i ansættelsesforhold, og som modtager løn under forløbet, bevarer deres løn under virksomhedspraktikken, og arbejdsgiver modtager sygedagpengerefusion eller refusion svarende til ressourceforløbsydelsen. Førtidspensionister bevarer deres førtidspension under praktikken.

Unge under 18 år

Modtager den unge en ydelse i kontanthjælpssystemet, så bevares ydelsen under tilbuddet. Tilbuddet giver ikke den unge en selvstændig ret til at modtage offentlig forsørgelse.

Det følger af LAB § 62, stk. 2, at en gruppe af særligt udsatte unge under 18 år efter en konkret vurdering kan få tilbud om virksomhedspraktik med godtgørelse. Det fremgår således af bestemmelsen, at særligt udsatte unge under 18 år, som har behov for en indsats, der ligger ud over særlig støtte efter kapitel 11 i serviceloven, modtager en økonomisk godtgørelse under tilbuddet, der fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer. Den økonomiske godtgørelse kan højst udgøre satsen for udeboende uddannelseshjælpsmodtagere under 25 år efter lov om aktiv socialpolitik.

Gruppen af unge i målgruppen for virksomhedspraktik med godtgørelse er typisk karakteriseret ved, at de ikke længere kan modtage tilbud i det almindelige skolesystem, har dårlige skoleerfaringer, erfaringer med kriminalitet eller har et betydeligt forbrug af rusmidler. Disse unge vil efter en konkret vurdering kunne tilbydes virksomhedspraktik med godtgørelse, når kommunen skønner, at den unge har brug for netop denne indsats ud over særligt støtte efter kapitel 11 i lov om social service. Godtgørelsen fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer og med udgangspunkt i den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde og kan højst være op til niveauet for uddannelseshjælp til udeboende uddannelseshjælpsmodtagere under 25 år.

6.3. Tilbud ved ydelseskift

LAB

§ 55. Til personer, der modtager forsørgelsesydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om aktiv socialpolitik eller modtager fleksløntilskud efter kapitel 20 i

denne lov, kan der ikke gives et tilbud, som rækker ud over den dato, hvor personen er berettiget til den enkelte forsørgelsesydelse, jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af bestemmelserne om revalidering i kapitel 21, herunder personer i forrevalidering, kan få tilbud, så længe personen er omfattet af kapitlet, jf. dog varighedsbegrænsningerne for de enkelte tilbud i §§ 61, 68, 85 og 91.

Stk. 3. For personer, der ved ydelsesskift fortsat er omfattet af en målgruppe i § 6, kan jobcenteret beslutte, at et tilbud kan fortsætte, hvis alle betingelser for tilbuddet er opfyldt efter de regler, der gælder for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af. Betingelserne skal være opfyldt på tidspunktet, hvor personen skifter ydelse, bortset fra betingelserne i §§ 63, 77-79 og 87. Tilbuddet fortsættes efter reglerne for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af, og den samlede varighed af tilbuddet før og efter ydelsesskiftet kan ikke overstige de varighedsbegrænsninger, der gælder for denne målgruppe efter §§ 61, 68, 85 og 91.

Stk. 4. [...]

Det fremgår af LAB § 55, stk. 1, at der til personer, der modtager forsørgelsesydelse efter arbejdsløshedsforsikringsloven, lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge, eller som modtager fleksløntilskud efter kapitel 20 i LAB, ikke kan gives et tilbud om virksomhedspraktik, som på forhånd rækker ud over den dato, hvor personen er berettiget til den enkelte forsørgelsesydelse, jf. dog § 55 stk. 2-4.

Det fremgår af § 55, stk. 2, at personer, der er omfattet af bestemmelserne om revalidering, herunder personer i forrevalidering, kan få tilbud, så længe personen er omfattet af kapitlet, jf. dog varighedsbegrænsningerne for de enkelte tilbud i LAB §§ 61, 68, 85 og 91. Bestemmelsen betyder, at for revalidender vil et tilbud om fx virksomhedspraktik kunne vare så længe, personen er omfattet af revalideringsreglerne, dog således at varighedsbegrænsningerne og forlængelsesmulighederne for virksomhedspraktik efter lovens § 61 fortsat er overholdt, jf. vejledningens afsnit 5.

Regler for den nye målgruppe gælder ved ydelsesskift

Det fremgår af § 55, stk. 3, at for personer, der ved et ydelsesskift fortsat er omfattet af en målgruppe i § 6, kan jobcenteret beslutte, at et tilbud kan fortsætte, hvis alle betingelser for tilbuddet er opfyldt efter de regler, der gælder for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af.

Det vil sige, at hvis en person skifter forsørgelsesydelse, mens et tilbud er i gang, så vil jobcenteret kunne beslutte, at tilbuddet skal fortsætte efter de regler, der gælder for den nye målgruppe, som personen nu hører under. Den samlede varighed af tilbuddet før og efter ydelsesskift kan ikke overstige de varighedsbegrænsninger, der gælder for den nye målgruppe. Ved ydelsesskift forstås her også et skift fra en forsørgelsesydelse til selvforsørgelse (målgruppen af ledige selvforsørgende).

Det forhold, at alle betingelser for tilbuddet om virksomhedspraktik skal være opfyldt efter de regler, der gælder for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af, og at betingelserne skal være opfyldt ved ydelsesskiftet, betyder, at jobcenteret skal efterse, at betingelserne for tilbuddet er opfyldt i forhold til reglerne for den nye målgruppe. Betingelserne skal være opfyldt på tidspunktet, hvor personen skifter ydelse, dog bortset fra betingelserne om rimelighedskravet i LAB § 63. I forhold til rimelighedskravet, så skal der ikke ske en fornyet høring af de ansatte og foretages en fornyet vurdering af, om rimeligheds-

kravet er opfyldt. Baggrunden er, at disse betingelser var opfyldt, da personen startede i tilbuddet om virksomhedspraktik.

Jobcenteret skal således efterse betingelserne på det tidspunkt, hvor personen skifter ydelse. Der vil dermed ikke fx 4 uger før et forventet ydelsesskift, kunne træffes en endelig afgørelse om fortsættelse af et virksomhedspraktikken, da betingelserne skal være opfyldt i tilknytning til ydelsesskiftet.

Jobcenteret skal i tilknytning til ydelsesskiftet vurdere og give tilbuddet – ligesom hvis der havde været tale om et nyt tilbud – efter reglerne for den målgruppe, personen fremover omfattes af. Jobcenteret skal bl.a. efterse, at personen efter reglerne for den nye målgruppe kan få tilbuddet, at formålet med at give/fortsætte tilbuddet er opfyldt, og at de øvrige betingelser er opfyldt.

Tilbuddet fortsætter efter reglerne for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af, og den samlede varighed af tilbuddet før og efter ydelsesskiftet kan ikke overstige de varighedsbegrænsninger, der gælder for den nye målgruppe efter varighedsreglerne i LAB § 61.

6.4. Konfliktamt arbejde

Jobcenteret skal være neutralt under en overenskomstmæssig konflikt som fx strejke og blokade fra arbejdstagernes side, eller lockout og boykot fra arbejdsgivernes side iværksat i overensstemmelse med de fagretlige regler. Der må derfor ikke afgives tilbud om virksomhedspraktik hos arbejdsgivere omfattet af konflikt, før konflikten er hævet, kendt overenskomststridig eller på anden måde kendt retsstridig. Hvis en person i virksomhedspraktik udfører arbejde, der bliver ramt af konflikt, må praktikken ophøre på det tidspunkt, hvor konflikten sættes i værk.

Der henvises i øvrigt til skrivelsen på Retsinformation nr. 9477 af 22. juni 2021 om, hvordan jobcentrene skal forholde sig under konflikt.

6.5. Den forlængede dagpengeperiode

Der blev ved lov nr. 624 af 8. juni 2016 om fleksibelt og indkomstbaseret dagpengesystem, månedsudbetaling af dagpenge m.v. indført regler om forlængelse af dagpengeperioden på grund af beskæftigelse. Reglerne trådte i kraft den 2. januar 2017.

I den forlængede dagpengeperiode gælder de samme regler om varighed for virksomhedspraktik som i den ordinære dagpengeperiode. Tilbud til dagpengemodtagere kan således godt række ud over den ordinære dagpengeperiode og ind i den forlængede dagpengeperiode, hvis det af personens beskæftigelseskonto fremgår, at personen vil være berettiget til forlængelse af dagpengeperioden.

Virksomhedspraktik, som påbegyndes i den forlængede dagpengeperiode, kan ikke række ud over den dato, hvortil personen vil være berettiget til dagpenge ved konvertering af hele beskæftigelseskontoen.

Dog er det, som det fremgår af vejledningens afsnit 6.3., mulighed for at lade et tilbud fortsætte, selvom en person skifter ydelse. Dette forudsætter dog, at alle betingelser for tilbuddet er opfyldt efter de regler, der gælder for den målgruppe, som personen fremover vil være omfattet af.

Det er arbejdsløshedskassen, som træffer afgørelse om personens dagpenget i den forlængede dagpengeperiode.

7. Rimelighedskravet

LAB

§ 63. Der skal hos arbejdsgiveren være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik efter dette kapitel, i ansættelse med løntilskud efter kapitel 12, i nytteindsats efter kapitel 13, i ansættelse med løntilskud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. og i virksomhedspraktik og nytteindsats efter integrationsloven.

Stk. 2-3. [...]

BAB

§ 65. Antallet af personer i virksomhedspraktik, antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i nytteindsats må maksimalt udgøre

- 1) 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid 1 person, og
- 2) herudover 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Stk. 2. I opgørelsen af antallet efter stk. 1 indgår personer omfattet af kapitel 11-13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. samt personer omfattet af § 23 b i integrationsloven. Opgørelsen sker som fuldtidspersoner, hvor antallet af personer på fuld tid og på deltid skal opgøres som brøkdele af årsværk.

Stk. 3. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede, hvor antallet af fuldtids- og deltidsbeskæftigede og sæsonarbejdere skal opgøres som brøkdele af årsværk. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og ansatte under 18 år.

Stk. 4. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 4 måneder før etableringen af virksomhedspraktikken.

Stk. 5. Stk. 1 gælder ikke for personer, der er omfattet af § 1, nr. 6 og 7, når virksomhedspraktikken skal foregå på en virksomhed, hvor personen er ansat.

Stk. 6. Forud for etableringen af virksomhedspraktik skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr. om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 7. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.

2) En fællestillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.

3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 8. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 6 og 7, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 7.

7.1. Rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og personer i virksomhedspraktik, løntilskudsjob og nytteindsats (forholdstallet)

Det fremgår af lovens § 63, stk. 1, at der hos arbejdsgiveren skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud, nytteindsats, ansættelse med løntilskud efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. samt virksomhedspraktik og nytteindsats efter integrationslovens bestemmelser. Det bemærkes, at nytteindsats efter LAB kapitel 13 kun er en mulighed for offentlige arbejdsgivere.

BAB § 65 indeholder regler om, hvordan rimelighedskravet i LAB § 63 skal overholdes. Herunder hvor mange personer, der må være i tilbud om virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats i forhold til antallet af ordinært ansatte hos arbejdsgiveren.

Opgørelse som fuldtidsansatte

Det afgørende for, hvor mange personer en arbejdsgiver kan have i virksomhedspraktik, i nytteindsats og ansat med løntilskud, afgøres af hvor mange ordinært ansatte der er hos arbejdsgiveren. Både de ordinært ansatte samt personerne i virksomhedspraktik, løntilskud og nytteindsats skal opgøres *som fuldtidsansatte, dvs. som brøkdel af årsværk*.

I tilbud om virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats er det således muligt, at opdele en fuldtidsstilling (37 timer) på flere personer. Fx kan der ansættes en person i virksomhedspraktik i 10 timer pr. uge og en anden person i virksomhedspraktik i 17 timer pr. uge, samt ansættes en person med løntilskud i 10 timer pr. uge. De tre personer vil således have 37 timer til sammen svarende til en fuldtidsstilling.

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede, som modtager løn. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud fx personer, som er ansat i fleksjob, som vokselev (voksenlærling), jobrotationsvikar, i seniorjob efter lov om seniorjob, eller personer ansat med løntilskud efter integrationslovens § 23 c. Endvidere medregnes personer under 18 år heller ikke i antallet af ordinært ansatte, for så vidt angår rimelighedskravet. I VITAS beregnes dette automatisk ved indhentning af data fra DFDG (Det fælles datagrundlag).

Antallet af personer i virksomhedspraktik, ansat med løntilskud og i nytteindsats kan maksimalt udgøre 1 fuldtidsperson for hver 5 ordinært fuldtidsansatte, hvis virksomheden har mellem 0 og 50 fuldtidsansatte (dog altid 1 fuldtidsperson).

<i>Virksomhed med op til 50 ordinært fuldtidsansatte</i>	
Ordinært fuldtidsansatte	Max antal fuldtidspersoner i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats
0-9	1
10-14	2
15-19	3
20-24	4
25-29	5
30-34	6
35-39	7
40-44	8
45-49	9

En virksomhed med 49 fuldtidsmedarbejdere kan således højst have, hvad der svarer til 9 *fuldtidspersoner* ansat i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats. ⇐

I virksomheder med 50 eller flere *fuldtidsmedarbejdere* kan der herudover være 1 fuldtidsperson i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats for hver 10 ordinært fuldtidsansatte.

<i>Virksomhed med 50 eller flere ordinært fuldtidsansatte</i>	
Ordinært fuldtidsansatte	Max antal fuldtidspersoner i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats
50-59	10
60-69	11
70-79	12
80-89	13
90-99	14
100-109	15
110-119	16
120-129	17
130-139	18
140-149	19

150-159	20
(...)	

7.2. Opgørelse af antal ordinært ansatte

Antallet af ordinært ansatte opgøres ved at tage gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte (opgjort som fuldtidsbeskæftigede, jf. afsnit 7.1) de seneste 4 måneder forud for den dato, hvor praktikforløbet/nytteindsatsen starter.

Hvis en virksomhed fx har haft 12 ordinære fuldtidspersoner ansat i januar og februar og 10 fuldtidspersoner ansat i marts og april, så vil gennemsnittet for disse 4 måneder være på 11 fuldtidspersoner. Virksomheden kan derfor max. have 2 fuldtidspersoner i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats, jf. afsnit 7.1 om forholdstallet.

Beregningen af, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt, skal træffes på baggrund af p-nummeret, jf. BAB § 60, stk.1. Der henvises til afsnit 4.2.1.

Registrering i VITAS

Oplysninger om antal ordinært ansatte i forbindelse med arbejdsgiveres afgivelse af tilbud om virksomhedspraktik vil fremgå af det digitale ansøgningssystem VITAS, som indhenter oplysningerne fra eIndkomst. Endvidere vil det som nævnt også fremgå af VITAS, hvor mange personer der aktuelt er i tilbud i virksomheden (virksomhedspraktik, løntilskud og nytteindsats). På den baggrund beregner VITAS, hvorvidt det er muligt for virksomheden at få yderligere personer i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats.

En række omstændigheder kan gøre det nødvendigt for jobcenteret at foretage manuel sagsbehandling af et tilbud fra en arbejdsgiver. Dette kan fx være tilfældet, hvis der er gået lang tid fra tilbuddet blev afgivet, til forløbet reelt skal påbegyndes, og arbejdsgiveren i mellemtiden har afskediget ordinært ansatte. Ligeledes kan det være tilfældet, hvis et forløb for en person i virksomhedspraktik eller løntilskud stopper i virksomheden, inden et nyt forløb skal påbegyndes. De automatiske beregninger fra VITAS, kan derfor overskrives manuelt med opdaterede tal.

8. Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.

<p>LAB</p> <p>§ 63. [...]</p> <p><i>Stk. 2.</i> Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren.</p>
--

Stk. 3. Stk. 1 og 2 gælder ikke for personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold, ved tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor de er ansat.

BAB

§ 64. Ved etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr.

Stk. 2. Det skal fremgå af arbejdsgiverens tilbud om etableringen, at tillidsrepræsentanten, jf. stk. 1, er blevet hørt om ansøgningen.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 og 2 er opfyldt.

Stk. 4. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
- 2) En fællestillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
- 3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 5. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 1 og 4, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 4.

Det fremgår af LAB § 63, stk. 2, at forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren. Dette betyder, at en eventuel forlængelse af et praktikforløb ud over 13 uger skal have været drøftet, så virksomhedens medarbejdere er forberedte på, at forløbet forlænges.

Dette gælder ifølge LAB § 63, stk. 3, ikke for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold ved tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor de er ansat. Det indebærer, at reglen om rimelighedskravet og reglen om, at praktikforløb ud over 13 uger skal have været drøftet, ikke gælder, hvis praktikken finder sted på den virksomhed, hvor personen er ansat. Baggrunden er, at en person som har sygefravær fra en virksomhed, hvor personen er ansat, skal kunne få hjælp til at blive fastholdt i sit job.

Erklæring om opfyldelse af rimelighedskravet

Det fremgår af BAB § 64, at der forud for etableringen af virksomhedspraktik skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant ansat på det pågældende p-nummer for den relevante faggruppe om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt. Dette gælder uanset varigheden af

virksomhedspraktikken. Høringen af tillidsrepræsentanten dokumenteres ifm. ansøgning i det digitale ansøgningssystem VITAS.

Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nummer., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge: -

4. En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
5. En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
6. En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på p-nummer.

Konkret betyder dette, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere det fagområde (dvs. valgt inden for det pågældende overenskomstområde), hvorunder virksomhedspraktikken skal finde sted. Er der fx tale om ansættelse af en akademiker, kan tillidsrepræsentanten repræsentere fx DJØF, Magisterforeningen og lign. Er der tale om en kontorassistent, vil tillidsrepræsentanten repræsentere fx HK osv.

Hvis den relevante tillidsrepræsentant er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen. Andre fraværsforhold kan fx være deltagelse i uddannelse eller hverv som domsmand.

Dermed kan arbejdsgiveren inddrage næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen, og ansøgningsprocessen kan fortsætte.

Ved forlængelse af virksomhedspraktik inden for forlængelsesmulighederne i LAB § 61 er det ikke nødvendigt med en ny erklæring fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

9. Forbud mod konkurrenceforvridning

LAB

§ 64. Etablering af virksomhedspraktik må ikke være konkurrenceforvridende.

Virksomhedspraktik må ikke være konkurrenceforvridende. Der er forskellige regler, som understøtter, at der ikke opstår konkurrenceforvridning, og som ligeledes understøtter, at der ikke sker fortrængning af ordinært ansatte:

- Virksomhedspraktik skal have en begrænset varighed, jf. LAB § 61. Forløbene er som udgangspunkt kortvarige, og de stærkeste ledige kan højst få 4 ugers forløb mens udsatte ledige kan få 13 uger med evt. forlængelsesmulighed efter en konkret vurdering.
- Der skal ikke gives virksomhedspraktik til en person, som har mulighed for at få det pågældende job enten som løntilskudsjob eller på ordinære vilkår, jf. LAB § 57.
- Rimelighedskravet sætter grænser for, hvor mange der må være i virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats i forhold til antallet af ordinært ansatte, jf. LAB § 63, stk. 1, og BAB § 65.
- Tillids-/medarbejderrepræsentant skal inddrages ved vurdering af rimelighedskravet og ved praktikforlængelser, jf. LAB § 63, stk. 2, og BAB §§ 64 og 65, stk. 6-8.
- Det er som hovedregel ikke muligt at få virksomhedspraktik det sted, hvor man senest har været ansat, bortset fra for visse udsatte grupper, jf. BAB § 61.

- Under ansøgnings- og bevillingsprocessen om virksomhedspraktik i det digitale ansøgnings- og bevillingssystem, VITAS, erklærer arbejdsgiver på tro og love, at kravene til virksomhedspraktik bliver overholdt.
- Kommunen skal underrette det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) om anvendelsen af virksomhedspraktik. Herunder skal kommunerne løbende sende RAR'erne oversigter over pladser i virksomhedspraktik. Dette fremgår af § 31 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen. STAR har etableret et kvartalsvist oversigtssystem (KLV), som understøtter rådernes mulighed for at følge med i den enkelte kommunes anvendelse af virksomhedspraktik, nytteindsats og løntilskud. Hvis fx en faglig organisation har mistanke om, at der sker fortrængning af ordinært ansatte, er der derfor mulighed for at tage sagen op i det regionale arbejdsmarkedsråd.
- Der er mulighed for at klage over et tilbud om virksomhedspraktik, hvis man mener, det ikke lever op til formålet, jf. lovens § 204. Hvis kommunen fastholder sin afgørelse om tilbud, sendes klagen videre til Ankestyrelsen. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning jf. § 64 kan også indbringes for Ankestyrelsen af andre end den som afgørelsen vedrører, hvis de har en væsentlig interesse i afgørelsen.

10. Partnerskabsaftaler

LAB

§ 15. Jobcenteret og en arbejdsgiver kan indgå en partnerskabsaftale om rekrutteringsforløb for ledige i form af virksomhedspraktik efter kapitel 11. – *Stk. 2.* Inden for rammerne af aftalen kan arbejdsgiveren iværksætte vejlednings- og opkvalificeringsforløb efter kapitel 14 og tilknytte en mentor efter kapitel 26. – *Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan få tilskud til faktisk afholdte udgifter efter stk. 2 og til faktisk afholdte udgifter til administration, hvis det er aftalt i partnerskabsaftalen. Arbejdsgiveren skal dokumentere de faktiske afholdte udgifter.

LAB § 15 giver mulighed for at indgå partnerskabsaftaler om virksomhedspraktik, hvor arbejdsgiveren varetager vejlednings- og opkvalificeringsforløb og tilknytning af mentor.

Partnerskabsaftaler er samarbejdsaftaler mellem virksomheder og jobcentre. Formålet er at lette samarbejdet om rekrutteringsforløb, hvor virksomhederne har ansvaret for at løfte en større del af indsatsen for den ledige end normalt, og hvor den ledige får styrket sine muligheder for at opnå ordinær beskæftigelse.

Det er vigtigt at understrege, og når virksomhedspraktik etableres via partnerskabsaftaler, skal der være fokus på, at praktikken skal være et relevant tilbud med et klart formål for den enkelte person, og at tilbuddet skal kunne styrke personens muligheder på arbejdsmarkedet. Formålet med partnerskabsaftalen skal således være at få personen i job via praktikforløb og ikke at bistå med generel rekruttering af arbejdskraft til den pågældende virksomhed. Uanset at et virksomhedspraktikforløb etableres via en partnerskabsaftale, skal forløbet leve op til de gældende regler for virksomhedspraktik, herunder rimelighedskravet og inddragelse af medarbejderrepræsentant.

Aftalen vil ofte være en samarbejdsaftale, hvor kontaktpersoner fra virksomheden og jobcenteret aftaler procedurer og arbejdsgange i forbindelse med forskellige typer af forløb til ledige. I partnerskabsaftalen fastsættes de overordnede rammer for indsatsen, herunder de økonomiske rammer og rammerne for køb af uddannelse for de aftalte forløb. Virksomheden påtager sig dermed en del af det arbejde, som jobcen-

teret ellers ville have med at give den ledige relevante kurser m.v. Virksomheden kan derfor få tilskud til faktiske afholdte udgifter i forbindelse med iværksættelse af opkvalificeringsforløb og mentorstøtte samt til faktisk afholdte udgifter til administration heraf, hvis det er aftalt i partnerskabsaftalen. Der er således tale om udgifter som jobcenteret i stedet selv ville have afholdt, hvis der ikke havde været en partnerskabsaftale.

I forbindelse med partnerskabsaftaler kan der tilknyttes en mentor for den ledige, når det vurderes at kunne hjælpe vedkommende med at fastholde virksomhedspraktikken. Der henvises til afsnit 12.1.

11. Virksomhedspraktik i udlandet, på ambassader m.v.

11.1. Virksomhedspraktik i udlandet

BAB

§ 63. En person, der er omfattet af § 1, nr. 6, og som har ret til sygedagpenge under ophold i udlandet, jf. sygedagpengelovens § 3, kan få tilbud om virksomhedspraktik i udlandet med henblik på arbejdsfastholdelse og afklaring af arbejdsevnen som led i retten til fortsat at modtage sygedagpenge.

Der kan generelt ikke etableres tilbud om virksomhedspraktik hos offentlige eller private arbejdsgivere i udlandet. Dog kan personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge, og som har ret til sygedagpenge under ophold i udlandet, få et tilbud om virksomhedspraktik i udlandet. Dette gives med henblik på fastholdelse af beskæftigelse og afklaring af arbejdsevne som led i fortsat at modtage sygedagpenge.

Færøerne og Grønland er udland i forhold til LAB.

LAB

§ 56. For personer omfattet af § 6, nr. 2-5 og 7-10, kan deltagelse i tilbud i udlandet ske, i det omfang der er mulighed for at bevare retten til hjælp i særlige tilfælde under kortvarige udlandsophold efter § 5 i lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 2-4. [...]

Andre målgrupper end sygedagpengemodtagere har som nævnt ikke mulighed for at få etableret et tilbud om virksomhedspraktik i udlandet. For nogle målgrupper er der dog mulighed for at man under en virksomhedspraktik, der foregår i Danmark, kan deltage i kortvarige udlandsophold som led i praktikken.

Det fremgår således af § 56, stk. 1, i LAB, at målgrupperne i lovens § 6, nr. 2-5, 7-10, kan deltage i tilbud i udlandet i henhold til § 5 i lov om aktiv socialpolitik. Det drejer sig om kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere, personer, der modtager overgangsydelse uden for introduktionsprogrammet, personer i jobafklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjobvisiterede samt revalidender.

For disse målgrupper kan kommunen efter reglerne i lov om aktiv socialpolitik i særlige tilfælde tillade, at hjælpen bevares under kortvarige ophold i udlandet, blandt andet, hvis personen deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter LAB, som i øvrigt foregår i Danmark, forudsat det ikke går ud over rådigheden. Der er tale om en konkret vurdering, som skal foretages af kommunen.

11.2. Virksomhedspraktik på fremmede landes ambassader i Danmark m.v.

Rent folkeretligt er der ikke noget til hinder for at give tilbud om virksomhedspraktik på fremmede landes ambassader i Danmark og i internationale organisationer, hvis de almindelige betingelser efter dansk lovgivning i øvrigt er opfyldt.

Udenlandske ambassader, FN-organisationer eller andre organisationer i Danmark med en aftale med den danske stat om eksteritorialitet behandles som udgangspunkt som andre danske arbejdsgivere i relation til virksomhedspraktik.

12. Diverse bestemmelser

12.1. Mentorstøtte

Muligheden for mentorstøtte for bl.a. personer i virksomhedspraktik gives efter reglerne i LAB §§ 167 – 170 og BAB §§ 122 – 127. Mentorstøtten kan bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af en medarbejder, der varetager mentorfunktionen, eller til honorar til en ekstern konsulent. Der kan også bevilges støtte til uddannelse af en medarbejder i forbindelse med dennes funktion som mentor.

Det er dog en betingelse, at mentorfunktionen ligger ud over, hvad arbejdsgiveren sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for tilbuddet.

For en uddybning af reglerne om mentorstøtte henvises til vejledning om mentorordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (VEJ nr. 9620 af 13. juni 2022).

LAB

§ 167. Med henblik på at fremme, at en person kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse, kan der gives mentorstøtte i en periode på højst 6 måneder. Personerne kan efter en konkret vurdering gives mentorstøtte i en ny periode på op til 6 måneder ved udløb af en periode.

Stk. 2. Personer omfattet af § 6, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til mentorstøtte i op til 3 måneder forud for udskrivelsen og i en periode på mindst 6 måneder i alt.

Stk. 3. Personer omfattet af § 6, nr. 4 og 5, har ret til mentorstøtte i op til 6 måneder fra tidspunktet, hvor personen optages på en studie- eller erhvervskompetencegivende uddannelse. Mentorstøtten gives i en periode på op til 6 måneder fra det tidspunkt, hvor personen benytter sig af retten til mentorstøtte. Perioden med mentorstøtte kan forlænges, jf. stk. 1, 2. pkt.

§ 168. Mentorfunktionen kan varetages af medarbejdere ansat i en virksomhed, en uddannelsesinstitution eller i kommunen. Mentorfunktionen kan også varetages af eksterne konsulenter, som virksomheden, uddannelsesinstitutionen eller jobcenteret indgår aftale med.

§ 169. Får en virksomhed eller en uddannelsesinstitution støtte til at varetage en mentorfunktion, skal indsatsen ligge ud over, hvad arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for aktiviteten, tilbuddet eller ansættelsen.

Stk. 2. Støtte til en mentorfunktion i en virksomhed eller en uddannelsesinstitution bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af medarbejderen, der varetager mentorfunktionen, eller honorar til en ekstern konsulent. Der kan bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen med henblik på at forbedre en medarbejders forudsætninger for at varetage mentorfunktionen.

Stk. 3. Jobcenteret skal i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsætte et timetal for mentorfunktionen ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos den person, der har brug for mentorstøtte.

Stk. 4. Der kan i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsættes et timetal for mentorfunktionen pr. plads i stedet for pr. person.

§ 170. Udgifter til en kommunalt ansat mentor opgøres som lønomkostninger til mentoren. Varetages mentorstøtten af en ekstern konsulent, som udfører opgaver for jobcenteret, bevilges støtten til dækning af honorar til den eksterne konsulent.

BAB

§ 122. Det er en betingelse for at varetage mentorfunktionen, jf. kapitel 26 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at medarbejderen i virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

§ 123. Som grundlag for udbetaling af støtte til dækning af lønomkostninger skal virksomheden henholdsvis uddannelsesinstitutionen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen, samt fremlægge dokumentation for eventuel køb af uddannelse til medarbejderen, f.eks. kopi af fakturaen for køb af uddannelsen.

Stk. 2. For en kommunalt ansat mentor skal kommunen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen.

Stk. 3. På forlangende skal virksomheden, kommunen henholdsvis uddannelsesinstitutionen til brug for myndighedernes kontrol af, om midlerne er brugt korrekt, kunne dokumentere lønomkostninger-

ne, f.eks. ved lønsedler for mentoren eller ved oplysninger, som virksomheden har indberettet til Indkomstregisteret.

§ 124. Beregningen af lønomkostninger skal ske ud fra de faktiske lønomkostninger pr. time og det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen. Dette gælder uanset, om der har været frikøbt en medarbejder på virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen. For eksterne konsulenter, der udfører mentorstøtteopgaver for virksomheden, kommunen eller uddannelsesinstitutionen, opgøres udgiften til mentorstøtte som honoraret til den eksterne konsulent. Det er en betingelse, at den eksterne konsulent ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

Stk. 2. I lønomkostningerne eller honoraret kan medregnes feriepenge, pensionsbidrag og andre arbejdsgiverbidrag. Der kan ikke medregnes direkte eller indirekte omkostninger forbundet med at levere mentorydelsen. Der kan ikke medregnes lønomkostninger under mentors sygdom. Der kan ikke medregnes lønudgifter til mentors tidsforbrug til transport, ligesom der heller ikke kan medregnes befodringsudgifter til mentoren.

§ 125. Der skal være direkte kontakt mellem mentor og den person, der får mentorstøtte, i de timer, der ydes støtte til. I timeforbruget kan der ikke medregnes mentors tidsforbrug til forberedelse af mentoropgaven.

§ 126. Ved tilskud til køb af uddannelse til medarbejderen i virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, der frikøbes til at varetage mentorfunktionen, kan mentors timeforbrug under uddannelsesforløbet ikke medregnes.

§ 127. Personer omfattet af § 1, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til mentorstøtte, jf. § 167, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Regionen skal hurtigst muligt efter at udskrivningen bliver kendt, meddele jobcenteret, at personen udskrives samt oplyse tidspunktet herfor.

Stk. 3. Jobcenteret har pligt til undersøge, om personen ønsker mentorstøtte i forbindelse med udskrivningen, og sørge for at der knyttes en mentor til personen, hvis det er tilfældet.

12.2. Hjælpemidler

Der kan gives tilskud til hjælpemidler i forbindelse med tilbud om virksomhedspraktik efter reglerne i LAB §§ 172-174.

Jobcenteret kan efter disse regler bevilge tilskud til udgifter til undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Det er bl.a. en betingelse for at give tilskud, at hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen. Det er ligeledes en betingelse, at hjælpemidlet ikke må være sædvanligt forekommende på arbejdspladsen, og at redskabet eller indretningen kompenserer for eventuelle begrænsninger i

arbejdsevnen. Endvidere er det en betingelse, at tilskuddet til hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan fastholde eller opnå tilbud om virksomhedspraktik.

Hjælpemidlet kan bevilges enten som tilskud – hvor der udbetales et beløb til indkøb af hjælpemidlet – eller som udlån. De hjælpemidler, som jobcenteret bevilger – enten ved tilskud eller som udlån – skal tilbageleveres til jobcenteret, når der ikke længere er brug for det, med mindre jobcenteret har givet afkald på at få hjælpemidlet leveret tilbage.

Tilskud til hjælpemidler kan ikke gives, hvis ansøgeren allerede har anskaffet hjælpemidlet. Jobcenteret skal således først godkende ansøgningen, førend hjælpemidlet anskaffes.

Udbetalingen af tilskuddet forudsætter, at jobcenteret har modtaget dokumentation for udgifterne.

Tilskud til hjælpemidler gives uden hensyn til ansøgerens eller ansøgerens ægtefælles indtægts- og formueforhold.

Man kan læse mere om tilskud til hjælpemidler på STARs hjemmeside under indsatser og ordninger, hvor der er en side om handicapområdet og hjælpemidler.

LAB

§ 172. Til personer omfattet af § 6, der deltager i tilbud efter kapitel 11-14, kan der gives tilskud til hjælpemidler med henblik på at understøtte, at personen kan deltage i tilbuddet.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud, at hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 3. Tilskud til hjælpemidler kan gives til en person i form af tilskud til arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer og til en virksomhed i form af tilskud til mindre arbejdspladsindretninger.

§ 173. Til personer omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, kan der gives støtte til særlige udgifter, der er en nødvendig følge af deltagelse i uddannelse efter kapitel 14 eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer omfattet af § 6, nr. 6, som, jf. kapitel 21, deltager i tilbud som led i afklaringen af personens arbejdsevne.

§ 174. Det er en betingelse for at give tilskud efter §§ 172 og 173, at følgende er opfyldt:

- 1) Udgiften skal ligge ud over, hvad arbejdsgiveren, den selvstændigt erhvervsdrivende eller uddannelsesinstitutionen forudsættes at afholde.
- 2) Hjælpemidlet må ikke være sædvanligt forekommende på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen.
- 3) Hjælp efter anden lovgivning må ikke være tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 2. Tilskud til hjælpemidler gives på baggrund af dokumenterede udgifter. Jobcenteret kan dog beregne tilskud til undervisningsmateriale på grundlag af de gennemsnitlige udgifter ved uddannelsen på den enkelte uddannelsesinstitution.

Stk. 3. Hjælpemidler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

Stk. 4. Tilskud til hjælpemidler kan gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold.

12.3. Befordringsgodtgørelse m.v.

12.3.1. Persongrupper og procedure for ansøgning om befordringsgodtgørelse

Det fremgår af LAB § 175, stk. 1-3, at dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb, fleksjobvisiterede og revalidender har ret til befordringsgodtgørelse i form af kilometerpenge ud over 24 kilometer ved tilbud om virksomhedspraktik. Det fremgår videre, at ledige selvforsørgende og unge under 18 år efter en konkret vurdering vil kunne få denne befordringsgodtgørelse under deltagelse i tilbud. ▸

Der ydes alene kilometerpenge for de kilometer, der ligger ud over de første 24 kilometer mellem bopælen og stedet, hvor tilbuddet eller uddannelsen gennemføres. Ved deltagelse i tilbud godtgøres 0,99 kr. pr. kilometer (2019-niveau). Denne kilometersats følger den til enhver tid gældende kilometersats, som Skatterådet efter ligningslovens § 9 c fastsætter for fradrag for befordring mellem hjem og arbejdsplads over 120 kilometer pr. arbejdsdag. Ved udbetaling afrundes den samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Befordringsgodtgørelsen er skattefri og udbetales uanset transportmiddel. Med hensyn til aktuelle satser henvises til www.star.dk.

Det fremgår af § 175, stk. 4, at dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb, fleksjobvisiterede og revalidender har ret til at få dækket den faktiske udgift til befordring af kommunen, hvis udgiften er en følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det fremgår videre, at ledige selvforsørgende og unge under 18 år efter en konkret vurdering få befordringsgodtgørelse efter denne bestemmelse under deltagelse i tilbud.

Det fremgår af § 175, stk. 5, at det er arbejdsløsheds-kassen, der træffer afgørelse om og udbetaler befordringsgodtgørelse efter stk. 1-3, til dagpengemodtagere.

12.3.2. Udgifter til godtgørelse til anslåede udgifter ved deltagelse i tilbuddet

Det fremgår af LAB § 176, stk. 1, at visse målgrupper under fx virksomhedspraktik efter jobcenterets vurdering kan få op til 1.000 kr. om måneden i hel eller delvis godtgørelse til anslåede udgifter ved deltagelse i tilbuddet (merudgiftsgodtgørelse). Det drejer sig om kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb, ledige selvforsørgende samt personer under 18 år. Godtgørelse kan efter en konkret vurdering ydes til udgifter, der er en følge af personens deltagelse i tilbuddet. Det kan fx være til befordring eller arbejdsbeklædning. For så vidt angår befordring kan godt-

gørelsen alene anvendes til at dække udgifterne op til og med de første 24 km. For befodringsudgifter ud over 24 km henvises til bestemmelsen i LAB § 175.

Det fremgår af LAB § 176, stk. 2, at kommunen fastsætter nærmere retningslinjer for udbetaling af merudgiftsgodtgørelsen. Kommunen giver information til kommunens borgere om indholdet af retningslinjerne.

Spørgsmålet om en person skal have merudgiftsgodtgørelse beror på en konkret og individuel vurdering, som skal ske inden for de retningslinjer for udbetaling, som kommunen skal fastsætte og informere borgerne om i henhold til LAB § 176, stk. 2.

Det individuelle skøn, der skal foretages på baggrund af de retningslinjer, som kommunen har fastsat, gælder for alle de målgrupper, der iflg. § 176, stk. 1, er omfattet af bestemmelsen. Det vil således ikke være overensstemmende med bestemmelsen at fastsætte retningslinjer, som *på forhånd* udelukker en eller flere af de målgrupper, der omtales i § 176, stk. 1, fra at kunne få merudgiftsgodtgørelse.

Det følger af stk. 2, at kommunen skal fastsætte nærmere retningslinjer for udbetaling af merudgiftsgodtgørelsen og give information til kommunens borgere om indholdet heraf. Der er således ikke muligt at undlade at fastsætte retningslinjer.

LAB

§ 175. Personer omfattet af § 6, nr. 1 og 9, som deltager i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter kapitel 9, og personer omfattet af § 6, nr. 1-10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, har ret til befodringsgodtgørelse, når den daglige transport mellem bopæl og stedet, hvor tilbuddet eller uddannelsen gennemføres, og retur er mere end 24 km. Godtgørelsen pr. dag kan alene udbetales for de kilometer, der ligger ud over 24 km. Personer omfattet af § 6, nr. 12, som deltager i tilbud efter kapitel 11, 12 og 14, og personer omfattet af § 6, nr. 13, som deltager i tilbud efter kapitel 11 og 14, kan efter en konkret vurdering få godtgørelse efter denne bestemmelse. Personer omfattet af § 6, nr. 1-5 og 12, som ansættes med løntilskud hos en privat arbejdsgiver efter kapitel 12, kan ikke få befodringsgodtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelsen udgør 0,99 kr. pr. kilometer (2019-niveau). Denne kilometersats følger den til enhver tid gældende kilometersats, som Skatterådet efter ligningslovens § 9 C fastsætter for fradrag for befodrning mellem hjem og arbejdsplads over 120 km pr. arbejdsdag.

Stk. 3. Ved udbetaling afrundes den samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 4. Personer omfattet af § 6, nr. 1 og 9, som deltager i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter kapitel 9, og personer omfattet af § 6, nr. 1-10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, har ret til at få dækket den faktiske udgift til befodrning, hvis udgiften er en følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Personer omfattet af § 6, nr. 12, som deltager i tilbud efter kapitel 11, 12 og 14, og personer omfattet af § 6, nr. 13, som deltager i tilbud efter kapitel 11 og 14, kan efter en konkret vurdering få dækket faktiske udgifter til befodrning efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Arbejdsløhedskassen træffer afgørelse om og udbetaler befordringsgodtgørelse efter stk. 1-3 til personer, der er omfattet af § 6, nr. 1.

§ 176. Personer omfattet af § 6, nr. 2-5, 7, 8, 12 og 13, som deltager i tilbud efter kapitel 11, 13 og 14, kan efter jobcenterets vurdering få op til 1.000 kr. om måneden i hel eller delvis godtgørelse til anslåede udgifter ved at deltage i tilbuddet. Merudgiftsgodtgørelsen kan ikke anvendes til at dække udgifter til befordring ud over de første 24 km, jf. § 175, stk. 1.

Stk. 2. Kommunen fastsætter nærmere retningslinjer for udbetaling af merudgiftsgodtgørelsen. Kommunen giver information til kommunens borgere om indholdet af retningslinjerne.

BAB

§ 128. Udbetaling af befordringsgodtgørelse efter § 175 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats sker bagudrettet på baggrund af personens ansøgning. Ved udbetaling afrundes det samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 2. Ansøgningen kan indgives løbende og skal indgives senest 4 måneder efter tilbuddets ophør.

Stk. 3. Ved befordring med færge ydes godtgørelsen for færgebefordringen på grundlag af den dobbelte afstand.

§ 130. Arbejdsløhedskassen udbetaler befordringsgodtgørelse og skal ved udbetalingen påse, at grundlaget for at modtage godtgørelse er til stede. Der kan ikke udbetales befordringsgodtgørelse for perioder, hvor personen er udelukket fra ret til dagpenge.

12.4. Flytning til ny opholdskommune

Det fremgår af BAB § 137, at hvis en person har en aftale med jobcenteret om et konkret tilbud om fx virksomhedspraktik, og personen flytter til en anden opholdskommune, skal jobcenteret i tilflytningskommunen sammen med personen vurdere, om den planlagte indsats skal revideres. Hvis personen har en aftale med jobcenteret fra den tidligere kommune, bevarer personen så vidt muligt retten til tilbuddet.

For revalidender gælder det, at personen bevarer retten til virksomhedspraktikken i den nye opholdskommune. Indsatsen skal dog revideres, hvis det er begrundet i personens situation, eller hvis der er væsentlige ændrede forudsætninger på arbejdsmarkedet, som kan begrunde en revision.

BAB

§ 137. Er der planlagt en indsats for en person, der flytter til en anden opholdskommune, skal jobcenteret i den nye opholdskommune sammen med personen vurdere, om den planlagte indsats skal revideres.

Stk. 2. Har en person en aftale med et jobcenter om et konkret tilbud, bevarer personen så vidt muligt retten til tilbuddet, selv om personen flytter til en anden opholdskommune.

Stk. 3. Flytter en person, der er omfattet af § 1, nr. 10, til en anden opholdskommune, bevarer personen retten til et aftalt tilbud. Den planlagte indsats skal revideres, hvis dette er begrundet i personens situation, eller hvis der er væsentligt ændrede forudsætninger på arbejdsmarkedet, som gør en revision hensigtsmæssig.

Stk. 4. Gennemfører personen et konkret tilbud, der er aftalt med jobcenteret i fraflytningskommunen, skal udgifterne, der vedrører perioden efter fraflytningen, afholdes af jobcenteret i den nye opholdskommune, jf. dog reglerne om mellemkommunal refusion i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

12.5. Erstatning

Det fremgår af LAB § 191, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at kommunen betaler erstatning ved en persons tilskadekomst under deltagelse i tilbud om bl.a. virksomhedspraktik, og at erstatningen udredes efter reglerne i lov om arbejdsskadesikring. Det fremgår videre, at ministeren fastsætter regler om, at kommunen betaler erstatning ved skade, som en person, der deltager i bl.a. virksomhedspraktik forvolder under tilbuddet.

Med hjemmel heri er der i BAB §§ 138-142 udmøntet nærmere regler om, at kommunen betaler erstatning ved arbejdsskader, der opstår under en persons deltagelse i bl.a. virksomhedspraktik, og at kommunen betaler erstatning ved skade, som personen forvolder under deltagelse i tilbuddet.

Det følger af reglerne i BAB § 141, stk. 1, at der ikke stilles krav om, at alle arbejdsskader – uanset sagens størrelse – skal sendes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). Kommunerne kan således selv behandle sager om småskader hos en virksomhedspraktikant, når der er tale om udgifter som nævnt i arbejdsskadesikringslovens § 15, herunder brilleskader, hjælpemidler, fysioterapibehandlinger m.v. Dette svarer til det, der gælder for kommunens egne ansatte.

LAB

§ 191. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at kommunen betaler erstatning ved en persons tilskadekomst under deltagelse i tilbud efter kapitel 11, 13 og 14, herunder om, at det ved personens tilskadekomst under deltagelse i tilbud efter kapitel 14 er en betingelse for erstatning, at skaden ikke er dækket af anden forsikring. Erstatningen udredes efter reglerne i lov om arbejdsskadesikring.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at kommunen betaler erstatning ved skade, som en person forvolder under deltagelse i tilbud efter kapitel 11, 13 og 14.

BAB

Arbejdsskader ved deltagelse i tilbud

§ 138. For personer omfattet af § 1, yder kommunen erstatning m.v. for følger af arbejdsskader ved deltagelse i tilbud om virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud om nytteindsats efter lovens kapitel 13 samt tilbud om vejledning og opkvalificering efter lovens kapitel 14.

Stk. 2. Sager om erstatning m.v. efter stk. 1 behandles efter reglerne i lov om arbejdsskadesikring og regler udstedt i medfør heraf, jf. dog §§ 140 og 141.

Stk. 3. Stk. 1 finder ikke anvendelse ved tilbud om vejledning og opkvalificering, hvis personen efter andre regler er berettiget til erstatning m.v. efter lov om arbejdsskadesikring.

Skade forvoldt på andre personer eller andres ejendele

§ 139. For personer omfattet af § 1 yder kommunen erstatning m.v. for skader, som en person forvolder på andre personer eller andres ejendele under deltagelse i tilbud om virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud om nytteindsats efter lovens kapitel 13 samt tilbud om vejledning og opkvalificering efter lovens kapitel 14.

Stk. 2. Ved skade forvoldt på andre personer vurderes erstatningsansvaret efter dansk rets almindelige regler. Hvis personen er erstatningsansvarlig efter dansk rets almindelige erstatningsregler, ydes erstatning efter reglerne i lov om erstatningsansvar.

Stk. 3. Ved skade forvoldt på andres ejendele vurderes erstatningsansvaret efter dansk rets almindelige regler. Hvis personen er erstatningsansvarlig efter dansk rets almindelige erstatningsregler, ydes erstatning efter §§ 139 og 140 i lov om forsikringsaftaler.

Stk. 4. Der ydes ikke erstatning efter stk. 1, hvis skaden er opstået ved tyveri eller anden kriminel adfærd.

Administration m.v.

§ 140. En arbejdsskade skal anmeldes, hvis

- 1) skadelidte anmoder om det, eller
- 2) skaden antages at kunne begrunde krav på ydelser efter lov om arbejdsskadesikring.

Stk. 2. Anmeldelsen foretages til kommunen, jf. § 141, af den skole, uddannelsessted, praktiksted, virksomhed m.v., hvor skaden er indtruffet.

§ 141. Skader efter §§ 138 og 139 anmeldes til den kommune, der har givet tilbuddet om virksomhedspraktik, nytteindsats eller vejledning og opkvalificering. Ved de arbejdsskader, som videresendes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, jf. § 9 i bekendtgørelse om anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven, skal kommunen oplyse, om personen har modtaget tilbud om virksomhedspraktik, nytteindsats eller vejledning og opkvalificering.

Stk. 2. Ved skader efter § 139 træffer kommunen afgørelse om udbetaling af erstatning. Klage over kommunens afgørelse om udbetaling af erstatning kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 3. Kommunen kan i sager anmeldt efter § 140 behandle krav om betaling af udgifter til sygebehandling og hjælpemidler m.v. i anledning af anmeldte ulykker og betaler sådanne udgifter i det omfang kravet kan imødekommes, jf. § 15 i arbejdsskadesikringsloven, herunder brilleskader, hjælpemidler, fysioterapibehandlinger m.v. Tilskadekomne skal have skriftlig meddelelse om resultatet af vurderingen af krav efter 1. pkt. Det skal fremgå af meddelelsen, at sagen kan forelægges Arbejdsmarkedets Erhvervssikring til afgørelse, hvis tilskadekomne ønsker det.

Tilbagebetaling

§ 142. Hvis en modtager af erstatning m.m. efter §§ 138 og 139 har givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, der har betydning for erstatningen m.v., kan beløb, som er modtaget med urette, kræves tilbagebetalt.

12.6. Klageadgang

Reglerne i LAB § 204 om, at klager over kommunens/jobcenterets afgørelser efter loven kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg gælder også for etablering af virksomhedspraktik. Klage skal ske inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Klagen skal indgives til jobcenteret, som inden indsendelse til Ankestyrelsen vurderer, om der er grundlag for at give personen helt eller delvist medhold.

Der kan henvises til bekendtgørelse af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (lov-bekendtgørelse nr. 1152 af 7. juni 2021) (retssikkerhedsbekendtgørelsen), især kapitel 3 om indsendelse af klager og genvurdering, og kapitel 4 om bl.a. frist for sagsbehandling i visse sager.

I henhold til § 16 i retssikkerhedsbekendtgørelsen træffer Ankestyrelsen/Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg afgørelse inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

LAB

§ 204. Kommunens, herunder jobcenterets, afgørelser efter denne lov kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Klage efter stk. 1 kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af den, som afgørelsen vedrører. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning, jf. §§ 64, 80, 88 og 94, kan tillige indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Stk. 3. Ved behandling af klage over en kommunes afgørelse om udbetaling af merudgiftsgodtgørelse efter § 176 kan Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg alene tage stilling til, om afgørelsen er i overensstemmelse med de retningslinjer, som kommunen har fastsat.

§ 205. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg træffer afgørelse i sagen, inden 4 uger efter at klagen er modtaget i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, hvis klagen over jobcenterets afgørelse vedrører personer omfattet af § 6, nr. 1, og der er tale om klage over jobcenterets afgørelser vedrørende følgende:

- 1) Tilbud efter kapitel 11-14, hvor afgørelsen er begrundet i personens ønsker og forudsætninger og arbejdsmarkedets behov.
- 2) Rådighedsafprøvende tilbud, jf. § 54.
- 3) Henvisninger til arbejde, jf. § 11, stk. 2, nr. 3.
- 4) At beskæftigelsesindsatsen skal varetages af en anden aktør, jf. § 5.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering , den 17. juni 2022

LOUISE SEIDLER JOHANSEN

/ Dina Hashem