
Aktivering & anden aktør

Indhold

05 AKTIVERING

08 JOBPLANEN

11 AKTIVERINGS-
MULIGHEDER

17 ANDEN
AKTØR

Alle undersøgelser tyder på, at den mest virkningsfulde aktivering er den, hvor den ledige selv er primus motor. Derfor er det helt klart det bedste, hvis du selv finder frem til de aktiveringstilbud, du har brug for for at få et arbejde.

Aktivering

Hvornår skal du aktiveres

Du kan i princippet komme i aktivering fra din første ledighedsdag, hvis dit jobcenter eller anden aktør beslutter det. Du skal senest have en jobplan og et første aktiveringstilbud:

/ efter 13 ugers ledighed, hvis du er under 30 år

/ efter ni måneders ledighed, hvis du er 30-59 år

/ efter seks måneders ledighed, hvis du er fyldt 60 år.

Har du selv et ønske om at blive aktiveret tidligere, så kontakt din anden aktør. Har du ikke en anden aktør, er det dit jobcenter, der står for aktiveringen. Jo mere konkret dit ønske er, jo bedre. Ifølge EU-regler kan du først komme i løntilskud i en privat virksomhed, når du har været ledig i 26 uger. Denne begrænsning er under afvikling.

Varighed af et aktiveringstilbud

Et aktiveringstilbud skal som hovedregel vare mindst fire sammenhængende uger. Er du under 30 år, skal din første aktivering dog vare i mindst seks måneder.

Du kan godt få et tilbud, der varer kortere tid, men så tæller det som hovedregel ikke med til den aktivering, du har ret og pligt til ifølge reglerne.

Aktiveringstilbud, der varer under fire uger, skal gives skriftligt, men uden jobplan. Det skal fremgå, at du har accepteret tilbuddet. Du kan dog godt bede om at få en jobplan, selv om din aktivering varer mindre end fire uger. Det kan have betydning, hvis du vil søge om befordringsgodtgørelse.

Nyt aktiveringstilbud efter seks måneder

Efter det første aktiveringstilbud skal du senest aktiveres igen, hver gang du har modtaget dagpenge i seks måneder. Uger, hvor du arbejder 20 timer eller mere, regnes ikke med i de seks måneder. Starter du forfra på en ny dagpengeperiode (det gør du, når du har haft 1.924 løntimer inden for de tre seneste år), starter optællingen af de seks måneder på ny. Efter 123 ugers ledighed har du dog ret og pligt til fuldtidsaktivering i resten af din ledighedsperiode.

Hvis du har deltidsarbejde

Har du lønarbejde i 20 timer eller mere om ugen, har du ikke pligt – men stadig ret – til aktivering. Har du arbejde af skiftende omfang, bortfalder pligten, når du i gennemsnit arbejder mindst 20 timer pr. uge. Gennemsnittet beregnes over en måned.

Har du lønarbejde på mindre end 20 timer om ugen, skal du aktiveres i den resterende tid op til fuld tid. Arbejder du fem timer eller mindre om ugen, vil du blive aktiveret på fuld tid.

Eksempel:

Du har 10 ordinære arbejdstimer om ugen og får udbetalt den maksimale dagpengesats for de resterende timer op til fuld tid. Du skal aktiveres 32 timer (ca. 37 timer - (10 - 5) = 32 timer). Med andre ord nedsættes arbejdstiden time for time i aktiverings-tilbud, for hver time du har, ud over de første fem timers ordinært arbejde om ugen.

Din aktivering skal tilrettelægges, så den tager hensyn til dit deltidsarbejde. Får du deltidsarbejde, imens du er i gang med et aktiveringstilbud, skal din jobplan som udgangspunkt revideres, så der tages hensyn til dit arbejde. Skulle du blive udsat for, at din anden aktør forlanger, at du skal ophøre med dit ordinære deltidsarbejde for at blive aktiveret, bør du straks kontakte MA.

Du skal have en frigørelsesattest, hvis du har deltidsarbejde med opsigelsesvarsel samtidig med aktivering. MA skal have modtaget frigørelsesattesten senest fem uger efter, du er startet i deltidsarbejdet.

Fordi du under aktivering ikke modtager dagpenge – men i stedet får løn, uddannelsesydelse eller dagpenge under aktivering – forbruger du ikke af din ret til supplerende dagpenge i de uger, hvor du er aktiveret. Du vil derfor have lige så mange uger med ret til supplerende dagpenge tilbage, når du er færdig med en aktivering, som du havde, inden du begyndte.

Seks ugers uddannelse

Inden for de første ni måneder af din ledighed har du ret til seks ugers selvvalgt uddannelse, hvor du får udbetalt uddannelsesydelse. Herudover har du under visse betingelser ret til at få en jobplan med tilbud om yderligere seks ugers uddannelse. Det vil være tilfældet for uddannelser, der er rettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Kontakt dit jobcenter.

Især for dig, der er under 30 år eller fyldt 60 år

Når du er under 30 år, eller du er fyldt 60 år, skal du aktiveres før, de ni måneder med ret til seks ugers selvvalgt uddannelse er gået. Der kan derfor være en risiko for, at din ret til seks ugers selvvalgt uddannelse kommer i karambolage med din pligt til aktivering. Reglerne (der gælder for alle, uanset alder) er sådan, at hvis du har ansøgt om optagelse på et seks ugers kursus, du har ret til, inden du har fået en jobplan, så har kurset fortrinsret. I det tilfælde har du altså ret til at følge kurset, også selv om du ikke er startet på det endnu. Din aktivering skal tage hensyn til dit kursus, uanset om det betyder, at fristen for, hvornår du senest skal aktiveres, overskrides. Har du derimod allerede fået en jobplan, har den fortrinsret. Du vil have pligt til at deltage i den aktivering, du er indkaldt til, også selv om du så går glip af muligheden for seks ugers selvvalgt uddannelse. Skulle du være i den situation, så prøv at kontakte din anden aktør og se, om der kan findes en løsning.

MA er en medlemsorganisation. Det er noget, vi tager meget alvorligt. I MA kender vi reglerne og også dine rettigheder i forhold til anden aktør og aktivering. Vi kan hjælpe dig med råd om fx proces og argumentation. Som medlemmets advokat hjælper vi dig til at navigere bedst muligt.

Jobplanen

Jobplanen beskriver din aktivering og dine jobmål

Jobplanen er en aftale om aktivering, der udarbejdes i samarbejde mellem dig og dit jobcenter eller den anden aktør, du er tilknyttet. Aktiveringen skal forbedre dine muligheder for at få arbejde og gives både ud fra arbejdsmarkedets behov og dine ønsker og forudsætninger.

Det er naturligvis vigtigt for dig, at jobplanen i så høj grad som muligt bliver præget af dine ønsker og behov. Det bedste råd, vi kan give dig, er, at du skal forberede dig godt til samtalen om din jobplan. Jo mere klart, du har præciseret dine ønsker og behov, og jo bedre du kan argumentere for dem, jo større er chancerne for en jobplan, som du bliver tilfreds med, og som i sidste instans hjælper dig tættere på jobbet.

Det er vores erfaring, at der relativt ofte kan opnås enighed mellem dig og din anden aktør. Tal med os, hvis du har spørgsmål eller brug for vores hjælp. Vi har gode kontakter til mange anden aktører.

Jobplanen er en bindende aftale

Jobplanen er en bindende aftale, og det har konsekvenser at bryde den. Hvis du fx nægter at medvirke til at udarbejde en jobplan, eller du afbryder et påbegyndt aktiveringstilbud, risikerer du at få karantæne, så du i en periode ikke kan få dagpenge. I værste fald risikerer du helt at miste din ret til dagpenge. Det er derfor meget vigtigt, at du kontakter os, hvis du oplever problemer i forhold til jobplan eller aktivering, så vi kan vejlede dig om dine muligheder og om eventuelle konsekvenser. Hvis du overvejer at afbryde din aktivering, bør du altid kontakte os.

Du kan kun afbryde en påbegyndt aktivering med én begrundelse: at du finder ustøttet arbejde med en daglig arbejdstid på mindst fire timer eller en ugentlig arbejdstid på mindst 20 timer. Er du ansat i job med løntilskud, skal du dog overholde de gældende opsigelsesregler, med mindre arbejdsgiveren accepterer andet.

Jobplanens indhold

Jobplanen skal indeholde oplysninger om:

- / **Dit beskæftigelsesmål og planer for aktiveringstilbud**
- / **Eventuelt aftalte aktiveringstilbud**
- / **Ansvar for tilmelding til aktiverings-tilbud**
- / **Starttidspunkt**
- / **Ansvar og dato for opfølgning.**

Få også indskrevet ferie i jobplanen samt eventuelle aftaler om kurser/uddannelse, du kan have med din arbejdsgiver i forbindelse med løntilskudsjob.

Revision af jobplanen

Hvis du af andre grunde, end at du har fået et varigt arbejde, ønsker at stoppe i et aktiveringstilbud, skal du altid sørge for at få revideret din jobplan hos dit jobcenter eller din anden aktør, inden du stopper.

Det gælder også i situationer, hvor det ud fra almindelig logik er indlysende at stoppe, fordi du fx er placeret i et uddannelsesforløb på et niveau, der er for lavt eller for højt. Hvis ikke du får revideret din jobplan – men bare stopper – anses du for at være selvforskyldt ledig, og du vil derfor typisk få tre ugers karantæne. Får du varigt, ordinært arbejde på under 20 timer om ugen, skal du aktiveres i den

resterende tid op til fuld tid. I det tilfælde skal du også have revideret din jobplan.

Klager over jobplan

Kan du ikke blive enig med din anden aktør om din jobplan, kan du klage. Klagen sendes i første omgang til anden aktør, som så genovervejer sagen i forhold til dine klagepunkter. Fastholder anden aktør sin afgørelse, skal de tilføje deres kommentarer og sende klagen videre til jobcenteret. Jobcenteret træffer herefter en afgørelse.

Får du ikke medhold i din klage, kan du klage videre til Beskæftigelsesankenævnet i din region.

En klage over en jobplan har ikke opsættende virkning. Du skal altså underskrive og følge jobplanen, selv om du klager over den. Du må først afbryde din aktivering, når og hvis du får medhold i din klage.

Overvejer du at klage, er du velkommen til at henvende dig til os først. Vi kan hjælpe dig med at vurdere dine muligheder for at komme igennem med din klage og rådgive dig i forhold til argumentation mv. Vi kan også i nogle tilfælde tage direkte kontakt til din anden aktør og se, om der er mulighed for at finde en løsning. Det er vores erfaring, at der relativt ofte kan opnås enighed.

Du har også mulighed for at være i løn-tilskudsjob i udlandet – hvis din arbejdsgiver er dansk.

Aktiveringsmuligheder

Der er tre typer aktivering:

- / **Vejledning og opkvalificering**
- / **Virksomhedspraktik**
- / **Løntilskudsjob.**

Mange akademikere fokuserer på opkvalificering, når de skal i aktivering. Men måske skal du overveje, om det er mere uddannelse, du mangler. Måske er det snarere erfaringer og netværk, du har brug for. Via virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud kan du få styrket dine kvalifikationer og få værdifuld erhvervs erfaring. Samtidig får du mulighed for at skaffe dig et godt netværk og gode forbindelser, ligesom det kan være betydeligt nemmere at komme til jobsamtale, hvis man søger, mens man er i job.

Vejledning og opkvalificering

Vejlednings- og afklaringsforløb er kortere forløb, der har til formål at give dig mulighed for at få gennearbejdet

dit ansøgningsmateriale, afklaret dine kompetencer og overvejet dine forskellige muligheder. Det kan fx bestå af oplæg og sparring om ansøgning og cv, jobsamtalen, uopfordret jobsøgning og netværksarbejde. Du kan også få lejlighed til at dele erfaringer og viden med andre kursister.

Opkvalificering

For at få bevilliget en uddannelse skal du kunne argumentere for, at uddannelsen vil udvikle dine kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets behov og dermed forbedre dine jobmuligheder. Jo mere målrettet mod konkrete job uddannelsen er, jo større er chancen for at få den bevilliget. Der kan også være mulighed for at få opkvalificeringskurser inden for områder, hvor der er eller kan forventes mangel på arbejdskraft. Generelt er det dog erfaringen, at det som akademikere kan være endog meget vanskeligt at komme igennem med uddannelsesønsker. Særligt hvis du er nyuddannet eller lige er blevet ledig.

Er dit ønske til en aktivering uddannelse/kursus, bør du derfor forberede dig grundigt på samtalen. Hvis det er muligt, så skaf en arbejdsgivererklæring - dvs. et brev, hvor en arbejdsgiver skriver under på at ville ansætte dig efter endt uddannelse/kursus. Er dette ikke muligt, bør du kunne formulere dig meget klart om, hvor uddannelsen/kurset bringer dig hen rent jobmæssigt.

Ønsker du opkvalificering, og du har gode argumenter for det i forhold til arbejdsmarkedets behov, men anden aktør har sagt nej, bør du bruge din mulighed for at klage. Jobcentrene har i nogle tilfælde andre midler at trække på. Hvis dit jobcenter giver dig medhold og bevilger dig uddannelsen, vil du blive trukket tilbage til jobcenteret, som også betaler for uddannelsen. Siger jobcenteret nej, kan du klage til Beskæftigelsesankenævnet i din region.

Deltager du i vejlednings- og opkvalificeringstilbud, modtager du dagpenge under aktivering, som svarer til de dagpenge, du ellers ville have fået.

Virksomhedspraktik

Du kan komme i offentlig eller privat virksomhedspraktik i op til fire uger. Formålet kan fx være at få afprøvet dig selv i forhold til en bestemt branche. Det kan også være at give virksomheden lejlighed til at afprøve dine kompetencer med henblik på at afklare, om du kan ansættes i virksomheden, eventuelt i løntilskudsjob. Når du er i fire ugers virksomhedspraktik, modtager du dagpenge under aktivering. Virksomhedspraktik kan ikke foregå i udlandet, heller ikke selv om arbejdsgiveren er dansk.

Løntilskudsjob

Du kan både blive ansat med løntilskud inden for det offentlige og inden for det private område.

Det offentlige område dækker staten, regionerne, kommunerne og mange selvejende institutioner (som får min. 50 procents tilskud fra staten). I en offentlig ansættelse med løntilskud får du en løn, der svarer til dine dagpenge. Din arbejdsgiver skal desuden indbetale pension og ATP for dig samt feriepenge.

Arbejdsgiveren beregner ud fra din dagpengesats, hvor mange timer du skal arbejde. Får du den maksimale dagpengesats, vil du normalt skulle arbejde 35-37 timer, mens du skal arbejde 29-30 timer, hvis du er på dimittendsats.

Du har først mulighed for at komme i privat løntilskudsjob, når du har været ledig i 26 uger. Denne begrænsning er under afvikling. I privat løntilskudsjob er du normalt ansat til almindelig løn og arbejdstid. Har arbejdsgiveren indgået overenskomst, vil du være dækket af denne. Du kan ikke få befodringsgodtgørelse fra dit jobcenter, når du er i privat løntilskudsjob. I stedet kan du bruge de almindelige skatteregler for befodringsfradrag.

Uanset, om du er ansat inden for det private eller det offentlige, er det vigtigt, at du sikrer dig en tilfredsstillende ansættelseskontrakt og en stillingsbeskrivelse. Hent eventuelt hjælp hos din fagforening.

Du bruger stadig af din dagpengeret i løntilskudsperioden. Det er derfor

meget vigtigt, at du - med udgangspunkt i dit løntilskudsjob - fortsat søger intensivt og målrettet. Prioriter dette, også selv om du kan have travlt med arbejdsopgaver i dit løntilskudsjob. Du vil i mange tilfælde kunne få en uformel aftale med din arbejdsgiver om, at der afsættes passende tid til din jobsøgning. Jobbet og opgaverne skal give dig relevante erfaringer og kompetencer i forhold til dit jobmål, så deltag fra starten aktivt i planlægningen af dine arbejdsopgaver.

Mentorordning

For at styrke introduktionen på arbejdspladsen eller i uddannelsesinstitutionen under aktiveringen er der mulighed for at få støtte til en mentorfunktion. Det vil sige, at en medarbejder på arbejdspladsen/uddannelsesinstitutionen eller en ekstern konsulent giver en udvidet introduktion, vejledning eller oplæring, der ligger ud over det, som kan forventes af arbejdsgiveren/uddannelsesinstitutionen.

Løntilskudsjob og deltidsarbejde
Kommer du i løntilskudsjob sideløbende

med, at du har ordinært arbejde på deltid, vil arbejdstiden i aktiveringen blive nedsat. Dette gælder, hvis du har ordinært arbejde i mere end fem timer om ugen. Arbejdstiden nedsættes for hver time, du har, ud over de første fem timer.

Finder du et ordinært deltidsjob på mere end fem timer om ugen, imens du er i offentligt løntilskudsjob, skal din jobplan revideres. Er du i privat løntilskudsjob - og kan du passe den støttede beskæftigelse samtidig med den ordinære - må du arbejde så meget, du vil, ved siden af løntilskudsjobbet. Du må også have honorararbejde og selvstændig bibeskæftigelse i ubegrænset omfang, uden at jobplanen skal revideres.

Du kan beholde alle dine indtægter fra både støttet og ordinær beskæftigelse uden modregning. Skal du have dagpenge igen efter afslutningen af dit løntilskudsjob, skal vi se på, om du har haft overskydende timer, dvs. om du har arbejdet mere end 37 timer om ugen de seneste tre måneder. Overskydende timer skal 'afspadseres' (fratrækkes), før du kan få udbetalt dagpenge.

Befordringsgodtgørelse

Der ydes ikke befordringsgodtgørelse i forbindelse med det individuelle kontakforløb. Til andre former for aktivering end privat løntilskudsjob, kan du få befordringsgodtgørelse, hvis der er mere end 12 km hver vej til dit aktiveringssted. Du får dækket den distance, der ligger ud over 24 km.

Rådighedsreglerne

Rådighed er det helt centrale begreb i

arbejdsløshedsforsikringssystemet. At du opfylder rådighedsforpligtelsen er afgørende for din ret til at modtage dagpenge.

Fra første ledighedsdag er du forpligtet til at være aktivt jobsøgende til et bredt arbejdsmarked, fagligt og geografisk. Det gælder også, når du er i aktivering, ligesom du er forpligtet til at tage imod arbejde, som dit jobcenter formidler dig – uanset din aktiveringstype.

Jobcenteret/anden aktør kan i ganske få tilfælde fravige kravet om rådighed, men i så fald skal det skrives ind i din jobplan/skriftlige aftale om tilbud. En sådan fravigelse er normalt betinget af, at du er sikret ordinært arbejde efterfølgende.

Du kan læse mere om lovens krav til din jobsøgning på ma-kasse.dk.

Beskæftigelseskravet

Beskæftigelseskravet er det antal løntimer, du skal have for at kunne starte forfra på et nyt dagpengeforløb. Det er som hovedregel på 1.924 timer inden for de seneste tre år fra ordinært arbejde eller selvstændig virksomhed drevet i "væsentligt omfang" (dvs. over 30 timer om ugen).

Timer fra løntilskudsjob kan ikke bruges til at opfylde beskæftigelseskravet eller få beregnet en ny dagpengesats.

MA laver løbende undersøgelser af medlemmernes tilfredshed med aktivering og anden aktør. Læs seneste undersøgelse på ma-kasse.dk

Under alle former for aktivering skal du stå til rådighed, søge job og føre logbog på vanlig vis – med mindre du fritages for rådighed af jobcenteret eller anden aktør.

MA har tidligere arbejdet som anden aktør, og vi har mange års erfaring med, hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen. Fra en uafhængig position har vi nu opprioriteret vores arbejde for, at de ledige medlemmer får bedst mulige vilkår i forhold til aktivering og anden aktør.

Anden aktør

Som ledig indgår du i et kontaktføreløb og skal mindst hver tredje måned til en såkaldt jobsamtale. Den første samtale finder normalt sted hos dit jobcenter. Herefter vil du ofte blive tilknyttet en anden aktør, som overtager dit kontaktføreløb og står for din aktivering. Anden aktør kan fx være et privat konsulentfirma.

Selv om anden aktør har fået overdraget en del myndighedsopgaver – som fx godkendelse af din jobplan – er det fortsat dit jobcenter, der har det overordnede ansvar. Anden aktør er først og fremmest til for at hjælpe dig i arbejde og har ingen indflydelse på din dagpenge. Det er MA, der ud fra lovgivningen vurderer din rådighed og udbetaler dine dagpenge.

Anden aktør er underlagt Forvaltningsloven og Lov om behandling af personoplysninger og overholder reglerne om

it-sikkerhed. De har tavshedspligt. Anden aktør kan ikke indhente oplysninger om dig hos fx MA, da vi også har tavshedspligt, medmindre du selv beder os om at videregive oplysningerne.

Valg af anden aktør

Når dit jobcenter har besluttet, at du skal tilknyttes en anden aktør, vil du få et brev fra jobcenteret. Er det muligt i dit lokalområde, vil du som akademiker typisk få et par muligheder at vælge imellem. Det er en god idé at researche på de anden aktører, du får tilbudt, så du træffer dit valg på et kvalificeret grundlag. Tjek deres hjemmesider, eller ring og snak med dem. Undersøg, hvilke tilbud de har, og om den kultur, de står for, passer til dig og det arbejdsmarked, du er på vej ind på. Det kan også være vigtigt for dig at vide, hvor de har base rent geografisk, og om de er specialiseret i akademikere eller har forskellige faggrupper tilknyttet.

Mange medlemmer – heldigvis langt de fleste – får gode input og sparring på jobsøgningen hos anden aktør. Hvis du skulle løbe ind i problemer med din anden aktør, så kontakt MA. Vi er klar til at rådgive og hjælpe dig.

Du bliver tilknyttet en anden aktør for et år ad gangen, og erfaringen viser, at det er næsten umuligt at skifte midt i forløbet. Har du problemer i forhold til din anden aktør, er du velkommen til at kontakte MA. Vi har lang tids erfaringer med anden aktør, og vi vil gerne hjælpe dig, hvis du har kommunikationsproblemer eller andre problemer i forhold til din anden aktør.

Dine pligter

Du skal som hovedregel deltage i de aktiviteter, anden aktør tilrettelægger for dig, og du skal give din anden aktør de oplysninger, de beder om, hvis det har relevans for deres muligheder for at hjælpe dig i arbejde. Når du bliver indkaldt til aktiviteter, du har pligt til at deltage i, skal indkaldelsen være personlig og skriftlig. Formålet med jobsamtalerne er at give dig en seriøs sparring i forhold til din jobsøgning og forhåbentlig også nogle nye idéer. Er du i gang med et aktiveringstilbud, kan samtalen erstattes af telefonisk kontakt eller e-mail.

Deltager du ikke i aktiviteterne, er din anden aktør forpligtet til at indberette det til os. Det er altid MA – og aldrig anden aktør – som ud fra lovgivningen afgør, om fx manglende fremmøde får konsekvenser for dine dagpenge.

Regler, regler, regler

Reglerne på området er mange og særdeles komplicerede. Og det er desværre ikke altid, anden aktørs indsigt i reglerne er tilstrækkeligt detaljeret eller dybtgående. Det kan af gode grunde være svært for dig at vide, om det, din

anden aktør fortæller dig, er korrekt eller ej. Lovgivningen på arbejdsløshedsforsikringsområdet – herunder rådighedsreglerne – er grundlæggende a-kassens ekspertiseområde.

Det gælder fx spørgsmål om, hvad du må, samtidig med at du modtager dagpenge og andre ydelser – om konsekvenserne ved at sige et deltidsarbejde op – om at skulle være aktivt jobsøgende – og tilsvarende, der kan have betydning for din dagpenget.

Vi har desværre været ude for, at medlemmer er kommet i klemme, fordi de har fået forkert besked. Spørg os derfor – hellere én gang for meget end én gang for lidt! Også anden aktør er velkommen til at spørge i MA, dog ikke om personrelaterede sager. Vi har tavshedspligt og udtaler os kun, hvis du som vores medlem udtrykkeligt har bedt os om det.

Læs mere

Regelgrundlaget for anden aktør kan du finde i Arbejdsmarkedsstyrelsens Bekendtgørelse om en Aktiv Beskæftigelsesindsats. Den ligger blandt andet på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside, www.ams.dk.

Når du får job ...

...vil vi bede dig fortælle os, hvor du er blevet ansat, og som hvad. Vi bruger oplysningerne til statistik og til at kunne følge udviklingen på arbejdsmarkedet, så vi bliver endnu bedre til at vejlede ledige medlemmer af MA. Du kan give os dine joboplysninger på ma-kasse.dk.

MA står også for
Medlemmets
Advokat.
Brug os, hvis du
oplever proble-
mer i forhold til
anden aktør eller
aktivering.

Brug os

MA's medarbejdere har stor viden om forhold og regler på arbejdsløshedsforsikringsområdet. Vi har samtidig en meget omfattende viden om dit arbejdsmarked som universitetsuddannet bachelor, kandidat eller ph.d. Har du spørgsmål, er du altid velkommen til at ringe til os eller komme forbi. Det gælder både på hovedkontoret i København og på regionskontorerne i Odense, Aarhus og Aalborg.

Magistrenes

Arbejdsløshedskasse

Mimersgade 47

2200 København N

70 20 39 71

ma-kasse.dk/email

ma-kasse.dk

MA - Odense

Slotsgade 21B, 4.sal

5000 Odense C

70 20 39 71

MA - Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal

8000 Aarhus C

70 20 39 71

MA - Aalborg

Østerågade 19, 3. sal

9000 Aalborg

70 20 39 71



ma-kasse.dk

candportalen.dk

ma-nyt.dk

Facebook side: MA-Nyt

LinkedIn gruppe: MA-Nyt

Twitter: @MA_Nyt