

Fleksjobbevis

Bevis for at borgeren er visiteret til fleksjob og dennes kompetencer og eventuelle særlige behov samt en kort beskrivelse af fleksjobordningen



Borger

Navn	Fødselsdato
------	-------------

Kompetencer og eventuelle særlige behov i ansættelsen

Borgeren og jobcenteret udfylder i fællesskab rubrikken med, hvad borgeren kan tilbyde virksomheden og borgerens eventuelle særlige behov. Borgeren og jobcenteret skal – hvis det er muligt – angive et timeinterval, som det forventes, at borgeren kan arbejde indenfor, og hvilken arbejdsintensitet borgeren kan arbejde med. Samtidig overvejes borgerens mulighed for at øge arbejdsindsatsen på sigt.

--

Dato og borgers underskrift

Jobcenterets navn og adresse (stempel og underskrift)	Kontaktperson
	Telefon
	E-mail

Om fleksjobordningen

Hvad er en fleksjobber?

En person, der har ret til fleksjob, er som enhver anden medarbejder, der ansættes på baggrund af sine kompetencer. Personen har dog nedsat arbejdsevne og kan derfor have nogle særlige skånebehov i jobbet, som der skal tages hensyn til. Skånebehovet kan variere, alt efter om der er tale om manuelt arbejde, administrative opgaver, kontorarbejde eller servicefunktioner. Kommunen kan stille de nødvendige hjælpemidler til rådighed for at imødekomme personens eventuelle skånebehov, se "Information om yderligere kompensationsmuligheder" nedenfor.

En person i fleksjob kan fx have behov for nedsat arbejdstid og vil derfor fx kunne løse opgaver i virksomheden, der ikke kan bære en fuldtidsstilling.

Hvordan ansætter virksomheden en fleksjobber?

I forbindelse med etableringen af fleksjobbet skal jobcenteret vurdere personens arbejdsevne i jobbet, dvs. hvor mange timer og med hvilken intensitet personen kan arbejde, inden arbejdsgiver og fleksjobber indgår en ansættelsesaftale. Jobcenteret skal i vurderingen af arbejdsintensiteten tage udgangspunkt i, om personen kan arbejde med fuld produktivitet på nedsat tid, med nedsat produktivitet på fuld tid eller med både nedsat produktivitet og på nedsat tid. Det afhænger af andre ord af den enkelte kandidat, hvilke muligheder der er for timetal mv. Arbejdsgiver og fleksjobber kan senere i fællesskab bede jobcenteret om at foretage en ny vurdering af arbejdsevnen.

Hvis fleksjobber udfører funktionærarbejde, skal den pågældende ansættes på funktionærlignende vilkår, også selvom personen skal arbejde 8 timer eller derunder om ugen og derfor ellers ikke er omfattet af funktionærloven.

Hvis arbejdsgiveren vil ansætte en af virksomhedens medarbejdere i fleksjob (fastholdelsesfleksjob), skal medarbejderen forud for fleksjobansættelsen have været ansat i virksomheden efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder. Det gælder dog ikke, hvis der er tale om akut opstået skade eller sygdom.

Hvordan aftales lønnen?

Arbejdsgiveren betaler alene løn for det arbejde, der bliver udført. Udover lønnen fra arbejdsgiveren modtager fleksjobber et tilskud fra kommunen, som kompenserer for den nedsatte arbejdsevne. Lønnen fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte i fleksjobbet. På overenskomstdækkede områder, skal lønnen følge overenskomsten. Hvis overenskomsten ikke indeholder bestemmelser om ansættelse af personer i fleksjob, eller disse ikke kan finde anvendelse, kan overenskomstens bestemmelser om løn og arbejdstid fraviges i det omfang, det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i jobbet.

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte i fleksjobbet og arbejdsgiveren. Hvis der findes en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal aftalen om ansættelse tage udgangspunkt i denne overenskomst.

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal have en kopi af ansættelsesaftalen, hvis den ansatte i fleksjobbet giver samtykke til det.

Uenighed om løn- og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten.

Hvad sker der, hvis fleksjobber bliver syg?

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom, kan arbejdsgiveren anmode om refusion fra kommunen fra første sygedag med det beløb, som fleksjobber kunne have modtaget i sygedagpenge fra kommunen. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler løn under sygdom, modtager fleksjobber sygedagpenge fra kommunen.

Hvad hvis samarbejdet ikke fungerer?

Hvis samarbejdet mellem arbejdsgiveren og fleksjobber ikke fungerer, kan arbejdsgiveren afskedige fleksjobber. Her gælder de almindelige regler for opsigelse. Hvis det ikke er en uforholdsmæssig stor byrde, har arbejdsgiveren pligt til at træffe rimelige foranstaltninger for, at en person med nedsat funktionsevne kan udføre sit arbejde. En afskedigelse af en person med handicap skal være sagligt begrundet og overholde lov om forbud mod forskelsbehandling. En fleksjobber kan blive anset for at være handicappet og dermed have særlige rettigheder fx i forhold til afskedigelse.

Hvor kan man få mere at vide?

Jobcenteret kan vejlede nærmere om oprettelse af fleksjob. Den fleksjobansatte kan få oplysning om overenskomstens bestemmelser, herunder også eventuelle bestemmelser om lønnen, hos den overenskomstbærende faglige organisation.

Information om yderligere kompensationsmuligheder

I nogle tilfælde vil der være brug for yderligere kompensation i ansættelsen. Kompensationen kan kun bevilges efter en individuel ansøgning og vurdering af det konkrete job.

Mulighederne omfatter:

Arbejdspladsindretning/hjælpemidler

Støtte til mindre arbejdspladsindretninger og/eller hjælpemidler, der er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre jobbet på lige fod med kolleger.

Personlig assistance/døvetolkebistand

Støtte til en personlig assistent til praktiske opgaver såsom: sekretærbistand, tunge løft, oplæsning, strukturering af hverdagen og døvetolkning. Den personlige assistent kan være en kollega.

Mentor

Ekstraordinær støtte fra en kollega eller ekstern konsulent i starten af et ansættelsesforhold; særlig introduktion, vejledning og oplæring i arbejdet. Der ydes kompensation til arbejdsgiver til dækning af lønomkostninger ved frikøb af kollega eller honorar til ekstern konsulent.