

# Fleksjob

Indhold og holdninger



# Indhold

3	Forord
4	Fleksjob – kort fortalt
6	Før fleksjob – en vigtig periode
9	Vurdering af arbejdsevne
11	Forsørgelse inden fleksjob
12	Tilbud om fleksjob – fuld tid eller deltid
14	Løn- og arbejdsvilkår
19	Tilskud til løn
24	Start og opfølgning
25	Ansættelsesbevis
27	Kurser og indretning af arbejdspladsen
30	Ferie
32	Flytning og befordring
33	Fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse
34	Sygdom
35	Erstatninger – vurdering af tabt erhvervsevne
37	Arbejdsmarkedspensioner
39	Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet
41	Selvstændigt erhvervsdrivende
42	Kontingentforhold
43	Ledighedsydelse
45	Aktiviteter for at komme i fleksjob
47	Rådighed og karantæne
49	Fleksydelse i stedet for efterløn
52	Klage over afgørelser
53	Gode web-adresser
55	HK's afdelinger





# Forord

## **HK hjælper dig med dine rettigheder, også når du er i fleksjob**

HK spiller en meget central og vigtig rolle for mange, som er i fleksjob.

HK skal inddrages ved alle ansættelser på fleksjob, når man ansættes inden for et af HK's mange overenskomstråder. Hvad enten det er en privat eller en offentlig overenskomst. Endvidere yder HK faglig og juridisk støtte, når der opstår spørgsmål om eksempelvis løn, pension, ferie og fratrædelse.

Når HK forhandler overenskomster, får ansatte i fleksjob også gavn af forbedringerne på lige fod med andre ansatte.

Siden fleksjobordningen startede i 1998, har HK arbejdet aktivt for at ansatte i fleksjob skal have samme rettigheder og pligter som øvrige ansatte på arbejdspladsen. Det giver reel integration og ligestilling på arbejdsmarkedet.

Princippet om, at ansatte i fleksjob altid skal følge områdets overenskomst, har desværre været tilsidesat af både arbejdsgivere, kom-

muner og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Mange ansatte i fleksjob har således fået for lidt i løn og pension mv.

HK har derfor ført en principiel sag, hvor Højesteret i 2010 gav HK ret i fortolkningen af lovgivningen. Højesteret slog endegyldigt fast, at ansatte i fleksjob, på virksomheder, hvor der ikke er en overenskomst i forvejen, altid skal følge fagets overenskomst.

Fremover kan der derfor ikke etableres nye fleksjob, uden at løn, pension og øvrige ansættelsesvilkår følger en overenskomst. Endvidere skal forholdene i de eksisterende fleksjob bringes på plads, hvis man ikke har fulgt fagets overenskomst. Her er den lokale HK-afdeling det centrale omdrejningspunkt, som kan hjælpe medlemmerne med at få bragt orden i forholdene.

Denne pjece er et vigtigt redskab i arbejdet for at sikre ansatte i fleksjob de fulde rettigheder, som findes i både lovgivning og i overenskomster.

*Mette Kindberg  
Forbunds næstformand*

# Fleksjob – kort fortalt

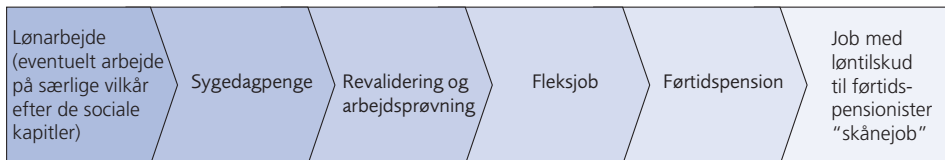
For personer under 65 år er der mulighed for at blive på arbejdsmarkedet i et fleksjob, selv om man har nedsat arbejdsevne. Også personer uden for arbejdsmarkedet, for eksempel kontanthjælpsmodtagere, kan komme i fleksjob.

Det er jobcentret i den enkeltes hjemkommune, der skal give tilbud om fleksjob til personer med varig nedsat arbejdsevne, som ikke modtager førtidspension. Fordelen er, at den pågældende fortsat kan være tilknyttet arbejdsmarkedet og modtage almindelig løn, selv om arbejdsevnen er nedsat. Arbejdsgiveren modtager tilskud på enten halvdelen eller 2/3 af lønudgiften og betaler kun for den arbejdskraft, han modtager. Alle er vindere. Samfundet sparer udgifter til førtidspension, arbejdsgiverne får stillet yderligere arbejdskraft til rådighed, og de ansatte bevarer en rimelig økonomi og et socialt tilhørsforhold til en arbejdsplads.

Fleksjob kan dog kun oprettes, når det er dokumenteret, at man ikke kan opnå ansættelse på almindelige betingelser. Forsøg på beskæftigelse gennem omplacering til andet arbejde, brug af sociale kapitler, revalidering og andre muligheder skal være afprøvet og udtømt, inden der kan ske visitation til et fleksjob.

Fleksjob kan både tilbydes personer i beskæftigelse og personer uden arbejde og kan oprettes på både private og offentlige arbejdspladser.

Ansatte i fleksjob er som hovedregel omfattet af gældende lovgivning og overenskomster, som regulerer arbejdsmarkedet. En væsentlig undtagelse er dog, at man ved ledighed ikke er omfattet af ydelser fra en arbejdsløshedskasse. Ved ledighed udbetales i stedet ledighedsydelse fra kommunen, og fra det 60. år kan der udbetales fleksydelse i stedet for efterløn. Derfor er fleksjobbere alene medlem af fagforeningen og ikke af a-kassen.



*Sådan er fleksjob placeret på "det sociale landkort".*

Fleksjob har gradvist fået en mere central placering og optræder i stigende omfang på arbejdsmarkedet. Mere end 68.000 personer er omfattet af fleksjobordningen. Heraf 15.000 som venter på et fleksjob.

Førtidspensionsreformen har været med til at øge antallet af personer på fleksjob. For at få tilkendt førtidspension er det en betingelse, at man ikke kan bestride et fleksjob. Det politiske mål er at sikre borgere en grad af beskæftigelse på trods af en nedsat arbejdsevne – at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt og samtidig begrænse tilgangen til førtidspension.

## MÅLGRUPPE

Personer i målgruppen til et fleksjob kan eksempelvis være:

### **Beskæftigede med nedsat arbejdsevne**

Når en person på grund af sygdom ikke længere kan klare sit arbejde, kan der oprettes et fleksjob, så den ansatte kan blive i virksomheden. Initiativet til fleksjobbet kan tages af kommunen, virksomheden, tillidsrepræsentanten eller den enkelte selv. Såfremt fastholdelse på arbejdspladsen ikke er en mulighed, skal jobcentret finde anden løsning.

### **Ledige med nedsat arbejdsevne**

Kommunerne skal inden 8 ugers sygdom vurdere den sygemeldtes muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hvis man konstaterer, at arbejdsevnen er varigt nedsat, kan revalidering og fleksjob komme på tale.

### **Kontanthjælpsmodtagere og andre**

Fleksjob kan være en mulighed for kontanthjælpsmodtagere, hvis det viser sig, at de ikke kan klare de kommunale aktiveringskrav på grund af nedsat arbejdsevne. Personer uden for a-kasserne og kontanthjælpssystemet kan ligeledes tilbydes fleksjob.

### **Førtidspensionister**

I enkelte tilfælde kan en førtidspensionist have mod og kræfter til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Det kan ske via et fleksjob, hvor pensionen gøres hvilende i en årrække. Vedkommende mister ikke retten til førtidspension, men kan genoptage pensionsudbetalingen, hvis ansættelsen i fleksjob ikke fungerer som ventet. Førtidspensionister kan desuden, i stedet for at gå i fleksjob, bevare pensionen og samtidigt være beskæftiget i et job med løntilskud, et skånejob, som kommunen kan være med til at etablere.

# Før fleksjob – en vigtig periode

Inden kommunens jobcenter tilbyder et fleksjob, skal alle muligheder for at blive i ordinær beskæftigelse være afprøvet og udtømte. I den fase er der derfor behov for både god tid og en kvalificeret socialfaglig indsats. Det er vigtigt, at medlemmet selv er indforstået med forløbet og tager aktivt del i processen.

Inden fleksjob kan tilbydes, skal jobcentret indhente forskellige oplysninger om ansøgeren. Som det allerførste skal mulighederne for ansættelse på normale vilkår undersøges grundigt. Hvilke oplysninger, der skal indhentes, er nærmere beskrevet i "Bekendtgørelse nr. 1402 af 13/12/2006 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne".

Af § 7, stk. 6, fremgår det:

*"der skal ikke indhentes yderligere oplysninger, hvis kommunen vurderer, at arbejdsevnen er tilstrækkelig til at kunne varetage et job på normale vilkår, herunder efter overenskomsternes sociale kapitler".*

Vær opmærksom på, at man bedst gennem en fælles indsats finder nye veje til ordinær beskæftigelse. En fælles indsats kan omfatte både arbejdspladsen, egen læge, tillidsrepræsentanten, kommunen, den lokale HK-afdeling og medlemmet selv.

Fleksjob kommer først på tale, når både arbejdsplads, fagforening og kommune ikke

er i stand til at hjælpe et medlem til at forblive i ordinær beskæftigelse. Det er i "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 70, stk. 1 og 2, formuleret således:

*"Stk. 1. Jobcentret giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.*

*Stk. 2. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen."*

## ARBEJDSFASTHOLDELSE OG SOCIALE KAPITLER

For personer, som fortsat er i beskæftigelse, skal mulighederne for arbejdsfastholdelse være afprøvet, og her er det nyttigt at inddrage de faglige repræsentanter i processen. De sociale kapitler i overenskomsterne kan på

nogle områder være til hjælp i indsatsen. Nogle overenskomster rummer regler for såkaldte "Aftalebaserede job på særlige vilkår". Det betyder, at parterne selv kan aftale beskæftigelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår. Fordelen er, at medlemmet bevarer ordinær beskæftigelse og fortsat medlemskab af arbejdsløshedskassen.

## **EKSTERN HJÆLP VED ARBEJDSFASTHOLDELSE OG ETABLERING AF FLEKSJOB**

Både ved arbejdsfastholdelse og ved etablering af fleksjob kan det anbefales at inddrage eksperter udefra:

- Professionelle arbejdsmiljørådgivere har en bred viden om indretning af arbejdspladser, hjælpeforanstaltninger m.m. Rådgiverne kan være med til at finde løsningsmodeller, man måske ikke selv kan få øje på.
- Både egen læge og Arbejdsmedicinsk Klinik kan rådgive om skånehensyn og kan ofte konkret vurdere, hvilke arbejdsopgaver en person kan udføre.
- En person med særlige handicap kan få en personlig assistance. Personlig assistance etableres gennem jobcentret. Der kan ydes hjælp til at udføre opgaver, som medlem-

met ikke selv kan klare på grund af sit handicap. Personlig assistance kan almindeligvis ydes op til 20 timer ugentligt. Det sker ved, at virksomheden ansætter eller friholder en kollega til at støtte den pågældende. Der ydes støtte til hel eller delvis dækning af assistentens løn. Derudover kan jobcentret yde hjælp til indretning af arbejdspladsen og hjælpemidler på arbejdspladsen. Se afsnittet "Kurser og indretning af arbejdspladsen".

## **REVALIDERING**

Kommunens jobcenter har ansvaret for revalideringsindsatsen. Lovgivningen rummer mulighed for ret vidtgående revalideringsplaner af op til 5 års varighed. Mulighederne for revalidering skal være undersøgt og eventuelt afprøvet, inden et fleksjob bliver tilbudt.

Inden et revalideringsforløb begynder, skal kommunens jobcenter og medlemmet sammen udarbejde en erhvervsplan. Planen kan omfatte arbejdsprøvning, optræning, forberedende undervisning, kurser og projekter samt egentlige uddannelsesforløb.

Ved igangsættelse af revalidering skal det sikres, at planen får et realistisk indhold med hensyn til medlemmets muligheder for at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. Må-

let er ikke kun, at vedkommende kan vende tilbage til a-kassen, men til et regulært job på ordinære vilkår. Revalidering kan desuden iværksættes med henblik på at komme til at fungere i et fleksjob.

## **RUNDBORDSSAMTALER**

Når medlemmet har behov for en afklaring af sine muligheder for at kunne blive på arbejdsmarkedet, involverer det altid mange forskellige instanser. Det kan være virksomheden, tillidsrepræsentanten, kommunen og egen læge.

Disse parter er dog ikke altid lige gode til at koordinere indsatsen. Medlemmet lades tit alene, og man bruger ikke hinanden til at finde den rigtige vej sammen med hovedpersonen selv.

Ved afholdelse af rundbordssamtaler viser der sig ofte nye muligheder og ideer, alene ved at bringe parterne sammen. Fordelen er desuden, at medlemmet oplever, at alle i fællesskab forsøger at finde en løsning på situationen, og at samtalen giver et godt overblik over de realistiske muligheder.

Rundbordssamtalen kan altså være en god metode til at finde nye veje og løsningsmodel-

ler frem for at etablere et fleksjob. Alle kan tage initiativ til rundbordssamtaler. Men husk, at det skal foregå på medlemmets præmisser.

## **HK ANBEFALER**

Inden fleksjob kommer ind i billedet, anbefales det aktivt at forsøge, at bevare en ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet.

I mange tilfælde er vejen fra sygdom til fleksjob relativ kort. Kommunernes brug af revalidering er desværre dalet meget, og fleksjob bliver hurtigt den mest oplagte løsning på at kunne forblive på arbejdsmarkedet.

HK anbefaler, at der gøres det yderste i form af hjælp til arbejdsfastholdelse eller revalidering til andet fagområde, inden et fleksjob bliver etableret.

Det er vigtigt, at få inddraget alle relevante parter og støtter i denne fase. Det brede tværfaglige samarbejde skal være i centrum. Søg viden og stil krav om grundig vejledning. Snak med vejledere, ansatte i andre virksomheder, uddannelsesinstitutioner, revaliderings eksperter i jobcentret m.v. Vær sikker på, at alle muligheder bliver afsøgt, og at alternative løsninger bliver afprøvet.

# Vurdering af arbejdsevne

Visitation til fleksjob kan først ske, når det er konstateret, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der ved denne vurdering ikke tages stilling til begrænsningens omfang. Omfanget af begrænsningen og dermed den konkrete nedsættelse af arbejdsevnen skal først vurderes, når der sker ansættelse i et fleksjob. Her skal løntilskuddets størrelse afspejle personens arbejdsevne i netop dette job. Kommunen skal i første omgang ikke "måle" omfanget af arbejdsevnenedsættelsen.

Beslutning om fleksjob foretages på baggrund af de forudgående forsøg på revalidering eller arbejdsfastholdelse. Alle landets kommuner skal følge samme metode i sagsbehandlingen (arbejdsevnet metoden) ved vurdering af et fleksjob og ved iværksættelse af revalidering og førtidspension. Metoden bygger på et såkaldt "arbejdsevnebegreb", der tager udgangspunkt i en beskrivelse af en persons ressourcer og mulighederne for at udnytte personlige ressourcer og arbejdsevne i praksis.

Borgeren skal medinddrages i beskrivelsen, og borgernes egen vurdering af mulighederne skal fremgå af sagens akter.

## **Arbejdsprøvning på egen arbejdsplads**

Beskæftigelsesministeriet har informeret, at der ikke er noget krav om, at arbejdsprøvning skal ske uden for personens hidtidige arbejds-

plads. Arbejdsprøvningen kan således finde sted på personens hidtidige arbejdsplads, hvis det er muligt at arbejdsprøve i andre jobfunktioner end dem, den pågældende hidtil har varetaget.

## **Arbejdsprøvning med løn på anden arbejdsplads**

Når ens arbejdsgiver er forpligtiget til at yde løn under sygdom, fortsætter ansættelse og lønudbetalingen, selv om kommunen etablerer arbejdsprøvning hos en anden arbejdsgiver. Arbejdsgiveren har fortsat ret til refusion af sygedagpengene fra kommunen. Det er kommunen, der afgør, hvorledes arbejdsprøvning skal etableres.

## **HK ANBEFALER**

En arbejdsevnevurdering kan ikke foretages uden et grundigt kendskab til det lokale arbejdsmarked og de enkelte brancheområder. Det er derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanten eller den lokale HK-afdeling er med til at beskrive de aktuelle forhold på arbejdsmarkedet og dermed sikre jobcentrets sagsbehandlere et kvalificeret beslutningsgrundlag.

Hvis fastholdelse på arbejdspladsen ikke er mulig, kan det anbefales, at tillidsrepræsentanten eller afdelingen udarbejder en skriftlig redegørelse om årsagerne hertil. Beskrivelsen

er væsentlig for medlemmet i forbindelse med den efterfølgende vurdering af personlige ressourcer og arbejdssevne. Beskrivelsen bør desuden give et billede af de forandringer, der over en periode er sket med medlemmet, samt hvilken støtte virksomheden allerede har ydet.

Som baggrundsmateriale kan der endvidere inddrages arbejdspladsvurderinger (APV) og eventuelle rapporter fra arbejdsmiljørådgivninger eller Arbejdstilsynet. Jo mere præcis en beskrivelse man kan udarbejde om medlemmets arbejdsliv, jo bedre grundlag er der for at iværksætte nye initiativer.

Det kan også anbefales, at man selv skriver dagbog under arbejdsprøvning og i det hele taget holder rede på udviklingen under et forløb.

### **Skriv dagbog under arbejdsprøvning**

Daglige kalender notater om f.eks.:

- Hvornår går det godt
- Hvornår har du smerter og hvor meget
- Behov for rekreation
- Tidligere hjem fra jobbet og hvorfor
- Sygemeldinger
- Smertestillende medicin
- Undersøgelser og lægebesøg
- Kontakten med jobcentret
- Arbejdsgiverens reaktioner
- Kollegernes reaktioner

# Forsørgelse inden fleksjob

Efter at kommunen har visiteret til fleksjob, kan der være en venteperiode, inden medlemmet begynder i det nye fleksjob. I den periode kan der udbetales ledighedsydelse. Jobcentret skal aktivt arbejde for at finde et egnet fleksjob samt støtte den ledige i egen jobsøgning. Efter 6 måneder kan man vælge støtte til jobsøgning fra en privat aktør, og efter 12 måneder overgår indsatsen til en aktør uden for jobcentret. Jobcentret skal løbende vurdere, om betingelserne for at kunne bestride et fleksjob fortsat er til stede. Se afsnittet "Aktiviteter for at komme i fleksjob".

Indtil det 60. år er der ingen tidsbegrænsning for udbetaling af ledighedsydelse. Efter udbetaling i 12 måneder skal kommunen foretage en vurdering af, om betingelserne fortsat er opfyldt. Denne vurdering af rådigheden foregår på baggrund af aktiv deltagelse i virksomhedspraktik eller lignende.

Ledighedsydelse i venteperioden kan udbetales, når man på visitationstidspunktet er berettiget til eller allerede modtager sygedagpenge eller deltager i revalidering med en erhvervsplan.

Udbetales kontanthjælp, fortsætter udbetalingen af kontanthjælp, indtil fleksjobbet påbegyndes.

## Særlig ydelse

Der kan udbetales såkaldt "særlig ydelse" til personer, der ikke har ret til ledighedsydelse. Særlig ydelse kan maksimalt udgøre et beløb svarende til kontanthjælp for ikke-forsørgere. Eventuel egen indtægt fratrækkes. (For personer over 25 år er beløbet 10.044 kroner pr. måned i 2011). Særlig ydelse udbetales uafhængigt af evt. ægtefælles indkomst og formueforhold.

# Tilbud om fleksjob – fuld tid eller deltid

Når man i forbindelse med et fleksjob drøfter "fuld tid eller deltid", er der tale om, hvordan aflønningen skal se ud. Ikke hvor mange timer den ansatte skal være til stede på arbejdspladsen.

Alle har krav på tilbud om et fleksjob på fuld tid, altså med løn for 37 timer, såfremt man forinden har været beskæftiget mere end 30 timer om ugen. Har man haft en kortere arbejdstid, gives tilbud svarende til den tidligere beskæftigelsesgrad.

Spørgsmålet om, hvor mange timer den ansatte skal være til stede på arbejdspladsen, hænger sammen med arbejdsevne og skånebehov. Her er nedsat tid ofte en vej, man kan benytte.

"Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 72, stk. 2-6:

*"Stk. 2. Kommunen skal give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre personen foretrækker deltidsansættelse eller er omfattet af bestemmelsen i stk. 3.*

*Stk. 3. Kommunen skal give tilbud om fleksjob på deltid, hvis den seneste ordinære beskæftigelse forud for visitationen til fleksjob var deltidsbeskæftigelse, og personen i den seneste periode på sammenlagt 12 måneder med beskæftigelse har været deltidsbeskæftiget. Som del-*

*tidsbeskæftigelse betragtes beskæftigelse, hvis varighed over en periode på 4 uger i gennemsnit er højst 30 timer om ugen.*

*Stk. 4. Personer omfattet af stk. 3 kan få tilbud om fleksjob på et antal timer svarende til den seneste ordinære ansættelse på deltid.*

*Stk. 5. Personer, der er omfattet af stk. 3, har dog ret til et tilbud om fleksjob på fuld tid, hvis personen godtgør, at deltidsbeskæftigelsen har været begrundet i forhold, der også er årsag til visitationen til fleksjob.*

*Stk. 6. Personer, der er omfattet af stk. 3, har endvidere ret til et tilbud om fleksjob på fuld tid, hvis personen kommer ud for samlivsophør eller andre ændringer i sine personlige forhold."*

Perioder med aktivering anses ikke i denne forbindelse som ordinær beskæftigelse, hvorfor der kun medtages de seneste perioder med ansættelse i arbejde uden offentlig støtte.

Såfremt man er ansat i et område med meget aften- og natarbejde, hvor fuld arbejdstid eksempelvis er 29 timer, skal dette også betragtes som fuld tid, selv om gennemsnittet ligger under 30 timer.

Ved samlivsophør forstås f.eks. separation, skilsmisse eller ægtefællens/samleverens dødsfald.

Ændringer af personlige forhold kan også give ret til tilbud om fuld tid. Kommunen skal foretage en konkret vurdering af, om ændringen giver grundlag for tilbud på fuld tid, således at personen bliver i stand til at forsørge sig selv. Her tænkes på udefrakommende ændringer. Ikke ændringer, som personen har en vis indflydelse på, som f.eks. fødsel, indgåelse af ægteskab, ægtefællens orlov eller efterløn.

Formuleringen "fleksjob på fuld tid" er ikke nødvendigvis det samme som, at den ansatte skal være til stede 37 timer ugentlig. Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der tages individuelle hensyn. Der kan være behov for skånehensyn, ekstra hvilepauser, behov for fravær for eksempel i forbindelse med lægebehandling og behov for nedsat tid.

Der kan altså både tages skånehensyn ved, at den ansatte arbejder med fuld normal indsats på nedsat tid og med en mindre indsats på fuld arbejdstid.

## **HK ANBEFALER**

Ansatte i fleksjob har reelt meget begrænsede muligheder for at kunne øge arbejdstiden, såfremt man fra starten er kommet i fleksjob på deltid, ikke fuld tid. Man bliver låst fast i en vanskelig social og økonomisk situation, når muligheden for at kunne forsørge sig selv begrænses.

Vær opmærksom på mulighederne for at få tilbudt fleksjob på fuld tid fra starten af. Mange har valgt nedsat arbejdstid pga. sygdom for at forblive på arbejdsmarkedet. Disse personer skal fortsat tilbydes fleksjob på fuld tid, når den nedsatte arbejdstid skyldes de samme helbredsmæssige forhold, som er årsagen til fleksjobbet. Her kan det nogle gange være nødvendigt at se langt tilbage i sit erhvervsforløb.

# Løn- og arbejdsvilkår

Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår forveksles ofte med reglerne for tilskud til arbejdsgiveren. Det er vigtigt at være helt klar på, hvem der har ansvaret for hvad, og dermed holde parternes ansvar og opgaver adskilte. Opgaverne er fordelt således:

- Løn- og ansættelsesvilkår. Aftales mellem arbejdsgiver, den ansatte og den faglige organisation. Jobcentret er ikke part i lønforhandlingerne.
- Tilskud til arbejdsgiver. Fastsættes af jobcentret.
- Vejledningspligt. Jobcentret har pligt til at informere arbejdsgiveren om at følge den gældende overenskomst for området. Løn, pension og øvrige vilkår.
- Ansættelsesbevis. Udstedes af arbejdsgiver.

Lønnens størrelse og tilskud til løn er ikke altid identiske. Lønnen efter overenskomsterne kan ofte være højere end den løn, der beregnes tilskud ud fra. Lovgivningen fastlægger et loft over tilskuddets størrelse, men loven forholder sig ikke til den aftalte løn, når blot den ikke ligger under gældende overenskomster. Et fleksjob må ikke udhule de overenskomstmæssige rettigheder. På virksomheder, hvor der ikke er overenskomst, skal arbejdsgiveren følge vilkårene for sammenlignelige områder, så der ikke sker en lønmæssig forringelse ved ansættelse i fleksjob.

Hovedreglerne ser således ud:

## Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår

Følger reglerne for de kollektive overenskomster, også hvor virksomheden ikke har overenskomst.

Fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager i samarbejde med de faglige organisationer.

Jobcentret er ikke part i fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår.

## Tilskud til løn

Tilskud ydes med 1/2 eller 2/3 af lønnen inklusive pension m.m.

Loft for tilskud: Tilskud ydes ud fra den mindste overenskomstmæssige timeløn eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Her skal tages udgangspunkt i den lokale overenskomst, hvor man benytter virksomhedens begyndelsesløn.

Maksimalt tilskud ud fra løn på 453.444 kr.

Tilskuddets omfang og størrelse fastsættes af kommunen.

“Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”  
§ 72, stk. 1:

*“Når jobcentret har givet tilbud om fleksjob, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler. I ikke-overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer”.*

Ansatte i fleksjob er desuden omfattet af samme lovgivning som øvrige lønmodtagere, såsom “Funktionærloven”, “Ferielloven”, “Sygedagpengeloven”, “Barselloven”, “Lov om arbejdsskadesikring” og “Lov om ansættelsesbeviser”. Personer på ledighedsydelse og i fleksjob er desuden omfattet af “Lov om børnepasningsorlov”.

## **ARBEJDSPLADSER UDEN OVERENSKOMST**

Når fleksjob oprettes på arbejdspladser uden overenskomst, skal kommunen sikre, at løn- og arbejdsvilkår følger overenskomsten for det pågældende område. Det kan dermed forekomme, at en person i fleksjob modtager pensionsbidrag og overenskomstaftalte

feriefridage eller omsorgsdage, mens de øvrige ansatte uden overenskomst ikke har samme vilkår.

## **HØJESTERETS DOM**

Højesteret har i 2010 afsagt dom i en sag anlagt af HK. Sagen drejede sig om, hvorvidt en arbejdsgiver uden overenskomst, skulle følge det pågældende områdes overenskomst ved ansættelse af personer i fleksjob, eller om arbejdsgiveren kunne fravige overenskomsten. I den konkrete sag ville arbejdsgiveren ikke betale for 5 feriefridage, som er indeholdt i overenskomsten mellem HK og Dansk Handel og Service.

Højesteret udtaler, at i ikke-overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Overenskomsten kan kun fraviges i det omfang selve overenskomsten åbner mulighed herfor.

Arbejdsgiver og den fleksjobansatte kan altså ikke aftale dårligere løn- og ansættelsesvilkår, end hvad der er beskrevet i overenskomsten for området. Derfor fastslog Højesteret, at HK's medlem havde krav på de 5 feriefridage, selv om arbejdsgiveren ikke havde tegnet overenskomst.

## INDDRAGELSE AF FAGFORENINGEN

Når et fleksjob bliver etableret, skal der være et samarbejde med den faglige organisation, som har overenskomsten for ansættelsesområdet. Kommunen skal sikre, at den faglige organisation bliver inddraget i fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår, og at der skabes en dialog om løn og ansættelsesvilkår.

Det er således ikke tilstrækkelig inddragelse af den faglige organisation, såfremt kommunen kun orienterer om, at et fleksjob allerede er etableret, eller såfremt kommunen indkalder til møde med et urimeligt kort varsel.

I en konkret sag har Ankestyrelsen udtalt, at den faglige organisation skal have mulighed for at komme med tilkendegivelser om lønnen og øvrige arbejdsvilkår i fleksjobbet. (Ankestyrelsen – principafgørelse N-6-07).

## HK ANBEFALER

HK-afdelingen kan aktivt medvirke til, at der ikke opstår problemer omkring løn- og ansættelsesmæssige forhold:

- Indgå bindende aftaler med jobcentrene om, at HK (afdeling eller tillidsrepræsen-

tant) bliver kontaktet, inden vilkårene i et fleksjob fastlægges

- Præciser, at jobcentret ikke optræder som part ved fastsættelse af løn og arbejdsvilkår
- Foretag grundig sagsbehandling i afdelingen, inden afdelingen videregiver oplysning om overenskomstmæssige forhold i de konkrete job. Korrekt stillingsbetegnelse, jobindhold, ansvarsområder m.v.
- Sørg for i samarbejde med medlemmet, at de konkrete skånehensyn er præcist beskrevet, forstået og accepteret af både arbejdsgiver og medlemmet selv
- Inddrag tillidsrepræsentanten for at sikre løn- og ansættelsesforhold, og støt medlemmet ved start i jobbet
- Rådgiv medlemmet om medlemsrettigheder, kontingentvilkår, faglig støtte m.m.
- Støt medlemmer i fleksjob ved forhandling af individuel løn, medarbejderudvikling, kurser, uddannelsesplanlægning m.m.
- Husk at holde medlemmet grundigt orienteret gennem hele forløbet

## HOVEDREGLER FOR DE ENKELTE SEKTORER I HK/DANMARK

### HK/Stat

På statens arbejdspladser følges vejledning om socialt kapitel udgivet af Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Finansministeriet i juni 2004 samt CFU og Finansministeriets vejledning om samarbejdsudvalg og socialt kapitel juni 2004. Udgangspunktet for ansættelse af personer i fleksjob er de almindelige overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår.

De konkrete løn- og ansættelsesvilkår aftales med tillidsrepræsentanten eller med den lokale HK-afdeling, hvis der ikke er tillidsrepræsentant, eller hvor forhandlingskompetencen ikke er uddelegeret. De lokale forhandlinger skal tage udgangspunkt i en konkret vurdering af den enkelte persons kompetencer (uddannelse og forudgående erfaring) og arbejdsevne. Argumenterne skal altså være konkrete, hvis overenskomsten eventuelt skal fraviges.

For at motivere de statslige arbejdspladser til at ansætte personer i fleksjob kan institutionerne få refunderet halvdelen af den del af lønudgiften, der ikke dækkes gennem det kommunale tilskud. Den statslige fleksjobrefusionsordning er beskrevet i vejledning om socialt kapitel i staten fra juni 2004 og kan læses på HK/Stats

hjemmeside samt hos Økonomistyrelsen på [oes.dk](http://oes.dk).

### HK/Kommunal

Parterne på det kommunale arbejdsmarked aftalte i 1999 "Rammeaftale om socialt kapitel". Aftalen er justeret og forbedret ved overenskomstfornyelsen i 2004. Teksten kan læses på [kto.dk](http://kto.dk) og [faglighaandbog.dk](http://faglighaandbog.dk).

Rammeaftalen fastslår blandt andet, at:

- Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejde af den tilbudte karakter
- Lønnen i fleksjob fastsættes som udgangspunkt som grundlønnen eller begyndelseslønnen i gældende overenskomst eller tjenestemandsaftale
- Ud over grundlønnen eller begyndelseslønnen kan der ydes kvalifikationsløn og/eller funktionsløn og/eller resultatløn efter de sædvanlige kriterier i den pågældende overenskomst. Forhandling om aflønning ud over grundlønnen eller begyndelseslønnen skal afholdes, hvis der fremsættes begæring om dette fra (lokale) repræsen-

tanter fra den forhandlingsberettigede organisation eller arbejdsgiveren

- Som udgangspunkt gælder ansættelsesvilkårene i den relevante overenskomst/aftale. Fravigelser kan aftales mellem arbejdsgiveren og den forhandlingsberettigede organisation. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser i overenskomsten/tjenestemandsaftalen m.v. der er fraveget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt
- Allerede ansatte, der overgår til fleksjob, bevarer pension efter hidtidig løn og beskæftigelsesgrad, såfremt en ny arbejdsfunktion medfører lønnedgang

### **HK/Privat**

HK/Privat dækker både arbejdspladser inden for minimalløns- og normallønsområdet. Almindeligvis er der ikke fastsat en central minimalløn, og hvor det er tilfældet, benyttes den meget sjældent.

I de overenskomster, hvor der ikke er angivet mindstelønssatser, fastsættes lønnen ved individuel forhandling, hvor der skal tages hensyn til jobbet indhold, medarbejderens uddannelse, ansvar, selvstændighed og kvalifikationer.

I praksis vil man derfor skulle kigge på lønstatistikker, og lønnen vil afhænge af branche,

fagområde og geografisk område. Lønstatistikens niveau for en given arbejdsfunktion (ud fra DISCO-kode) vil udgøre den rette løn. HK/Privat henviser i den forbindelse til de domme og den praksis, der foreligger om lønfastsættelse på hovedoverenskomsterne.

### **HK HANDEL**

For kontor og lager er der ingen central forhandlet mindsteløn. Lønnen fastlægges derfor individuelt ud fra jobbet karakter og den enkeltes kvalifikationer samt i forhold til lønniveau på dels virksomheden, dels inden for branchen. Udgangspunktet for lønfastsættelsen vil derfor være lønstatistikken, såfremt man ikke er bekendt med det konkrete lønniveau på virksomheden.

På butiksområdet opererer man med tre minimallønssatser. Hvis lønnen kun ligger på minimallønnsniveauet, skal man være opmærksom på, at der gælder én sats for faglærte, én sats for butiksmehjælpere og én sats for ufaglærte. Hvor butikens lønniveau ligger højere end minimallønnen, tages der udgangspunkt i de lønforhold, som normalt er gældende for den pågældende arbejdsplads eller tilsvarende butikstyper.

Ved hver enkelt fleksjobaftale skal lønnen vurderes på samme måde som ved lønfastsættelse for andre medlemmer.

# Tilskud til løn

Arbejdsgiveren modtager tilskud til en del af lønudgiften til medarbejderen i fleksjob afhængig af omfanget af den ansattes arbejdsvennedsættelse. Tilskuddet kan udgøre 1/2 eller 2/3 af lønnen inklusive ATP, pensionsbidrag m.v. Der er dog begrænsninger på tilskuddets omfang. Der ydes ikke tilskud til en lønudgift som overstiger 453.444 kr.

Arbejdsgiveren betaler (i princippet) for den mængde arbejde han modtager, og det offentlige fylder op til fuld løn for resten.

Ved oprettelse af et fleksjob, stilles der ikke krav om at det skal være en ny arbejdsfunktion (merarbejde). Flexjob kan oprettes på samme måde, som man opretter et job på nedsat tid.

Flexjob fungerer bedst, når den ansatte i videst mulig omfang indgår som en integreret del af virksomhedens opgaveløsning. På lige fod med den ordinære arbejdsstyrke og med de samme rettigheder og pligter.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 71:

*Stk. 1: Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte i fleksjob.*

*Stk. 2: Tilskud til lønnen udbetales til arbejdsgiveren. Tilskuddet er halvdelen eller totredjedele af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdssevne.*

*Stk. 3: Tilskuddet beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet kan ikke overstige halvdelen eller totredjedele af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde, med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet til lønnen kan dog højst beregnes ud fra et beløb på 453.444 kr. (2011) på årsbasis eller 235,68 kr. (2011) på timebasis.*

*Stk. 4: Tilskuddet efter stk. 3 nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren har ret til efter lov om sygedagpenge. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler herom.*

## TILSKUD TIL LØN ER BEGRÆNSET PÅ TO MÅDER

### Loft nr. 1:

#### Maksimalt tilskud – økonomisk loft

For fleksjob etableret efter 1. juli 2006 kan der maksimalt beregnes tilskud til løn ud fra et beløb på 453.444 kr. Det betyder, at tilskuddet maksimalt vil være 226.722 kr., hvis arbejdsvevnen er nedsat med halvdelen, eller 302.297 kr. hvis arbejdsvevnen er nedsat med 2/3.

Såfremt fleksjobbet er påbegyndt inden 1. juli 2006, er der ikke noget loft over tilskuddets størrelse. Ved jobskifte, uden mellemliggende ledighedsperiode, bevares denne fordel.

### Loft nr. 2:

#### Tilskud til ansættelsesområdets startløn

Det fremgår af loven, at der maksimalt ydes tilskud med 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Mange overenskomster indeholder ikke en mindsteløn. Her fastsættes lønnen på baggrund af den enkeltes funktioner og kvalifikationer.

Socialministeriets vejledning er langt fra udtømmende på dette område. I vejledning 39 af 5. marts 1998 fremgår blandt andet i punkt 359, at:

*"(...) Hvis overenskomsten på det pågældende ansættelsesområde ikke har en mindsteløn, anvendes den løn, som en person uden forudgående kvalifikationer ansættes med på det pågældende område. De faglige organisationer på området kan bidrage med oplysninger om lønnen. (...) Hvis mindstelønnen varierer efter, hvor i landet beskæftigelsen foregår, er det den lokale mindsteløn, der finder anvendelse".*

Den lønsats, der kan ydes tilskud til, skal altså fastlægges ud fra de lokale forhold. Som udgangspunkt foretages vurderingen efter jobbets krav om kompetence og kvalifikationer. Tilskud fastsættes som hovedregel ud fra begyndelseslønnen inkl. funktionstillæg i den konkrete arbejdsfunktion.

## PRINCIPPER FOR TILSKUD TIL LØN

Ankestyrelsen har afgjort en række sager og fastlagt principperne for tilskud til løn ved ansættelse i fleksjob. Der skelnes her mellem virksomheder med overenskomst og virksomheder uden overenskomst:

### 1. Ansættelse på virksomhed med overenskomst

Der skal ydes tilskud til den begyndelsesløn, som er gældende for den arbejdsfunktion, man udfører. Når lønnen fastsættes ved lokal forhandling på arbejdspladsen, i henhold til

en overenskomst, er det altid de vilkår, som gælder for den pågældende arbejdsplads, som skal følges. Indbetaling til pensionsordning m.v. skal medregnes. Man skal her være opmærksom på, at lokalt eller centralt aftalte funktionstillæg ligeledes skal medtages. Tillæg ud fra den ansattes personlige baggrund, f.eks. anciennitetstillæg, medtages ikke ved udmåling af tilskud til arbejdsgiver. Reglerne gælder både for private og offentlige virksomheder.

## **AFGØRELSE FRA ANKESTYRELSEN**

### **Afgørelse A:**

#### **Løntilskud kan være højere end virksomhedens startløn**

Løntilskud beregnes ud fra den aktuelle arbejdsfunktion man udfører, ikke ud fra virksomhedens laveste startløn.

Ankestyrelsens principafgørelse N-12-06

Den konkrete sag beskriver en person som varetager specialistopgaver, og bliver aflønnet herefter.

Bopælskommunen fastsatte løntilskuddet til virksomhedens startløn, uden hensyntagen til, at den pågældende fortsat havde specialistopgaver efter overgang til fleksjob. Ankestyrelsen slog fast, at tilskud til løn skal beregnes ud fra det aktuelle ansættelsesområde og den aktuelle funktion.

Den konkrete afgørelse drejer sig om et HK medlem, ansat som fuldmægtig i en kommune, hvor ansvar og omfang af arbejdsfunktioner, svarede til en lønindplacering på skalatrin 33. Bopælskommunen ville kun yde tilskud til skalatrin 20, hvilket var lønnen i en basisstilling.

Ankestyrelsen traf den afgørelse, at der skulle ydes tilskud til skalatrin 33, med begrundelsen: "Ved overenskomstmæssig løn skulle forstås den løn, som den pågældende var berettiget til".

### **Afgørelse B:**

#### **Løntilskud gives til funktionstillæg – ikke til anciennitetstillæg**

Ankestyrelsen har udsendt en afgørelse A-26-03, hvor styrelsen udtaler sig om principperne for løntilskud ved arbejdsgiverens udbetaling af tillæg til løn.

Ved beregning af løntilskud skal der tages udgangspunkt i den mindste overenskomstmæssige løn (begyndelseslønnen) for det pågældende område. Der ydes ikke tilskud for den del af lønnen som ydes på grund af anciennitet.

Såfremt arbejdsfunktionen omfatter overenskomstmæssige tillæg for konkrete arbejdsfunktioner, kan der ydes løntilskud til dækning heraf. I den konkrete sag er nævnt eksempler

som IT tillæg og tillæg for undervisningsfunktion.

### **Afgørelse C:**

#### **Løntilskud stiger ikke automatisk ved forfremmelse i fleksjob**

En lønmodtager blev forfremmet til specialist/leder efter fire måneders ansættelse. Ankestyrelsen har i afgørelse N 2-05 udtalt, at overførsel til fagligt mere betydningsfulde opgaver ikke giver grundlag for at ændre refusionen til arbejdsgiveren. Der kunne i denne sag derfor ikke ydes tilskud ud over begyndelseslønnen. Samme afgørelse lægger endvidere vægt på, at lønmodtager og arbejdsgiver ikke uden kommunens medvirken kan indgå aftale om ændring af løngrundlag, og forvente højere refusion.

### **Afgørelse D:**

#### **Løntilskud skal ændres ved et egentligt stillingskift**

Efter tre års arbejde som IT medarbejder, blev arbejdsfunktionen i virksomheden ændret til en stilling som teamleder med ledelsesansvar. Der var tale om et egentligt stillingskift med en ny arbejdsfunktion i forhold til det tidligere ansættelsesområde. Derfor skal løntilskud beregnes ud fra den overenskomstmæssige løn til teamledere.

I ankestyrelsens afgørelse nummer 81-11 skelner man mellem forfremmelse og et egentligt stillingskift. Når et stillingskift er en væsentlig

ændring i forhold til den hidtidige ansættelse, skal løntilskuddet beregnes ud fra den nye arbejdsfunktion.

### **2. Ansættelse på virksomhed uden overenskomst**

Selv om en virksomhed ikke har indgået overenskomst, skal den følge overenskomsten for tilsvarende område for ansatte i fleksjob. Eksempelvis skal en butik uden overenskomst udbetale løn, pension og feriefridage efter HK's overenskomst for butiksansatte, hvorfor der også ydes tilskud hertil. Der kan imidlertid ikke beregnes tilskud til lønnen ud fra den lokalt aftalte begyndelsesløn, når der ikke er tegnet overenskomst og dermed ikke en gyldig lokallønsaftale. I stedet henviser Ankestyrelsen til, at kommunen yder tilskud efter områdets mindsteløn eller begyndelsesløn i henhold til landsoverenskomsten. Såfremt der ikke er aftalt mindsteløn, anvendes lønstatistikens nedre kvartil for den pågældende stillingsgruppe.

### **Afgørelse**

Ankestyrelsen har udsendt en afgørelse, A-041-01, hvor Styrelsen principbehandler løntilskud til ikke-overenskomstdækket arbejdsgiver.

En kontorassistent blev ansat som receptionist i en virksomhed uden overenskomst, hvor lønnen var 20.650 kr. pr. måned.

Kommunen afviste at følge virksomhedens lønniveau, eftersom der ikke var indgået overenskomst med de ansattes fagforening. Derfor tog man udgangspunkt i den lokale startløn for området, som lå på 16.382 kr. pr. måned. Arbejdsgiveren klagede over afgørelsen.

Ankestyrelsen gav kommunen ret. Styrelsen henviste til, at i ikke-overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde.

I den konkrete sag var der ingen mindsteløn for området. Derfor fulgte man nedre kvartil i lønstatistikken og fastlagde desuden, at tilskuddet efterfølgende skulle reguleres efter statistikken.

## HK ANBEFALER

- Når afdelingen skal hjælpe jobcentret, er det vigtigt at sætte sig grundigt ind i både arbejdsområdets karakter, den ansattes forudsætninger og den lokale overenskomst. Endvidere bør medlemmet inddrages i forløbet i størst muligt omfang
- Det skal pointeres, at oplysningerne til jobcentret ikke gælder lønfastsættelsen, men alene tilskudsdelen
- Det skal desuden fremhæves, at tilskudsdelene, ligesom lønftalen, kan ændres, hvis forudsætningerne ændres, eksempelvis ved nyt arbejdsindhold, kompetence og ansvar
- Det er vigtigt at få fastlagt den korrekte lønindplacering fra starten af. Løntilskuddet følger ikke automatisk med, når der sker forfremmelse. Det kan derfor give problemer, hvis man starter på for lavt et niveau i en form for introduktionsperiode
- Nyt job – nyt tilskud. Ved egentlige stillingskift skal løntilskuddet omberegnes
- Alle tillæg for funktioner skal beskrives. Der ydes tilskud hertil
- Det anbefales, at HK-afdelingernes samarbejde med jobcentrene foregår skriftligt. Dermed sikres, at forudsætningerne for den konkrete lønindplacering beskrives, sammen med de øvrige overenskomstmæssige rettigheder. Det er vigtigt at sikre, at både medlemmer og ikke-medlemmer får kendskab til deres minimumsrettigheder, inden for de enkelte overenskomstområder

# Start og opfølgning

## START PÅ FLEKSJOB

En god start i et fleksjob kan være af afgørende betydning for, om jobbet bliver en succes. For at undgå urealistiske forventninger er det vigtigt, at de nye kolleger er bekendt med særlige individuelle forhold. Det kan være kortere arbejdstid, skånehensyn, periodevis fravær m.m. Ligeledes er det gavnligt, at de nye kolleger og arbejdsgiveren melder ud, hvad de forventer af den ansatte. Kun ved en åben dialog er det muligt at få dagligdagen til at fungere uden konflikter på grund af uvidenhed om den faktiske arbejdssevne. Tillidsrepræsentanten har en central rolle i at sikre, at der er forståelse for skånehensyn og nedsat arbejdssevne, samt i at være med til at skabe accept og integration af den nye kollega.

Den lokale HK-afdeling og tillidsrepræsentanten kan desuden være med til at sikre, at de løn- og ansættelsesmæssige forhold er i orden ved start på et fleksjob, herunder at der foreligger et ansættelsesbevis på samme måde som ved andre former for ansættelse.

## JOBCENTRET SKAL LØBENDE FORETAGE OPFØLGNING AF FLEKSJOB

Når en person er ansat i et fleksjob, skal jobcentret sammen med den ansatte og arbejdsgiveren løbende vurdere, om vilkårene i fleksjobbet er i orden. Er det ikke tilfældet, skal der foretages ændringer af eksempelvis løntilskud eller arbejdsforhold. Opfølgning kan desuden indeholde vurdering af uddannelsesbehov eller behov for anden støtte i arbejdet.

Opfølgning skal ske senest 6 måneder efter visitation til fleksjob og derefter med højst 12 måneders mellemrum.

# Ansættelsesbevis

Alle lønmodtagere skal have et ansættelsesbevis, hvis ansættelsesforholdet har en varighed på mere end én måned, og hvis den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid overstiger 8 timer. Dette gælder også ved ansættelse i fleksjob.

Ansættelsesbeviset skal foreligge senest en måned efter ansættelsen er påbegyndt.

Arbejdsgiveren har pligt til mindst at oplyse følgende i ansættelsesbeviset:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsel eller reglerne herom
- Lønnens størrelse samt tillæg og andre løndelev, pension m.v. samt udbetalingstidspunkt
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet

Arbejdsgiveren har pligt til at indskrive alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Ved ansættelse i fleksjob er det derfor vigtigt, at skånehensyn tilføjes ansættelsesbeviset.

Selv om en virksomhed ikke har overenskomst, skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde for ansatte i fleksjob. (Se afsnit om løn- og arbejdsvilkår). Det betyder, at arbejdsgiveren i ansættelsesbeviset skal angive, hvilken konkret overenskomst man følger, eftersom dette er et væsentligt vilkår for ansættelsen.

Andre væsentlige vilkår kan være: Løn under barsel, arbejde ud over det aftalte timetal, konkurrenceklausuler, prøvetid, påklædningsregler, regler om sygemelding, e-mailpolitik, tavshedspligt, straffeattest, uddannelsesklausuler, hjemmearbejdsplads, særlige fridage og barns 1. sygedag.

## HK ANBEFALER

Det er vigtigt at få medtaget flest mulige forhold i ansættelsesbeviset. I tilfælde, hvor der ikke er overenskomst, eller hvor denne er mangelfuld, er det især vigtigt, at ansættelsesbeviset bliver godkendt af en tillidsrepræsentant eller en faglig medarbejder i HK-afdelingen.

Man skal være opmærksom på, at godkendelsespapirer fra jobcentret ikke kan erstatte en egentlig ansættelseskontrakt.

Selv om en ansat fortsætter sit hidtidige arbejde i et fleksjob, skal det gamle ansættelsesbevis ændres, idet vilkårene ændrer sig.

Såfremt ansættelsesbevis ikke foreligger, løber arbejdsgiveren den risiko at skulle betale bod til den ansatte. Den lokale HK-afdeling kan hjælpe med at rejse sager om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis.

# Kurser og indretning af arbejdspladsen

Det enkelte fleksjob fungerer bedst, når forholdene er i orden. Der kan være behov for ændringer af arbejdspladsens fysiske rammer inden starten på et fleksjob, eller hvis der forekommer helbredsmæssige ændringer under ansættelsen. Ligeledes er det vigtigt, at kvalifikationerne vedligeholdes, således at den ansatte kan udfylde jobbet indhold bedst muligt. Jobcentrene har mulighed for at yde hjælp.

## HJÆLP FRA JOBCENTRET

Jobcentret kan yde hjælp til indretning af arbejdspladsen, anskaffelse af værktøj og arbejdsredskaber. Det kan for eksempel være arbejdsmaskiner eller særlige arbejdsstole og fysiske ændringer af arbejdspladsen, så medarbejderen i fleksjob kan fungere i dagligdagen. Hjælpen kan ydes til alle former for værktøj eller redskaber, der kompenserer for ansøgerens begrænsninger af arbejdssevnen.

Endvidere kan der ydes hjælp til kortvarige kurser. Kurserne kan både afvikles inden start i et fleksjob for at kvalificere den pågældende til at udføre arbejdet, samt efter start på jobbet, med henblik på at fastholde beskæftigelsen.

## Personlig assistent

Jobcentret kan tilbyde støtte til ansættelse af en personlig assistent til personer med varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, såfremt der er behov for særlig personlig bistand. Det kan eksempelvis være ved synsnedsættelse eller ordblindhed, hørehandicap eller andre former for betydelig nedsat funktionsevne.

En personlig assistent skal bistå den handicappede med de praktiske arbejdsfunktioner, som følger af beskæftigelsen, og som den pågældende ikke selv kan klare på grund af handicapet.

Personlig assistance kan ydes gennemsnitligt indtil 20 timer om ugen ved ansættelse på fuld tid. Den handicappede skal selv godkende sin assistent, som efterfølgende bliver ansat i virksomheden. Løntilskuddet beregnes ud fra studentertimelønsatsen i overenskomsten mellem HK/Stat og staten. Personlig assistance kan ydes under ordinær beskæftigelse, fleksjob og job med løntilskud, samt til ledige i forbindelse med opkvalificering.

En personlig assistent kan også være døvetolk og tolke ved personalemøder, medarbejderudviklingssamtaler og lignende.

Der kan ydes særlig bevilling til personlig assistance ved efter- og videreuddannelse i forbindelse med jobbet.

### **Mentorordning**

En mentor kan bevilges af jobcentret med det formål at opnå eller fastholde et job – også et fleksjob. Mentoren kan yde personlig støtte, sparring og eventuelt faglig oplæring.

En mentor kan være en kollega fra den arbejdsplads man er ansat på, eller en ekstern konsulent.

Til forskel fra en personlig assistent, er en mentor ikke en person som hjælper med aflastning i udførelse af arbejdet. Mentoren yder støtte på det mere personlige plan.

Mentorer aflønnes af arbejdsgiveren, som modtager tilskud fra jobcentret.

### **AMU**

AMU-kurserne er også åbne for personer ansat i fleksjob, når de i øvrigt opfylder betingelserne for at deltage, da ansættelse i fleksjob sidestilles med øvrig beskæftigelse.

Arbejdsgiveren modtager alene refusion af godtgørelsen for den del af lønnen, som svarer til arbejdsgiverens egen lønudgift. Det vil sige, at det offentlige løntilskud skal trækkes fra ved beregning af refusionen.

### **EFTERUDDANNELSE OG KURSER**

Adgang til efteruddannelse og faglige kurser foregår almindeligvis på lige fod med andre lønmodtagere.

Vær opmærksom på mulighederne for bevilling af personlig assistance under efter- og videreuddannelse. Der kan ydes hjælp, selv om man ikke i forvejen modtager personlig assistance.

Ved ansættelse i fleksjob skal der tages hensyn til den enkeltes skånebehov. Men under deltagelse i efter- og videreuddannelse kan der opstå forhindringer. Man kan her gøre brug af ordningen med personlig assistance. Det kan eksempelvis være hjælp til skriftlige opgaver, hvis man er ordblind, eller oplæsning fra skærm og skriftligt materiale, hvis man er svagt seende.

## **HK ANBEFALER**

Deltagelse i kurser og løbende kompetenceudvikling er helt centralt for at kunne fastholde værdien som arbejdskraft. Det er derfor vigtigt løbende at aftale, hvorledes indsatsen skal foregå. Såfremt det ikke er muligt at benytte de almindelige kursustilbud, må man forsøge at finde andre veje til at opnå de nødvendige færdigheder og hele tiden være ajourført med den faglige udvikling på ens område. Tage det op til drøftelse, når der afholdes medarbejderudviklingssamtaler samt på opfølgingsmøder med kommunen.

Undersøg om ordningen med personlig assistance under uddannelse kan være en hjælp.

Brug mentorordningen. Den er især god ved opstart på et nyt fleksjob, hvor den personlige støtte er vigtig.

# Ferie

Alle har ret til ferie, uanset om man er i fleksjob eller modtager ledighedsydelse. Mange har imidlertid ikke optjent feriegodtgørelse eller løn fra en arbejdsgiver. Der kan ikke udbetales feriedagpenge fra a-kassen, idet personer i fleksjob ikke har adgang til ydelser fra arbejdsløshedsforsikringen.

Kommunen skal i stedet udbetale ledighedsydelse ved afholdelse af ferie, i det omfang den ansatte i et fleksjob ikke selv har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Ferie med ledighedsydelse skal afholdes i ferieåret fra 1. maj til 30. april. Er ferien ikke afholdt bortfalder ydelsen.

Antallet af feriedage med ret til ledighedsydelse i det første ferieår afhænger af starttidspunktet for enten ledighedsydelse eller fleksjob (visitationstidspunktet).

Antallet af feriedage med ret til ledighedsydelse i det efterfølgende ferieår er 25 dage.

## DET FØRSTE FERIAÅR

- Når starttidspunktet for ledighedsydelse eller fleksjob ligger inden for perioden 1. maj - 31. juli, har man ret til ledighedsydelse i 15 feriedage
- Ved starttidspunkt inden for perioden 1. august - 31. december har man ret til ledighedsydelse i 10 feriedage
- Ved starttidspunkt i perioden 1. januar - 30. april har man ret til ledighedsydelse i 5 feriedage

Der sker fradrag i antallet af feriedage med ledighedsydelse, såfremt man selv har optjent feriegodtgørelse eller løn. Der vil dog kun ske fradrag for det antal dage, som sammenlagt overstiger 25 dage.

Starter et fleksjob eksempelvis 1. maj, har man ret til maksimalt 15 feriedage med ledighedsydelse. Har pågældende imidlertid selv optjent 20 dage med feriegodtgørelse, reduceres antallet af feriedage med ledighedsydelse til 5 dage, således at det samlede antal feriedage ikke overstiger 25 dage.

## **EFTERFØLGENDE FERIEÅR**

- Efterfølgende har man i hvert ferieår (1. maj - 30. april) ret til 25 feriedage med ledighedsydelse

Såfremt man selv har optjent feriegodtgørelse eller løn under ferien, vil den blive trukket fra perioden med ferie med ledighedsydelse.

## **HK-KOMMENTAR**

Vær opmærksom på, at man maksimalt kan opnå 15 feriedage med ledighedsydelse det første år og derefter 25 dage. Tidspunktet for visitation til fleksjob er derfor afgørende for, hvor lang en ferie med ledighedsydelse man kan afholde. Starter et fleksjob eller ledighedsydelsen for eksempel 1. april, har man ret til 5 feriedage i den første måned og derefter 25 feriedage i det efterfølgende ferieår. Men ved start den 1. maj har man derimod i det første ferieår kun 15 feriedage med ledighedsydelse.

# Flytning og befording

Tilskud til fleksjob bevares ved flytning til en anden kommune.

Den nye kommune overtager forpligtelserne og skal foretage opfølgning, senest 12 måneder efter ansættelsen sidst har været drøftet.

Tilflytningskommunen viderefører aktiviteterne for de ledige fleksjobbere. Tilflytningskommunen skal, lige som fraflytningskommunen, vurdere, om de enkelte fleksjobbere fortsat er i målgruppen til et fleksjob, eller om der skal ydes tilbud af anden karakter.

## Hjælp til befording

Ansatte i fleksjob er omfattet af samme regler for transportfradrag som øvrige lønmodtagere. For personer med handicap eller kronisk sygdom kan man desuden gøre brug af ligningslovens § 9 D, som giver mulighed for at fratække de faktiske udgifter til befording i forbindelse med et arbejde, efter fradrag med et bundfradrag. Søg nærmere oplysninger herom hos Skat.

## HK ANBEFALER

Flytning til en anden kommune kan nogle gange være forbundet med vanskeligheder.

Flytter man til en anden kommune uden at skifte arbejde, giver det ikke problemer.

Er man ledig og modtager ledighedsydelse, bør det heller ikke give problemer.

Men opsiges man i forbindelse med flytning et fleksjob, kan der opstå problemer med udbetaling af ledighedsydelsen fra den kommune man flytter til. Tilflytningskommunen skal vurdere, om der er en gyldig grund til at ophøre arbejde i fleksjob.

Såfremt tilflytningskommunen ikke vurderer, at der foreligger en rimelig grund, risikerer man at få en tidsbestemt karantæne.

Det er derfor vigtigt at tage kontakt til den kommune man flytter til, således at de fremtidige muligheder for at få ledighedsydelse og et nyt fleksjob kan blive drøftet i god tid, inden opsigelse og flytning finder sted.

# Fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse

Personer, der forlader fleksjobordningen til fordel for ustøttet beskæftigelse, mister ikke indkomst, selv om pågældende i en overgangsperiode ikke har ret til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse.

Kommunen kan i denne periode udbetale ledighedsydelse i forbindelse med ledighed, ferie, sygdom og barsel samt ved midlertidig afbrydelse af arbejdet.

Ledighedsydelse kan udbetales, indtil medlemmet selv har mulighed for ydelser fra arbejdsløsheds-kassen.

Det er endvidere muligt at overgå fra indbetaling af bidrag til fleksydelse til at indbetale bidrag til efterlønsordningen. Ved skift fra den ene ordning til den anden medtages opsparet anciennitet.

## HK-KOMMENTAR

Ved overgang fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse er det vigtigt at blive indmeldt i arbejdsløsheds-kassen fra første dag i det ustøttede arbejde. Har man indbetalt fleksydelsesbidrag i fleksjobperioden, er det desuden vigtigt at ændre dette til indbetaling af efterlønsbidrag, således at adgang til efterløn bevares.

# Sygdom

Arbejdsgivere er fritaget for selv at betale sygedagpenge fra første sygedag til ansatte i fleksjob. For andre ansatte er arbejdsgiveren forpligtiget til at betale under de første 21 dages sygdom (ændres til 30 dage 2. januar 2012).

De fleste HK-medlemmer har krav på løn under sygdom efter funktionærloven, hvorfor kommunen refunderer sygedagpengebeløbet direkte til arbejdsgiveren. Er man ikke omfattet af ret til løn under sygdom, udbetales beløbet til den pågældende selv.

Refusion til arbejdsgiveren ydes uafhængigt af, hvor kort tid den fleksjobansatte har været ansat på arbejdspladsen.

Opstår der sygdom, mens man modtager ledighedsydelse, fortsætter ledighedsydelsen i sygeperioden. Man skal dog underrette kommunen om, at man er syg og dermed ikke er til rådighed for et fleksjob.

Kommunen foretager opfølgning senest inden udgangen af 8. sygeuge. Derefter foretages opfølgning når det er hensigtsmæssigt.

## HK-KOMMENTAR

Ordningen med at arbejdsgiverne får refusion ved al form for sygefravær fra den første sygedag betyder, at arbejdsgiverens eventuelle frygt for merudgifter pga. sygefravær bliver mindsket.

Bestemmelsen betyder desuden, at der ikke er behov for at indgå en særlig aftale efter sygedagpengelovens § 56, hvor arbejdsgiveren kan få refusion i de første 21 dage ved forøget sygdomsrisiko.

HK anbefaler, at man sørger for at få anmeldt og registreret al sygefravær. Det har betydning i forbindelse med den løbende vurdering af ansættelsen og de skånehensyn, der skal tages. Der kan være behov for nye skånehensyn på grund af ændringer af de helbredsmæssige forhold, eksempelvis tilpasning af arbejdstiden samt ændring af tilskud til arbejdsgiver fra 1/2 til 2/3 af lønnen.

Har man ikke anmeldt og registreret det reelle fravær, vil det være vanskeligere at dokumentere betydningen af de helbredsmæssige ændringer.

# Erstatninger

## – vurdering af tabt erhvervsevne

### ARBEJDSKADESIKRINGSLOVEN

Skadelidte skal selv gøre Arbejdsskadestyrelsen opmærksom på, når kommunen har visiteret til fleksjob. Arbejdsskadestyrelsen får ikke automatisk besked herom.

For at være berettiget til erstatning skal det dokumenteres, at erhvervsevnen er nedsat med mindst 15 procent som følge af arbejdsskaden.

Erstatning for tab af erhvervsevne udbetales som et skattefrit engangsbeløb, hvis tabet er under 50 procent.

Er tab af erhvervsevne 50 procent og derover, udbetales erstatningen som en månedlig skattepligtig ydelse. Skadelidte kan søge om at få omsat den del af erstatningen, der svarer til 50 procent tab, til et engangsbeløb. Det resterende beløb udbetales som en månedlig ydelse.

Erstatningen modregnes hverken i ledighedsydelse, fleksydelse eller i løn under fleksjob.

Såfremt de helbredsmæssige forhold forværres, arbejdstiden i fleksjobbet nedsættes, eller der tilkendes førtidspension helt eller delvist som følge af arbejdsskaden, skal skadelidte kontakte Arbejdsskadestyrelsen og få sagen

genoptaget. Fristen for genoptagelse er normalt 5 år, regnet fra den første afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne.

Modtages ledighedsydelse, træffes en midlertidig afgørelse, og erstatningen afgøres endeligt, når fleksjob opnås.

### ERSTATNINGSANSVARSLØVEN

Ved skader, hvor der er en skadevolder, som kan drages til ansvar, for eksempel trafikulykker, ydes erstatning efter "Erstatningsansvarsloven". Det kan også dreje sig om arbejdsskader, hvor arbejdsgiveren har ansvar for arbejdsskaden, f.eks. manglende afskærmning af maskine.

For at være berettiget til erstatning skal det dokumenteres, at erhvervsevnen er nedsat med 15 procent eller mere som følge af arbejdsskaden.

Tab af erhvervsevne fastsættes på grundlag af, hvad skadelidte ville eller burde kunne tjene, hvis muligheden for fleksjob ikke forelå.

Der er tale om en individuel vurdering, hvor der bl.a. tages hensyn til skadens omfang, resultatet af arbejdsprøvningen, ressourceprofil m.m.

Der kan være stor forskel på erstatning for tab af erhvervsevne efter reglerne i Arbejdsskadesikringsloven og reglerne i Erstatningsansvarsloven.

Det er derfor vigtigt at undersøge, om der i arbejdsskadesagen kan gøres ansvar gældende over for arbejdsgiver.

Genoptagelse af sagen kan ske, når de faktiske omstændigheder ændrer sig væsentligt, f.eks. ved nedgang i arbejdstid som følge af skaden. Fra de faktiske omstændigheder ændrer sig, gælder en 5-års genoptagelsesfrist.

Erstatning efter Erstatningsansvarsloven er altid et skattefrit engangsbeløb. Erstatningen modregnes hverken i ledighedsydelse, fleksydelse eller i løn under fleksjob.

## **HK-KOMMENTAR**

Det er vigtigt, så vidt muligt, at kortlægge de erstatningsmæssige forhold ved tab af erhvervsevne, inden der etableres et fleksjob.

HK-afdelingen kan medvirke til, at der ydes en grundig rådgivning fra jobcentret og Arbejdsskadestyrelsen vedrørende de økonomiske konsekvenser af den enkeltes fremtidige erhvervsvalg. Skadelidte kan desuden gøre brug af den juridiske hjælp, man ofte kan opnå gennem egen eller skadevolders ansvarsforsikring.

Medlemmer kan endvidere få hjælp i arbejdsskadesager gennem den lokale HK-afdeling.

# Arbejdsmarkedspensioner

De fleste af HK's medlemmer er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, som indeholder medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning. En pensionsordning kan indeholde både opsparing til alderdom, gruppelivsudbetaling ved dødsfald, invaliditet og kritisk sygdom samt invalidepension.

Ved overgang til fleksjob er det vigtigt at kontakte den pensionskasse, som administrerer arbejdsmarkedspensionen. Hvis man bevarer samme selskab før og efter ansættelse i et fleksjob, opstår der almindeligvis ikke de store problemer. Men når man skal skifte fra et selskab til et andet, er det vigtigt at kontakte både det gamle og det nye selskab.

På mange overenskomstområder har de ansatte ret til at forblive i den gamle pensionsordning. Der er fx indgået aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) om, at den forsikrede kan forblive i sit gamle pensionselskab. En aftale der tillige er implementeret på mange andre overenskomstområder. Herved bevares de gamle rettigheder, selv om man får fleksjob inden for et nyt område med en ny overenskomst, idet man undgår at skulle skifte arbejdsmarkedspensionsselskab.

For tjenestemænds vedkommende gælder særlige regler ved overgang til fleksjob. Det er her vigtigt at kontakte HK/Kommunal eller HK/Stat for nærmere rådgivning på et tidligt tidspunkt i forløbet.

Der er meget forskellige betingelser for optagelse i pensionskasserne og forskellige vilkår for pensionsdækning i forbindelse med ansættelse i et fleksjob. De enkelte selskaber kan være behjælpelige med at beskrive de nærmere vilkår.

Ved ansættelse i en virksomhed uden overenskomst skal arbejdsgiveren alligevel altid indbetale pensionsbidrag for den ansatte i et fleksjob. Arbejdsgiveren skal følge områdets overenskomst, hvilket er beskrevet i afsnittet "Løn- og arbejdsvilkår".

Pensionsbidraget skal indbetales til en arbejdsmarkedspensionsordning. Aftaler man i stedet at foretage indbetaling til en bank, og denne mulighed ikke findes i overenskomsten, får arbejdsgiveren ikke refusion til denne del af lønudgiften.

Ansatte på arbejdspladser uden overenskomst kan som enkeltpersoner blive medlem af en arbejdsmarkedspensionsordning. Bl.a. optager selskabet FunktionærPension individuelle medlemmer inden for HK's område.

FunktionærPensions adresse er: Østbanegade 135, 2100 København Ø, telefon 3920 5151.

Ved at vælge det selskab som er nævnt i overenskomsten for ansættelsesområdet, undgår arbejdsgiveren at miste refusion for sine indbetalinger.

Efter overgang til fleksjob udbetaler pensions-selskaberne i nogle tilfælde en løbende erstatning for tab af erhvervsevne. Arbejdsgiveren kan ikke indgå generelle aftaler med pensions-selskabet, som forringer disse vilkår. Det kan altså ikke aftales mellem pensions-selskabet og virksomheden, at udbetalingen for tab af erhvervsevne udbetales til arbejdsgiveren.

Erstatning for tab af erhvervsevne, invaliditets-erstatning og lignende er personlige erstatninger. Beløbet skal kompensere de ulemper, savn og gener, den nedsatte erhvervsevne medfører. Hvorvidt det er muligt for den enkelte ansatte individuelt at fraskrive sig udbetalingen for tab af erhvervsevne, til fordel for udbetaling til arbejdsgiveren så længe denne har en lønforpligtigelse, mangler endnu at blive afklaret. Det er HK's opfattelse, at dette vil være i strid med overenskomsten.

## **HK ANBEFALER**

Mange selskaber har gennem de seneste år ændret reglerne for medlemskab og for bedømmelse af erhvervsevne i fleksjob. Endvidere er det i forbindelse med jobskifte ofte muligt at forblive i den gamle pensionskasse. Vær opmærksom på disse rettigheder. Det er vigtigt, at de rigtige ydelser kommer til udbetaling og vigtigt, at arbejdsgiver indbetaler ydelser til den rigtige pensionskasse.

Forbliver man i sit hidtidige job, måske uden ændringer i lønnen, er det alligevel vigtigt at inddrage arbejdsmarkedsforsikringen.

Vær meget opmærksom på eventuelle krav om, at en løbende erstatning skal modregnes i lønnen eller tilfalde arbejdsgiveren. Flere private pensions-selskaber og arbejdsgivere forsøger at føre erstatningsudbetalingen over til arbejdsgiveren. I sådanne situationer er det vigtigt at tage kontakt til den lokale HK-afdeling. Det er desuden vigtigt, at man lader være med at underskrive erklæringer, som indeholder modregningsklausuler.

# Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Usaglig opsigelse, manglende tilbud om uddannelse eller en lavere løn end kollegerne er situationer, ansatte i fleksjob ofte kan genkende. I mange tilfælde vil sådanne handlinger være en overtrædelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Muligheden for at arbejdsfastholde og beskytte en person med nedsat arbejdsevne er blevet forbedret, efter loven i december 2004 blev udvidet til også at omfatte personer med handicap.

Betegnelsen handicap skal her opfattes som en meget bred betegnelse. En person karakteriseres som handicappet, når pågældende har en kronisk eller forbigående funktionsnedsættelse eller sygdom. Ansatte i fleksjob har alle funktionshæmninger i forhold til arbejdsmarkedet, hvilket er grundlaget for at yde tilskud til løn.

## ARBEJDSGIVERENS PLIGTER

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at der ikke udøves forskelsbehandling på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har pligt til at tilpasse arbejdspladsen i forhold til lønmodtagere med handicap.

Forskelsbehandlingsloven § 2 a:

*”Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.”*

Arbejdsgiveren har pligt til både at yde en aktiv indsats for at sikre, at en person kan udøve sit arbejde, og for at pågældende kan udvikle sig gennem jobbet og gennem uddannelse.

Når der ydes tilskud til løn i fleksjob, betyder det, at arbejdsgiveren holdes økonomisk skadesløs, hvorfor denne ændring ikke alene kan begrunde en afskedigelse.

Arbejdsgiveren har desuden pligt til at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse samt med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Får en ansat i fleksjob eksempelvis ikke del i en ny lønpulje eller bonusordning på lige fod med sine kolleger, vil det være i strid med loven.

## **GODTGØRELSE, BEVISFØRELSE OG BESKYTTELSE**

Er ens rettigheder blevet krænket, og har man været udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling eller chikane, kan der anlægges sag ved domstolene. Skadelidte kan tilkendes en godtgørelse.

Forskelsbehandlingsloven § 7 a:

*“Hvis en person, der anser sig for krænket, (...) påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”*

Bevisbyrden i disse sager er delt. Den krænkede part skal først påvise de faktiske omstændigheder, hvor der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling. Derefter er det arbejdsgiverens opgave at bevise det modsatte. Domstolene afgør, hvornår der er ført tilstrækkeligt bevis.

Kræver en person ligebehandlingsloven overholdt, må denne ikke udsættes for dårlig behandling. Sagen må ikke medføre afskedigelse eller trussel om afskedigelse, degradering, forflyttelse eller anden chikane. Sker dette alligevel, kan der rejses sag om godtgørelse pga. ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger.

## **HK-KOMMENTAR**

HK finder det vigtigt at få udbredt kendskabet til lovens eksistens. Den er et vigtigt værktøj i bestræbelserne på at forhindre forskelsbehandling og for at kunne hindre krænkelser af ansatte i fleksjob.

Forskelsbehandlingsloven er relativt ny, og der foreligger endnu ikke retspraksis.

# Selvstændigt erhvervsdrivende

Der kan ydes tilskud til selvstændige erhvervsdrivende til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed i et fleksjob. Fleksjobbet kan først oprettes, når alle revalideringsmuligheder eller andre foranstaltninger har været afprøvet for at etablere arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Kun hvor det er åbenbart formålsløst, skal de foranstaltninger ikke gennemføres.

Tilskud til selvstændige erhvervsdrivende skal overvejende anvendes til at kompensere for den ekstra omkostning, vedkommende har ved at få andre til at udføre opgaver, som han eller hun ikke selv kan udføre.

Tilskud ydes med 1/2 eller 2/3 af mindste overenskomstmæssige løn for det pågældende ansættelsesområde for nyansatte uden faglige kvalifikationer.

Ansættelse i fleksjob i ægtefælles virksomhed kan kun finde sted, når der er tale om et ansættelsesforhold som lønmodtager. Der skal være tale om et reelt job, som følger gældende regler for løn og ansættelse.

Der kan derimod ikke ydes tilskud til løn ved ansættelse som medarbejdende ægtefælle i egen virksomhed.

# Kontingentforhold

Et medlem, der arbejder i ordinær ansættelse, betaler almindeligvis et kontingent, som består af fagligt kontingent til HK, medlemsbidrag til HK's a-kasse samt bidrag til efterlønsordningen. Kontingentforholdene ændrer sig efter visitation til et fleksjob, som det ses nedenfor.

## KONTINGENT TIL HK

Efter overgang til fleksjob eller ledighedsydelse betales fortsat fagligt kontingent til HK.

Ansatte i fleksjob har fuldt ud de samme rettigheder og muligheder for indflydelse og hjælp som øvrige medlemmer.

Faglig og juridisk bistand er et vigtigt aktiv for alle HK's medlemmer, som også mange ansatte i fleksjob har gavn af.

HK har blandt andet vundet sag i Højesteret, hvor det blev fastslået, at virksomheder uden overenskomst altid skal følge det pågældende områdes overenskomst. En vigtig principiel sejr, som sikrer fleksjobansatte deres rettigheder, og dermed garanterer ret til overenskomstmæssig løn, pension, feriefri dage og andet som overenskomsterne indeholder.

HK har desuden ført og vundet sager, som har givet medlemmer i fleksjob erstatning for uberettiget afskedigelse efter funktionærloven.

Desuden fører HK en lang række faglige sager om løn, pension og øvrige ansættelsesforhold, hvor den fleksjobansatte ville være meget dårligt stillet uden faglig og juridisk støtte fra HK.

## MEDLEMSBIDRAG TIL A-KASSEN

Et medlem, der er visiteret til fleksjobordningen, kan ikke få udbetalt ydelser fra a-kassen. Det er derfor unødvendigt at være medlem af og betale bidrag til a-kassen.

## EFTERLØNSBIDRAG ÆNDRES TIL FLEKSYDELSESBIDRAG

Betaling af efterlønsbidrag og adgang til efterløn falder bort ved visitation til fleksjob. I stedet betales et fleksydelsesbidrag, og fleksydelse erstatter efterløn.

Administrationen af fleksydelse ligger hos kommunerne. Kommunerne skal sikre, at alle får tilbud om at blive omfattet af ordningen. Fleksydelsesbidraget skal indbetales til det 65. år eller til udtrædelse af ordningen.

## HK KOMMENTAR

Det er meget vigtigt at kontrollere, om tilmelding til fleksydelsesordningen og opkrævning af bidrag rent faktisk finder sted.

# Ledighedsydelse

Ledighedsydelsen kan udbetales til personer, der er berettiget til et fleksjob. Ledighedsydelsen udgør maksimalt 91 procent af højeste dagpengesats og udbetales fra kommunen.

Ledighedsydelsen kan udbetales i følgende situationer:

- Fra visitationstidspunktet til start i fleksjob. Se afsnittet "Forsørgelse inden fleksjob"
- Ved ledighed efter et fleksjob
- Ved sygdom eller barsel modtager man fortsat ledighedsydelse
- Ved afholdelse af ferie, hvor man ikke selv har optjent feriegodtgørelse eller ferieløn. Se afsnittet "Ferie"
- Ved midlertidige afbrydelser i arbejdet, som den pågældende ikke har ansvar for, for eksempel vejrlig, arbejdsfordeling og materiale-mangel

Forudsætningen for at få ledighedsydelse er, at man forinden har modtaget sygedagpenge eller var berettiget hertil. Endvidere kan man opnå ret til ledighedsydelse efter deltagelse i et revalideringsforløb med en jobplan.

Hvis man ikke har været omfattet af disse ordninger, men i stedet modtaget kontanthjælp eller været uden indkomst, opnår man ret til ledighedsydelse efter 9 måneders ansættelse i fleksjob inden for de seneste 18 måneder.

Ledighedsydelse udgør maksimalt 91 procent af den højeste dagpengesats. Dog kan der højst udbetales et beløb, der svarer til gennemsnittet af indtægten i de forudgående 3 måneder. Her medregnes ikke perioder med revalidering.

Der er ingen begrænsning i varigheden af udbetaling af ledighedsydelse. Personer over 60 år kan dog højst modtage ledighedsydelse i sammenlagt 6 måneder.

## TILBAGE TIL IKKE STØTTET ARBEJDE

For at lette mulighederne for at skifte fra fleksjob til "almindeligt" arbejde, har man fortsat ret til ledighedsydelse i en overgangsperiode. Man falder altså ikke ud af systemet, selv om man ikke har ret til arbejdsløshedsdagpenge i den første periode.

Opstår der ledighed efter overgang til udstøttet arbejde, kan der udbetales ledighedsydelse i op til 78 uger, dog maksimalt indtil man har haft beskæftigelse i et omfang, som berettiger til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse.

Der kan ligeledes ydes ledighedsydelse under barsel og sygdom, såfremt der ikke er adgang til udbetaling gennem anden lovgivning.

## FRADRAG I LEDIGHEDSYDELSEN

Arbejde og visse indtægter medfører fradrag i ledighedsydelsen. Her skal særligt fremhæves følgende:

- Lønarbejde modregnes time for time
- Selvstændig beskæftigelse
- Frivilligt ulønnet arbejde. Der foretages dog ikke modregning, såfremt arbejdet ikke kan udbydes som almindeligt lønarbejde, eller såfremt arbejdet ikke overstiger 4 timer ugentligt i gennemsnit
- Selvbygger og medbygger. Det omfatter ikke vedligeholdelse og reparation af egen bolig
- Indtægter, der træder i stedet for løn, modregnes. Det kan eksempelvis være tabt arbejdsfortjeneste og fratrædelsesgodtgørelse, når det træder i stedet for en lønperiode
- Løbende udbetaling af pension, der er led i et tidligere ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren har bidraget til pensionen
- For tjenestemænd som har fået tilkendt tilskadekomstpension, fradrages alene værdien af egen optjent pension. Forhøjelse som følge af tilskadekomst medfører ikke fradrag

- Indtægter som modtages for borgerlige ombud og hverv

Listen over fradrag i ledighedsydelsen er ikke komplet. Ved tvivl spørg kommunen.

## INDTÆGTER, DER IKKE MEDFØRER FRADRAG I LEDIGHEDSYDELSEN

Hovedreglen er den, at der ikke sker fradrag for arbejdsfri indtægter. Det gælder bl.a. følgende (listen er ikke udtømmende):

- Kapitalpensioner og kapitalforsikringer
- Indtægter fra private opsparings- og forsikringsordninger m.v. der er uden forbindelse med et arbejdsforhold
- Ydelser fra ATP og Lønmodtagernes Dyrstidsfond
- Pension efter ægtefælle eller samlever
- Erstatninger, herunder erstatninger for arbejdsskader
- Renter, aktieudbytte, arv, gaver og gevinster
- Tantieme, gratiale, bonus, opsparret søgnehelligdagsbetaling, der vedrører et arbejdsforhold
- Underholdsbidrag

# Aktiviteter for at komme i fleksjob

Alt for mange går på ledighedsydelse alt for længe. Derfor er der iværksat en række initiativer for at styrke indsatsen for, at ledige fleksjobbere kommer hurtigere i beskæftigelse. Det drejer sig om følgende:

- *Individuelle kontaktførelser*  
Senest hver 3. måned afholdes individuelle kontaktsamtaler. Her er fokus på, hvad den ledige selv og hvad jobcentret kan gøre for at finde et fleksjob, herunder brug af at indlægge CV i *Jobnet.dk*
- *6 ugers selvvalgt uddannelse*  
I løbet af de første 12 måneder kan man efter eget valg deltage i en række uddannelsesaktiviteter. Det drejer sig om uddannelse på folkeskoleniveau, gymnasial uddannelse, erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og videregående uddannelse. Valg af uddannelse skal ikke godkendes, men skal være omfattet af en positivliste over godkendte uddannelser
- *Befordring*  
Ved deltagelse i virksomhedspraktik, opkvalificeringsforløb og arbejdsprøvning ydes befordringsgodtgørelse ved afstand på mere end 24 km tur/retur. 1,14 kr. (2011 sats) pr. km ud over de 24 km.
- *Brug af mentor ved ansættelse i nyt fleksjob*  
Ved start på et fleksjob kan en kollega frikøbes til at støtte den pågældende, samt være med til at indslusningen bliver en succes. På mindre virksomheder kan man bruge en ekstern person som mentor
- *Brug af andre aktører for at få etableret fleksjob*  
Personer på ledighedsydelse skal tilbydes anden aktør efter 6 måneders ledighed. Efter 12 måneder skal jobcentret henvise den ledige til anden aktør, som efterfølgende har ansvaret for opgaven med at finde et egnet fleksjob. Personen skal have mulighed for at vælge mellem flere aktører
- *Ret til fleksjobbevis*  
Jobcentret udarbejder fleksjobbevis, når visitation er foretaget. Hensigten hermed er at styrke, at den ledige på egen hånd kan være aktivt jobsøgende og selv kontakte arbejdsgivere

- *Opfølgning efter 12 måneder*

Det skal vurderes, om betingelserne for at få et fleksjob fortsat er opfyldt, når der er udbetalt ledighedsydelse i 12 måneder inden for en periode på 18 måneder. Vurderingen skal foretages på baggrund af et afklaringsforløb, en virksomhedspraktik eller andet initiativ, hvor den ledige kan vurderes. I den forbindelse skal det vurderes, om der kan være grundlag for at påbegynde en sag om førtidspension

## **HK ANBEFALER**

Jobcentret har til opgave at sørge for, at den ledige fleksjobber får tilbud om ansættelse i fleksjob hos privat eller offentlig arbejdsgiver. Det er derfor vigtigt at holde fokus på, at de individuelle kontaktsamtaler primært kommer til at fokusere på arbejde, herunder især jobcentrets indsats for at leve op til lovens krav. Hvis der er problemer af anden karakter, sociale problemer og lignende, skal man ikke vente med at henvende sig, til der afholdes de lovpligtige kontaktsamtaler.

Den ledige kan også selv være aktivt jobsøgende. Finder man selv en arbejdsgiver, er det vigtigt at få jobcentret ind med en hurtig kontakt til arbejdsgiveren. Går der for lang tid, inden jobcentret reagerer, ser man ofte, at jobbet forsvinder.

Det er vigtigt, at ledighedsperioden bliver kort og aktiv. Derfor anbefales det, at man fra starten drøfter uddannelsesaktiviteter eller andet, som kan mindske afstanden til arbejdsmarkedet.

Vær opmærksom på, hvad andre aktører kan tilbyde, og hvilke resultater de opnår. Selv om opgaven lægges ud, er det fortsat jobcentret, der er myndigheden og har ansvaret for kvaliteten af den indsats, andre aktører iværksætter.

# Rådighed og karantæne

En forudsætning for at kunne modtage ledighedsydelse er, at man står til rådighed for et såkaldt "rimeligt fleksjob". Man skal desuden tage imod rimelige tilbud, som kan forbedre mulighederne for at få et arbejde.

Kommunen skal løbende vurdere, om man fortsat står til rådighed. Det sker gennem det individuelle kontaktførløb og opfølgningssamtaler, samt gennem arbejdsprøvning eller virksomhedspraktik.

Overtrædes vilkårene, kan der idømmes sanktioner.

- **3 ugers karantæne**

Hvis man afslår eller udebliver uden gyldig grund fra en opfølgningssamtale eller en samtale i et individuelt kontaktførløb, kan der ikke udbetales ledighedsydelse i 3 uger. Sker dette 2 gange inden for en periode på 12 måneder, mister retten til ledighedsydelse

- **5 ugers karantæne**

Afslår man et, efter kommunens opfattelse, rimeligt tilbud om fleksjob, standser udbetalingen af ledighedsydelse i 5 uger. Afslår den pågældende for anden gang et tilbud om fleksjob, inden for en periode på 12 måneder, bortfalder retten til ledighedsydelse

- **Tidsubestemt karantæne**

Ledighedsydelse kan ikke udbetales ved selvforskyldt ledighed efter et fleksjob. Ved ophør på grund af sygdom, graviditet, barsel m.v. kan ledighedsydelse dog alligevel udbetales. Kommunen skal anlægge et helhedssyn og kan tage særlige sociale hensyn ved vurdering af en eventuel karantæne

- **Generhvervelse af retten til ledighedsydelse**

Selv om man har mistet retten til ledighedsydelse, mister man ikke retten til et fleksjob. Adgang til ledighedsydelse genindtræder ved 9 måneders arbejde i fleksjob inden for en 12 måneders periode

## HK ANBEFALER

Vær opmærksom på, at ansatte i fleksjob risikerer at få en tidsubestemt karantæne ved selvforskyldt ledighed.

Til forskel fra medlemmer af en a-kasse, som risikerer 3 ugers karantæne, når man selv siger sit arbejde op, rammes ansatte i fleksjob særligt hårdt. En tidsubestemt udelukkelse fra at modtage ledighedsydelse er som sanktion, ude af proportion med "forseelsen", at man af personlige grunde ikke ønsker at være ansat hos samme arbejdsgiver.

Den hårde sanktion, og vanskelighederne med at finde andet arbejde, medfører en urimelig stavnsbinding til ens arbejdsgiver.

Tag altid kontakt til kommunen og HK-afdelingen inden jobbet siges op. Prøv at finde en løsning eller et andet fleksjob, således at karantæne kan undgås.

# Fleksydelse i stedet for efterløn

Fleksydelse kan udbetales til personer, der er i fleksjob eller visiteret til et fleksjob, og som er fyldt 60 år. Udbetaling sker fra kommunen.

For at være berettiget til fleksydelse skal man forinden have betalt fleksydelsesbidrag. Bidraget har samme størrelse som bidrag til efterlønsordningen.

Efter visitation til fleksjob foretager kommunen samtidig tilmelding til fleksydelsesordningen. Kommunen skal undersøge, om man har den nødvendige anciennitet fra efterlønsordningen eller via a-kassemedlemskab, samt vurdere, om der kan optjenes ret til fleksydelse. Kommunen opkræver fleksydelsesbidrag og står for udbetaling af fleksydelse.

Der er mange lighedspunkter mellem den fleksible efterløn og fleksydelsen. Hovedbetingelserne for at opnå ret til fleksydelse er:

- At man er fyldt 60 år og visiteret til fleksjob forinden
- At man betaler fleksydelsesbidrag
- At man har betalt fleksydelsesbidrag i 30 år senest fra det 30. år. Perioder med medlemskab af en a-kasse og betalt efterlønsbidrag medgår som optjeningsperiode
- At man har fået indberettet værdien af sin pensionsformue
- At man har bopæl i Danmark eller et andet EU-/EØS-land

## Alder

Fleksydelsesalderen ændres gradvist fra 60 til 62 år i løbet af de kommende år. Dette sker i takt med, at folkepensionsalderen øges fra 65 til 67 år.

Fleksydelsesalderen er:

- 60 1/2 år for personer, der er født fra 1.1.1959 til 30.6.1959
- 61 år for personer, der er født fra 1.7.1959 til 31.12.1959
- 61 1/2 år for personer, der er født fra 1.1.1960 til 30.6.1960 og
- 62 år for personer, der er født efter den 30.6.1960

## Kortere optjeningsperiode og fortrydelse

Opfylder man ikke hovedbetingelsen for optjening til fleksydelse med 30 års indbetaling fra det 30. år, findes der en række undtagelser, som gør, at man i nogle situationer alligevel kan blive omfattet af ordningen.

Endvidere kan personer, der har fravalgt at betale bidrag til efterlønsordningen, i nogle tilfælde alligevel blive omfattet af fleksydelsesordningen.

Kommunen kan informere om mulighederne for alligevel at blive omfattet af fleksydelsesordningen, selv om man ikke opfylder hovedbetingelserne.

## Tilbagebetaling af fleksydelsesbidrag

Ved udmeldelse af ordningen tilbagebetales indbetalte bidrag. Beløbet skal overføres til en pensionsordning.

Indbetalte bidrag kan bl.a. komme til kontant udbetaling ved overgang til førtidspension og ved dødsfald til boet efter den afdøde.

Har man ikke nået at få udbetalt fleksydelse inden overgang til folkepension, betales fleksydelsesbidragene kontant tilbage.

## Beløb og varighed

Fleksydelsesbidraget udgør det samme beløb som efterlønsbidraget. Fleksydelsesbidraget skal indbetales til det 65. år eller til udtrædelse af ordningen. Man kan selv beregne sin fleksydelse på Pensionsstyrelsens hjemmeside, [penst.dk](http://penst.dk)

## UDBETALING AF FLEKSYDELSE

Vilkårene er i hovedtræk følgende:

- 91 procent af højeste dagpengesats
- Dog ikke mere end man tidligere har modtaget i fleksjob eller ledighedsydelse
- Fleksydelse forhøjes ikke ved at udskyde tidspunktet for arbejdsophør, ligesom der ikke kan optjenes skattefri præmie ved at arbejde efter det fyldte 62. år
- Der foretages fradrag for værdien af pensionsordninger, uanset hvornår man overgår til fleksydelse
- Ordinært arbejde modregnes time for time. Dog mindre modregning ved arbejde på lavtlønsområderne
- Fleksydelse udbetales månedsvis bagud
- Fleksydelse kan ikke udbetales samtidig med social pension eller ved frihedsberøvelse
- Sidste udbetaling foretages i måneden, hvor modtageren fylder 65 år

## HK-KOMMENTAR

Det er vigtigt at kontrollere, at man hurtigt bliver omfattet af fleksydelsesordningen. For de flestes vedkommende er ordningen et sikkerhedsnet, som gør, at der fortsat kommer en indtægt, selv om man forlader arbejdsmarkedet.

Kommunen kan orientere om reglerne for optagelse i ordningen. Er man i tvivl om kommunens fortolkning, kan afgørelsen sendes som klage til beskæftigelsesankenævnet.

Selv om der udbetales fleksydelse, kan man godt tage arbejde på almindelige betingelser. Man kan ikke kombinere fleksjob og fleksydelse, men der er ikke noget til hinder for, at man kan have en indtjening fra et ordinært arbejde. For at fremme at personer på efterløn og fleksydelse fortsætter på arbejdsmarkedet, foretages der lempeligere modregning ved ansættelse på lavtlønsområdet. Hermed er der en vis økonomisk gevinst ved at kombinere arbejde og fleksydelse. Kommunen kan informere om reglerne for modregning af arbejdsindtægt i fleksydelse.

# Klage over afgørelser

I alle afgørelser truffet af kommunen, jobcentret, eller af anden aktør, har man som borger ret til en skriftlig begrundelse. Kommunen, jobcentret eller anden aktør skal altid oplyse om baggrunden for den konkrete afgørelse.

Inden der træffes afgørelse i en sag, skal alle relevante forhold, som har betydning for afgørelsen, være borgeren bekendt. Derfor har borgeren altid ret til aktindsigt og skal høres inden der træffes afgørelse.

## **AFGØRELSE FRA KOMMUNE OG JOBCENTER**

Afgørelser kan indbringes for Beskæftigelsesankenævnet. Det kan være afgørelser i forbindelse med visitering til fleksjob, karantæne, ledighedsydelse, fleksydelse, tilbud om virksomhedspraktik, hjælpemidler mv.

Der findes et Beskæftigelsesankenævn i hver Region.

Klagefristen er 4 uger. Bemærk at 4 uger ikke er det samme som en måned. Klagen sendes til kommunen eller jobcentret, som ser på sagen en gang mere. Fastholder kommunen eller jobcentret sin afgørelse, videresendes klagen til Beskæftigelsesankenævnet.

Sager af generel eller principiel karakter kan efterfølgende optages til behandling i Ankestyrelsen.

## **AFGØRELSE FRA ANDEN AKTØR**

Kommunen kan vælge at lade et privat firma, kaldet en anden aktør, varetage beskæftigelsesindsatsen. Anden aktør kan dermed visitere til fleksjob, foretage opfølgning, idømme sanktioner med videre.

En række formelle krav skal være opfyldt:

- Henvisning til anden aktør skal være skriftlig
- Personen kan klage over henvisningen til anden aktør
- Anden aktør skal overholde samme regler som jobcentret i forbindelse med indkaldelse til samtaler, deltagelse i aktiviteter, afgivelse af tilbud og underretninger m.v.
- Anden aktør er omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven (aktindsigt og høring)
- Der er særlige regler om klageadgang

Klage over afgørelser truffet af anden aktør sendes inden 4 uger til anden aktør, som skal genvurdere sagen. Fastholdes afgørelsen skal anden aktør inden 5 dage sende klagen videre til jobcentret, som herefter skal vurdere sagen.

Jobcentrets afgørelse kan derefter indbringes for Beskæftigelsesankenævnet.

# Gode web-adresser

Der findes mere information om fleksjob og fleksydelse på følgende hjemmesider:

## JOB, LOVSTOF, INFORMATION

Information vedrørende gældende lovgivning, bekendtgørelser og cirkulærer:

- Der er oprettet en central database, hvor jobsøgende og virksomheder kan lægge deres informationer. Jobdatabasen omfatter også fleksjobområdet. Man kan her se ledige fleksjob samt abonnere på information om nye job: *jobnet.dk* samt *jobnu.dk*
- Beskæftigelsesministeriet: *bm.dk* og *retsinfo.dk*
- Arbejdsmarkedstyrelsen: *ams.dk*
- Økonomistyrelsen: *oes.dk*
- Pensionsstyrelsen har et beregningsmodul, hvor man selv kan beregne sin fleksydelse: *penst.dk*

Information vedrørende job og handicap:

- Arbejdsmarkedsstyrelsen, Specialfunktionen Job og handicap: *bmhandicap.dk*
- Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet: *dukh.dk*

Beskæftigelsesministeriets pjec "Fleksjob".

Den udgives i samarbejde med Det Centrale Handicapråd. Pjecen kan downloades fra nettet på disse adresser:

- Det Centrale Handicapråd: *dch.dk*

- Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats, CABI, har en hjemmeside, som også informerer om fleksjob: *fleksjob2.dk*
- Desuden findes en hjemmeside om sygefravær og arbejdsfastholdelse, bl.a. med konkrete eksempler på fleksjob: *cabi.dk*
- Landsforeningen af fleks- og skånejobbere: *lafs.dk*.  
Foreningen har afdelinger i flere byer og er et godt netværk for ansatte i fleksjob. Medlemskab af foreningen koster årligt 250 kr. for enlige og 350 kr. for ægtepar
- En gruppe personer i fleksjobordningen har oprettet en debatside, hvor der er debatforum for både fleksjobbere og førtidspensionister: *k10.dk*

Kommunernes Landsforening yder vejledning til de enkelte kommuner i Danmark. Reglerne for kommunernes administration af fleksjobområdet findes på denne hjemmeside:

- Kommunernes Landsforening: *kl.dk*

På Danske Handicaporganisationers hjemmeside kan man finde relevante informationer om bl.a. arbejdsmarked, hjælpemidler, rettigheder samt link til jobportal:

- Danske Handicaporganisationer: *handicap.dk*

## FORSKNING OG OVERVÅGNING AF PRAKSIS

SFI, Det nationale forskningscenter for velfærd, følger løbende udviklingen af det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar. Både set fra virksomhedernes og de ansattes side. SFI udgiver forskningsresultater, som bl.a. omhandler udviklingen på fleksjobområdet.

- Socialforskningsinstituttet: *sfi.dk*
- AKF. Anvendt Kommunal Forskning: *akf.dk*

Ankestyrelsen har, ud over at behandle enkelt-sager, til opgave at følge og praksiskoordinere kommunernes arbejde. Ankestyrelsens rapporter og afgørelser kan læses/downloads fra hjemmesiden.

- Ankestyrelsen: *ast.dk*
- Discus udfører undersøgelser for bla. Arbejdsmarkedsstyrelsen: *discus.dk*

## OVERENSKOMSTER OG FAGLIGE SPØRGSMÅL

HK/Danmark, de enkelte HK-sektorer samt de offentlige lønmodtagersammenslutninger har hver især oprettet hjemmesider. Her kan

man gå i dybden med de enkelte områders overenskomster og sociale kapitler. Desuden kan man bestille pjecer eller downloade dem fra nettet, samt indhente generelle informationer om både fleksjob og andre social- og beskæftigelsespolitiske emner.

- HK/Danmark: *hk.dk*
- HK/Privat: *hkprivat.dk*
- HK HANDEL: *hkhandel.dk*
- HK/Stat: *hkstat.dk*
- HK/Kommunal: *hk-kommunal.dk*
- HK/Kommunal, Faglig håndbog: *faglighaandbog.dk*
- Offentligt ansattes organisationer: *oao.dk*

Mange HK-afdelinger afholder aktiviteter specielt for ansatte i fleksjob. Det er aktiviteter som informationsmøder, netværk og gensidig støtte. Find din lokale afdeling på HK's hjemmeside og forhør dig om aktiviteterne i din afdeling: *hk.dk*.

På LO's hjemmeside kan man læse socialpolitiske kommentarer og indlæg. Herunder bl.a. de faglige organisationers holdning til udviklingen og lovgivningen.

- Landsorganisationen i Danmark, LO: *lo.dk*

# HK's afdelinger

**HK's tlf. nr.: 7011 4545**

**A-kassens tlf. nr.: 7010 6789**

## **HK/Danmark**

Weidekampsgade 8

Postboks 470

0900 København C

E-mail: [hk@hk.dk](mailto:hk@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk](http://hk.dk) og [mithk.dk](http://mithk.dk)

## **HK/Hovedstaden**

Artillerivej 30

Postboks 333

0900 København C

E-mail: [hovedstaden@hk.dk](mailto:hovedstaden@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk/hovedstaden](http://hk.dk/hovedstaden)

- Hillerød
- Rønne

## **HK/Midt**

Lumbyvej 11

Postboks 250

5100 Odense C

E-mail: [midt@hk.dk](mailto:midt@hk.dk)

Hjemmeside: [hkmidt.dk](http://hkmidt.dk)

- Fredericia
- Svendborg

## **HK/Midtvest**

Vestergade 43

7400 Herning

E-mail: [midtvest@hk.dk](mailto:midtvest@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk/midtvest](http://hk.dk/midtvest)

- Holstebro
- Viborg
- Skive
- Nykøbing M.

## **HK/Nordjylland**

Gartnervej 30

9200 Aalborg SV

E-mail: [nordjylland@hk.dk](mailto:nordjylland@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk/nordjylland](http://hk.dk/nordjylland)

- Frederikshavn
- Hjørring
- Hobro
- Thisted

## **HK/Sjælland**

Hersegade 13

Postboks 630

4000 Roskilde

E-mail: [hk.sjaelland@hk.dk](mailto:hk.sjaelland@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk/sjaelland](http://hk.dk/sjaelland)

- Nykøbing F
- Slagelse

## **HK/Syddjylland**

Jupitervej 1

6000 Kolding

E-mail: [syd@hk.dk](mailto:syd@hk.dk)

Hjemmeside: [hksyd.dk](http://hksyd.dk)

- Esbjerg
- Horsens
- Rødekro
- Sønderborg
- Vejle

## **HK/Østjylland**

Park Alle 11-15

Postboks 87

8000 Århus C

E-mail: [oestjylland@hk.dk](mailto:oestjylland@hk.dk)

Hjemmeside: [hk.dk/oestjylland](http://hk.dk/oestjylland)

- Grenaa
- Randers
- Silkeborg

## **Fleksjob**

### **Indhold og holdninger**

Udgiver:

HK/Danmark

Arbejdsliv og analyseafdelingen

Weidekampsgade 8

0900 København C

tlf. 33 30 43 43

hk@hk.dk

Tekst: Socialpolitisk konsulent Carsten Riis og

Socialrådgiver Anne Marie Bryde

Grafisk tilrettelægning: Lars Møller Nielsen

Tryk: P.J. Schmidt A/S

Papir: Svanemærket

6. udgave, juni 2011

Lagernr: 4410050016

Yderligere eksemplarer rekvireres ved henvendelse i den lokale HK-afdeling. Pjecen kan downloades på HK's hjemmeside *hk.dk*.

Pjecen er udarbejdet i samarbejde med HK/Danmarks sektorer og arbejdsskadeafdelingen.