

Fakta om fleksjob

Information til arbejdsgiver.



provi

Sammen kan vi mere.

Hvem er fleksjobberne?

Fleksjobberne er mennesker, der har været uheldige at blive ramt af noget, der har nedsat deres arbejdsevne (feks. kan arbejde færre timer end fuldtidsansatte) og som derfor er blevet godkendt af jobcentret til fleksjob. Som arbejdsgiver kan du altså forvente at møde en kandidat som alle andre, hvis du indbyder en fleksjobber til jobsamtale.

Fleksjobberne er fleksible ansatte, der på deltid, kan hjælpe med at opfylde din virksomheds store eller små behov.

Fleksjobberne kan varetage alle mulige jobfunktioner, da fleksjobbere har lige så forskellige kompetencer som resten af arbejdsstyrken.

Fleksjobberne er oplagt til at løse opgaver der ikke skal løses af en fuldtidsmedarbejder, eller som ikke kan bære en fuldtidsstilling, eller til opgaver som du normalt udliciterer, eller køber på timebasis.

Fleksjobberne Fleksjobberne ansættes på samme ordinære vilkår, der gælder for de øvrige ansatte på arbejdspladsen (du betaler således kun løn for de timer, medarbejderen er effektiv)

Fleksjobberne får suppleret lønnen fra arbejdsgiver med en ydelse fra kommunen, som reguleres i forhold til den månedlige lønindtægt (dette involverer ikke arbejdsgiver).

Værd at vide om fleksjob?

Fleksjob medfører ingen ekstra administration i forhold til øvrige ansatte.

Fleksjob kan oprettes helt på samme måde som almindelige deltidsansættelser: tidsbegrænset, projektansættelse, honorarlønnet, med prøveperiode mv.

Fleksjob kan oprettes hos private og offentlige arbejdsgivere

- > **Den statslige refusionsordning:** tilskudsmodtagere (selvejende institutioner, foreninger, selskaber mv.) der modtager driftstilskud fra staten, der dækker mindst 50 pct. af de ordinære driftsudgifter. (feks. Frie grundskoler og efterskoler lign).
Mulighed for at få refusion for 50% af de reelle lønudgifter.
Flere oplysninger på statens administration (www.statens-adm.dk)

- > **Fleksjob i staten:** Statslige institutioner der er opført på finansloven som driftsbevilling, institutioner omfattet af universitetsloven, selvejende institutioner mv., der er optaget på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner.
Mulighed for at få refusion for 50% af de reelle lønudgifter.

Fleksjob betyder, at du kun betaler for det arbejde, fleksjobbernen udfører

Fleksjob betyder, at arbejdet tilrettelægges efter den enkeltes skånehensyn

Fleksjob Fleksjob er fleksibelt, og arbejdsevnen kan reguleres undervejs. Fx hvis fleksjobbernen helbredsmæssigt får det bedre, eller fordi fleksjobbernen efterhånden får rutine i at løse sine arbejdsopgaver, eller hvis helbredet forværres undervejs.

Hvis du ønsker at ansætte en fleksjobber

Løn

Lønnen fastsættes mellem **arbejdsgiver** og **arbejdstager**:

- > et overenskomstdækket område: løn og arbejdsvilkår fastsættes efter de kollektive overenskomster
- > ikke overenskomstdækket område: løn og øvrige arbejdsvilkår fastsættes efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Hvis der findes en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal parterne tage udgangspunkt i denne overenskomst. Det betyder, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

OBS Det er ikke jobcenterets opgave at påse, at arbejdsgiver eksempelvis overholder almindelige ansættelsesbetingelser.

Ansættelseskontrakt: ansættelsesbevisloven skal følges (arbejdsgiver og arbejdstager)

Aftalegrundlag (fleksjobaftale)

Jobcenteret udarbejder i VITAS et aftalegrundlag (vurdering af arbejdsevnen i det konkrete fleksjob).

Jobcenterets opgave er her, at sikre at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at den pågældendes skånebehov, bliver tilgodeset (evt. via en forudgående praktikperiode).

Arbejdsevne: Vurdering af arbejdsevnen i det konkrete fleksjob kan danne grundlag for aftale mellem arbejdsgiveren og fleksjobbereren i forhold til hvor mange timer den ansatte skal have løn for. Så hvis feks. en fleksjobber er 2 timer om at lave 1 times ordinært arbejde, så skal arbejdsgiver betale løn for 1 time (effektiv arbejdsevne), selv om fleksjobbereren arbejder i 2 timer (dvs. arbejdsevnen nedsat til 50% af normen). En ændret arbejdsevnevurdering kan fx ske på baggrund af de erfaringer, som parterne har gjort på virksomheden.

HUSK dog at fleksjobbereren **har pligt til** at orientere jobcentret, hvis arbejdstiden sættes ned eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet.

Ferie

Ferieloven gælder for fleksjobansatte.

Sygdom

Reglerne om sygefravær er gældende – for ALLE ansatte – også fleksjobansatte.

Det er obligatorisk for alle arbejdsgivere at anmelde sygefravær for alle medarbejdere (inkluderer også fleksjobbere) - OBS på indbrenningsfristerne.

Sygedagpenge/ løn under sygdom

Fleksjobbere har ret enten ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. sygedag, eller hvis der er aftalt løn under sygdom/sygeløn, og så kan arbejdsgiver i tilfælde af at fleksjobberens sygemelding ansøge om refusion for sygelønnen fra 1. sygedag.

Retten til sygedagpenge/refusion for "sygeløn" er for ALLE ansatte (ikke kun fleksjobbere) under forudsætning af, at den sygemeldte ikke er omfattet af tidsbegrænsningen i sygedagpengelovens § 24, stk. 1. Dvs hvis medarbejderen ved sygemeldingen har modtaget sygedagpenge eller løn under sygdom i mere end 22 uger ud af de foregående 9 kalendermåneder, vil medarbejderen være omfattet af tidsbegrænsningen i sygedagpengeloven og der er ikke ret til hverken sygedagpenge eller refusion for løn udbetalt under sygdom.

Du kan anmode om sygedagpengerefusion på www.virk.dk/nemrefusion.

Hjælpe midler/ Arbejdsredskaber / Personlig assistance

Hjælpe midler, arbejdsredskaber og personlige assistance søges hos jobcenteret.

Opsigelse

Hvis samarbejdet mellem din virksomhed og fleksjobbereren ikke fungerer, kan du afskedige fleksjobbereren på de vilkår, der gælder for ansættelseskontrakten og eventuelt gældende overenskomst.

En afskedigelse af en person med handicap skal dog være sagligt begrundet og overholde lov om forbud mod forskelsbehandling.

Den lovpligtige arbejdsskade forsikring:

Som arbejdsgiver har du pligt til at tegne en arbejdsskade forsikring for enhver person, som du har ansat. Pligten omfatter enhver som du antager til at udføre arbejde – og inkluderer også fleksjobansatte.

**VIRKSOMHEDS
RÅDGIVNING
KARRIERE
RÅDGIVNING
REKLAME
BUREAU**

Vestenborg Allé 2B / 4800 Nykøbing F. / Telefon: 54 86 06 04

provi

www.provi.dk

Fakta om fleksjob

Information til arbejdsgiver.



provi

Sammen kan vi mere.