jobcenter Fredericia

Fastholdelsesfleksjob

BEHOLD MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDEN PÅ TRODS AF VARIGE BEGRÆNSNINGER I ARBEJDSEVNEN

Med et fastholdelsesfleksjob kan virksomheden beholde medarbejdere på trods af en varig begrænsning i arbejdsevnen. I et fastholdelsesfleksjob er arbejdsopgaver og tempo tilpasset medarbejderens formåen, og arbejdstiden kan være helt ned til få timer om ugen. Virksomheden udbetaler kun løn for den arbejdsindsats, som den fleksjobansatte reelt yder. Derudover får den fleksjobansatte et tilskud fra kommunen. Ved sygdom ydes sygedagpengerefusion fra første fraværsdag*, og der kan ydes tilskud til særlige arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance. Fastholdelsesfleksjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Medarbejderen skal have været ansat på særlige vilkår eller under de sociale kapitler** i mindst 12 måneder, og det er dokumenteret, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job (uden løntilskud). Betingelsen bortfalder, hvis medarbejderen har mindre end seks år til folkepensionsalderen eller ved akut sygdom / ulykke***.

- Der er udarbejdet en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen, hvoraf det fremgår, hvilke funktioner den ansatte har svært ved at udføre, og hvilke konkrete skånebehov der er aftalt.

- Medarbejderen opfylder de almindelige betingelserne for fleksjob (se faktaark).

SÅDAN GØR DU

Kontakt kommunen og hør mere om fastholdelsesfleksjob.

* Der er ingen arbejdsgiverperiode (normalt 30 dage) for personer ansat i fleksjob, men medarbejderen skal opfylde øvrige betingelser for ret til sygedagpenge, for at arbejdsgiver kan få refusion fra første fraværsdag.

** I overenskomstens sociale kapitler er der mulighed for at fravige overenskomstens aftaler om løn- og arbejdsvilkår. Det kan fx dreje sig om, at virksomhed og medarbejder aftaler at ændre arbejdsopgaverne, at medarbejderen går ned i tid, eller at der bliver taget nogle særlige hensyn, som fx at undgå tunge løft, krævende kundekontakt, skiftende arbejdstider eller lignende. Virksomheder, der ikke har tegnet overenskomst eller har en overenskomst uden sociale kapitler, er stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen. I sådanne tilfælde er der tale om ansættelse på særlige vilkår, som svarer til hvad der ville kunne aftales efter de sociale kapitler i overenskomsten. Ansættelse på særlige vilkår anvendes i tilfælde, hvor: Der ikke findes en overenskomst. Overenskomsten ikke indeholder et socialt kapitel. De sociale kapitler i overenskomsten ikke er tilstrækkeligt udfyldt. Tiltagene skal løbende dokumenteres skriftligt, så de kan anvendes, hvis der bliver behov for at søge om fastholdelsesfleksjob. Det er derfor vigtigt at orientere arbejdsgivere om vigtigheden af at dokumentere indsatser, hvor de sociale kapitler anvendes for at opnå bestemte skånehensyn. Tiltagene kan dokumenteres gennem møddereferater, notater i personalemappen eller lignende. Dokumentationen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke funktioner medarbejderen har vanskeligt ved at udføre, samt hvilke tiltag og skånehensyn, der er aftalt.

*** Hvis en medarbejder bliver udsat for akut alvorlig sygdom, et ulykkestilfælde eller lignende, kan kommunen gøre en undtagelse fra 12-månedersreglen og bevilge et fleksjob på virksomheden, hvis medarbejderen i øvrigt opfylder betingelserne for et fleksjob. Det kan fx dreje sig om sygdom som følge af et alvorligt trafikuheld eller arbejdsskade. Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom som fx sclerose. Det skal i situationen være åbenlyst, at medarbejderen har følger, så det ikke er muligt for virksomheden selv at iværksætte, hvad der skal til for at fastholde medarbejderen. Kommunen skal vurdere konkret fra sag til sag, om en akut opstået skade eller sygdom er omfattet af undtagelsesbestemmelserne, og der dermed er grundlag for at bevilge et fleksjob.

Virksomheden betaler kun for de effektive arbejdstimer.

Fordele

- Virksomheden udviser et socialt ansvar og styrker sit omdømme.
- Virksomheden har ikke mere administrativt arbejde med fleksjobbere end med øvrige medarbejdere.

Eksempel

En 42-årig lagermedarbejder bliver på grund af gentagne discusprolapser sygemeldt fra sit arbejde, da hun har svært ved at klare de løft, der hører til jobbet. Virksomheden prøver via de sociale kapitler at tilpasse arbejdet, så hun kan undgå de fysisk belastende opgaver og blive i virksomheden på nedsat tid. Tilpasningerne dokumenteres fortløbende, så da virksomheden efter halvandet år søger kommunen om etablering af et fastholdelsesfleksjob, kan kommunen hurtigt vurdere, om der er grundlag for at bevilge et fastholdelsesfleksjob. Da forløbet tydeligt viser, at virksomheden ikke selv kan fastholde medarbejderen, opretter kommunen et fastholdelsesfleksjob, som er tilpasset medarbejderens formåen.

Beskrivelser er generelle og vejledende - der tages forbehold for trykfejl og løbende ændringer i satser og lovgivning. Warnek & Myrner © Alle rettigheder forbeholdes

Version 11.08.26