

FLEKS- JOB



BUPL

BØRNE- OG UNGDOMSPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND

Med reformen af fleksjob og førtidspension den 1. januar 2013 er den hidtidige fleksjobordning blevet omlagt og målrettet personer med en meget begrænset arbejdsevne. I denne forbindelse blev løn- og arbejdsvilkår for ansættelse i fleksjob ændret. Som et led i reformen blev der ligeledes indført ressourceforløb, ligesom der blev indført en ny model for kommunens behandling af sager om bl.a. fleksjob.

I denne pjece belyses de nye regler om fleksjob samt reglerne om, hvornår en person i fleksjob efter de gamle regler overgår til fleksjob efter de nye regler. Pjecen beskriver afslutningsvist de generelle betingelser og vilkår for ressourceforløb samt de nye regler for behandlingen af sager om tilkendelse af bl.a. fleksjob.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Hvad er fleksjob _____	3
2. Betingelser for tilkendelse af fleksjob _____	3
3. Løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob _____	3
4. Betingelser for oprettelse af fleksjob på din nuværende arbejdsplads (fastholdelsesfleksjob _____	4
5. Sygedagpenge under fleksjob _____	4
6. Fra fleksjob efter gamle regler til fleksjob efter nye regler _____	5
7. Fra førtidspension til fleksjob _____	5
8. Ledighedsydelse _____	5
9. Fleksydelse _____	6
10. Ressourceforløb _____	7
11. Sagsbehandling, herunder rehabiliteringsteam og -plan _____	7

1 HVAD ER FLEKSJOB

Fleksjob er job på særlige vilkår og kan oprettes til personer, der har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen. Begrænsningerne i din arbejdsevne skal medføre, at du ikke har mulighed for at opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår på arbejdsmarkedet. Herudover må du ikke modtage førtids- eller folkepension, hvis din bopælskommune skal visitere dig til fleksjob. Du kan få fleksjob på både private og offentlige arbejdspladser.

2 BETINGELSER FOR TILKENDELSE AF FLEKSJOB

Betingelserne for, at din kommune kan visitere dig til et fleksjob, er, at din arbejdsevne er "varigt og væsentligt nedsat". Det betyder, at din arbejdsevne skal være nedsat til ca. halvdelen af det normale eller mindre. Derudover skal alle de relevante tilbud, som kommunen kan tilbyde dig, være afprøvet. Der kan fx være tale om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud, revalidering mv. Det er derimod ikke en betingelse, at du har været afprøvet i et ressourceforløb, før du kan blive visiteret til fleksjob.

Du kan også blive visiteret til et fleksjob, selvom din arbejdsevne aktuelt er meget lille, og du kun kan arbejde få timer om ugen. Det forudsætter, at kommunen vurderer, at der er mulighed for, at du kan komme til at arbejde mere inden for en rimelig periode, så din arbejdsevne bliver forbedret.

Det er din bopælskommune, der vurderer, om du opfylder betingelserne for fleksjob. Du skal derfor henvende dig til din kommune for at høre om mulighederne.

Hvis kommunen giver dig afslag på fleksjob, kan du klage over kommunens afgørelse til Ankestyrelsen inden fire uger. Du skal i givet fald sende din klage til kommunen, som skal genvurdere sagen, og hvis afgørelsen bliver fastholdt, skal kommunen sende din klage videre til Ankestyrelsen.

Hvis du overvejer fleksjob, er det en god idé at få råd og vejledning i din lokale fagforening.

3 LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR I FLEKSJOB

Som et led i reformen af fleksjob og førtidspension, som trådte i kraft den 1. januar 2013, blev fleksjob midlertidige og af fem års varighed. Hvis du er under 40 år og får fleksjob efter de nye regler, vil du få bevilliget fleksjob for fem år ad gangen. Kommunen skal, inden de fem år er gået, vurdere, om du fortsat har ret til fleksjob.

Er du fyldt 40 år og har haft fleksjob i fem år, skal kommunen visitere dig til et permanent fleksjob, hvis kommunen vurderer, at du fortsat er berettiget.

Kommunen skal følge op på dit fleksjob efter 2 1/2 år. Formålet er, at kommunen skal vurdere, om du fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Herudover skal kommunen udarbejde en status efter 4 1/2 år, hvor kommunen skal vurdere, om du kan overgå til beskæftigelse på almindelige vilkår, eller om du skal blive i fleksjobordningen.

Hvis du blev ansat i dit fleksjob før 1. januar 2013 – dvs. på den "gamle" fleksjobordning, modtager din arbejdsgiver et økonomisk tilskud fra kommunen svarende til halvdelen eller totredjedele af lønnen til dig. Er du derimod blevet ansat i et fleksjob efter den 1. januar 2013, er det dig, der modtager et fleksløntilskud fra kommunen.

Hvis du har fået fleksjob efter 1. januar 2013 skal arbejdsgiver betale løn til dig på baggrund af en vurdering af din reelle arbejdsindsats. Kommunen skal hurtigst muligt foretage en vurdering af din arbejdsevne i fleksjobbet, både af timetallet og af arbejdsintensitet. Kommunens vurdering af din arbejdsevne skal lægges til grund for aftalen mellem dig og din arbejdsgiver. Er dit arbejdsområde omfattet af en kollektiv overenskomst, skal dine løn- og arbejdsvilkår fastsættes ud fra overenskomsten.

Arbejder du fx 15 timer med fuld arbejdsintensitet skal arbejdsgiver betale overenskomstmæssig løn for de 15 timer. Arbejder du derimod med en mindre intensitet, er det BUPL's opfattelse, at din løn skal forhandles. Det er vigtigt, at du er opmærksom på, at du selv skal sørge for, at BUPL modtager en kopi af din ansættelsesaftale og bliver inddraget i en eventuel lønforhandling.

Den løn som aftales med din arbejdsgiver i fleksjobbet, får du suppleret med et flekslønstilskud fra kommunen. Flexlønstilskuddet bliver beregnet på baggrund af din lønindtægt i fleksjobbet. Du kan dog højst få 98 % af den maksimale sats for arbejdsløshedsdagpenge i flekslønstilskud.

Der er herudover fastsat en række regler om ferie, sygdom, barsel, flytning mv. i forbindelse med fleksjob og flekslønstilskud.

Kontakt BUPL – Det er vigtigt, at du kontakter din lokale fagforening, hvis du skal ansættes i et fleksjob. Fagforeningen kan hjælpe med at forhandle din løn og dine arbejdsvilkår.

4 BETINGELSER FOR OPRETTELSE AF FLEKSJOB PÅ DIN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS (FASTHOLDELSESFLEKSJOB)

Med ændringerne af fleksjobordningen den 1. januar 2013 blev der indført nye regler for fastholdelsesfleksjob dvs. fleksjob, som etableres på din hidtidige arbejdsplads. Det er nu en betingelse for oprettelse af et fleksjob på din hidtidige arbejdsplads, at du, udover at opfylde betingelserne for fleksjob, har været ansat i mindst 12 måneder på din arbejdsplads på særlige vilkår. Den eneste undtagelse fra dette krav er, hvis du har været udsat for en akut opstået skade eller sygdom, herunder fx en arbejdsskade, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre tiltag med henblik på ansættelse på særlige vilkår.

Hvis du skal ansættes i et fleksjob på din nuværende eller seneste arbejdsplads, er det derfor en betingelse, at man har forsøgt at fastholde dig i jobbet. Det kan fx være sket ved at omplacere dig, omlægge dine arbejdsopgaver, at du er gået ned i tid eller lignende.

I forbindelse med oprettelse af et fastholdelsesfleksjob skal det kunne dokumenteres, at du har været ansat på særlige vilkår. Dokumentationskrav indebærer, at du skal have indgået en skriftlig aftale med din arbejdsgiver, som beskriver, hvilke arbejdsfunktioner du ikke har kunnet eller har haft svært ved at udføre samt hvilke konkrete skånehensyn, der har været aftalt for dig. Herudover skal din arbejdsgiver kunne dokumentere, at der er gjort et reelt

forsøg på at etablere et vedvarende job uden støtte til dig på særlige vilkår.

Ansættelse på særlige vilkår efter overenskomstens sociale kapitler betyder, at du er ansat i en stilling med særlige aftaler fx omkring arbejdstid og opgaver – og at der er tale om beskæftigelse uden støtte.

Kontakt BUPL – Det er vigtigt, at du kontakter din lokale fagforening, hvis du er i tvivl om, hvilke regler du er omfattet af.

5 SYGEDAGPENGE UNDER FLEKSJOB

Efter 1. januar 2013 er der sket nogle få ændringer af reglerne om sygedagpenge i forbindelse med fleksjob.

Da fleksjobordningen nu også omfatter fleksjob ned til få arbejdstimer om ugen, er det ikke længere et krav, at du som fleksjobansat skal være sygemeldt mindst fire timer ugentligt fra dit fleksjob, før du kan betragtes som delvist sygemeldt og dermed er berettiget til sygedagpenge.

Det er heller ikke længere et krav, at kommunen skal udarbejde en ressourceprofil i forbindelse med en afgørelse om ophør af sygedagpenge ved varighedsbegrænsningens indtræden, dvs. når du har modtaget sygedagpenge i 52 uger. I stedet skal kommunen foretage en vurdering af, om du stadig er berettiget til fleksjob eller i stedet kan være berettiget til revalidering, ressourceforløb eller førtidspension.

Din arbejdsgiver kan stadig få refusion for dine sygedagpenge fra din første sygedag.

Hvis du bliver sygemeldt, mens du er i fleksjob og oplever problemer, kan du søge råd og vejledning i din lokale fagforening.

6 FRA FLEKSJOB EFTER GAMLE REGLER TIL FLEKSJOB EFTER NYE REGLER

Blev du ansat i dit fleksjob før 1. januar 2013, bevarer du dit fleksjob på de hidtidige løn- og arbejdsvilkår – dvs. den gamle fleksjobordning.

Hvis du selv siger op eller bliver afskediget fra dit fleksjob, bliver du omfattet af de nye regler.

Der vil være tale om et fleksjob efter de nye regler, hvis du bliver ansat i et fleksjob efter den 1. januar 2013. En ny fleksjobansættelse kan være, hvis du bliver ansat i fleksjob hos en ny arbejdsgiver. Det kan også være et nyt fleksjob, hvis du skifter til en ny jobfunktion med nye arbejdsopgaver hos samme arbejdsgiver, og dine løn- og ansættelsesvilkår dermed bliver ændret. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis du skifter fra pædagogisk arbejde til administrativt arbejde.

Dette gælder dog som udgangspunkt ikke, hvis der er tale om skift af tjenestested. Skift af tjenestested inden for fx en kommune kan betyde, at dine hidtidige arbejdsopgaver bliver flyttet til en anden institution inden for samme kommune.

Der vil som udgangspunkt heller ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis to institutioner fusionerer, eller der sker virksomhedsoverdragelse, og ansættelsesmyndigheden dermed bliver en anden. Dine arbejdsopgaver og ansættelsesvilkår skal dog fortsat være de samme.

Der vil heller ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis dit skånebehov eller dit timetal i fleksjobbet ændres, eller hvis din arbejdsbeskrivelse bliver ændret fx som følge af en forfremmelse, men dit ansættelsesområde og dine arbejdsopgaver er de samme som før.

Hvis du skal skifte fleksjob, eller hvis din arbejdsgiver eller kommunen vil ændre din fleksjobansættelse, anbefales det, at du søger råd og vejledning i din lokale fagforening. Hvis du går fra den gamle til den nye fleksjobordning, vil det nemlig kunne have stor betydning for din løn og dit ansættelsesforhold.

7 FRA FØRTIDSPENSION TIL FLEKSJOB

Hvis du modtager førtidspension, kan du godt blive visiteret til et fleksjob. Du kan dog ikke samtidig modtage førtidspension. Hvis du bliver ansat i et fleksjob, kan din førtidspension derfor enten blive gjort hvilende eller blive frakendt.

Du skal derfor være opmærksom på, at din førtidspension kun bliver gjort hvilende, hvis du skal ansættes i et fleksjob. At førtidspensionen bliver gjort hvilende betyder, at kommunen først tager stilling til, om din førtidspension eventuelt skal frakendes, når det har vist sig, om du kan bestride et fleksjob.

Hvis du som førtidspensionist overvejer at tage imod et fleksjob, bør du altid kontakte din lokale fagforening for at få råd og vejledning. At gå fra førtidspension til fleksjob kan have stor betydning for din fremtidige indtægt. Det er nemlig ikke kun førtidspensionen, du kan miste. Hvis du sideløbende med førtidspensionen også modtager invalidepension fra en pensionsordning, vil du som regel også miste denne.

8 LEDIGHEDSYDELSE

Du har mulighed for at modtage ledighedsydelse, når kommunen har bevilliget dig en fleksjobordning.

Du kan modtage ledighedsydelse, indtil du bliver ansat i et fleksjob, og hvis du bliver ledig efter et fleksjob.

Du kan også modtage ledighedsydelse ved sygdom, barsel eller afholdelse af ferie. Ved sygdom og barsel er det vigtigt, at du kontakter jobcentret med det samme. Det er nemlig jobcentret, der godkender, om du har ret til ledighedsydelse. Du skal også kontakte jobcentret, hvis du vil søge om ledighedsydelse under ferie. Det er en betingelse, at du har ansøgt i jobcentret, inden din ferie begynder. Ledighedsydelse er uafhængig af din ægtefælles indtægt og jeres eventuelle formue. Ledighedsydelsen udbetales med forskellige satser svarende til 89, 80 eller 60% af den maksimale sats for arbejdsløshedsdagpenge.

Din udbetalingsats afhænger af, hvilken ydelse du modtog før ledighedsydelsen.

- Modtog du fx løn, revalideringsydelse, arbejdsløsheds- eller sygedagpenge, vil du kunne modtage ledighedsydelse på 89% af den maksimale dagpengesats.
- Modtog du derimod kontanthjælp eller ingen ydelse, vil du kunne få 60 eller 80% af den maksimale dagpengesats afhængigt af, om du har forsørgelsespligt over for børn.
- Når du har nået din fleksydelsesalder, kan du højst modtage ledighedsydelse på den høje sats – dvs. 89% af den maksimale dagpengesats, i sammenlagt 6 måneder. Derefter vil ledighedsydelsen blive sat ned til 60% af den maksimale dagpengesats. Hvis du forsøger børn under 18 år, kan du søge om supplerende kontanthjælp hos kommunen.

Hvis du modtager den lave sats, har du mulighed for at optjene ret til ledighedsydelse på 89% af den maksimale dagpengesats, når du har været ansat i et fleksjob i ni måneder indenfor de seneste 18 måneder.

Husk at oplyse kommunen om dine indtægter

Hvis du har indtægter, vil de blive fratrukket i ledighedsydelsen. Det kan fx være lønindtægter, feriegodtgørelse, kursusgodtgørelse, visse pensionsudbetalinger mv. Det er derfor vigtigt, at du altid oplyser kommunen om alle dine indtægter, især hvis der sker ændringer.

Du skal stå til rådighed

Når du modtager ledighedsydelse, skal du stå til rådighed. Det betyder, at du skal udnytte alle dine muligheder for at opnå et fleksjob.

- Hvis du siger nej til et rimeligt tilbud om fleksjob, dvs. et fleksjob som du kan varetage, mister du retten til ledighedsydelse i tre uger.
- Hvis du selv siger et fleksjob op uden at have en rimelig grund, er du selvforskyldt ledig og mister retten til fleksjob i tre uger. Er du selvforskyldt ledig to gange inden for 12 måneder, mister du retten til ledighedsydelse.
- Hvis du udebliver fra en samtale på jobcentret, mister du retten til ledighedsydelse i tre uger.

For igen at blive berettiget til ledighedsydelse skal du have været ansat i 9 måneder i et fleksjob inden for 18 måneder.

Du kan højst få ledighedsydelse til udgangen af den måned, hvor du har nået folkepensionsalderen.

Har du spørgsmål til eller problemer i forhold til ledighedsydelse, kan du kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.

9 FLEKSYDELSE

I lighed med efterlønsordningen, har du mulighed for at trække dig tilbage fra dit fleksjob og modtage fleksydelse. Som udgangspunkt er fleksydelsesalderen 60 år, men aldersgrænserne følger udviklingen i tilbage-trækningsalderen på samme måde som efterlønsalderen. Aldersgrænsen for hvornår man kan få fleksydelse, vil derfor stige i løbet af de kommende år.

For at kunne få fleksydelse, er det en betingelse, at du tidligere har været tilmeldt efterlønsordningen og stadig er tilmeldt fleksydelsesordningen efter, at du har fået bevilliget fleksjobordning.

Når du bliver visiteret til fleksjob, bliver du automatisk tilmeldt fleksydelsesordningen og skal indbetale fleksydelsesbidrag.

Du har mulighed for at fravælge ordningen, hvis du ikke ønsker at være medlem af den. BUPL anbefaler dog, at du er varsom med at melde dig ud. Netop som fleksjobber, hvor du i forvejen har begrænset arbejdsevne, bør du overveje nøje, om du kan holde til at arbejde helt frem til den forhøjede folkepensionsalder, eller om du kan få brug for at trække dig tilbage på fleksydelse nogle år før.

Vælger du at melde dig ud for at få fleksydelsesbidraget udbetalt, kan du aldrig komme tilbage i ordningen.

Det er kommunen, der administrerer fleksydelsesordningen. Fleksydelse udgør 91 % af den maksimale dagpengesats og udbetales af din kommune.

Hvis du har spørgsmål om fleksydelse, kan du få råd og vejledning hos din kommune. Oplever du problemer med fleksydelse, kan du kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.

10 RESSOURCEFORLØB

Efter 1. januar 2013 er der indført en ny indsats i form af ressourceforløb.

Ressourceforløb er til personer, der har komplekse problemer ud over det at være ledig – især i forhold til helbredet. Ressourceforløb er derfor til personer, som har brug for et særligt helhedsorienteret og tværfagligt forløb, som kan vare fra et til fem år.

Før du kan få tilkendt et ressourceforløb, skal du have modtaget længerevarende offentlig forsørgelse, have deltaget i beskæftigelsestilbud fra jobcentret eller revalidering, uden at dette har bragt dig tættere på arbejdsmarkedet.

Man er kun undtaget fra dette krav, hvis man har en meget svær sygdom eller en betydelig funktionsnedsættelse. Derudover skal kommunen vurdere, at det er helt uden formål at forsøge at udvikle arbejdsevnen. I sådanne tilfælde vil kommunen i stedet kunne tilkende førtidspension.

Før kommunen kan tilkende dig et ressourceforløb, skal din sag have været behandlet i kommunens rehabiliteringsteam. Hvis rehabiliteringsteamet indstiller dig til et ressourceforløb, skal kommunen bagefter træffe den endelige afgørelse. Når du har fået tilkendt et ressourceforløb, skal du have tildelt en koordinerende sagsbehandler. Sammen med din sagsbehandler, skal I udarbejde en plan for ressourceforløbet.

Er du under 40 år kan du blive tilbudt flere ressourceforløb i forlængelse af hinanden. Er du derimod over 40 år, skal du kun tilbydes et ressourceforløb, medmindre du selv ønsker mere end et forløb, og kommunen er enig i det.

Hvis du bliver visiteret til et ressourceforløb, vil du få ressourceforløbsydelse under forløbet. Ressourceforløbsydelsen er uafhængig af din ægtefælles indtægt og jeres formueforhold.

Ydelsen svarer til kontanthjælp, dvs. 80 eller 60% af den maksimale dagpengesats. Der er dog enkelte undtagelser, eksempelvis hvis du før visitationen til ressourceforløb modtog sygedagpenge, ledighedsydelse eller førtidspension.

Hvis du bliver syg, går på barsel eller flytter til en anden kommune under et ressourceforløb, beholder du retten til ressourceforløbsydelse.

Det er kommunen, der administrerer ordningen og udbetalingen af ydelsen. Har du spørgsmål i forhold til dine muligheder, kan du derfor få råd og vejledning fra din kommune.

Hvis du har spørgsmål omkring ressourceforløb og den ydelse, du kan modtage – herunder hvis du er uenig i kommunens afgørelse – kan du kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.

11 SAGSBEHANDLING, HERUNDER REHABILITERINGSTEAM OG REHABILITERINGSPLAN

Efter den 1. januar 2013 skal alle sager om ressourceforløb, fleksjob, førtidspension og tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende behandles i de kommunale rehabiliteringsteam.

Rehabiliteringsteamet skal have en tværfaglig sammensætning. Det betyder, at der skal deltage personer, der arbejder med beskæftigelse, sundhed og undervisning i kommunen. Derudover skal regionen være repræsenteret med en sundhedskoordinator.

De kommunale rehabiliteringsteam skal foretage en vurdering af og afgive indstilling i sager om bl.a. fleksjob. Dvs. at teamet laver en vurdering af, om du findes berettiget til fleksjob og hvilke indsatser, der er nødvendige for, at du kan komme i job.

På baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling træffer kommunen efterfølgende den endelige afgørelse om fleksjob.

Forelæggelse af en sag om fleksjob for kommunens rehabiliteringsteam sker på baggrund af en beskrivelse, som kaldes "Rehabiliteringsplanens forberedende del 1". I planen skal der være en beskrivelse af dine erfaringer og ressourcer i forhold til job og uddannelse. Derudover skal den også indeholde en vurdering fra din læge.

Når din sag skal behandles i rehabiliteringsteamet, afholdes der et møde, hvor du og din sagsbehandler skal deltage. Du vil ofte også have mulighed for at tage en bisidder med. Du kan kun i ganske særlige tilfælde undlade at deltage i mødet.

Hvis din sag skal forelægges kommunens rehabiliteringsteam, anbefales det, at du kontakter din lokale fagforening for råd og vejledning.

VIL DU VIDE MERE?

Vil du vide mere kan du finde flere oplysninger på bupl.dk
Du kan også kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.