

# Fleksjob på nuværende arbejdsplads - også kaldet **Fastholdelsesfleksjob**

Oprettet maj 2014 – seneste udgave ligger på [www.hedensted.dk/jobcenter](http://www.hedensted.dk/jobcenter)

## Hvilke krav skal du opfylde, for at kunne få fastholdelsesfleksjob?

### 1. Du skal være omfattet af personkredsen der er berettiget til fleksjob

Din arbejdsevne skal være væsentligt og varigt nedsat, og der må ikke være tvivl om, at du ikke kan arbejde på almindelige vilkår. Du må heller ikke være berettiget til førtidspension

### 2. Andre krav:

Du skal have været ansat efter overenskomstens sociale kapitler (se mere om **De sociale kapitler** på bagsiden af arket), eller på særlige vilkår, i mindst 12 måneder forud for fleksjobbet. Du og din arbejdsgiver skal udarbejde en skriftlig aftale, der viser hvilke funktioner du har svært ved at udføre, og hvilke konkrete skånehensyn I har aftalt.

Denne skriftlige aftale er vigtig, for den dokumenterer hvornår 12-måneders-perioden starter. På denne måde stiller du dig også bedst muligt for en eventuel senere bevilling af fleksjob

### 3. Undtagelse fra 12-måneders kravet

Hvis du har været udsat for akut opstået skade, og det er åbenbart formålsløst at forsøge fastholdelse på ordinære vilkår, kan der ses bort fra 12-måneders-kravet. Det samme gælder, hvis du har en alvorlig og fremadskridende sygdom.

Nedslidning eller sygdom regnes ikke som akut opstået skade, mens "glidende nedslidning" netop kan føre til aftale om fastholdelse efter de sociale kapitler, eller på særlige vilkår.

### Fleksjob er midlertidige

Fleksjob og fastholdelsesfleksjob er midlertidige. Det betyder, at det første fleksjob - uanset alder - bevilges for en femårig periode.

Hvis du er under 40 år, og berettiget ud over de første fem år, bevilges du fleksjob for endnu fem år.

Hvis du er over 40 år, og berettiget ud over de første fem år, bevilges du varigt fleksjob.

### Hvad gør jobcentret?

Normalt bliver du og din arbejdsgiver vejledt af sagsbehandler og virksomhedskonsulent. Det kan også være de faglige organisationer, der vejleder. Det er jobcentret, der afgør, om der er dokumentation for forsøg på fastholdelse eller anvendelse af de sociale kapitler i 12 måneder forud for tilkendelse af fleksjob. Jobcentret afgør også, om der er mulighed for dispensation fra reglerne.

Vend arket for at læse mere om **Andre betingelser og bemærkninger, Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet og De sociale kapitler.**

## Mere om Fleksjob på nuværende arbejdsplads – også kaldet **Fastholdelsesfleksjob**

### Andre betingelser og bemærkninger

- Arbejdsevnen skal være varigt og væsentligt begrænset på tværs af arbejdsmarkedet
- Der skal laves skriftlig aftale mellem dig og din arbejdsgiver om skånebehov og hvilke funktioner du har svært ved. Denne aftale kan være selvstændig, eller den kan fremgå af din personalesag/aftale/ansættelseskontrakt. Aftalen er dokumentation for anvendelse af sociale kapitler
- Det skal dokumenteres, at der er gjort reelt forsøg på at etablere et vedvarende job uden støtte
- "Den hidtidige arbejdsplads" er den virksomhed hvor du er, eller senest har været, ordinært ansat.

### Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet

Når du er tilkendt fleksjob skal jobcentret hurtigst muligt vurdere din arbejdsevne i fleksjobbet, bl.a. antal timer og arbejdsintensiteten. Vurderingen er grundlaget for din aftale med arbejdspladsen.

Hvis du er dækket af en overenskomst er det de kollektive overenskomster, der fastsætter løn og arbejdsvilkår, og herunder sociale kapitler, lokalaftaler mm.

Det samme gælder, hvis der findes en relevant, sammenlignelig overenskomst.

Du kan læse mere om bl.a. løn, arbejdsvilkår, fleksløntilskud og arbejdsevnevurdering på <http://www.cabiweb.dk/fleksjob/fastholdelsesfleksjob/>

### De sociale kapitler

Et socialt kapitel er en del af en overenskomst, og har således ikke noget med den sociale lovgivning eller beskæftigelseslovgivningen at gøre.

Det grundlæggende indhold i de sociale kapitler er, at virksomhederne kan fravige overenskomsternes ordinære aftaler om løn og arbejdsforhold med henblik på at integrere personer, der har svært ved at få, eller bibeholde, en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiver og lønmodtager kan også indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, f.eks. hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst.

Du kan kontakte din fagforening angående de sociale kapitler på dit arbejdsområde.