

Jobcenterets navn og adresse	Forbeholdt jobcenteret	<b>Blad 1</b>
	Modtaget dato	KLE 15.20.24G01 • Sagsidentifikation
<b>Vurdering af arbejdsevnen • fleksjob</b> efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 122, stk. 2		



Når en person visiteret til fleksjob (herefter kaldt den ansatte) og en arbejdsgiver (virksomhed) aftaler en ansættelse i fleksjob, skal jobcenteret vurdere personens arbejdsevne i det konkrete fleksjob.

Indledningsvist skal den ansatte og arbejdsgiver beskrive arbejdsfunktionen (jobindhold) ved at udfylde blad 1. Den ansatte underskriver nederst på siden, og hele blanketten fremsendes til jobcenteret i den ansattes bopælskommune.

### Beskrivelse af arbejdsfunktionen

Den ansattes navn	Personnummer
Stillingsbetegnelse	Forventet startdato
Jobindhold - beskrivelse af arbejdsfunktion	<input type="checkbox"/> Jobindhold i bilag
Virksomhedens navn	CVR-nummer
Kontaktperson i virksomheden	Telefonnummer

Når jobcenteret har modtaget anmodningen, fremsender jobcenteret hurtigst muligt en vurdering af den ansattes arbejdsevne. Vurderingen af arbejdsevnen tager udgangspunkt i

- det konkrete fleksjob, som det er beskrevet ovenfor samt
- de foreliggende oplysninger i sagen, som har dannet grundlag for visitationen til fleksjob, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del og deltagelse i aktive tilbud m.v.

### Jobcenterets vurdering af arbejdsevnen sendes til

<input type="checkbox"/> Den ansatte	
<input type="checkbox"/> Virksomheden	Oplys evt. P-nummer

Vurdering af arbejdsevnen (blad 2) udfyldes af jobcenteret. Vurderingen beskriver, hvor mange timer om ugen og med hvilken intensitet, at den ansatte kan arbejde. Denne vurdering skal danne grundlag for den ansættelsesaftale, som efterfølgende indgås mellem den ansatte i fleksjobbet og virksomheden, herunder aftale om løn.

Læs mere om vurdering af arbejdsevne samt løn og ansættelsesvilkår i fleksjob i vejledningen på side 2. Lovgivning er optrykt på side 3.

### Den ansattes underskrift og samtykke (Virksomheden skal først underskrive på ansættelsesaftalen, når den er indgået)

Det er ikke en betingelse, at jobcenteret får en kopi af ansættelsesaftalen mellem den ansatte i fleksjob og arbejdsgiver. Men den ansatte kan dog give samtykke til, at jobcenteret må modtage en kopi.
<input type="checkbox"/> Jeg giver hermed mit samtykke til, at virksomheden fremsender kopi af ansættelsesaftalen til jobcenteret, når den er underskrevet.
<input type="checkbox"/> Jeg giver hermed mit samtykke til, at virksomheden fremsender kopi af ansættelsesaftalen til den overenskomstberende faglige organisation, når den er underskrevet.

Se Vejledningen "Om samtykke"

Dato og underskrift - den ansatte
-----------------------------------

## Vejledning

Fleksjob kan bevilges til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet som følge af varig og væsentligt nedsat arbejdsevne. Reglerne om fleksjob findes i lov om en aktivbeskæftigelsesindsats, kapitel 13.

I forbindelse med etableringen af et fleksjob skal jobcenteret vurdere arbejdsevnen i det konkrete fleksjob. Vurderingen danner grundlag for ansættelsesaftalen mellem den ansatte i fleksjobbet og arbejdsgiveren (virksomheden), herunder fastsættelse af løn. Lønnen fra arbejdsgiver aftales med udgangspunkt i jobcenterets vurdering af arbejdsevnen, således at virksomheden betaler løn for det arbejde, der bliver udført. Som supplement til lønnen udbetaler kommunen et fleksløntilskud. Fleksløntilskuddets størrelse er afhængig af lønnens størrelse, herunder hvor mange timer, der betales løn for.

### Vurdering af arbejdsevnen

Jobcenterets vurdering af arbejdsevnen er en vurdering af, hvor mange timer om ugen og med hvilken intensitet, at den pågældende kan arbejde. Den ansatte i fleksjob kan fx have behov for pauser i arbejdet eller kan på grund af betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke arbejde med samme produktivitet, som normalt forventes. Således kan den ansatte siges at arbejde på nedsat kraft. Intensiteten angivet i procent er udtryk for, hvor nedsat kraft, der arbejdes med.

Vurderingen af arbejdsevnen tager udgangspunkt i jobcenterets foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, som har dannet grundlag for visitationen til fleksjob. Vurderingen udarbejdes på baggrund af en gennemsnitsbetragtning for en længere periode.

Virksomheden og den ansatte i fleksjob kan i fælleskab bede jobcenteret om at revurdere arbejdsevnen. Fx kan parterne ved indgåelse af ansættelsesaftalen aftale, at arbejdsevnen skal revurderes efter 3 måneders ansættelse. Herefter skal jobcenteret foretage en ny vurdering af, hvor mange timer den ansatte kan arbejde i fleksjobbet og med hvilken arbejdsintensitet.

Hvis virksomheden og den ansatte i fleksjob er enige om det, kan parterne selv ændre jobcenterets vurdering af arbejdsevnen. Den ansatte i fleksjob skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet og fleksløntilskuddet.

Jobcenteret skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne i fleksjobbet, og at skånebehov er tilgodeset. Jobcenteret er forpligtet til at følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2 ½ år, uanset om fleksjobbet er midlertidigt eller permanent. Den fleksjobvisiterede kan, i lighed med andre afgørelser på fleksjobområdet, klage over jobcenterets vurdering af arbejdsevnen til Ankestyrelsen.

### Løn og ansættelsesvilkår i fleksjob

På overenskomstdækkede områder fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder de sociale kapitler. Hvis overenskomsten indeholder andre eller supplerende bestemmelser vedr. fastsættelse af lønnen, skal overenskomstens bestemmelser anvendes. Hvis overenskomsten ikke indeholder bestem-

melser om ansættelsen i fleksjob eller disse ikke kan finde anvendelse, kan overenskomstens bestemmelser om løn og arbejdstid dog fraviges i det omfang, det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet.

På områder, der ikke er dækket af en overenskomst, fastsættes løn- og arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte i fleksjob og arbejdsgiveren. På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal der tages udgangspunkt i denne overenskomst.

Den ansatte er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Hvis den ansatte udfører funktionærarbejde, skal personen ansættes på funktionærlignende vilkår, også selvom personen skal arbejde 8 timer eller derunder om ugen, og den ansatte derfor ellers ikke er omfattet af funktionærloven. Uenighed om løn- og arbejdsvilkår afgøres ved fagretslig behandling.

Hvis den ansatte bliver syg, kan virksomheden få refunderet sygedagpenge fra 1. sygedag, hvis virksomheden udbetaler løn under sygdom, og den ansatte i øvrigt opfylder sygedagpengelovens betingelser.

Oplysning om overenskomstens bestemmelser, herunder løn kan hentes i den overenskomstbærende faglige organisation.

### Jobcenterets registrering og videregivelse af oplysninger

Jobcenteret registrerer de modtagne oplysninger og videregiver oplysningerne til andre offentlige myndigheder, private virksomheder m.fl., der har lovmæssigt krav på oplysningerne eller samarbejder med jobcenteret/kommunen.

Kommunen sletter oplysningerne når opbevaringspligten udløber og et eventuelt arkiveringskrav er opfyldt. Når oplysningerne er arkiveret eller slettet, har kommunen ikke længere adgang til dem.

Du har ret til at vide, hvilke oplysninger kommunen har om dig, og du kan kræve forkerte oplysninger rettet eller slettet.

### Kommunens databeskyttelsesrådgiver

Du kan kontakte databeskyttelsesrådgiveren om dine rettigheder i henhold til databeskyttelseslovgivningen.

Du har ret til at klage til Datatilsynet over Jobcenterets/kommunens behandling af dine personlige oplysninger.

På [Datatilsynet.dk](http://Datatilsynet.dk) kan du læse mere om databeskyttelsesrådgiverens rolle.

### Om samtykke

Reglerne om samtykke fremgår af databeskyttelsesforordningen.

Ved samtykke forstås ”enhver frivillig, specifik, informeret og utvetydig viljestilkendegivelse fra den registrerede, hvorved den registrerede ved erklæring eller klar bekræftelse indvilliger i, at personoplysninger, der vedrører den pågældende, gøres til genstand for behandling.” Jf. persondataforordningen artikel 4 nr. 11.

Du kan altid tilbagekalde et samtykke til indhentning eller videregivelse af oplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 7, stk. 3.

Dit samtykke bortfalder automatisk når sagen er færdigbehandlet.

# Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

## Kapitel 20 Fleksjob m.v.

### Målgruppe

**§ 116.** Flexjob er en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som er under folkepensionsalderen, jf. § 1a i lov om social pension. Det er en betingelse, at personen har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.

*Stk. 2.* Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan blive visiteret til flexjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

*Stk. 3.* Flexjob 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. Dette gælder dog ikke, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

### Indhold

**§ 117.** En person, der er visiteret til flexjob, kan få ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i flexjob med fleksløntilskud efter § 123. Flexjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

*Stk. 2.* Personer, der er ansat i flexjob, kan udstationeres i udlandet, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.
- 2) Udstationeringen er frivillig for personen.
- 3) Der ydes danske overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår efter § 134 eller løn- og arbejdsvilkår efter § 122.
- 4) Udstationeringen er højst af 1 års varighed.
- 5) Personen er sikret hjemrejse.

*Stk. 3.* En person, der er visiteret til flexjob, og som er ledig, modtager ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik. Personen er omfattet af indsats efter denne lov, jf. afsnit III og IV. En person, der er visiteret til flexjob, kan anmode kommunen om at udstede et flexjobbevis, som indeholder oplysninger om flexjobordningen, de handicapkompenserende ordninger og personens skånebehov. Kommunen skal anvende den skabelon, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder.

*Stk. 4.* En person, der driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse, kan modtage støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed i form af tilskud efter § 126.

### Visitation

**§ 118.** Afgørelse om flexjob træffes på grundlag af rehabiliteringsplanens forberedende del, jf. § 44.

*Stk. 2.* For at en person kan blive visiteret til flexjob, skal der foreligge dokumentation for følgende:

- 1) Personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse.
- 2) Alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse.
- 3) Personens arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og kan ikke anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

4) Personen har været ansat under de sociale kapitler m.v. i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i flexjob på den hidtidige arbejdsplads, jf. § 119.

### Fastholdelsesflexjob

**§ 119.** En person kan kun blive ansat i et flexjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for flexjob, jf. § 116.

*Stk. 2.* Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår efter stk. 1 skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

*Stk. 3.* Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

### Midlertidige flexjob

**§ 120.** Jobcenteret bevilger flexjob for en periode af 5 år, jf. dog stk. 2. Når den 5-årige periode udløber, tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne i § 116 for et nyt flexjob.

*Stk. 2.* For personer, der er fyldt 40 år, bevilger jobcenteret efter det første flexjob et permanent flexjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et sådant omfang, at overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed, og betingelserne for flexjob fortsat er opfyldt, jf. § 116.

### Løbende opfølgning i flexjob og udarbejdelse af status

**§ 121.** Jobcenteret skal sikre, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i flexjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset. Jobcenteret skal følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i flexjobbet, herunder vurdere, om den ansatte fortsat opfylder betingelserne for flexjob. Herefter skal der følges op, hver gang der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i flexjobbet. Arbejdsgiveren inddrages efter behov.

*Stk. 2.* Personer, der er ansat i flexjob, skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for flexjobbet.

*Stk. 3.* Jobcenteret skal for personer, der er ansat i et flexjob, jf. § 120, stk. 1, udarbejde en status efter 4½ år, hvor det vurderes, om personen kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i flexjobordningen.

*Stk. 4.* Personer, der er ansat i flexjob, forbliver i ordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse efter stk. 3.

### Løn- og arbejdsvilkår i flexjobbet

**§ 122.** Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i flexjob for det arbejde, der bliver udført, jf. stk. 3-5. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den

ansatte, jf. § 123.

*Stk. 2.* I forbindelse med etableringen af et fleksjob i en virksomhed skal jobcenteret hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten. Vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Jobcenteret skal foretage en ny vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom.

*Stk. 3.* På overenskomstdækkede områder fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder sociale kapitler, lokalaftaler m.v. samt bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Indeholder overenskomsterne m.v. ikke sådanne bestemmelser, eller kan disse ikke finde anvendelse til brug for fastsættelse af løn, indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet, jf. stk. 2. Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Tvister om anvendelsen af overenskomsterne m.v. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

*Stk. 4.* På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. Jobcenteret modtager efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale mellem arbejdsgiveren og

den ansatte kopi af aftalen om fleksjob, hvis der er taget udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst. Tvister om løn og arbejdsvilkår afgøres i disse tilfælde ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er arbejdsgiveren stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

*Stk. 5.* Udfører en ansat i fleksjob funktionærarbejde, jf. § 1, stk. 1, i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, men er den pågældende ikke omfattet af loven, fordi den pågældende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, skal arbejdsgiveren ansætte vedkommende på funktionærlignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne henseende, at vilkårene i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer gælder som helhed.

Navn og adresse	Oplyses ved henvendelse <b>Blad 2</b>	
	Dato	KLE 15.20.24G01 • Sagsidentifikation
<b>Vurdering af arbejdsevnen • fleksjob</b> efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 122, stk. 2		



### Beskrivelse af ansættelsesforholdet

Den ansattes navn	Personnummer
Stillingsbetegnelse	Forventet startdato
Jobindhold - beskrivelse af arbejdsfunktion	<input type="checkbox"/> Jobindhold i bilag
Virksomhedens navn	CVR-nummer
Kontaktperson i virksomheden	Telefonnummer

### Jobcenterets vurdering af arbejdsevnen

Jobcenteret vurderer, at den ansattes arbejdsevne i det konkrete fleksjob er	Antal timer om ugen	med en arbejdsintensitet på	Procent
Begrundelse			
Særlige hensyn fx skånebehov, arbejdspladsindretning, arbejdstidens placering, instruktion ved opgaver			

Virksomheden og den ansatte i fleksjob kan i fælleskab bede jobcenteret om at revurdere arbejdsevnen.

Hvis virksomheden og den ansatte i fleksjob er enige om det, kan parterne selv ændre jobcenterets vurdering af arbejdsevnen.

Den ansatte har mulighed for at klage over vurderingen af arbejdsevnen. Klagen skal være modtaget i jobcenteret senest efter 4 uger fra modtagelsen af vurderingen. Hvis jobcenteret ikke giver den ansatte medhold i klagen, sender jobcenteret klagen videre til Ankestyrelsen.

Den ansatte i fleksjob skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet og fleksløntilskuddet.

Jobcenteret registrerer oplysninger om ansættelsesforholdet og kan videregive oplysningerne til samarbejdspartnere i beskæftigelsesindsatsen.

### Venlig hilsen

Jobcenterets navn og adresse	Kontaktperson
	Telefonnummer eller E-mail
Dato og underskrift	