



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 14. november 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 87 (BEU alm. del), som hermed besvares.

11. december 2013

J.nr. 2013-12115

Spørgsmål nr. 87:

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 13. november 2013 fra FOA om mikroflexjob, jf. BEU alm. del - bilag 65”

Endeligt svar:

Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche den ansattes arbejdsevne bedst muligt, og at det i øvrigt ved opfølgningerne skal vurderes, om arbejdsevnen kan udvikles. Det er dog ikke altid muligt for jobcenteret at finde et fleksjob, der præcist matcher borgerens arbejdsevne. En ansættelse på færre ugentlige timer kan derfor i nogle tilfælde være bedre for den fleksjobvisiteredes fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet end ingen ansættelse. Dette bør indgå i den samlede vurdering.

Jobcenteret skal sørge for, at den fleksjobvisiteredes arbejdsevne udnyttes bedst muligt. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end jobcenteret har vurderet den pågældendes arbejdsevne i det konkrete job til, og jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der bedre matcher den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. I dette tilfælde kan den pågældende selv søge et andet job, som bedre matcher arbejdsevnen.

Hvis der er meget stor forskel på det tilbudte timetal og det, jobcenteret har vurderet, at den pågældende ville kunne arbejde i jobbet, kan jobcenteret undlade at etablere jobbet som et fleksjob. Det kan f.eks. være, hvis jobcenteret bliver bekendt med, at aftalen mellem arbejdsgiveren og den ansatte adskiller sig fra den vurdering, som jobcenteret har afgivet, eller de oplysninger om arbejdstid, som arbejdsgiveren har angivet. Hvis det er tilfældet, bør jobcenteret undersøge, hvad baggrunden er for dette. I denne situation må jobcenteret vurdere, om jobbet kan godkendes som et fleksjob eller ej.

Hvis jobcenteret vurderer, at jobbet ikke skal bevilges som et fleksjob, fordi forskellen mellem det, som den pågældende kan arbejde, og arbejdstiden er for stor, kan personen modtage ledighedsydelse med fradrag for lønindtægter mv. i jobbet efter lov om aktiv socialpolitik. Den pågældende skal fortsat selv være aktivt arbejdssøgende og stå til rådighed for et rimeligt fleksjob.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering har udsendt en vejledning om fleksjob, hvor ovenstående fremgår (vejledning nr. 9602 af 7. november 2013).

Det er ikke acceptabelt, hvis nogle kommuner misbruger den nye fleksjobordning til opnå umiddelbar økonomisk fordel frem for at arbejde for at finde fleksjob, der matcher den enkeltes arbejdsevne. Jeg har derfor bedt KLs formand om en redegørelse af kommunernes brug af minifleksjob. Jeg har netop modtaget redegørelsen og vil nu se nærmere på den og snarest oversende til Folketingets orientering.

I hvilket omfang og hvordan de faglige organisationer inddrages ved ansættelser i fleksjob, beror på den aktuelle overenskomst. Det er således op til parterne i de enkelte overenskomster at aftale, hvordan de faglige organisationer skal inddrages i fleksjobansættelser.

En fleksjobansættelse sker - som for andre - som en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder. Flexjobberen vil selvfølgelig altid kunne inddrage sin faglige organisation, inden han eller hun indgår aftale med arbejdsgiveren. Jeg kan derudover henviser til BEU spørgsmål nr. 81 (L 53).

Venlig hilsen

Mette Frederiksen