



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Karsten Hønge (SF)
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748
23. juni 2023

J.nr. 2023-4872

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 15. juni 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 263 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

Spørgsmål nr. 263:

”Vil ministeren oplyse, hvorledes det i dag sikres, at en medarbejder, der er blevet godkendt af sin bopælskommune til fleksjobordningen, ikke mister muligheden for at overgå til at fastholdelsesfleksjob pga. manglende dokumentation for iværksatte skånehensyn under overenskomstens sociale kapitler?”

Svar:

Med reformen af førtidspension og fleksjob fra 2013 blev der fastsat særlige krav i forbindelse med ansættelse i et fleksjob på ens hidtidige arbejdsplads (fastholdelsesfleksjob). Forligskredsen for reformen af førtidspension og fleksjob fastsatte dette krav for at sikre, at arbejdsmarkedets parter tog ansvar for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt og tage de rette forholdsregler for at sikre et arbejdsmiljø, der forebygger nedslidning uden brug af offentlige tilskudsordninger.

For at kunne blive ansat i fastholdelsesfleksjob skal arbejdsgiveren derfor i mindst 12 måneder have forsøgt at fastholde medarbejderen i et udstøttet job via de sociale kapitler i den gældende overenskomst eller på særlige vilkår.

Kravet gælder ikke for personer, der har 6 år eller mindre til folkepensionsalderen. Kravet gælder heller ikke for ansatte, der har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Arbejdsgiveren er i forbindelse med et fastholdelsesfleksjob forpligtet til at sikre, at der er en skriftlig aftale, der indeholder oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal også dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Ud over skriftligheden er der ikke nogen formkrav til aftalen. Aftalen kan være en selvstændig aftale, men den kan eksempelvis også fremgå af medarbejderens personalesag.

Det er således vigtigt, at arbejdsgiveren er opmærksom på reglerne, så medarbejderen ikke mister muligheden for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob.

Kommunen er som myndighed omfattet af forvaltningsloven og har pligt til at yde vejledning og bistand. Kommunen har derfor pligt til at vejlede arbejdsgiveren om vigtigheden af at dokumentere de tiltag, der foretages forud for et eventuelt fastholdelsesfleksjob.

Vejledning til arbejdsgiveren vil fx mest naturligt kunne ske i forbindelse med et sygedagpengeforløb, hvor jobcentret som led i sygedagpengeopfølgningen holder opfølgningssamtaler med den sygemeldte medarbejder og er i dialog med arbejdsgiveren.

En mangelfuld vejledning fra kommunen kan i nogle tilfælde medføre, at kommunen skal rette op på fejlen ved at stille borgeren, som om der var givet korrekt vejledning, og borgeren og arbejdsgiveren havde handlet i overensstemmelse hermed.

Der findes et konkret eksempel på dette i Ankestyrelsens principafgørelse 98-15. Her fandt Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg, at kommunens mangelfulde vejledning skulle medføre, at borgeren havde ret til et fastholdelsesfleksjob, selvom der ikke forelå en skriftlig aftale.

Derudover er der ikke noget i vejen for, at jobcentret hjælper arbejdsgiver med at tilvejebringe dokumentation for de tiltag, som virksomheden har taget i det forudgående forløb. Evalueringen af reformen af førtidspension og fleksjob fra 2018 viste også, at nogle jobcentre gør dette med henblik på at hjælpe arbejdsgiverne med at kunne fastholde borgerne på deres oprindelige arbejdsplads.

Afslutningsvis er det værd at bemærke, at tilgangen til fastholdelsesfleksjob er steget betydeligt gennem de seneste år, jf. min besvarelse af BEU alm. del. spm. 150 af 24. marts (2022-23 (2. samling)), hvilket indikerer, at det generelt lykkes for virksomhederne, at ansætte deres medarbejdere i fastholdelsesfleksjob.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen