



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Anni Matthiesen (V)
Anni.Matthiesen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2024 - 4003
J.nr. 2024-6299

29. august 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. august 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 374 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikke-medlem Anni Matthiesen (V) (MFU).

Spørgsmål nr. 374:

”Ministeren bedes redegøre for mulige årsager til, at forlængelse af en fleksjobkontrakt afvises hos Ankestyrelsen, trods dokumentation fra arbejdsgiver på 12 måneders ansættelse på særlige vilkår med henblik på fastholdelse. Kommunen har godkendt dokumentation og tilmed vurderet, at borgeren kan arbejde 16 timer ugentligt.”

Svar:

Som minister kan jeg ikke udtale mig om konkrete sager, og jeg kan derfor ikke udtale mig nærmere om den enkelte borgers sag.

Jeg vil dog gerne redegøre for de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob, der blev aftalt ifm. reform af førtidspension og fleksjob i 2012 (S, V, SF, RV, LA og KF). Fastholdelsesfleksjob er en betegnelse for fleksjob, der oprettes hos den arbejdsgiver, hvor man senest har været ansat forud for visitationen til fleksjob. De særlige betingelser gælder for personer med mere end 6 år til folkepensionsalderen.

Forud for ansættelse i et fastholdelsesfleksjob skal personen først og fremmest opfylde de almindelige betingelser for fleksjob. Det betyder bl.a., at personen skal have varige og væsentlige begrænsninger i sin arbejdsevne. Herudover skal arbejdsgiveren have forsøgt at fastholde medarbejderen i mindst 12 måneder på særlige vilkår, inden der kan tilkendes et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Aftalen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen skal være skriftlig, og arbejdsgiveren skal dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Der er ikke nogen formkrav til den skriftlige aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, men aftalen skal indeholde oplysninger om, hvilke funktioner der er svære for medarbejderen at udføre, samt hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. På den måde kan jobcentret sikre sig, at der er tilstrækkelig dokumentation for, at betingelserne for et fastholdelsesfleksjob er opfyldt.

De særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob gælder ikke for ansatte, som 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.

Jeg vil gerne understrege, at personer, der opfylder de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjob, men som ikke opfylder de særlige betingelser for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob, ikke af den grund mister retten til at være i fleksjobordningen. Personen kan i stedet blive ansat i et fleksjob på en anden arbejdsplads.

Det er kommunen, der træffer afgørelse om visitation til fleksjob, herunder fastholdelsesfleksjob, efter indstillingen fra kommunens rehabiliteringsteam. Kommunens afgørelse kan påklages til Ankestyrelsen.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister