

10 gode råd om fleksjob!

1. Jobcentret i din bopælskommune afgør, om du har ret til et fleksjob. Der er stor risiko for, at du får afslag, hvis du kun søger om et fleksjob. Du skal være indstillet på, at der kan være andre muligheder for fastholdelse end et fleksjob f.eks. omplacering, revalidering osv.
2. Hvis du er sygemeldt fra et arbejde, er du omfattet af overenskomsternes sociale kapitel. Det sociale kapitel understøtter mulighederne for fastholdelse frem for afsked. Tal med din tillidsrepræsentant eller din lokale FOA afdeling.
3. Det kan være hensigtsmæssigt at få indkaldt din sagsbehandler på jobcentret til en rundbordssamtale så tidligt som muligt for at få en foreløbig afklaring af dine muligheder på din arbejdsplads. Samtalen kan foregå på din arbejdsplads sammen med leder og tillidsrepræsentant.
4. Jobcenteret skal indhente de fornødne lægelige oplysninger og undersøge, om du vil kunne komme til at varetage ordinært arbejde på anden vis eksempelvis ved revalidering, før der træffes en afgørelse om fleksjob. Hvis du afviser revalidering, vil du få afslag på fleksjob.
5. Når jobcentret har truffet positiv afgørelse om fleksjob, skal du selv aktivt søge fleksjob.
6. Du kan som hovedregel ikke blive ansat i fleksjob på din hidtidige arbejdsplads, før din arbejdsplads har ansat dig i mindst 12 mdr. efter det sociale kapitel f.eks. i et aftalt skånejob.
7. For at sikre at indgåelse af en aftale om fleksjob bliver en holdbar løsning, skal du være opmærksom på, at tilrettelæggelse af arbejdet tager hensyn til dine skånebehov.
8. Sørg for sammen med din leder og tillidsrepræsentant at fortælle dine kolleger om dine skånebehov. Det er vigtigt, at alle ved, hvilke opgaver du kan udføre. Det giver opbakning på arbejdspladsen og skaber en positiv stemning. Du behøver ikke fortælle, hvad du fejler – kun dine skånebehov.
9. Husk på, at dit fleksjob kan kombineres med hjælpemidler, uddannelse, mentorordning og personlig assistance, så du bliver i stand til at udføre arbejdet.
10. Indgå ikke aftale med din arbejdsgiver om lønnen, før du har talt med din FOA afdeling.

Løn og fleksløntilskud

Løn

Arbejdsgiver udbetaler løn for udført arbejde. Lønnen beregnes i forhold til din arbejdsevne, som fastsættes af jobcentret i forhold til det konkrete arbejde. Dette kaldes arbejdsintensitet.

Nogle vil være i stand til at arbejde på fuld kraft i et bestemt antal timer. Andre kan arbejde på nedsat kraft på fuld tid. Andre kan arbejde på nedsat kraft og på nedsat tid. Arbejdsintensiteten beregnes af kommunen til fastsættelse af lønnen.

Hvis en ansat kan arbejde på halv kraft i 30 timer ugentl., skal der i så fald aflønnes med 50 % for 30 timer.

Hvis en ansat kan arbejde på fuld kraft i 17 timer, skal der i så fald aflønnes med 100 % for 17 timer.

Det er dog altid en konkret vurdering.

Lønnen skal fastsættes efter de kollektive overenskomster eller sociale kapitler. Hvis disse ikke giver mulighed for aflønning efter arbejdsintensitet, kan lønnen alligevel aftales mellem arbejdsgiver og den fleksjobansatte.

Kontakt derfor altid din lokale FOA afdeling inden du indgår aftale om lønnen i fleksjobbet.

Fleksløntilskud

Din løn fra arbejdsgiver vil blive suppleret med et fleksløntilskud fra jobcentret på 98 % af dagpengenes maksimum. Jo mere du tjener, desto mindre bliver fleksløntilskuddet.

Hvis din løn er under 13.500 kr mdl. fratrækkes 30 % af lønnen i fleksløntilskuddet. Den løn, der overstiger 13.500 kr mdl. fradrages med 55 %.

Løn + fleksløntilskud kan ikke udgøre mere end du kunne tjene ved 37 timers arbejde i samme job.