



Dato: 18-12-2008

Sagsnr.: 2007-109168

Dok.nr.: 2008-688609

### **Fleksjob - retsregler**

Fleksjob kan tildeles borgere, der ikke modtager social førtidspension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Betingelserne for at visiteres til fleksjob fremgår jf. bilag af § 70 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og grundlaget for en afgørelse fremgår af lovens § 70a.

Når borgeren er visiteret til et fleksjob har kommunen pligt til at forsøge at skaffe borgeren et fleksjob, men kommunen har ingen objektiv pligt til at skaffe borgeren et konkret fleksjob. Efter 6 måneders ledighed inden for 9 måneder efter visitation til fleksjob, har borgeren efter ønske ret til at blive henvist til en anden aktør med henblik på formidling af et fleksjob. Såfremt borgeren har været ledig i 12 måneder inden for 18 måneder efter visitationen til fleksjob, skal kommunen henvise borgeren til en anden aktør med henblik på formidling af fleksjob – dog først, når kommunen har vurderet, at borgeren fortsat opfylder betingelserne for fleksjob.

Det er de regionale beskæftigelsesankenævn, der behandler klager fra borgere over jobcentrenes afgørelser vedr. bl. a. fleksjob. Nævnenes afgørelser kan påklages til Ankestyrelsen, som dog kun behandler klagen, hvis Ankestyrelsen vurderer, at denne har generel eller principiel betydning.

Ankestyrelsen er en selvstændig styrelse under Velfærdsministeriet, og er landet øverste klageinstans og praksiskoordinerende myndighed på velfærdsområdet.

Ankestyrelsen er en uafhængig administrativ domstolslignende myndighed, der behandler knap 20.000 klagesager årligt.

En række af disse afgørelser er Principafgørelser, der offentliggøres som retskilder i Ankestyrelsens database over Principafgørelser, som kommunerne har pligt til at følge.

Visitation til fleksjob forudsætter en væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen.

Det betyder, at arbejdsevnen varigt skal være nedsat med minimum ca.

Side 2 af 5

halvdelen. Dette fremgår af Ankestyrelsens principafgørelse N 11-06 (bilag), hvor Ankestyrelsen blandt andet anfører: *Vurderingen af arbejdsevnen måtte efter Ankestyrelsens opfattelse ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Der henvises til § 71, stk. 2 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvorefter tilskuddet er halvdelen eller totredjedele af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdsevne.*

Der kan først visiteres til fleksjob, når alle relevante tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse.

Det betyder, at der som hovedregel ikke kan visiteres til et fleksjob, før der har været foretaget en praktisk afprøvning, medmindre at dette er åbenbart formålsløst.

Ministerielle vejledninger til kommunerne indeholder ingen anvisninger på, hvornår afprøvning kan undlades.

Ankestyrelsen har imidlertid i principafgørelser og i praksisundersøgelserne om fleksjob fra januar 2006 og december 2008 forholdt sig hertil.

Ankestyrelsen har eksempelvis i principafgørelse N-8-07 (bilag) truffet afgørelse i en fleksjobsag, hvor Ankestyrelsen fandt afprøvning åbenbart formålsløst under hensyn til *ansøgers alder, tidligere erhvervsforløb og kompetencer samt de lægelige oplysninger om lidelsens art og omfang.*

Der var tale om en uddannet lærer som havde arbejdet som sådan siden 1997. Hun havde i en årrække været ansat på en specialskole for børn med autisme og Aspergersyndrom. Hun led af tilbagevendende mani og depression. Der havde ikke været iværksat forsøg på omplacering eller arbejdsprøvning på en anden arbejdsplads. Ankestyrelsen begrundede blandt andet afgørelsen med, at det var lægeligt dokumenteret, at lidelsen medførte, at yderligere afprøvning måtte anses for åbenbart formålsløst.

Principafgørelse N 4-05 (bilag) er et eksempel på en borger, som Ankestyrelsen har fundet ikke er berettiget til et fleksjob.

Der var tale om en 47 årig mand, der var uddannet som elektromekaniker. Han var ansat i forsvaret og havde udover opgaver inden for elektronikken administrative opgaver. Han havde sideløbende hermed læst til merkonom. Pågældende havde i 1987 en nethindeløsning og

Side 3 af 5

var blevet blind på højre øje. Han havde problemer med at læse små bogstaver og tekst på hvidt papir og at stille skarpt/fokusere ved læsning. Endvidere havde han siden 1988 haft problemer med højre knæ, hvilket betød, at han ikke kunne løbe og ej heller ligge på knæ. I 1988 var der påvist rytmeforstyrrelser i hjertet, men denne tilstand var aktuelt velbehandlet.

Pågældende søgte fleksjob hos hidtidig arbejdsgiver, efter at han forinden på sin arbejdsplads havde været afprøvet i forskellige arbejdsfunktioner, hvor der kunne tages hensyn til de helbredsmæssige gener. Arbejdspladsen havde vurderet, at ansøger ikke var i stand til at arbejde in-denfor sit hidtidige arbejdsområde på ordinære vilkår.

Ankestyrelsen begrundede afgørelsen med følgende: *Begrundelsen var, at arbejdsevnen på det foreliggende grundlag ikke kunne anses for varigt nedsat i et sådant omfang, som forudsattes ved ansættelse i et fleksjob med løntilskud.*

*Ankestyrelsen lagde vægt på oplysninger om de helbredsmæssige forhold, herunder oplysning om ansøgers nedsatte syn. Ankestyrelsen lagde også vægt på, at der ikke var sket en tilstrækkelig afprøvning til, at der kunne visiteres til fleksjob. Ankestyrelsen fandt ikke, at den afprøvning i forskellige arbejdsfunktioner, der havde fundet sted på ansøgers arbejdsplads, udelukkede iværksættelse af yderligere foranstaltninger med henblik på beskæftigelse på normale vilkår.*

Ankestyrelsens principafgørelser nr. A 9-99, sag nr. 2 og N 9-07 jf. bilag er yderligere eksempler på Ankestyrelsens praksis.

Kravene til kommunernes afprøvningsforpligtelse i sager om fleksjob er således meget betydelige – ikke mindst i tilfælde, hvor borgeren ønsker at blive arbejdsfastholdt i et fleksjob.

I praksis er det navnlig afprøvningsproblematikken, der udgør et særligt og yderst kompliceret problemfelt, navnlig i forhold til borgere, som ansøger om fleksjob i hidtidig stilling (arbejdsfastholdelse).

Ofte ønsker borgeren (og arbejdsgiveren samt den faglige organisation), at afprøvningen finder sted på nuværende arbejdsplads.

Det er imidlertid Ankestyrelsens opfattelse, at der ikke er hjemmel til at undlade relevant arbejdsprøvning, medmindre dette er åbenbart formålsløst. Efter Ankestyrelsens opfattelse er loven klar. Også i tilfælde, hvor borgeren har mulighed for at fortsætte i hidtidigt arbejde, gælder reglen om, at alle relevante muligheder for at opnå beskæftigelse på normale vilkår skal være afprøvet, medmindre, det er

Side 4 af 5

åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres.

Det er således forvaltningens opfattelse, at afprøvning på nuværende arbejdsplads udgør et tilstrækkeligt dokumentationsgrundlag for visitation til fleksjob under forudsætning af:

- At afprøvningen har fundet sted med henblik på ordinær beskæftigelse
- At afprøvningen er foretaget i andre funktioner end de hidtidige og
- At yderligere afprøvning er åbenbart formålsløs.

Ved behandling af sager om fleksjob skal kommunen anvende arbejdsevnetestmetoden og udarbejde en ressourceprofil. Dette skal ske på baggrund af regler og procedurer med videre fastsat i en bekendtgørelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne.

Ressourceprofilen er et redskab til og ramme for en beskrivelse og vurdering af borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer i forhold til at kunne indgå i jobfunktioner på arbejdsmarkedet. Ressourceprofilen består af 12 elementer i form af uddannelse, arbejdsmarkedserfaring, interesser, sociale kompetencer herunder konflikt-beredskab, omstillingsevne, indlæringsevne herunder intelligens, arbejdsrelevante ønsker, præstationsforventninger, arbejdsidentitet, bolig og økonomi, sociale netværk samt helbred. Sagsbehandleren skal beskrive og vurdere de elementer i ressourceprofilen, som efter en konkret vurdering er relevante.

Det er endvidere præciseret i beskæftigelseslovens § 70a, at grundlaget for en afgørelse om fleksjob skal bestå af:

1. *en redegørelse for, at relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse,*
2. *en redegørelse for den pågældendes ressourcer samt muligheden for at anvende og udvikle dem, som udarbejdes i samarbejde med den pågældende og indeholder dennes egen opfattelse af forholdene,*
3. *en redegørelse for, hvorfor den pågældendes arbejdsevne anses for varigt begrænset, og*
4. *en redegørelse for, hvorfor arbejdsevnen ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.*

Såfremt kommunen ikke har tilvejebragt et korrekt dokumentationsgrundlag for en afgørelse om fleksjob, kan det få negative konsekvenser for kommunens ret til at hjemtage statsrefusion i den kon-

Side 5 af 5

krete sag. Kommunen mister således statsrefusion i en konkret sag for udgifter til tilskud til fleksjob i 3 år. Refusionstabet i den konkrete sag kan i en 3 årig periode udgøre op til ca. 550.000 kr.

Beskæftigelsesministeriet har høj grad af fokus på kommunernes visitation til fleksjob. Revisionen skal således fra den 1. juli 2006 til og med 2010 hvert år gennemgå halvdelen af kommunens sager om visitation til fleksjob. Hvis revisionen har konstateret, at der i mere end 20 pct. af de gennemgåede sager ikke er ret til refusion, gennemgår revisionen alle kommunens sager om visitation til fleksjob på kommunens regning.

#### **Bilag**

- §§ 70 og 70a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
- Ankestyrelsens principafgørelse A 9-99, sag nr. 2, N 4-05, N 11-06, N 8-07 og N 9-07.