

Personer ansat i fleksjobs:	20
Personer ansat i skånejobs:	16
Personer ansat under revalideringen:	9
Personer ansat i henhold til lokal aftale om job på særlige vilkår:	15
Personer ansat som led i jobtræning (inkl. personer i servicejob):	36
Personer, som er ansat efter at have været ledige i 1½ år inden for 2 år (inkl. personer i servicejob):	15
Personer, der inden for de sidste 3 år er ansat på ordinære vilkår efter deltagelse i et jobtrænings- eller revalideringsforløb:	10
I alt	121

Det samlede antal årsværk på kirkefunktionær-området var anslået til 4.154. 121 udgør 2,91 pct. af 4.154.

Undersøgelsen viste endvidere, at der var 57 personer, der var ansat som led i samfundstjeneste.

Spm. nr. S 2215

Til beskæftigelsesministeren (17/2 04) af:
Line Barfod (EL):

»Er det muligt, at en person, der er visiteret til fleksjob, kan komme i aktivering med flere ugentlige timer end det antal, der fremgår af den arbejdsevnevurdering, der ligger til grund for visiteringen til fleksjob?«

Svar (25/2 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Visitation til fleksjob forudsætter, at det er konstateret, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat. Ordet »konstateret« betyder, at det først skal afprøves, om personen har mulighed for at blive ansat i et støttet job ved hjælp af revalidering, arbejdsprøvning, herunder evt. forsøg på omplacering. Til brug for vurderingen af arbejdsevnen – dvs. borgerens evne til at kunne varetage et job på arbejdsmarkedet – anvender kommunen den såkaldte arbejdsevnet metode, som er en metode til beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevnen. En samlet beskrivelse og vurdering af elementerne i borgerens res-

sourceprofil danner baggrund for kommunens vurdering af arbejdsevnen, og om pågældende kan bestride et job på normale vilkår eller skal visiteres til fleksjob. Ved visitation til fleksjob har kommunen således alene taget stilling til, at personen har en så væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne, at pågældende er berettiget til et fleksjob.

Vurderingen af omfanget af den nedsatte arbejdsevne, herunder tilrettelæggelsen af arbejdsvilkårene, sker først i forbindelse med ansættelsen i det konkrete fleksjob.

Forud for ansættelse i et konkret fleksjob vil det ofte være hensigtsmæssigt at etablere en arbejdsprøvning i form af fx virksomhedspraktik med henblik på en vurdering af omfanget af den nedsatte arbejdsevne i forhold til jobbet. Da en person, der visiteres til fleksjob, har krav på et tilbud om fuld tid, vil en arbejdsprøvning bl.a. kunne give grundlag for en vurdering af, hvor mange timer, den pågældende kan arbejde fuldt effektivt med henblik på en stillingtagen til, om der skal ydes et tilskud på ½ eller 2/3 af lønnen, og hvordan arbejdsvilkårene skal tilrettelægges. Den nedsatte arbejdsevne kan således vise sig både ved, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid og ved, at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Afhængigt af resultatet af afprøvningen m.v. er det muligt at tilrettelægge arbejdsvilkårene således, at de imødekommer den enkeltes skånebehov, herunder at arbejdstiden begrænses, selv om aflønningen sker i forhold til fuld tid.

For personer, som venter på et fleksjob og som modtager ledighedsydelse, gælder bl.a., at de har pligt til at tage imod et rimeligt tilbud fra kommunen, som kan forbedre deres muligheder