

**VIRKSOMHEDSUNDERSØGELSE
VEDR. FLEKSJOB**

**- en delundersøgelse af
den landsdækkende fleksjobanalyse 2010**



Indhold

<i>INDLEDNING</i>	3
Kort om undersøgelsen	3
Kort om delrapporten	3
<i>HVORFOR TILKENDES FLEKSJOB</i>	3
Profil af de deltagende virksomheder	4
Virksomhedernes praksis, når arbejdsevnen er begrænset	5
Virksomhedernes motivation for at ansætte i fleksjob	10
<i>HVAD SKER EFTER VISITATION TIL FLEKSJOB</i>	18
Rekruttering til fleksjob	18
Ansættelse i fleksjob	22
Fleksjobbenes udformning	23
Opfølgning på fleksjob	26
Udvikling i arbejdsevne og ansættelsesforhold	27
Incitamenter til at udvikle arbejdsevnen	30
Fleksjobs ophør	32
<i>DATAINDSAMLING</i>	35
Virksomheders praksis: Interview- og surveyundersøgelse	35
Metode	35
Udvælgelse af virksomheder til interviews	36
Surveyen afdækker udbredelsen af praksisser og de vigtigste problemstillinger	36
Udvælgelse af virksomheder til survey	36
Svarprocent virksomhedssurvey	36
Statistisk bearbejdning af surveyen	37
Datavaliditet	37

Indledning

Landsdækkende Fleksjobanalyse 2010 omfatter 3 delundersøgelser – en delundersøgelse med fokus på borgere omfattet af fleksjobordningen (Borgerundersøgelsen), en delundersøgelse med fokus på praksis i kommuner (Kommuneundersøgelsen) og en delundersøgelse med fokus på praksis i virksomheder (Virksomhedsundersøgelsen).

Den samlede analyses resultater er, på tværs af de 3 delundersøgelser, blevet fremstillet i hovedrapporten: *Landsdækkende Fleksjobanalyse blandt borgere, virksomheder og kommuner*. I tillæg til hovedrapporten præsenteres resultaterne fra Virksomhedsundersøgelsen selvstændigt i denne delrapport. Rapporten indeholder en systematisk gennemgang af undersøgelsens data.

Kort om undersøgelsen

Fleksjob er i dag en etableret ordning, men der foreligger ingen systematiseret viden om praksis i virksomheder. Virksomhedsundersøgelsens formål er at indhente denne viden. Virksomhedsundersøgelsen sætter derfor fokus på virksomhedernes praksis på fleksjobområdet og består af 2 undersøgelsesdele – en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder med fleksjobansatte og en interviewundersøgelse blandt 8 virksomheder med fleksjobansatte.

Kort om delrapporten

I det følgende præsenteres resultaterne fra både spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen samlet.

En del af spørgeskemaet til virksomhederne er opdelt i en række spørgsmål til virksomheder med flere fleksjobansatte og virksomheder med én fleksjobansat. Resultaterne for både virksomheder med én fleksjobansat og virksomheder med flere fleksjobansatte afrapporteres så vidt muligt samlet. I enkelte tilfælde er det imidlertid ikke muligt at sammenlægge spørgsmålene, da spørgsmål eller svarkategorier er forskellige. I så fald præsenteres resultaterne opdelt. Resultaterne præsenteres også opdelt i de tilfælde, hvor der er signifikante forskelle mellem virksomheder med én fleksjobansat og virksomheder med flere fleksjobansatte.

Hvorfor tilkendes fleksjob

Denne del af rapporten sætter fokus på, hvornår og hvorfor virksomhederne ansætter medarbejdere i fleksjob. Herunder beskrives i hvilke situationer virksomhederne vælger at ansætte en medarbejder i fleksjob, virksomhedernes be væggrunde for at ansætte en medarbejder i fleksjob og hvilke fordele og ulemper de forbinder med fleksjobordningen. Indledningsvist tegnes en profil af de deltagende virksomheder.

Profil af de deltagende virksomheder

Her tegnes en profil af de virksomheder, der deltager i undersøgelsen.

Der er overvægt af private virksomheder

Virksomhedstype	Pct.
Offentlig virksomhed	28 %
Privat virksomhed	65 %
Organisation, forening eller lignende	7 %
I alt	100 %

Både store og små virksomheder ansætter medarbejdere i fleksjob

Antal medarbejdere i virksomheden	Pct.
1-2 medarbejdere	10 %
3-10 medarbejdere	26 %
11-20 medarbejdere	15 %
21-50 medarbejdere	19 %
51-100 medarbejdere	12 %
Over 100 medarbejdere	19 %
I alt	100 %

Virksomheder inden for et bredt spektrum af brancher ansætter medarbejdere i fleksjob, men de mest typiske brancher er undervisning, forskning, vejledning og pædagogisk, socialt og teologisk arbejde.

Erhvervsområde	Pct.
Administration, økonomi, jura, sprog	8 %
Bygge og anlæg	7 %
Data, IT og teleteknik	2 %
Design, formgivning, grafisk arbejde	1 %
Hotel, restauration, køkken, kantine	4 %
Industriel produktion	5 %
Ingeniørarbejde, teknik, naturvidenskab	1 %
Jern, metal, auto	5 %
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri, dyrepleje	3 %
Medie, kultur, underholdning, idræt	3 %
Nærings- og nydelsesmiddel	1 %
Pædagogisk, socialt, teologisk arbejde	10 %
Rengøring, ejendomsservice, renovation	3 %
Salg, indkøb, markedsføring	8 %
Sundhed, omsorg, personlig pleje	8 %
Tekstil, beklædning	1 %
Transport, lager, maskinførere	4 %
Træ, møbel, glas, keramik	1 %
Undervisning, forskning, vejledning	11 %
Vagt, sikkerhed, overvågningsarbejde	0 %
Andet	12 %
I alt	100 %

Mere end halvdelen af virksomhederne har en fleksjobansat

Antal fleksjobansatte	Pct.
1 fleksjobansat	56 %
2 eller flere fleksjobansatte	44 %

Virksomhederne har generelt lang tids erfaring med fleksjobordningen

Hvor længe har virksomheden haft fleksjobansatte (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Under 6 måneder	1 %
Fra 6 måneder til 1 år	1 %
Fra 1 til 2 år	6 %
Fra 2 til 3 år	8 %
Fra 3 til 5 år	23 %
5 år eller derover	59 %
Ved ikke	2 %

Hvor længe har medarbejderen været ansat i fleksjob (<u>virksomheder med én fleksjobansat</u>)?	Pct.
Under 6 måneder	7 %
Fra 6 måneder til 1 år	11 %
Fra 1 til 2 år	18 %
Fra 2 til 3 år	18 %
Fra 3 til 5 år	22 %
5 år eller derover	24 %
Ved ikke	1 %

Virksomhedernes praksis, når arbejdsevnen er begrænset

Her beskrives virksomhedernes praksis, når de skal fastholde eller indsluse en medarbejder i virksomheden med begrænset arbejdsevne.

Virksomhederne vælger oftest fleksjob, når de fastholder eller rekrutterer en medarbejder med begrænset arbejdsevne

Ansætter eller fastholder I medarbejdere med begrænset arbejdsevne på anden måde end fleksjob?	Pct.
Via deltidsjob på ordinære vilkår	19 %
Via aftalebaseret job på særlige vilkår ud fra de sociale kapitler (uden kommunalt løntilskud)	4 %
Med brug af de handicapkompenserende ordninger (personlig assistent til medarbej-	4 %

Efter fleksjob er ordinært deltidsjob og § 56-aftale hyppigst anvendt

deren på arbejdspladsen)	
Med brug af de handicapkompenserende ordninger (særlige hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen)	4 %
Med brug af mentor på arbejdspladsen	4 %
Med aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver (§ 56 aftale), hvor kommunen overtager udbetalingen af sygedagpenge eller sygeløn ved langvarig eller kronisk lidelse	19 %
Via omskoling/revalidering	2 %
Via omplacering på arbejdspladsen til andre arbejdsopgaver	12 %
Fleksjob er blevet valgt som løsning, når arbejdsevnen er begrænset	48 %
Ved ikke	14 %
På anden måde	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,3 svar)

Dette viser at, fleksjob er blevet en stor del af virksomhedernes personalepolitiske værktøjskasse. Flexjob bliver langt oftere end andre muligheder/ansættelsesformer løsningen, når en medarbejder med begrænset arbejdsevne skal fastholdes eller indsluses i virksomheden.

Små virksomheder vælger endnu oftere fleksjob end de store virksomheder

Der er en tendens til, at jo mindre virksomhederne er, jo oftere vælges fleksjob. Jo større virksomheden er, jo oftere indsluses eller fastholdes medarbejdere med begrænset arbejdsevne på andre måder end i fleksjob.

Dette kan forklares med, at de større virksomheder har bedre muligheder for at omplacere og designe særlige jobs, idet de har flere forskellige arbejdsfunktioner i virksomheden end de mindre virksomheder.

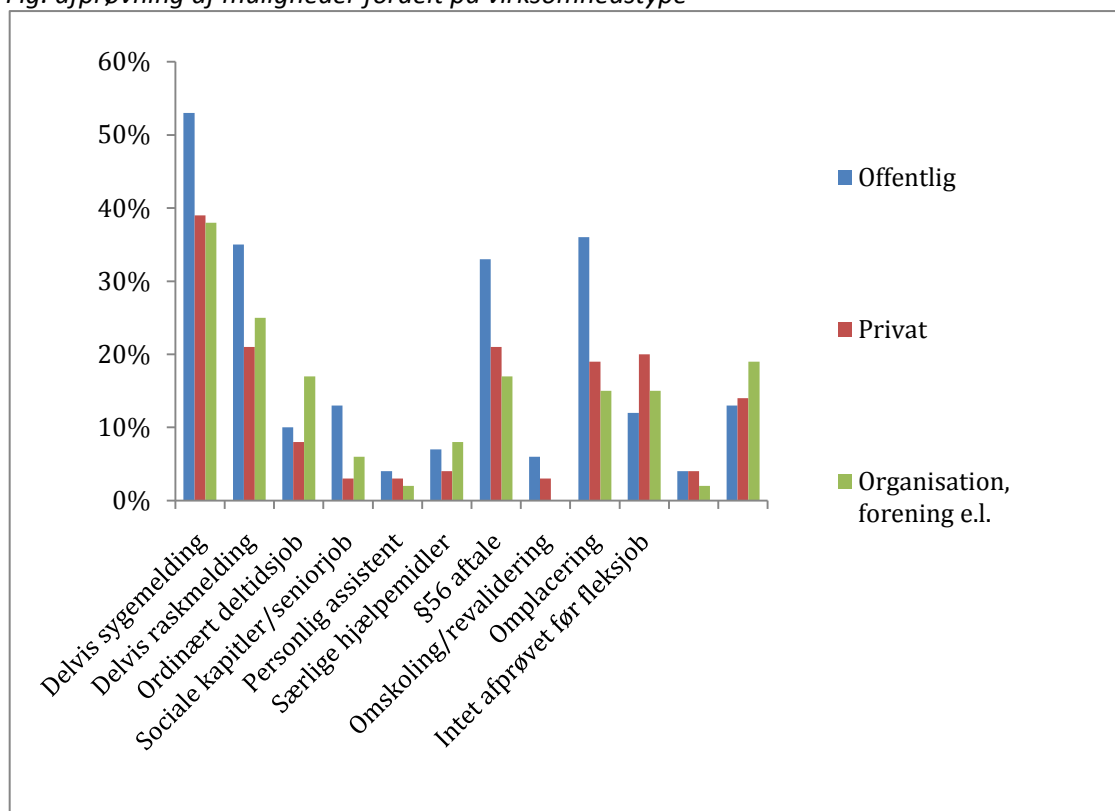
Tabel. Praksis ift. ansættelse eller fastholdelse af medarbejdere med begrænset arbejdsevne fordelt på størrelse

	1-2 medarbejdere	3-10 medarbejdere	11-20 medarbejdere	21-50 medarbejdere	51-100 medarbejdere	Over 100 medarbejdere
Deltidsjob	4 %	9 %	17 %	15 %	27 %	42 %
Sociale kapitler/seniorjob	0,5 %	1 %	4 %	4 %	5 %	9 %
Personlig assistent	1 %	2 %	3 %	6 %	5 %	9 %
Hjælpemidler	0,5 %	1 %	2 %	5 %	4 %	11 %
Mentor	1,5 %	3 %	4 %	3 %	4 %	6 %
§56 aftale	2 %	5 %	12 %	20 %	26 %	47 %

Omsko- ling/revalidering	1,5 %	1 %	1 %	3 %	1 %	6 %
Omplacering	0,5 %	3 %	7 %	12 %	15 %	32 %
Fleksjob som løsning	69 %	61 %	50 %	47 %	39 %	26 %
Anden måde	1,5 %	2 %	5 %	4 %	5 %	3 %
Ved ikke	22 %	20 %	17 %	13 %	10 %	6 %

Praksis varierer mellem offentlige og private virksomheder Delvis sygemelding, delvis raskmelding og §56-aftale er mere brugt i offentlige end private virksomheder, mens ordinært deltidsjob anvendes hyppigere i private virksomheder

Fig. afprøvning af muligheder fordelt på virksomhedstype



Virksomhederne ser ordinært deltidsjob som nærmeste alternativ til fleksjob...

De interviewede virksomheder fortæller, at det nærmeste alternativ til fleksjob er et ordinært deltidsjob, men at det vil være vanskeligt for medarbejderen at leve af lønnen fra et deltidsjob alene. Samtidig er en deltidsløn mindre attraktiv end den fuldtidsløn, som fleksjobbet giver.

En tillidsrepræsentant fortæller:

”Alternativet vil være, at sådan en person kommer ud og arbejder til den aftalte løn, og så kun får løn for de 3-4 timer, de er af sted. Men så tror jeg, at de fleste vil sige nej, for det kan de ikke leve af. Så der er ikke et andet alternativ. Det her er et arbejde, der er knap så fysisk krævende og derfor betaler man lidt mindre for det. Det kan man sagtens fra virksomhedens side, men problemet er bare, at man ikke har andet at tilbyde, når det er i kortere tid. Så ville personen skulle ud og have noget andet arbejde ved siden af. Det ville være helt tåbeligt.”

En fleksjobansat medarbejder fortæller lignende:

”Jeg kunne nok godt være på arbejdsmarkedet uden fleksjob i en 20 timers stilling, selvom det økonomisk ikke ville være så attraktivt. Min mand arbejder, så det skulle nok løbe rundt, hvis jeg altså var helt vild for at komme af sted. Men jeg tror alternativet ville have været, at jeg havde sagt farvel og tak for denne gang.”

Virksomhederne både fastholder og rekrutterer via fleksjob

Har en eller flere tidligere været ansat i ordinært job i virksomheden?	Pct.
Ja	44 %
Nej	54 %
Ved ikke	2 %
Total	100 %

Har virksomheden rekrutteret medarbejdere udefra til fleksjob?	Pct.
Ja	46 %
Nej	49 %
Ved ikke	5 %
I alt	100 %

Virksomhederne er generelt mere villige til at afprøve flere muligheder, når det gælder fastholdelse af en medarbejder med begrænset arbejdsevne end indslusning af en medarbejder

Når en medarbejder fastholdes på arbejdspladsen, afprøves oftest delvis sygemelding, hvorimod...

Hvis en medarbejder tidligere har været ansat i ordinært job, blev der først afprøvet andre muligheder for fastholdelse	Pct.
Delvis sygemelding	44 %
Delvis raskmelding	26 %
Deltidsjob på almindelige vilkår	10 %
Aftalebaseret job på særlige vilkår ud fra de sociale kapitler (uden kommunalt løntilskud, fx. uformelle skånejob, særlige seniorjob mv.)	7 %
Brug af de handicapkompenserende ordninger (personlig assistent til medarbejderen på arbejdspladsen)	3 %
Brug af de handicapkompenserende ordninger (særlige hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen)	5 %
Aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver (§ 56 aftale), hvor kommunen overtager udbetalingen af sygedagpenge eller sygeløn ved langvarig eller kronisk lidelse, der medfører forsøget risiko for sygefravær	25 %
Omskoling/revalidering	4 %
Omplacering på arbejdspladsen til andre arbejdsopgaver	25 %
Der blev ikke afprøvet nogen af ovenstående muligheder inden fleksjob	17 %
Ved ikke	14 %
Andet	4 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,8 svar)

... der typisk ikke afprøves andre muligheder/ ansættelsesformer, når en medarbejder indsluses i fleksjob

Hvis en medarbejder er blevet rekrutteret til fleksjob, blev der først afprøvet andre muligheder for ansættelse?	Pct.
Ordinært job	5 %
Deltidsjob på ordinære vilkår	4 %
Aftalebaseret job på særlige vilkår ud fra de sociale kapitler (uden kommunalt løntilskud, fx. uformelle skånejob, særlige seniorjob mv.)	4 %
Ordinært job med brug af de handicapkompenserende ordninger (en personlig assistent til medarbejderen på arbejdspladsen)	1 %
Ordinært job med brug af de handicapkompenserende ordninger (særlige hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen)	2 %
Ordinært job med støtte fra mentor på arbejdspladsen - betalt af kommunen	2 %
Ordinært job med aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver (§ 56 aftale), hvor kommunen overta-	5 %

ger udbetalingen af sygedagpenge eller sygeløn ved langvarig eller kronisk lidelse, der medfører.	
Der blev ikke afprøvet nogen af de ovenstående muligheder inden fleksjob	74 %
Ved ikke	11 %
Andet	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,1 svar)

Dette viser, at virksomhederne er langt mere villige til at afprøve flere forskellige muligheder, når det gælder fastholdelse af en medarbejder, der er ansat i ordinært job, hvorimod virksomhederne er mindre villige til at ansætte nye medarbejdere med begrænset arbejdsevne på anden måde end i et fleksjob.

Vejen til fleksjob er en hård proces for borgeren

Interview med virksomhedsledere og fleksjobansatte viser, at vejen til fleksjob – over udredning og afprøvning, ofte kan være en langvarig og psykisk hård proces for borgerne.

En virksomhedsleder beskriver det sådan:

”Min opfattelse er dog, at tiden på vej til et fleksjob kan være en lang og hård proces. Kortlægningen af, hvad det er, man kan og ikke kan, kan være hård. Med en af vores fleksjobbere prøvede vi mange forskellige ting af for at finde ud af, hvad hun kunne og hvad hun ikke kunne, og nu er vi endt med en rigtig god ordning”.

En fleksjobansat fortæller lignende om processen op til visitationen:
”Det kapitel vil jeg ikke igennem en gang til. Det er Så nedslidende. Udover at det er nedslidende for mig selv, er det også nedslidende for familien. Desuden er der en masse papirarbejde og en mistænkeliggørelse af, om man er syg. Det er behårdt og ikke en proces, jeg vil igennem igen. Det bliver ikke mindre hårdt af, at fleksjobbet kan afhænge af, hvem man kommer til at snakke med fra kommunen. Det er psykisk hårdt, at én medarbejder vil hjælpe, mens en anden ikke vil.”

Virksomhedernes motivation for at ansætte i fleksjob

Her beskrives virksomhedernes baggrund for at ansætte medarbejdere i fleksjob, samt virksomhedernes vurdering af fordele og ulemper ved at have fleksjobansatte.

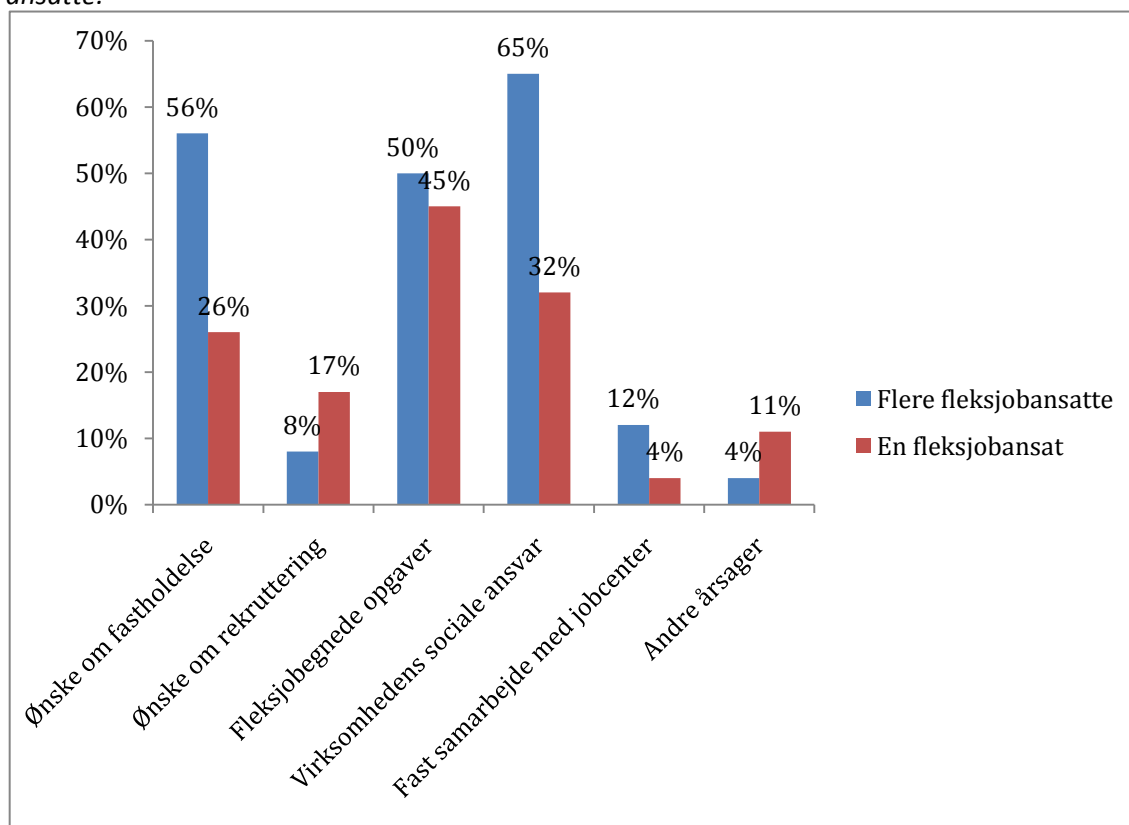
Virksomhederne ansætter i fleksjob af flere årsager

De 3 hyppigst angivne årsager til at ansætte i fleksjob er, at virksomheden har fleksjobegnede opgaver, at virksomheden ønsker at fastholde en medarbejder, der tidligere var ansat i ordinært job eller at virksomheden ser det som en del af virksomhedens sociale ansvar.

Virksomheder med flere fleksjobansatte ansætter oftere end virksomheder med én fleksjobansat - for at udvise social ansvarlighed

Virksomheder med flere fleksjobansatte begrundes oftere end virksomheder med én fleksjobansat deres fleksjobansættelser med, at det er en del af virksomhedens sociale ansvar. De begrundes ligeledes oftere end virksomheder med én fleksjobansat fleksjobansættelser med et ønske om at fastholde en tidligere ordinært ansat medarbejder.

Fig. Vigtigste årsager til at ansætte i fleksjob fordelt på virksomheder med en og flere fleksjobansatte.



**Social ansvarlighed
motiverer til fleksjob-
ansættelse, men an-
sættelserne skal også
være rentable**

Interview med virksomheder bekræfter, at virksomhederne ser brugen af fleksjobordningen som en del af dét at udvise social ansvarlighed. Nogle virksomheder mener, at de har en forpligtelse til at forsøge at fastholde medarbejdere, de selv har været med til at slide ned i virksomheden. Andre virksomheder fortæller, at det er en del af virksomhedens sociale ansvar at være åbne for at give borgere med begrænset arbejdsevne en mulighed for at være i arbejde gennem fleksjob.

3 virksomhedsledere fortæller eksempelvis:

"Jeg synes langt hen ad vejen, at vi har en forpligtelse, hvis vi selv har været med til at slide dem ned. Hvis vi kan finde noget, så gør vi det".

"Det er fordi, vi vil være rummelige – det går vi meget op i."

"Der vil jeg nævne, at vi har en social forpligtelse til at hjælpe dem, der fungerer godt i deres arbejde og gerne vil det arbejde, vi har til dem uden fortsat at have sygedage. For man kan sige, hvis man trods fleksjob har sygedage, så er der et misforhold. For os er det vigtigt, at man kan fungere som fuldgældigt deltager for arbejdspladsen. Jeg tror også, det er væsentligt for dem i fleksjob, at det ikke bliver betragtet som et skånejob. At man ikke bliver betragtet som svag og som en person man ikke kan forvente noget af."

Interview med virksomheder viser yderligere, at virksomhedernes syn på medarbejdere i fleksjob ikke adskiller sig fra deres syn på andre medarbejdere og de skal i virksomhedernes øjne have samme muligheder og vilkår som virksomhedens andre medarbejder, og også levere en arbejdsindsats, der står mål med virksomhedens lønudgift.

"Vi gør det ikke kun for medarbejdernes skyld. Vi skal ikke påføre os selv en ekstraudgift ved det. Vi skal helst selv kunne se en fordel ved det, for at være ærlig", fortæller en virksomhedsrepræsentant

De 3 væsentligste fordele ved fleksjob er: at medarbejdere, der ikke ellers ville kunne beskæftiges, kan få et job...

... muligheden for at fastholde kvalificeret arbejdskraft og...

Fordele ved fleksjobordningen	Pct.
Mulighed for fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft	51 %
Mulighed for ansættelse af kvalificeret arbejdskraft	20 %
Mulighed for at få løst særlige arbejdsopgaver i virksomheden (f.eks. opgaver der ikke tilmæssigt svarer til et fuldtidsjob)	40 %
På grund af løntilskuddet kan vi tilbyde medarbejdere i fleksjob en højere løn, end vi ellers ville kunne tilbyde	9 %
Medarbejdere, der ellers ikke ville kunne få job, kan beskæftiges i virksomheden i et fleksjob	51 %
Det er økonomisk fordelagtigt for virksomheden at tage et socialt ansvar	23 %
Der er ingen fordele af betydning for virksomheden ved at have medarbejdere i fleksjob	12 %
Andet	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 2,1 fordele)

... og muligheden for at få løst fleksjobegnede opgaver

Interview med virksomheder viser som nævnt, at virksomhederne ansætter i fleksjob, fordi de ønsker at udvise social ansvarlighed og rummelighed.

Derudover ser virksomhederne det som en fordel, at fleksjobordningen giver dem mulighed for at fastholde kvalificerede medarbejdere i virksomheden. En virksomhedsrepræsentant fortæller:

"(...) det er helt klart, at vi kan beholde en medarbejder, som er syg. Vi gør det for at beholde gode medarbejdere, men også fordi det er en god forretning, hvilket det kan være, fordi de har kendskab til jobbet."

Derudover understreger de interviewede virksomheder, at en fordel ved fleksjobordningen er, at de har mulighed for at få løst fleksjobegnede opgaver. Det kan navnlig være, når virksomheder har arbejdsopgaver, der ikke er nok til at udfylde en fuldtidsstilling.

3 virksomhedsledere fortæller:

"Fleksjobbere udfylder vigtige arbejdsopgaver, som skal laves. I rehabiliteringsafdelingen aktiverer de eksempelvis borgere, hvilket de fastansatte ikke har tid til grundet mængden af plejeopgaver"

"Fordi vi havde et job, der passede godt til en, der ikke behøvede at have de store fysiske kræfter. Så kunne vi ligeså godt bruge"

systemet og have en i fleksjob og tilbyde et fleksjob. [Medarbejderen] var tidligere ansat på vores hovedkontor, hvor vi ligesom arvede ham fra. Vi havde et job, der kunne udfyldes af en fleksjobber, og som passede til en fleksjobber".

"Nogen af jobbene har vi haft en anden virksomhed til at lave før. Så er de blevet sagt op, og vi har ansat folk på fleksjob til det".

Større virksomheder ser flere fordele ved fleksjob end mindre virksomheder...

Større virksomheder angiver gennemsnitligt flere fordele forbundet med fleksjobordningen end mindre virksomheder. Virksomheder med 1-2 medarbejdere angiver 1,7 fordele. Det stiger gradvist til 2,3 fordele for virksomheder med mere end 100 medarbejdere.

... og de vægtlægger i langt højere grad muligheden for at fastholde kvalificeret arbejdskraft.

Større virksomheder vægtlægger i højere grad end mindre virksomheder muligheden for at fastholde kvalificeret arbejdskraft, ligesom større virksomheder også i højere grad end mindre vægter muligheden for at få løst særlige arbejdsopgaver og det, at medarbejdere, der ellers ikke ville kunne finde et job, kan beskæftiges.

Tab. Fordele forbundet med ordningen fordelt på virksomhedsstørrelse

	1-2 medarbejdere	3-10 medarbejdere	11-20 medarbejdere	21-50 medarbejdere	51-100 medarbejdere	Over 100 medarbejdere
Fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft	48 %	43 %	45 %	48 %	55 %	68 %
Ansættelse af kvalificeret arbejdskraft	15 %	23 %	18 %	23 %	19 %	18 %
Få løst særlige arbejdsopgaver	25 %	40 %	37 %	51 %	41 %	40 %
Grundet løntilskuddet kan tilbydes en højere løn	9 %	13 %	10 %	8 %	9 %	8 %
Medarbejdere uden andre jobmuligheder kan beskæftiges	41 %	45 %	58 %	56 %	53 %	54 %
Det er økonomisk fordelagtigt	16 %	26 %	23 %	23 %	21 %	23 %
Der er ingen fordele af betydning	12 %	10 %	13 %	12 %	12 %	13 %
Andet	8 %	3 %	3 %	1 %	1 %	2 %

Offentlige og private virksomheder vurderer fordele forskelligt

Offentlige virksomheder vægter i højere grad end private, at der er mulighed for at fastholde kvalificeret arbejdskraft og at medarbejdere, der ellers ikke ville kunne finde et job, kan beskæftiges i fleksjob.

Tab. Fordele ved fleksjobordningen fordelt på virksomhedstype

	Offentlig	Privat	Organisation/forening
Mulighed for fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft	61 %	47 %	46 %
Mulighed for ansættelse af kvalificeret arbejdskraft	20 %	20 %	26 %
Mulighed for at få løst særlige arbejdsopgaver i virksomheden (f.eks. opgaver der ikke tilmæssigt svarer til et fuldtidsjob)	44 %	39 %	38 %
På grund af løntilskuddet kan vi tilbyde medarbejdere i fleksjob en højere løn, end vi ellers ville kunne tilbyde	6 %	11 %	10 %
Medarbejdere, der ellers ikke ville kunne få job, kan beskæftiges i virksomheden i et fleksjob	57 %	48 %	56 %
Det er økonomisk fordelagtigt for virksomheden at tage et socialt ansvar	24 %	22 %	27 %
Der er ingen fordele af betydning for virksomheden ved at have medarbejdere i fleksjob	9 %	13 %	15 %
Andet	2 %	3 %	4 %

Virksomhederne vurderer generelt, at der er flere fordele end ulemper ved fleksjob

Virksomhederne har gennemsnitligt angivet 1,6 ulemper og 2,1 fordele.

Halvdelen ser slet ikke nogle ulemper ved fleksjobordningen

Ulemper ved fleksjobordningen?	Pct.
Administrative omkostninger (papirarbejde, opfølgning, samtaler med kommunen mv.)	45 %
Det er ressourcekrævende at afpasse fleksjob til medarbejderens skånehensyn	19 %
Medarbejdere i fleksjob er en dårlig forretning for virksomheden, fordi løntilskuddet ikke står mål med den nedsatte arbejdsindsats	9 %
Medarbejdere i fleksjob har generelt mange sygedage	19 %
Det er svært for kolleger at forstå den fleksjobansattes situation (f.eks. at den fleksjobansatte har færre arbejdstimer trods samme lønniveau)	13 %
Der er ingen ulemper af betydning for virksomheden ved	46 %

at have medarbejdere i fleksjob	
Andet	5 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,6 ulemper)

Administrative omkostninger den hyppigst angivne ulempe

Virksomhedsinterviewene understreger også, at der for virksomhederne er flere fordele end ulemper forbundet med fleksjobordningen. De bekræfter dog, at en af ulemperne er de administrative omkostninger.

En virksomhedsleder fortæller her:

”Det, jeg synes, der er mest træls ved ordningen, er, at har de været syge i en periode, skal man søge om sygedagpenge. Det skal vi gøre, selvom de kun har været syge en dag – det er galimatias og dobbelt arbejde, men det skyldes, at kommunen kan få dækket udgifterne fra en anden kasse. Det kunne jeg godt tænke mig at undvære. Herudover er der også den ulempe for fleksjobberne, at arbejder de udover den fastsatte tid, så får de ikke noget for det. Men overordnet kan jeg ikke se nogen ulemper ved ordningen. Det er en god ordning. Vi er meget glade for ordningen. Ellers havde vi heller ikke haft så mange”.

Flest ulemper for de store virksomheder

Virksomhedsundersøgelsen viser, at de større virksomheder typisk angiver flere ulemper end de mindre virksomheder.

Tab. Hvilke ulemper er der forbundet med fleksjobordningen fordelt på størrelse

	1-2 medarbejdere	3-10 medarbejdere	11-20 medarbejdere	21-50 medarbejdere	51-100 medarbejdere	Over 100 medarbejdere
Administrative omkostninger	36 %	43 %	44 %	45 %	46 %	52 %
Ressourcekrævende at afpasse fleksjob til medarbejderens skånehensyn	5 %	15 %	21 %	21 %	21 %	25 %
Dårlig forretning, fordi løntilskuddet ikke svarer til den nedsatte	7 %	8 %	10 %	9 %	10 %	13 %

arbejdsevne						
Medarbejdere i fleksjob har generelt mange sygedage	9 %	14 %	21 %	24 %	20 %	24 %
Svært for kolleger at forstå den fleksjobansattes situation	5 %	11 %	13 %	14 %	12 %	19 %
Ingen ulemper af betydning	63 %	49 %	44 %	46 %	44 %	35 %
Andet	7 %	7 %	5 %	4 %	5 %	4 %

Flest ulemper for de offentlige virksomheder

De offentlige virksomheder vurderer i højere grad end de private, at der er lidt flere ulemper forbundet med ordningen.

Flere private end offentlige virksomheder svarer, at administrative omkostninger er en ulempe. Derimod svarer flere offentlige end private virksomheder, at det er ressourcekrævende at håndtere skånehensyn, at medarbejderne har mange sygedage og at kolleger har svært ved at forstå den fleksjobansattes situation.

Tab. Ulemper ved fleksjobordningen fordelt på virksomhedstype

	Offentlig	Privat	Organisation/forening
Administrative omkostninger (papirarbejde, opfølgning, samtaler med kommunen mv.)	37 %	48 %	44 %
Det er ressourcekrævende at afpasse fleksjob til medarbejderens skånehensyn	25 %	16 %	19 %
Medarbejdere i fleksjob er en dårlig forretning for virksomheden, fordi løntilskuddet ikke står mål med den nedsatte arbejdsindsats	11 %	9 %	8 %
Medarbejdere i fleksjob har generelt mange sygedage	26 %	16 %	25 %
Det er svært for kolleger at forstå den fleksjobansattes situation (f.eks at den fleksjobansatte har færre arbejdstimer trods samme lønniveau)	20 %	11 %	7 %
Der er ingen ulemper af betydning for virksomheden ved at have medarbejdere i fleksjob	43 %	46 %	51 %
Andet	4 %	6 %	6 %

Hvad sker efter visitation til fleksjob

Virksomhederne ansætter en række borgere umiddelbart efter visitation til fleksjob – det er de borgere, der tidligere har været ordinært ansat i virksomheden, mens virksomhederne i andre tilfælde rekrutterer nye ansatte til fleksjob. Denne del af rapporten fokuserer på, hvad der sker, efter borgerne er visiteret til fleksjob. Herunder virksomhedernes rekrutteringspraksis, udformningen af de konkrete fleksjobs samt opfølgning og udvikling i fleksjobansættelserne.

Rekruttering til fleksjob

Her beskrives virksomhedernes rekruttering – både generelt og fleksjobrekruttering.

Rekruttering foregår generelt via jobannoncer og uopfordrede ansøgninger

Hvordan foregår rekruttering generelt?	Pct.
Via uopfordrede ansøgninger	37 %
Via netværk	31 %
Via www.jobnet.dk	20 %
Via jobcentret	26 %
Via fagforening/a-kasse	4 %
Via jobannoncer/jobopslag (i aviser, fagblade, jobsøgningsdatabaser mv.)	46 %
Via rekrutteringsfirma	8 %
På anden vis	21 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,9 svar)

Rekruttering til fleksjob foregår typisk via jobcentret eller via tidligere ordinær ansættelse

Hvordan er de fleksjobansatte rekrutteret (virksomheder med flere fleksjobansatte)?	Pct.
En eller flere fleksjobansatte var tidligere ordinært ansat i virksomheden	52 %
Via uopfordret ansøgning	20 %
Via netværk	13 %
En eller flere af de fleksjobansatte er i familie med virksomhedsejeren	2 %
Via www.jobnet.dk	4 %
Via jobcentret	57 %
Via fagforening/a-kasse	5 %
Via jobannoncer/jobopslag (i aviser, fagblade, jobsøgningsdatabaser mv.)	9 %
Via rekrutteringsfirma	3 %
På anden vis	13 %

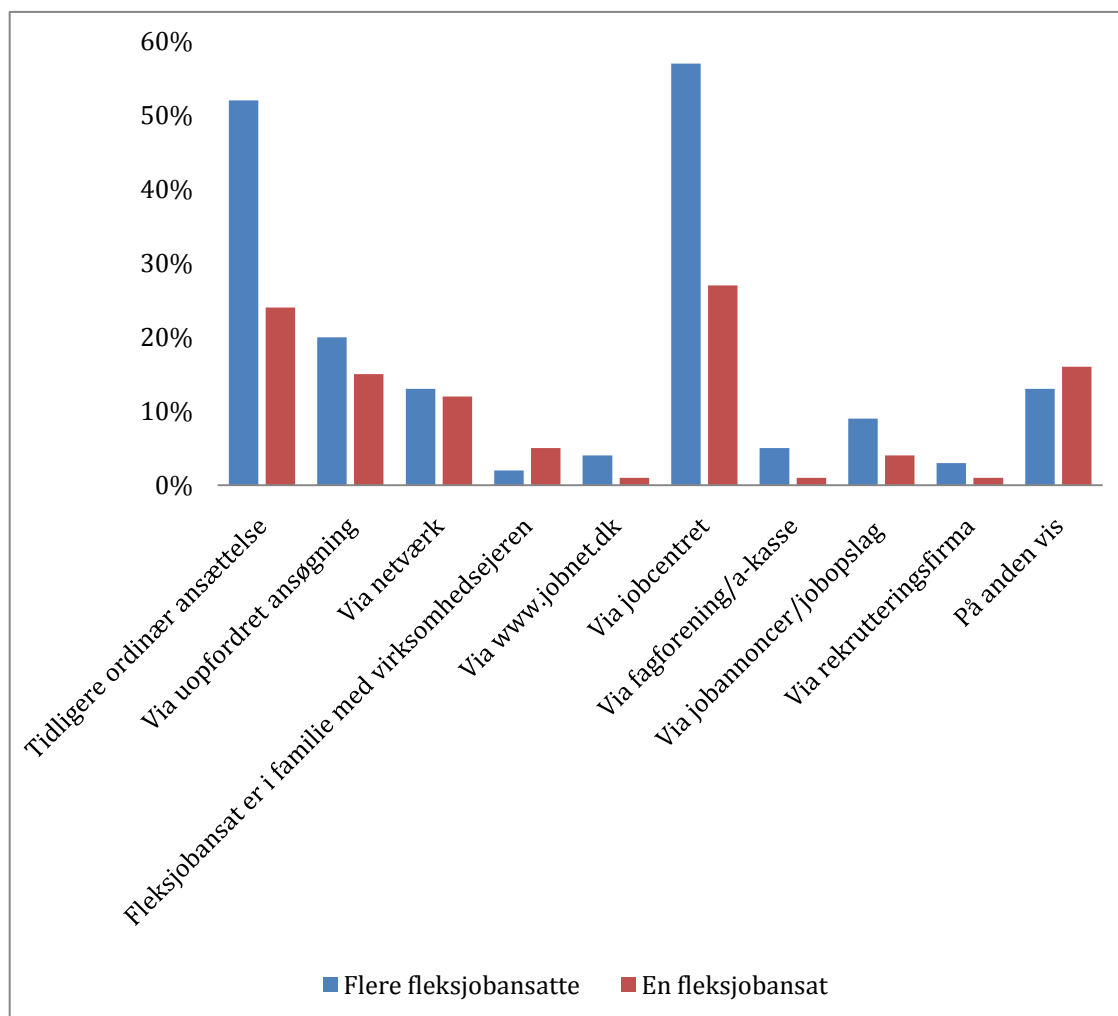
Virksomheder med flere fleksjobansatte rekrutterer i højere grad fleksjobansatte via jobcentret

Virksomheder med flere fleksjobansatte fastholder hyppigere medarbejdere i fleksjob

Hvordan er den fleksjobansatte rekrutteret (virksomheder med en fleksjobansat)?	Pct.
Medarbejderen var allerede ansat i virksomheden i ordinært job	24 %
Via uopfordret ansøgning	15 %
Via netværk	12 %
Den fleksjobansatte er i familie med virksomhedsejeren	5 %
Via www.jobnet.dk	1 %
Via jobcentret	27 %
Via fagforening/a-kasse	1 %
Via jobannoncer/jobopslag (i aviser, fagblade, jobsøgningsdatabaser mv.)	4 %
Via rekrutteringsfirma	1 %
På anden vis	16 %

Tallene peger på, at når virksomhederne først har haft kontakt med jobcentret i forbindelse med en fleksjobaftale, er det naturligt at henvende sig der i forbindelse med den næste ansættelse.

Fig. Rekruttering af fleksjobansatte. Virksomheder med flere fleksjobansatte sammenlignet med virksomheder med én fleksjobansat



Offentlige og private virksomheder har forskellig rekrutteringspraksis Offentlige virksomheder rekrutterer hyppigere end private virksomheder fleksjobansatte via jobcentret og tidligere ordinær ansættelse.

Fig. Hvordan er de fleksjobansatte rekrutteret fordelt på virksomhedstype

	Offentlig virksomhed	Privat virksomhed	Organisation, forening eller lignende
En eller flere fleksjobansatte var tidligere ordinært ansat i virksomheden	50 %	31 %	29 %
Via uopfordret ansøgning	21 %	17 %	13 %
Via netværk	10 %	13 %	20 %
En eller flere af de fleksjobansatte er i familie med virksomhedsejeren	0 %	6 %	1 %
Via www.jobnet.dk	2 %	3 %	3 %
Via jobcentret	55 %	34 %	40 %
Via fagforening/a-kasse	5 %	2 %	1 %
Via jobannoncer/jobopslag (i aviser, fagblade, jobsøgningsdatabaser mv.)	10 %	4 %	10 %
Via rekrutteringsfirma	2 %	2 %	3 %
På anden vis	12 %	16 %	14 %

Knap halvdelen af virksomhederne angiver, at kommunen oftest har foreslået fleksjobansættelse

Hvem har oftest foreslået ansættelse i fleksjob	Pct.
Medarbejderne selv	40 %
Virksomhedsledelsen	40 %
Kommunen/jobcentret	45 %
Tillidsrepræsentant/fagforening	4 %
Privat aktør/privat jobformidlingsenhed	5 %
Lægen	5 %
Anden	8 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,5 svar)

Virksomhederne benytter generelt ikke muligheder for at opslå fleksjob på jobnet.dk

Kender virksomheden til muligheden for at opslå fleksjob på jobnet.dk	Pct.
Ja, vi har opslået fleksjob på www.jobnet.dk	4 %
Ja, men vi har ikke opslået fleksjob på www.jobnet.dk	47 %
Nej, vi kender ikke til muligheden for at opslå fleksjob på www.jobnet.dk	49 %
I alt	100 %

En tredjedel har afslået at ansætte en person i fleksjob

Har virksomheden afslået at ansætte personer i fleksjob?	Pct.
Ja	33 %
Nej	50 %
Ved ikke	16 %
Total	100 %

Virksomhederne har typisk afslået ansættelse, fordi de ikke havde et rekrutteringsbehov, eller fordi ansøgers skånebehov ikke matchede virksomheden

Hvorfor afslog virksomheden ansættelse i fleksjob?	Pct.
Ansøger havde ikke relevant erhvervs erfaring eller uddannelse	29 %
Vi kunne ikke blive enige om ansættelsesvilkår/arbejdsforhold	4 %
Vi havde en stærkere kandidat til jobbet	7 %
Ansøgers skånebehov matchede ikke arbejdsopgaverne i virksomheden	39 %
Ansøger kunne ikke arbejde det antal timer, der var behov for	20 %
Ansøger passede ikke ind i virksomheden	21 %
Virksomheden havde på daværende tidspunkt ikke behov for arbejdskraft	46 %
Virksomheden ønskede på det tidspunkt ikke at ansætte flere medarbejdere på særlige vilkår	33 %
Virksomheden ønskede ikke at fastholde den/de pågældende medarbejdere i virksomheden	6 %
Ved ikke	1 %
Andet	7 %

(Der er i gennemsnit angivet 2,1 svar)

Ansættelse i fleksjob

Her beskrives processen op til fleksjobansættelsen.

En tredjedel ansættes i fleksjob efter et forudgående praktikforløb

Hvordan har processen forud for ansættelse i fleksjob været (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Medarbejderne er oftest ansat i fleksjob uden først at være i praktik eller job med løntilskud i virksomheden	22 %
Der har oftest været en praktikperiode, før de blev ansat i fleksjob	38 %
Der har oftest været en periode med ansættelse i løntilskud, før de blev ansat i fleksjob	15 %
Det har været forskellige individuelle forløb for hver enkelt	49 %
Ved ikke	6 %
Andet	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,3 svar)

Hvordan har processen forud for ansættelse i fleksjob været (<u>virksomheder med én fleksjobansat</u>)?	Pct.
Medarbejderen blev ansat i fleksjob uden først at være i praktik eller job med løntilskud	38 %
Der var en praktikperiode før ansættelsen i fleksjob	32 %
Der var en periode med ansættelse i job med løntilskud før ansættelsen i fleksjob	9 %
Ved ikke	14 %
Andet	11 %

I halvdelen af virksomheder med flere fleksjobansatte er der ikke en fast praksis for forløbet forud for fleksjobansættelsen, men processen er forskellig fra medarbejder til medarbejder. Over en tredjedel svarer dog, at der har været en forudgående praktikperiode.

I virksomheder med én fleksjobansat har der i over en tredjedel af fleksjobansættelserne ikke været et forudgående forløb med praktik eller job med løntilskud, mens der i knap en tredjedel af ansættelserne har været en forudgående praktikperiode.

Praktikken anvendes blandt andet til at fastsætte løntilskuddet

Virksomhedsinterviewene viser, at en forudgående praktikperiode i virksomheden blandt andet er med til at afgøre, om borger og virksomheder matcher hinanden. Samtidig danner praktikken grundlag for at afgøre arbejdsevnen og løntilskuddet størrelse.

På spørgsmålet om, hvordan løntilskuddets størrelse bestemmes, svarer en virksomhedsleder:

”Det kommer an på deres arbejdsevne og hvordan deres arbejdsevne er blevet bedømt. De fleste af vores fleksjobbere har fået deres arbejdsevne bedømt her i virksomhedspraktik, men det er kommunen, som bestemmer, hvor meget de skal arbejde, det har vi ikke indflydelse på.”

Fleksjobbenes udformning

I følgende afsnit sættes fokus på fleksjobbenes udformning. Hvordan har udformningen fundet sted og hvilke arbejdsopgaver, skånehensyn, arbejdstid mv. har de fleksjobansatte.

Der er ikke en ensartet praksis for udformning af fleksjobbene, dog fastlægges arbejdsopgaver oftest i en afklaringsperiode

Hvordan er udformningen af fleksjobbet oftest sket?	Pct.
Arbejdsopgaver og arbejdstid har oftest ligget fast, før virksomheden får kontakt med kommende medarbejdere i fleksjob	19 %
Nye fleksjobansattes arbejdsopgaver er oftest blevet fastlagt i løbet af en afklaringsperiode før ansættelse i fleksjob	34 %
De fleste var tidligere ordinært ansatte i virksomheden. Arbejdsopgaver og arbejdstid fastlagt via en afklaringsperiode	28 %
Arbejdsopgaver og arbejdstid fastlægges oftest i en prøveperiode efter ansættelsen i fleksjob	19 %
I alt	100 %

Lønnen fastsættes typisk ud fra gældende overenskomst

Hvordan fastsættes lønnen?	Pct.
Lønnen er altid minimumslønnen på det pågældende arbejdsområde	15 %
Lønnen fastlægges ud fra overenskomsten på området for ordinært ansatte med tilsvarende anciennitet og kompetencer	49 %
Lønnen forhandles med medarbejder/fagforening	14 %
Lønnen forhandles med jobcentret	7 %
Lønnen forhandles med både medarbejder og jobcenter	10 %
Andet	5 %
I alt	100 %

Praksis for fastsættelse af løntilskud varierer. Oftest fastsættes det af jobcentret på forhånd eller efter aftale mellem jobcenter og virksomhed

Hvordan fastsættes løntilskuddet?	Pct.
Jobcentret har fastlagt løntilskuddet, inden medarbejderen starter i virksomheden	33 %
Løntilskuddet aftales med jobcentret	33 %
Løntilskuddet aftales med jobcentret og medarbejder/fagforening	29 %
Andet	5 %
I alt	100 %

De fleksjobansatte løser samme type arbejdsopgaver som andre medarbejdere

Hvilke arbejdsopgaver løser de ansatte typisk?	Pct.
Samme type opgaver som andre medarbejdere	19 %
Samme type opgaver som andre medarbejdere, men færre	30 %
Samme type opgaver som andre medarbejdere, men i nedsat tempo	30 %
En anden type opgaver end andre medarbejdere	21 %
I alt	100 %

Kortere daglig arbejdstid er stort set fast praksis...

Hvilke skånehensyn har de ansatte i fleksjob?	Pct.
Kortere daglig arbejdstid	79 %
Nedsat ugentlig arbejdstid (f.eks. en ugentlig fridag)	45 %
Fleksibel arbejdstid	32 %
Ingen tunge arbejdsopgaver (løft mv.)	46 %
Ingen stressende jobfunktioner (ingen tidsfrister eller deadlines)	32 %
Hvilepauser i løbet af dagen	27 %
Fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen	19 %
Støtteperson eller andre, der kan hjælpe i dagligdagen på arbejdspladsen	11 %
Ingen skånehensyn	1 %
Andet	2 %

(Der er i gennemsnit angivet 3,0 skånehensyn)

... og samtidig det hyppigste og vigtigste skånehensyn

Hvilke skånehensyn har de fleksjobansatte oftest (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Kortere daglig arbejdstid	82 %
Nedsat ugentlig arbejdstid (f.eks. en ugentlig fridag)	47 %
Fleksibel arbejdstid	18 %
Ingen tunge arbejdsopgaver (løft mv.)	46 %
Ingen stressende jobfunktioner (ingen tidsfrister eller deadlines)	26 %
Hvilepauser i løbet af dagen	18 %
Fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen	15 %
Støtteperson eller andre, der kan hjælpe i dagligdagen på arbejdspladsen	7 %
Ingen skånehensyn	1 %
Andet, skriv her	1 %

(Der er i gennemsnit angivet 2,6 svar)

Hvilke skånehensyn er de vigtigste (<u>virksomheder med én fleksjobansat</u>)?	Pct.
Kortere daglig arbejdstid	70 %
Nedsat ugentlig arbejdstid (f.eks. en ugentlig fridag)	31 %
Fleksibel arbejdstid	29 %
Ingen tunge arbejdsopgaver (løft m.v.)	39 %
Ingen stressende jobfunktioner (ingen tidsfrister eller deadlines)	26 %
Hvilepauser i løbet af dagen	20 %
Fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen	11 %
Støtteperson eller andre, der kan hjælpe i hverdagen på arbejdspladsen	8 %
Ingen skånehensyn	2 %
Andet, skriv her	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 2,4 svar)

Virksomhedernes fleksjobansatte arbejder typisk mellem 15 og 22 timer ugentligt

Ugentlig arbejdstid (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Under 12 timer	1 %
Fra 12 til 15 timer	18 %
Fra 15 til 22 timer	62 %
22 timer eller derover	16 %
Ved ikke	2 %

Ugentlig arbejdstid (virksomheder med en fleksjobansat)?	Pct.
Under 12 timer	3 %
Fra 12 til 15 timer	21 %
Fra 15 til 20 timer	41 %
20 timer eller derover	33 %
Ved ikke	1 %

Opfølgning på fleksjob

I nedenstående afsnit beskrives den kommunale opfølgningssats.

Den lovpligtige fleksjob-opfølgning foregår typisk per brev...

Følger jobcentret op på fleksjobbet?	Pct.
Ja, jobcentret følger op en gang årligt pr. brev	47 %
Ja, jobcentret følger op en gang årligt pr. telefon eller besøg på virksomheden	11 %
Ja, jobcentret følger op en gang årligt, og derudover hvis virksomhed eller en medarbejder i fleksjob har behov for det	18 %
Jobcentret følger kun op, hvis virksomhed eller den fleksjobansatte tager initiativet	9 %
Vi er ikke i kontakt med jobcentret, efter fleksjobbet er etableret	11 %
Andet	5 %
I alt	100 %

... i form af et opfølgningsskema

Interview med virksomheder viser, at den kommunale opfølgning ofte foregår via fremsendelse af et skema, der skal udfyldes i samarbejde mellem virksomhed og ansat. I opfølgningsskemaet spørges til udvikling i arbejdsforhold, ændringer i helbred, gensidig tilfredshed med ansættelsen, og om der ønskes et møde med kommunen mv. Flere virksomheder fortæller, at de anvender opfølgningsskemaet som afsæt for en medarbejdersamtale.

Fleksjobopfølgningen fokuserer i højere grad på, om den ansattes situation er stabil, frem for på udvikling af arbejdsevnen

Fig. Hvad har jobcentret fokus på i opfølgningen?

Fokus i opfølgningen	Pct.
Om den fleksjobansatte har det bedre og kan være i job med mindre offentligt tilskud eller komme tilbage i ordinært job	12 %
Om den fleksjobansattes situation er stabil	71 %
Om den fleksjobansattes helbred er forværret, og der er brug for indsatser for at fastholde medarbejderen i fleksjob	16 %
Hvordan den fleksjobansattes kompetencer kan udvikles	2 %
I alt	100 %

Udvikling i arbejdsevne og ansættelsesforhold

I nedenstående beskrives udviklingen i de fleksjobansattes arbejdsevne og ansættelsesforhold.

Virksomheder med flere fleksjobansatte vurderer oftest, at arbejdsevnen udvikles forskelligt fra medarbejder til medarbejder

Vurderer du, at virksomhedens fleksjobansatte med tiden kan yde mere, end da de blev ansat i fleksjob (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Ja, de kan ofte yde mere med tiden	9 %
Nej, de kan ofte yde mindre med tiden	12 %
Nej, de kan yde samme arbejdsindsats	25 %
Det er forskelligt fra medarbejder til medarbejder	53 %

Blandt de virksomheder, der svarer på, hvorvidt arbejdsevnen udvikles i en positiv eller negativ retning, angiver flest, at arbejdsevnen har været kontant. En lille gruppe peger på en negativ udvikling og en lille gruppe på en positiv udvikling.

Virksomheder med én fleksjobansat er lidt mere positive end virksomheder med flere fleksjobansatte

Vurderer du, at virksomhedens fleksjobansatte kan yde mere, end da vedkommende blev ansat i fleksjob (<u>virksomheder med én fleksjobansat</u>)?	Pct.
Ja, den fleksjobansatte kan yde en større arbejdsindsats nu	15 %
Nej, den fleksjobansatte kan yde en mindre arbejdsindsats nu	13 %
Nej, den fleksjobansatte kan yde samme arbejdsindsats	69 %
Den fleksjobansatte er for ny i jobbet til, at det kan vurderes	3 %

I sammenligning med virksomheder med flere fleksjobansatte, er virksomheder med én fleksjobansat mere positive. Flere af dem vurderer, at der er sket en positiv udvikling i arbejdsevnen. Langt hovedparten af virksomheder med én fleksjobansat vurderer dog, at arbejdsevnen er konstant.

Forbedringer i arbejdsevnen skyldes trivsel i virksomheden og fortrolighed med arbejdsopgaverne

Årsag til positiv udvikling	Pct.
Medarbejderens helbred er blevet bedre	18 %
Større fortrolighed med arbejdsopgaverne i virksomheden	62 %
Større fortrolighed med kolleger og ledelse	37 %
At medarbejderen trives godt i virksomheden	75 %
Medarbejderen er blevet opkvalificeret gennem optræningsforløb, kurser mv.	18 %
Virksomheden har haft fokus på at udvikle medarbejderens kompetencer gennem opgaveløsning	32 %
Jobcentret har haft fokus på at udvikle medarbejderens kompetencer gennem opfølgning på fleksjobbet	3 %
Ved ikke	8 %
Andet	3 %

(Der er i gennemsnit angivet 2,6 svar)

Når arbejdsevnen forværres, skyldes det helbredet

Årsag til negativ udvikling	Pct.
Helbredstilstanden er forværret	74 %
Problemer i forhold til andre medarbejdere eller ledelse	9 %
Omstruktureringer/omorganiseringer i virksomheden	12 %
Ændrede arbejdsopgaver/jobfunktioner	15 %
Manglende udviklingsmuligheder for medarbejderen i fleksjob	4 %
Problemer uden for arbejdspladsen	17 %
Manglende indsats fra jobcentrets side	3 %
Manglende opfølgning fra virksomhedens side	1 %
Medarbejderen ønsker ikke at være i fleksjob	3 %
Ved ikke	15 %
Andet	6 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,6 svar)

Når en medarbejder er ansat i fleksjob, sker der typisk ikke ændringer i jobbet udformning...

Hvordan har fleksjobbet udviklet sig i den seneste ansættelse (<u>virksomheder med flere fleksjobansatte</u>)?	Pct.
Den ugentlige arbejdstid er øget	3 %
Den ugentlige arbejdstid er faldet	10 %
Medarbejderen har fået nye arbejdsopgaver	13 %
Medarbejderen har fået flere arbejdsopgaver	10 %
Medarbejderen har fået færre arbejdsopgaver	7 %
Medarbejderen har fået færre skånehensyn	1 %
Medarbejderen har fået flere/nye skånehensyn	6 %
Det kommunale løntilskud er øget fra 1/2 til 2/3	3 %
Det kommunale løntilskud er sat ned fra 2/3 til 1/2	0 %
Der er ikke sket ændringer i fleksjobbet	62 %
Ved ikke	6 %
Andet	2 %

... når der sker ændringer er det oftest i arbejdsopgaver

Knap 2/3 af virksomheder med flere fleksjobansatte oplyser, at der ikke er sket ændringer i fleksjobansættelserne. Når der er

sket ændringer er det typisk i arbejdsopgaver eller nedsættelse af arbejdstid eller forøgelse af skånehensyn.

Hvordan har fleksjobbet udviklet sig siden ansættelsen (<u>virksomheder med én fleksjobansat</u>)?	Pct.
Den ugentlige arbejdstid er øget	3 %
Den ugentlige arbejdstid er faldet	11 %
Medarbejderen har fået nye arbejdsopgaver	15 %
Medarbejderen har fået flere arbejdsopgaver	13 %
Medarbejderen har fået færre arbejdsopgaver	7 %
Medarbejderen har færre skånehensyn	2 %
Medarbejderen har fået flere/nye skånehensyn	5 %
Det kommunale løntilskud er øget fra 1/2 til 2/3	5 %
Det kommunale løntilskud er blevet sat ned fra 2/3 til 1/2	1 %
Der er ikke sket ændringer i fleksjobbet	65 %

Incitamentter til at udvikle arbejdsevnen

Her sættes fokus på virksomhedernes vurdering af fleksjobordningens incitamentsstruktur

Fleksjobordningen motiverer ikke virksomhederne til at få fleksjobansatte i ordinært job...

Motiverer fleksjobordningen til at få fleksjobansatte i ordinært job?	Pct.
Ja	18 %
Nej	37 %
Ved ikke	45 %
I alt	100 %

Halvdelen af virksomhederne har ikke kunnet tage stilling til spørgsmålet, og mere end en tredjedel mener, at ordningen ikke motiverer dem til at få fleksjobansatte i ordinært job.

... men, ifølge virksomhederne motiverer den i højere grad de fleksjobansatte selv til at yde en ekstra indsats

Motiverer fleksjobordningen den ansatte til at yde en ekstra indsats?	Pct.
Ja	34 %
Nej	26 %
Ved ikke	40 %
I alt	100 %

En helbredsforbedring er nødvendig, hvis en fleksjobansat skal i ordinært job

Hvad kræves der, for at fleksjobansatte med tiden kommer i ordinært job?	Pct.
Bedring i helbredssituationen er en nødvendig forudsætning	77 %
Udvikling af kompetencer gennem en særlig indsats fra virksomhedens side	3 %
Udvikling af kompetencer gennem en målrettet indsats fra jobcentrets side	5 %
Et tæt samarbejde mellem virksomhed og jobcenter omkring udvikling af den fleksjobansattes kompetencer	9 %
Økonomiske fordele for den fleksjobansatte ved at øge arbejdsindsatsen	12 %
Økonomiske fordele for virksomheden ved at få den fleksjobansatte i ordinært job	8 %
Ved ikke	7 %
Det er ikke realistisk, at virksomhedens fleksjobansatte kan komme i ordinært job	46 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,7 svar)

Halvdelen af virksomhederne vurderer at løntilskuddet matcher den nedsatte arbejdsevne

Er løntilskuddets størrelse rimeligt ift. arbejdsindsatsen?	Pct.
Ja, tilskuddet opvejer generelt den begrænsede arbejdsindsats	48 %
Nej, tilskuddet er generelt for lille i forhold til arbejdsindsatsen	12 %
Nej, tilskuddet er generelt så stort at det mere end dækker den begrænsede arbejdsindsats	1 %
Der kan ikke svares generelt, det er forskelligt fra medarbejder til medarbejder	31 %
Ved ikke	8 %
I alt	100 %

Fleksjobs ophør

I nedenstående sættes fokus på fleksjobs ophør – hvorfor op-
hører det og hvad kunne have reddet fleksjobbet

Langt de fleste fleksjobansatte fastholdes i virksomhederne

Hvilke situationer har virksomheden oplevet?	Pct.
En medarbejder ansat i fleksjob er kommet i ordinært job i virksomheden	3 %
En medarbejder ansat i fleksjob er kommet i ordinært job i en anden virksomhed	2 %
En medarbejder ansat i fleksjob er skiftet til et fleksjob i en anden virksomhed	8 %
En medarbejder er gået fra fleksjob til førtidspension	10 %
En medarbejder er gået fra fleksjob til revalidering	2 %
En medarbejder ansat i fleksjob er blevet langtidssygemeldt	15 %
En medarbejder i fleksjob har sagt op	8 %
Virksomheden har afskediget en medarbejder i fleksjob	18 %
En medarbejder i fleksjob er gået på fleksydelse (svarende til efterløn)	6 %
Ingen af ovenstående situationer - alle fleksjobansatte er fortsat ansat i fleksjob i virksomheden	61 %
Der har været behov for en særlig indsats for at fastholde en medarbejder i fleksjob	8 %

(Der er i gennemsnit angivet 1,4 svar)

Når et fleksjob alligevel bliver afbrudt, sker det oftest, fordi virksomheden afskediger medarbejderen, eller fordi en medarbejder langtidssygemeldes

Fastholdelse i fleksjobbet er typisk ikke muligt pga. medarbejderens helbredstilstand, eller fordi virksomheden eller den ansatte ikke ønsker fastholdelse

Vurderer du, at et eller flere af følgende forhold kunne have fastholdt medarbejderen (virksomheder med flere fleksjobansatte)?	Pct.
Skifte til et andet job i virksomheden	3 %
Justering af skånebehov	6 %
Anden tilrettelæggelse af arbejdsopgaver	5 %
Større indsats fra kommune/jobcenter	8 %
Kortere transporttid til jobbet	2 %
Mindre fravær fra medarbejderens side	19 %
Mere åben dialog mellem medarbejder og ledelse om medarbejderens situation og skånebehov	5 %
Større forståelse fra kolleger	3 %
Nye udfordringer i jobbet	2 %
Højere løn	2 %
Efteruddannelse	1 %
Kortere arbejdstid	6 %
Nej, det var ikke muligt at fastholde jobbet grundet medarbejderens dårlige helbred	36 %
Nej, det var ikke muligt på grund af nedskæringer i virksomheden	17 %
Nej, medarbejderen ønskede ikke at fastholde fleksjobbet	15 %
Nej, vi ønskede ikke at fastholde medarbejderen i virksomheden	20 %
Ved ikke	17 %
Andet, skriv her	4 %

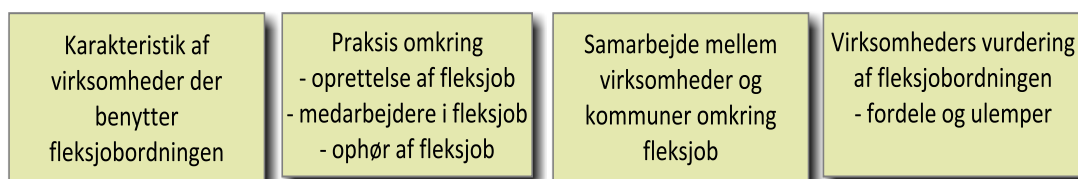
Vurderer du, at et eller flere af følgende forhold kunne have fastholdt medarbejderen (virksomheder med en fleksjobansat)?	Pct.
Skifte til et andet job i virksomheden	2 %
Justering af skånebehov	3 %
Større indsats fra jobcenter/kommune	6 %
Kortere transporttid til jobbet	3 %
Mindre fravær fra medarbejderens side	19 %
Mere åben dialog mellem medarbejder og ledelse om medarbejderens situation og skånebehov	5 %
Større forståelse fra kolleger	4 %
Nye udfordringer i jobbet	1 %
Højere løn	2 %
Efteruddannelse	1 %
Kortere arbejdstid	5 %
Nej, på grund af medarbejderens dårlige helbred var fastholdelse ikke mulig	31 %
Nej, det var ikke muligt pga. nedskæringer i virksomheden	14 %
Nej, medarbejderen ønskede ikke at fastholde fleksjobbet	16 %
Nej, vi ønskede ikke at fastholde medarbejderen i virksomheden	22 %
Ved ikke	13 %
Andet	11 %

Dataindsamling

Virksomheders praksis: Interview- og surveyundersøgelse

Virksomhedsundersøgelsen har to dele: En interviewundersøgelse, der afdækker virksomhedernes praksis gennem fokusgruppeinterviews med fleksjobansatte og virksomhedsledelse på 8 virksomheder i 2 forskellige kommuner. Dernæst er der lavet en web-baseret survey (spørgeskemaundersøgelse) blandt 5000 virksomheder med ansatte i fleksjob. Denne undersøgelse fokuserer på virksomhedernes erfaringer og praksis omkring fleksjob.

Praksis i virksomheder - fokusområder



Metode

Interviewundersøgelsen afdækker bredden af praksisser i virksomhederne.

Virksomhedsundersøgelsens første fase består af en interviewundersøgelse, hvor fokusgruppeinterview har indfanget både lederes og fleksjobansattes perspektiv på fleksjob for at afdække spektret af udfordringer, problemstillinger, praksisser og holdninger i virksomheder. Gennem kvalitative fokusgruppeinterview, hvor ledelse/ personaleansvarlige, fleksjobansatte og i enkelte tilfælde tillidsrepræsentanter interviewes og diskuterer fleksjob, belyses fleksjob fra virksomhedernes vinkel. Samtidig var formålet med interviewundersøgelsen været at give input til konstruktion af en efterfølgende web-baseret survey (spørgeskemaundersøgelse).

Interviewundersøgelsens hovedtemaer

- Rekruttering og ansættelse i fleksjob (herunder fastholdelsesindsats før ansættelse i fleksjob, baggrund for at ansætte i fleksjob, hvordan rekrutteres fleksjobansatte mv.)
- Fleksjobbets indhold (timetal, skånehensyn mv.)
- Trivsel i fleksjobbet (herunder deltagelse i kollegiale aktiviteter, arbejdsforhold mv.)
- Fleksjobbets udvikling (herunder udvikling i arbejdsindsats mv.)
- Virksomhedens samarbejde med kommunen (herunder opfølgning mv.)
- Virksomhedernes vurdering af fleksjobordningen (herunder fordele og ulemper ved ordningen mv.)

Udvælgelse af virksomheder til interviews

Der er udvalgt 8 virksomheder i 2 kommuner; en jysk og en sjællandsk. Udvælgelsen er foretaget strategisk ud fra virksomhedslistor fra kommunerne, så der opnås størst mulig spredning. Spredning, hvad angår branche, størrelse, type (offentlig/privat) samt jobfunktion for ansatte i fleksjob og fastholdelse af medarbejdere, eller indslusning af nye medarbejdere i fleksjob.

Interviewene er gennemført som fokusgruppinterview med deltagelse af ledelse, fleksjob-ansatte og - når relevant - også HR-ansvarlige og tillidsrepræsentanter. Interviewenes varighed er på 1 og 2 timer, er optaget på lydfil og efterfølgende bearbejdet.

Surveyen afdækker udbredelsen af praksisser og de vigtigste problemstillinger

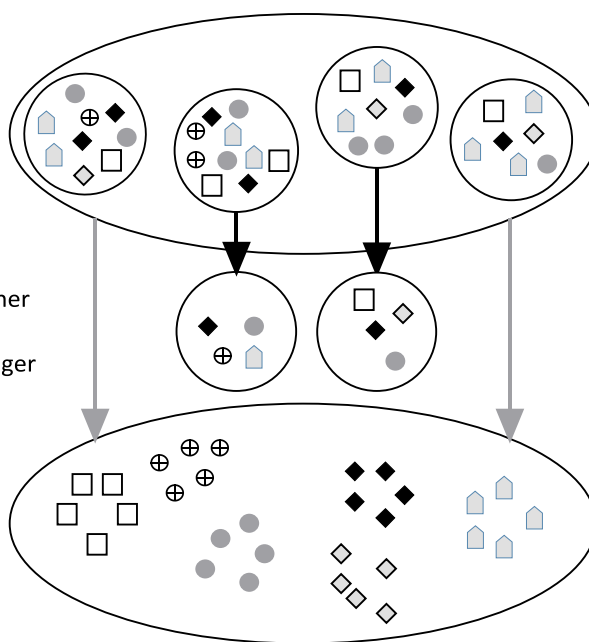
På baggrund af den viden, der blev opnået i interviewundersøgelsen, blev der lavet en web-baseret survey.

Udvælgelse af virksomheder

Virksomheder med ansatte i fleksjob i de 11 kommuner

Interviewundersøgelse
Strategisk udvælgelse af 8 virksomheder i 2 kommuner
Sikrer viden om spektret af praksisser og problemstillinger

Survey
Stort antal virksomheder
Sikrer repræsentativitet i fht. type, brancher o.a.



Udvælgelse af virksomheder til survey

De 11 medvirkende kommuner leverede hver en liste over samtlige virksomheder med en eller flere af kommunens borgere ansat i fleksjob. Efterfølgende blev listerne gennemarbejdet og rensset for gengangere mv. og virksomhederne blev via brev inviteret til at deltage i surveyundersøgelsen.

Svarprocent virksomhedssurvey

Invitationer til at deltage i undersøgelsen er udsendt til **5136** virksomheder.

2188 virksomheder har besvaret surveyen.

137 virksomheder har henvendt sig og fortalt, at de ikke har fleksjobansatte.

229 breve er returneret af Post DK med påtegningen 'Ubekendt på adressen'. Svarprocenten er 45,3 pct.

UNI-C, Danmarks IT-center for forskning og uddannelse, har bistået DISCUS i forbindelse med databehandling, herunder udarbejdet frekvens- og krydstabeller.

Statistisk bearbejdning af surveyen

Procentfordelinger er beregnet ud fra antallet af besvarelser på de enkelte spørgsmål. Det vil sige, at virksomheder, der ikke har svaret på de enkelte spørgsmål **ikke** indgår i beregningerne. I de tilfælde, hvor der er forholdsvis mange, der ikke har besvaret et bestemt spørgsmål, nævnes det i teksten.

I en del spørgsmål kan der afkrydses flere svarmuligheder, hvilket betyder, at antallet af svar ikke summeres til 100 pct.. Hvor det er relevant, angives svargennemsnittet. Svargennemsnittet kan være interessant, når der eksempelvis angives flere årsager til at ansætte medarbejdere i fleksjob eller flere forskellige skånehensyn.

I spørgsmål med enkelt svar er procenttallene afrundet til nærmeste hele tal, hvorfor procenttallene sammenlagt ikke altid giver 100 pct.

Datavaliditet

Undersøgelsen betragtes som værende valid på grund af den høje svarprocent. Derudover er det afklaret, at de indkomne besvarelser er repræsentative i forhold til virksomhedens størrelse, type (privat/offentlig), branche og omfanget af fastholdelse/indsludning.