

Bilag til rapporten:

**Sociale kapitler
og fastholdelsesfleksjob**

INDHOLD

<u>Bilag 1. Virksomhedsundersøgelse</u>	3
Bredt kendskab til de sociale kapitler	3
Aftaler om, mål med og typer af skånehensyn.....	4
Offentlige tilskudsordninger og udgifter til arbejdspladsindretning og særlige hjælpemidler	7
<u>Bilag 2. Sammenligning af personer i fastholdelsesfleksjob ift. øvrige nye fleksjob i 2013</u>	8
Karakteristika for personer i de to typer fleksjob.....	8
Karakteristika for de to typer fleksjob	10
<u>Bilag 3. Analyse af bevillingsgrundlag</u>	13
Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder	14
Tilkendelse af fastholdelsesfleksjob i henhold til undtagelsesbestemmelsen	17

BILAG 1. VIRKSOMHEDSUNDERSØGELSE

DISCUS har i januar 2014 gennemført en landsdækkende web-baseret virksomhedsundersøgelse, som kortlægger kendskabet til de sociale kapitler samt anvendelsen af skånehensyn. Undersøgelsen giver en kvantitativ beskrivelse af kendskabet til sociale kapitler og anvendelse af særlige skånehensyn blandt virksomheder i Danmark.

En landsdækkende undersøgelse

Der er udtrukket informationer om alle virksomheder i Danmark med 2+ medarbejdere og tilfældigt udvalgt en stikprøve svarende til 10 % af den samlede målgruppe. Undersøgelsen er udsendt via e-mail og der er modtaget 1261 besvarelser. Besvarelserne er repræsentative hvad angår virksomhedsstørrelse, sektor og geografi.

Bredt kendskab til de sociale kapitler

Der er i undersøgelsen spurgt til, om virksomheder med ansatte efter overenskomst kender til overenskomsternes sociale kapitler.

63 % af de adspurgte virksomheder har ansatte efter overenskomst. Af denne gruppe svarer 80 %, at de kender til overenskomsternes sociale kapitler. Der er således et bredt kendskab til de sociale kapitler blandt virksomheder med ansatte efter overenskomst.

Bredest kendskab i offentlig sektor og blandt større virksomheder

Tabel 1. Kendskab til de sociale kapitler		
Sektor	Ja	Nej
Privat	76 %	24 %
Offentlig	90 %	10 %
Selvejende/forening	85 %	15 %
Størrelse	Ja	Nej
2-49 ansatte	76 %	24 %
50+ ansatte	96 %	4 %

Tabel 1 viser, at det er inden for den offentlige sektor og blandt virksomheder med 50+ medarbejdere – det vil sige mellemstore og store virksomheder¹ - der er det bredeste kendskab til de sociale kapitler.

Det mindre kendskab blandt små virksomheder kan skyldes, at denne type virksomheder i mindre grad har behov for at stifte kendskab til de sociale kapitler. Dette skyldes, at små virksomheder på grund af deres størrelse, sjældnere oplever medarbejdere, der har et skånebehov.

¹ Virksomhedsstørrelser små = 2-49, mellemstore = 50-249, store = 250+.

Aftaler om, mål med og typer af skånehensyn

Der er i undersøgelsen spurgt ind til, om virksomhederne har konkrete aftaler med medarbejdere om skånehensyn, hvad deres mål er med at tage skånehensyn, samt hvilke skånehensyn der på nuværende tidspunkt tages i virksomheden. Undersøgelsen har udelukkende spurgt ind til skånehensyn for medarbejdere, som ikke er ansat i fleksjob.

Aftaler om skånehensyn

1/3 af virksomhederne har aftaler om skånehensyn

Af de adspurgte virksomheder har 33 % aftaler med medarbejdere om at tage skånehensyn, 66 % virksomheder har ikke aftaler om skånehensyn, 1 % ved ikke.

Af de virksomheder, som ikke har aftaler om skånehensyn svarer 83 %, at de ingen medarbejdere har med dette behov. 8 % svarer, at de ikke har økonomisk råderum, der gør det muligt at tage skånehensyn og 6 % svarer, at de ikke har praktiske muligheder for at tage skånehensyn. Baggrunden for ikke at have aftaler om skånehensyn er således i mindre grad manglende mulighed eller økonomi hos virksomhederne, men at de ganske enkelt ikke har medarbejdere med skånebehov.

Hvilke virksomheder har aftaler om skånehensyn?

Undersøgelsen viser, at det især er mellemstore og store virksomheder, virksomheder i den offentlige sektor og virksomheder med ansatte efter overenskomst, der har aftaler med medarbejdere om skånehensyn.

Dette betyder ikke, at de resterende virksomhedstyper, sektorer og virksomheder uden overenskomster ikke laver aftaler om skånehensyn. Men at det er en mindre andel af disse virksomheder, der laver denne type aftaler.

Tabel 2. Aftaler om skånehensyn		
Størrelse	Ja	Nej
2-49 ansatte	26 %	73 %
50+ ansatte	68 %	31 %
Sektor	Ja	Nej
Privat	27 %	73 %
Offentlig	58 %	42 %
Selv./forening	40 %	59 %
Overenskomst	Ja	Nej
Med ansatte	40 %	60 %
Uden ansatte	23 %	77 %

De mellemstore og store virksomheder

68 % af virksomheder med 50+ ansatte og 26 % af virksomheder med 2-49 ansatte svarer, at de har indgået konkrete aftaler om skånehensyn med én eller flere medarbejdere. Markant flere store og mellemstore virksomheder har således aftaler om skånehensyn.

En oplagt forklaring er, at mellemstore og store virksomheder, på grund af deres størrelse, har flere ansatte med nedsat arbejdsevne og behov for skånehensyn – end små virksomheder.

Virksomheder med eller uden overenskomst

40 % af virksomheder med overenskomst og 23 % af virksomheder uden overenskomst svarer, at de har konkrete aftaler med medarbejdere om at tage skånehensyn. En markant større andel af virksomheder med ansatte efter overenskomst har konkrete aftaler om at tage skånehensyn end virksomheder uden overenskomst.

Overenskomster, sociale kapitler og tillidsrepræsentanter skaber opmærksomhed på medarbejdernes vilkår i virksomheden og muligvis også på rutiner/arbejds gange for medarbejdere med skånebehov. En mulig forklaring kan dermed være, at virksomheder med overenskomst i højere grad er gearet til at håndtere skånebehov og lave konkrete aftaler med sine medarbejdere om skånehensyn - end virksomheder uden overenskomst.

Virksomheder i den offentlige sektor

58 % af virksomhederne i den offentlige sektor, 40 % af selvejende institutioner/foreninger og 27 % af virksomhederne i den private sektor svarer, at de har aftaler med medarbejdere om at tage skånehensyn. En markant større andel af virksomhederne i den offentlige sektor har således udarbejdet konkrete aftaler om at tage skånehensyn end virksomhederne i den private sektor.

Virksomheder i den offentlige sektor er ofte mellemstore eller store og har medarbejdere efter overenskomst. Det er derfor ikke overraskende, at en større andel af virksomhederne i denne sektor har aftaler om at tage skånehensyn. Derudover viser undersøgelsen også, at der i den offentlige sektor er et bredt kendskab til de sociale kapitler.

Mål med aftaler om at tage skånehensyn

49 % af virksomhederne svarer, at målet med at tage skånehensyn er, at medarbejderen vender tilbage på 'ordinær vis' efter en bestemt periode. 53 % svarer, at medarbejderen kan arbejde under de aftalte skånehensyn på ubestemt tid. 9 % svarer, at målet med at tage skånehensyn er ansættelse i fleksjob². Virksomhedernes mål med at tage skånehensyn er således primært fastholdelse af medarbejdere - uden fleksjob som mål.

En mulig forklaring på den lave andel af virksomheder med fleksjob som mål er, at det kun er medarbejdere med meget nedsat arbejdsevne og behov for betydelige skånehensyn som fleksjob kan være relevant for. Derfor vil fleksjob, i mange tilfælde, ikke være aktuelt og dermed ikke en naturlig del af overvejelserne, når der aftales skånehensyn.

Virksomhedernes forskellige mål med skånehensyn

Undersøgelsen viser en forskel på virksomheder, hvis mål er, at medarbejderen skal *vende tilbage på ordinære vilkår* og virksomheder, der *ikke har noget mål*.

² Sammenlagt giver procenterne ikke 100, da virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere mål

Mål: Vender tilbage på ordinære vilkår

En større andel af de mellemstore og store virksomheder, virksomheder i den offentlige sektor og virksomheder med ansatte efter overenskomst svarer, at målet med skånehensyn er, at medarbejderen vender tilbage på ordinære vilkår efter en bestemt periode med skånehensyn.

Denne type virksomheder har derved i højere grad end øvrige virksomheder konkrete målsætninger for aftalerne om at tage skånehensyn og en forventning om, at medarbejderen kan vende tilbage på 'ordinære' vilkår.

Forskellen kan skyldes, at disse virksomheder er bedre gearet til at håndtere skånebehov, fordi de dels har flere ansatte med skånebehov, dels har overenskomster, der sætter fokus på dette område. Dette kan igen betyde, at virksomhederne i højere grad har politikker for, hvordan skånehensyn håndteres og hvad målet er med skånehensyn.

Ikke noget mål

En større andel af de små virksomheder, virksomheder i den private sektor og virksomheder uden ansatte efter overenskomst svarer, at der ikke er noget mål med aftalerne om skånehensyn: medarbejderne kan arbejde under de aftalte skånehensyn på ubestemt tid.

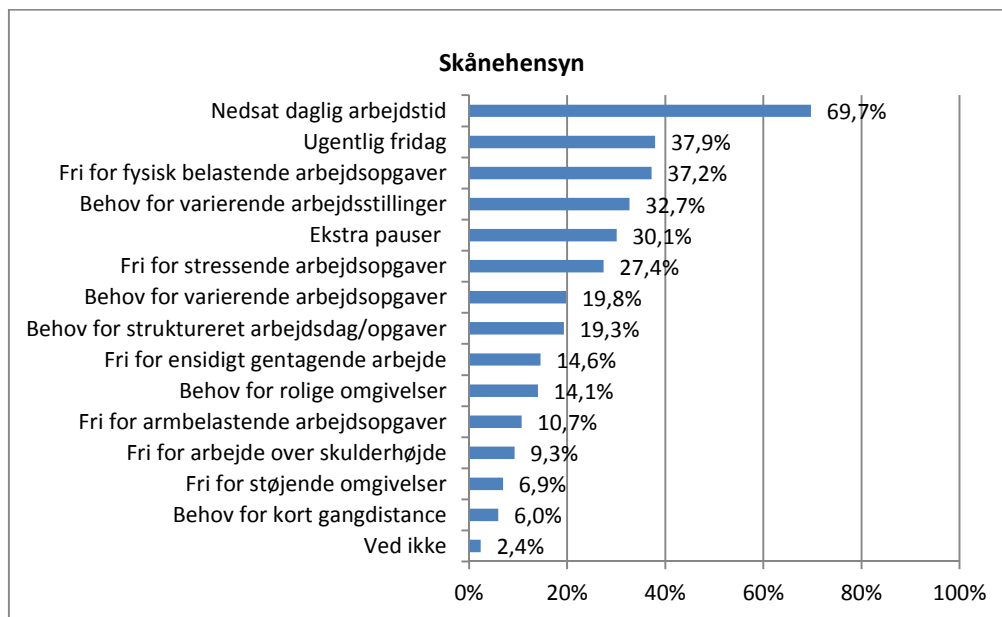
De små virksomheder sjældent nogen forventning om, at medarbejderen skal vende tilbage på ordinære vilkår. Resultatet kan skyldes, at små virksomheder, på grund af deres lave antal ansatte, sjældent oplever behov for at tage skånehensyn. Derfor har de i mindre grad haft behov for at tage stilling til, hvilke mere langsigtede mål der kan være med at give medarbejdere skånehensyn – udover at fastholde medarbejderen.

Typer af skånehensyn

I undersøgelsen er virksomhederne blevet bedt om at markere hvilke skånehensyn, der på nuværende tidspunkt tages i virksomheden. Nedenstående søjlediagram viser de skånehensyn, virksomhederne har markeret³. Procenterne viser, i hvor mange virksomheder med aftaler om skånehensyn, det enkelte skånebehov tages. Selvom mange af skånehensynene umiddelbart lader til at opfylde skånebehov i forbindelse med fysiske lidelser, skal det påpeges, at mange af skånehensynene også anvendes i forbindelse med psykiske lidelser.

Tabel 3. Forskellige mål med skånehensyn			
	Tilbage på ordinær vis	Fleks-job	Ikke noget mål
Størrelse			
2-49 ansatte	38 %	7 %	60 %
50+ ansatte	70 %	13 %	38 %
Sektor			
Privat	41 %	6 %	59 %
Offentlig	65 %	12 %	39 %
Selv./forening	52 %	13 %	51 %
Overenskomst			
Med ansatte	56 %	10 %	48 %
Uden ansatte	27 %	6 %	66 %

³ Virksomhederne har haft mulighed for at notere andre skånehensyn end dem, undersøgelsen opstiller. Da ingen af de noterede skånehensyn udgør en betydelig andel af det samlede antal besvarelser, fremgår de ikke i analysen. De noterede skånehensyn vil fremgå af den vedlagte undersøgelsesrapport.



Offentlige tilskudsordninger og udgifter til arbejdspladsindretning og særlige hjælpemidler

Undersøgelsen viser, at virksomheder, som anvender offentlige tilskudsordninger, primært befinder sig i den offentlige sektor eller er mellemstore eller store. Tilskudsordningen, som anvendes mest, er § 56 aftaler⁴ om sygefravær. 40,9 % af virksomhederne i den offentlige sektor og 55,6 % af de mellemstore og store virksomheder anvender denne. Hvad angår udgifter til arbejdspladsindretning og særlige hjælpemidler, viser undersøgelsen ligeledes, at en større andel af virksomhederne befinder sig i den offentlige sektor og er mellemstore og store virksomheder.

En mulig forklaring er, at virksomheder i den offentlige sektor har et større kendskab til de offentlige ordninger og ansætter efter overenskomst, hvis fokus på medarbejdernes arbejdsvilkår betyder udgifter til arbejdspladsindretning og særlige hjælpemidler. Flere mellemstore og store virksomheder vil, alene på grund af deres størrelse, opleve ansatte med skånebehov og vil derfor have mere behov for offentlige støtteordninger, speciel arbejdspladsindretning og særlige hjælpemidler – end små virksomheder.

⁴En støttemulighed, hvormed virksomheden kan fastholde medarbejdere, som har en forhøjet risiko for fraværsdage på grund af sygdom, indlæggelse eller behov for behandling.

BILAG 2. SAMMENLIGNING AF PERSONER I FASTHOLDELSESFLEKSJOB IFT. ØVRIGE NYE FLEKSJOB I 2013

I forbindelse med fleksjobambassadør-initiativet er der i hver kommune registreret (på fleks.nu) en række oplysninger om de etablerede fleksjob i 2013. Det registreres bl.a., om det enkelte fleksjob er et fastholdelsesfleksjob eller et 'almindeligt' fleksjob – i det følgende benævnt 'øvrige fleksjob'. Fra og med april 2013 og til udgangen af året er der, ifølge registreringerne, blevet etableret 235 fastholdelsesfleksjob og 8690 øvrige fleksjob.

DISCUS har lavet et udtræk fra databasen, som skelner mellem etablerede fastholdelsesfleksjob og de øvrige fleksjob. Følgende analyse vil sammenligne de to typer af fleksjob med henblik på at belyse, om der findes særlige kendetegn for fastholdelsesfleksjob i forhold til øvrige fleksjob.

De to typer af fleksjob vil blive sammenlignet på følgende områder:

Tabel 1. Karakteristika	
Om personen	Om fleksjobbet
Køn	Sektor og branche
Alder	Antal arbejdsdage og arbejdstimer
Uddannelsesniveau	Brug af virksomhedspraktik
Tilkendelses årsag	Brug af mentor og hjælpemidler

Karakteristika for personer i de to typer fleksjob

Fastholdelsesfleksjob har ingen særlige kendetegn, hvad angår køn og alder

Tabel 2. Køn og alder		
Køn	Fastholdelse	Øvrige
Mand	40 %	40 %
Kvinde	60 %	60 %
Alder	Fastholdelse	Øvrige
U. 30 år	3 %	6 %
31-40 år	19 %	20 %
41-50 år	31 %	34 %
51-60 år	43 %	36 %
61 + år	4 %	3 %

For de to typer fleksjob er der en 40/60 fordeling af mænd og kvinder. Begge typer fleksjob har en overvægt af personer mellem 41 år og 60 år. Der er altså ingen forskel på køns- og aldersprofil mellem de to typer fleksjob.

Lidt færre fastholdelsesfleksjob er tilkendt på baggrund af psykiske lidelser

Årsag	Fastholdelse	Øvrige
Fysisk lidelse	82 %	74 %
Psykisk lidelse	18 %	26 %
I alt	100 %	100 %

Overordnet er de fleste fleksjob etableret på baggrund af en fysisk lidelse. Der er dog forskel på, hvor mange fastholdelsesfleksjob og hvor mange øvrige fleksjob, der skyldes en psykisk lidelse. Ca. hvert 4. øvrige fleksjob og hver 5. fastholdelsesfleksjob er tilkendt på baggrund af en psykisk lidelse.

Personer i fastholdelsesfleksjob er højere uddannet end personer i øvrige fleksjob

Uddannelse	Fastholdelse	Øvrige
Folkeskole eksamen	12 %	31 %
Gymnasial eksamen	6 %	5 %
Erhvervsfaglig udd.	40 %	37 %
Kort videregående udd.	10 %	6 %
Ml. lang videregående udd.	21 %	11 %
Lang videregående udd.	8 %	2 %
Andet ⁵	3 %	7 %
I alt	100 %	100 %

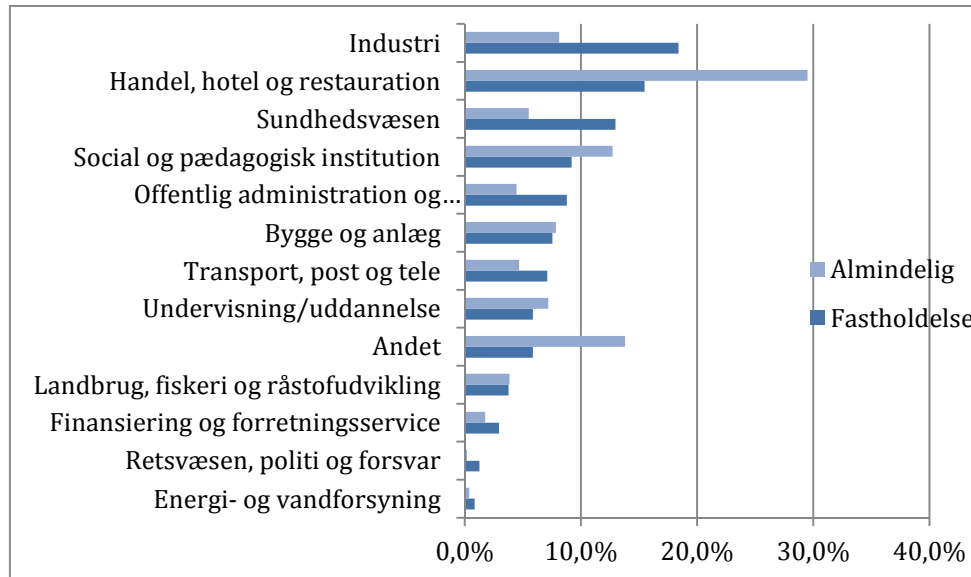
29 % af fastholdelsesfleksjobbene vedrører personer med mellemlang (21 %) eller lang (8 %) videregående uddannelse.

Til sammenligning vedrører 13 % af øvrige fleksjob personer med mellemlang eller lang videregående uddannelse. Der er derfor generelt et højere uddannelsesniveau blandt personer i fastholdelsesfleksjob end blandt personer i øvrige fleksjob. Forskellen i uddannelsesniveau kommer også til udtryk ved, at 31 % af de øvrige fleksjobansatte alene har folkeskolens afgangseksamen. Dette gælder for 12 % i fastholdelsesfleksjob.

⁵ Kategorien "andet" omfatter: Ikke folkeskole, men specialskole, Ikke afgangseksamen fra folkeskolen, folkeskole i et andet land

Karakteristika for de to typer fleksjob

Større andel af fastholdelsesfleksjob i industribranchen og sundhedsvæsenet



Figuren viser, at fastholdelsesfleksjob skiller sig ud fra øvrige fleksjob ved, at en større andel etableres i industribranchen og sundhedsvæsenet, og markant færre fastholdelsesfleksjob etableres i handel, hotel og restaurationsbranchen.

Fastholdelsesfleksjob indeholder flere arbejdsdage og timer per uge

Tabel 5. Arbejdsdage og arbejdstimer		
Antal dage	Fastholdelse	Øvrige
1 dag	1 %	5 %
2 dage	5 %	12 %
3 dage	17 %	18 %
4 dage	22 %	19 %
5 dage	56 %	46 %
Timeantal	Fastholdelse	Øvrige
Under 5	6 %	22 %
6-10	23 %	36 %
11-15	31 %	23 %
16-20	36 %	16 %
21 +	5 %	3 %

En lidt større andel fastholdelsesfleksjob etableres med 5 arbejdsdage (56 %) end øvrige fleksjob (46 %), og en større andel øvrige fleksjob etableres med kun 1 og 2 arbejdsdage (17 %) end fastholdelsesfleksjob (6 %). Fastholdelsesfleksjob har derfor generelt flere ugentlige arbejdsdage end øvrige fleksjob.

Når det gælder antallet af ugentlige arbejdstimer, etableres en større andel af fastholdelsesfleksjob med 16-20 timer (36 %) og 11-15 timer (31 %) end øvrige fleksjob. Til sammenligning etableres en større andel øvrige fleksjob under 5 timer (22 %) og 6-10 timer (36 %) end fastholdelsesfleksjob. Fastholdelsesfleksjob har således generelt flere ugentlige arbejdstimer end øvrige fleksjob.

En mulig forklaring på, hvorfor fastholdelsesfleksjob etableres med flere arbejdsdage og timer end øvrige fleksjob er, at fastholdelsesfleksjob etableres på personens hidtidige arbejdsplads, hvor personen har minimum 12 måneders ansættelse bag sig. Fastholdelsesfleksjob etableres derfor i kendte omgivelser, blandt kendte mennesker/kolleger og med kendte arbejdsopgaver. Dette vil – alt andet lige – bevirke, at den ansatte person vil have overskud til at arbejde mere og længere, end på en ny og mindre kendt arbejdsplads, med nye arbejdsopgaver.

Mindre brug af virksomhedspraktik inden ansættelse i fastholdelsesfleksjob

Før ansættelse i et fleksjob kan den pågældende person have været i virksomhedspraktik på virksomheden. Der anvendes virksomhedspraktik i 56 % af de øvrige fleksjob og i 33 % fastholdelsesfleksjob. En mindre andel af personer i fastholdelsesfleksjob har derfor været i virksomhedspraktik på ansættelsesvirksomheden.

Da personer i fastholdelsesfleksjob har kendskab til virksomheden og arbejdsopgaverne, er en mulig forklaring, at der i mindre grad er behov for virksomhedspraktik inden ansættelsen. For de 33 %, hvor der anvendes virksomhedspraktik i forbindelse med fastholdelsesfleksjob, kan det fx skyldes, at personen har været langvarig syg og fraværende fra arbejdspladsen. Dette kan bevirke, at der er behov for at afklare, i hvilket omfang personen kan arbejde, og hvilke opgaver personen kan varetage.

Brug af hjælpemidler anvendes lidt oftere i fastholdelsesfleksjob

Hvis det vurderes nødvendigt, er det muligt at få tildelt mentorstøtte eller bevilget hjælpemidler i form af arbejdsredskaber, arbejdspladsindretning og personlig assistance. I 7 % af fastholdelsesfleksjob og 7 % af de øvrige fleksjob anvendes mentor, i 17 % af fastholdelsesfleksjob og 7 % af øvrige fleksjob er der bevilget hjælpemidler.

BILAG 3. ANALYSE AF BEVILLINGSGRUNDLAG

Af lovgivningen om fastholdelsesfleksjob fremgår følgende:

- §70 b. En person kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob.
- *Stk. 2.* Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår efter stk. 1 skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.
- *Stk. 3.* Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Aftaler indgået forud for den 1. januar 2013

Der blev ikke fastsat nogen overgangsordning i lovgivningen i forbindelse med kravet om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår (12-måneders kravet) og kravet om dokumentation herfor. I *Vejledning om fleksjob mv.*⁶ kap. 2.6 fremgår følgende:

Personer, der har været ansat på særlige vilkår m.v. forud for, at kravet blev indført pr. 1. januar 2013, men hvor aftalen ikke er blevet indgået skriftligt, skal ikke rammes u hensigtsmæssigt hårdt. Det vurderes derfor, at jobcenteret efter en konkret vurdering vil kunne acceptere, at lovens krav om dokumentation er opfyldt, selvom den skriftlige aftale mellem arbejdsgiver og ansat først er blevet indgået efterfølgende. Det betyder, at perioder med ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår forud for reglens ikrafttrædelse vil kunne medregnes i de 12 måneder, hvis jobcenteret finder det dokumenteret, at bestemmelsen i øvrigt er opfyldt.

DISCUS har indsamlet dokumentationsmateriale på 89 af de fastholdelsesfleksjob, som blev bevilget på landsplan i 2013. Oplysningerne fra hvert enkelt fastholdelsesfleksjob er blevet indtastet i et registreringsark. Følgende analyse anvender registreringerne til at sammenholde lovgivningen med den praksis, der ligger til grund for bevillingerne.

Datagrundlag

Indsamling af dokumentationsmateriale

DISCUS har kontaktet alle de kommuner, som via registreringsdatabasen på www.fleks.nu har oplyst, at de har borgere i fastholdelsesfleksjob og indhentet materiale på så mange fastholdelsesfleksjob som muligt.

⁶ Vejledning om fleksjob mv. - www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158911

Uensartet datagrundlag

Der har været stor forskel på de oplysninger og den type af dokumenter, som kommunerne har sendt DISCUS. For at sikre et ensartet datagrundlag har DISCUS i mange tilfælde henvendt sig til kommunerne for at få tilsendt yderligere materiale. Alligevel har det ikke været muligt at indhente et fuldkomment ensartet datagrundlag, og DISCUS har derfor ikke kunnet registrere nøjagtig de samme oplysninger om hvert fastholdelsesfleksjob – hvilket grundlæggende viser, at der er en meget uensartet praksis i kommunerne på dette område.

Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder

Ifølge lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skal aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår være **skriftlig** og indeholde oplysninger om, hvilke **funktioner** medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete **skånehensyn**, der er aftalt.

Krav 1: Skriftlige aftaler

- Kun i en enkelt sag er lavet en skriftlig aftale, inden skånehensynene er trådt i kraft
- I 12 % af sagerne er der lavet en skriftlig aftale efterfølgende (i overensstemmelse med Vejledning om fleksjob mv. kap. 2.6)
- I 27 % af sagerne har virksomheden dokumenteret 12-månederskravet i en bagudrettet beskrivelse af, hvilke skånehensyn, der er taget i forhold til medarbejderen
- I 43 % af sagerne har jobcentret vurderet, at 12-månederskravet er opfyldt uden nogen skriftlig aftale mellem medarbejder og virksomhed eller beskrivelse fra virksomheden
- I 17 % af sagerne er undtagelsesbestemmelsen taget i brug, derved frafalder 12-måneders kravet.

Praksis i forhold til lovgivning

Ifølge bevillingsmaterialet har jobcentrenes praksis i 2013 primært været at tilkende fastholdelsesfleksjob på baggrund af bagudrettede beskrivelser og vurderinger fra virksomhederne men uden tilstedeværelsen af nogen skriftlig aftale eller forudgående beskrivelse fra virksomheden. Praksis har således i mindre grad fulgt lovgivningen og vejledning om fleksjob kap. 2.6.

- I den sag, hvor en skriftlig aftale er udarbejdet, inden skånehensynene er trådt i kraft, er loven fulgt efter hensigten
- I sagerne, hvor en skriftlig aftale er lavet efterfølgende, er *Vejledning om fleksjob mv. kap. 2.6* fulgt efter hensigten
- I sagerne, hvor en bagudrettet beskrivelse fra virksomheden er blevet anvendt som dokumentation for 12-månederskravet, er *Vejledning om fleksjob mv. kap. 2.6* blevet

fulgt delvist, fordi dokumentationen er beskrivelser og ikke skriftlige aftaler mellem arbejdsgiver og ansat, som loven foreskriver

- I sagerne, hvor jobcentret har vurderet, at 12-månederskravet er opfyldt og der ikke foreligger nogen særskilt skriftlig aftale mellem medarbejder og virksomhed eller beskrivelse fra virksomheden, er lovgivningen ikke fulgt. I disse sager er vurderingen foretaget på baggrund af jobcentrets generelle samarbejde med virksomheden, borgeren og kontaktføløbet.

Krav 2: Beskrivelse af funktioner, medarbejderen har svært ved eller ikke kan udføre

- I 86,5 % af sagerne er det ikke oplyst, hvilke funktioner medarbejderen ikke kan udføre eller har svært ved at udføre.

Praksis i forhold til lovgivning

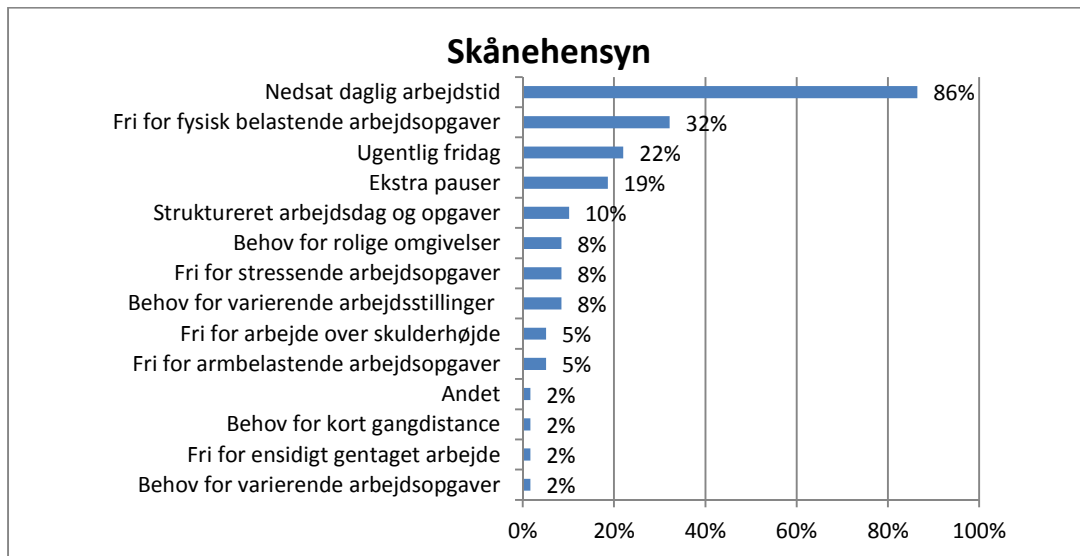
Gennemgangen af bevillingsmaterialet viser, at det kun i forholdsvis få sager er oplyst, hvilke konkrete funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre. Bevillingsmaterialet viser i stedet, at praksis har været at henvise til de fysiske funktionsnedsættelser eller symptomer/gener, som sygdommen forårsager. Eksempelvis, at medarbejderen skånes for fysisk belastende arbejdsopgaver, fordi vedkommende ikke kan bruge ryggen som følge af en diskosprolaps.

Praksis er med andre ord at fokusere på koblingen mellem fysisk funktionsnedsættelse og skånehensyn frem for, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen ikke kan udføre eller har svært ved at udføre. Denne praksis kan muligvis forklares ved, at lovgivningen ikke specificerer, hvilken type funktion, den henviser til. Det er uklart om det er generel fysisk funktionsnedsættelse, fx at medarbejderen ikke kan løfte tungt, eller funktionsnedsættelser i forhold konkrete arbejdsfunktioner/opgaver – som fx at køre truck, pakke varer eller arbejde ved en PC.

Krav 3: Beskrivelse af skånehensyn

- I 66 % af sagerne fremgår skånehensynene
- I 17 % af sagerne fremgår skånehensynene ikke af materialet
- I 17 % af sagerne er undtagelsesbestemmelsen trådt i kraft

Nedenstående søjlediagram viser, hvilke typer af skånehensyn virksomhederne anvender til at fastholde deres medarbejdere inden bevillingen af fastholdelsesfleksjob.



Praksis i forhold til lovgivningen

Gennemgangen viser, at lovgivningen ikke er fulgt i 17 % af de gennemgåede bevillinger, da skånehensynene ikke er oplyst. Lovgivningen er således fulgt i 83 % af sagerne, inklusiv sager hvor undtagelsesbestemmelsen er anvendt. Selvom mange af skånehensynene umiddelbart lader til at opfylde skånebehov i forbindelse med fysiske lidelser, skal det påpeges, at mange af skånehensynene også anvendes i forbindelse med både fysiske og psykiske lidelser - eksempelvis nedsat arbejdstid, ugentlig fridag og struktureret arbejdsdag og opgaver.

Tilkendelse af fastholdelsesfleksjob i henhold til undtagelsesbestemmelsen

Tabel 1. Lidelser ifm. undtagelsesbestemmelsen

Kræft (3)
Kranietraume/brud (3)
Blodprop i hjernen (2)
Hjerneblødning
Kronisk hovedpine, kognitive problemer, PTSD
Psoreasisgigt, rygsmerter
Obsessive compulsive disorder
Nedsat nyrefunktion
Akut forværring af sygdom
Ikke oplyst

Undtagelsesbestemmelsen (§70 stk. 3) kan ifølge lov om en aktiv beskæftigelsesindsats tages i brug, når den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job. I 17 % af de gennemgåede sager er fastholdelsesfleksjob bevilget på baggrund af undtagelsesbestemmelsen.

Praksis i forhold til lovgivningen

I tabel 1 oplistes de fysiske og psykiske lidelser som er lagt til grund ved anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen.

Gennemgangen af bevillingsmaterialet viser, at undtagelsesbestemmelsen ofte tages i brug ved akut forværring af en sygdomstilstand. De personer, som er indbefattet af undtagelsesbestemmelsen har derfor ofte et længere sygdomsforløb bag sig og en fortid med skånehensyn. I nogle sager kunne der muligvis bevilges fastholdelsesfleksjob uden anvendelse af undtagelsesbestemmelsen. Der er således få sager, hvor undtagelsesbestemmelsen er blevet anvendt over for personer, uden et forudgående sygdomsforløb.