



09-04-2013

Notat vedr. barrierer for ansættelse af medarbejdere i fleksjob.

Sagsnr.
2013-63533

På møde i CSO den 17. januar 2013 blev CSO præsenteret for den vedtagne indstilling vedr. beskæftigelsesindsatsen.

Dokumentnr.
2013-289500

Af indstillingen fremgår det, at der i Københavns Kommune er ansat forholdsmæssigt færre i fleksjob i forhold til andre store kommuner.

Sagsbehandler
Helle Asmussen

På den baggrund har CSO anmodet Økonomiforvaltningen om at undersøge årsagerne hertil.

CFØ har derfor formuleret 9 spørgsmål, jf. nedenfor og anmodet repræsentanterne fra arbejdsgiversiden i Temagruppen om Det Sociale Kapitel om forvaltningernes vurdering af tесerne samt at fremsætte evt. alternative tесer og bemærkninger.

På baggrund af forvaltningernes tilbagemeldinger er nærværende notat udarbejdet. Notatet har endvidere været til skriftlig høring i Temagruppen om Det Sociale Kapitel, og er rettet til i henhold til afgivne bemærkninger. De indkomne bemærkninger er vedhæftet dette notat.

Forvaltningerne har været stillet følgende spørgsmål:

1. Om kommunens opdeling i forvaltninger har været en barriere.
2. Om det er svært for institutionslederne at gennemskue reglerne.
3. Om det er for tungt administrativt at ansætte i fleksjob.
4. Om det økonomisk set ikke kan betale sig at ansætte i fleksjob (lønudgiften afviger for meget fra arbejdsindsatsen).
5. Om der ikke har været en tidlig nok indsats for at fastholde medarbejderne i fleksjob.
6. Om mulighederne for at fastholde medarbejdere modvirkes af en politisk bestemt nedsat nedbringelse af sygefraværet
7. Om flekspuljen alene anvendes til allerede ansatte, og ikke til understøttelse af etablering af fleksjob.
8. Om fleksjob er alene en af mange indsatser indenfor det sociale ansvar (fx elever/lærlinge, løntilskudsjob og integrationsstillinger/oplæringsstillinger).
9. Om der ikke er nok kvalificerede ”ansøgere”, der er tilkendt fleksjob.

Opsummering af indsamlingen af svar.

Der er en generel opfattelse af, at fleksjob (blot) er en af de mange indsatser indenfor det sociale ansvar på linje med elever/lærlinge, løntilskudsjob m.fl.

Center for Økonomi

Københavns Rådhus,
2.sal, vær. 52.
1599 København V

Telefon
3366 2246

E-mail
hea@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

www.kk.dk

Hvad er ikke barrierer:

Ansøjerne til fleksjob opfattes umiddelbart som kvalificerede, ligesom kommunens administrative opdeling ikke vurderes som en barriere for at ansætte i fleksjob.

Heller ikke økonomien i at ansætte en medarbejder i fleksjob opleves som en hindring.

Vedrørende anvendelse flekspuljen fremgår det, at den primært anvendes i forhold til allerede ansatte og ikke til etablering af nye fleksjob. Det bemærkes, at der kan være behov for en revitalisering af flekspuljen, når den nye fleksjobreform bliver fuldt implementeret.

Hvad er barrierer:

Reglerne for fleksjob fremstår som en barriere, qua det at de er svære at gennemskue og komplekse.

Også de politisk vedtagne måltal for nedbringelse af sygefravær angives som værende problematiske i forhold til fastholdelse af medarbejdere. Dette kan være vurderingen på to tidspunkter i forløbet.

Dels i perioden op til at fleksjob etableres og dels i fleksjobansættelsen. Hvis det forudsættes, at der er svaret på sygefravær i fleksjobansættelsen, må dette skyldes en fejllopfattelse, idet fleksjobbers sygefravær ikke tæller med i statistikken uanset årsag. Det er derfor vigtigt, at dette kommunikeres tydeligt til kommunens ledere.

Endvidere viser besvarelsene en meget svag tendens til, at der ikke tidligt nok har været gjort en indsats for at fastholde en medarbejder i et evt. fleksjob.

Også kvaliteten i kommunens sagsbehandling, herunder ukendskab til reglerne, der hvor reglerne administreres, samt manglende koordination muligvis kan have betydning for, hvor mange der tilkendes fleksjob.

Fakta om besvarelsen.

6 forvaltninger har svaret. Besvarelsene er enten udarbejdet på centralt niveau eller på lokalt niveau. Der er i alt indkommet 12 besvarelser.

Besvarelse af tesoerne er sket på forskellige niveauer i forvaltningerne, fx har en forvaltning anmodet medarbejdersiden i HovedMED om at svare på spørgeskemaet vedr. fleksjobansættelser, i en anden forvaltninger er det områdecheferne osv.

Det er således en meget bred personkreds, der har kunnet markere deres holdninger i forhold til de fremsendte teser.

Fremadrettet:

Temagruppen om Det Sociale Kapitel vil på baggrund af den gennemførte undersøgelse tage initiativ til at undersøge mulighederne for at revitalisere flekspuljen samt opfordre forvaltningerne til at oplyse arbejdspladserne om registrering af sygefravær for medarbejdere i fleksjob.

Parallelt hermed følger Temagruppen om Det Sociale Kapitel fortsat implementeringen af fleksjobreformen i Københavns Kommune med henblik på at understøtte processen.

Resultatet af dette arbejde forventes forelagt CSO den 14. november 2013 i forbindelse med den årlige drøftelse af Det Sociale Kapitel.

Bilag: Supplerende teser og bemærkninger

SUF: Initiativet er selvfølgelig sympatisk. Synes bare ikke det er det, der skal til. Det forhaler muligheden for at få ansat en medarbejder i en stilling, hvor der formodes at mangle en. I forvejen tager introduktion temmelig lang tid og kræver ekstra ressourcer.

Der skal oprettes rigtige job, da der helt klart mangler ressourcer og ikke mindst aht de lediges selvfølelse. Det er ikke sjovt så tydeligt at blive stemplet som 'nasser'.

BIF: Det er usikkert, hvorvidt de nye regler vedr. ansættelse i fleksjob vil indvirke på fremtidige fleksjobansættelser.

BUF: Opdelingen som sådan har sikkert ikke været en barriere, men organisationen af samarbejdet forvaltningerne imellem ifm. fleksjob. Her kunne det være en fordel at fremover bruge genplaceringsbasen i kommunens elektroniske rekrutteringssystem.

Processen er for tidskrævende indtil en endelig godkendelse foreligger for medarbejderen.

Det er svært i tider med faldende personaleudgifter, men samtidig stigende krav til medarbejdere (flere arbejdsopgaver, mindre sygefravær) at påtage sig det sociale ansvar, som oven i købet skal deles mellem de forskellige grupper der skal tages hensyn til (bl.a. akutjobber, løntilskudsmodtager og fleksjobber). Hvis så den administrative del i ansættelsen bliver vurderet at være uoverskueligt eller tungt vil den enkelte leder under hensynstagen til de ressourcer der er med større sandsynlighed fravælge fleksjobordningen.

Måske kunne en forenkling af den administrative del i ordningen (f.eks. reglerne), en hurtigere proces ift. anerkendelsen af fleksjobbet og en database over de tilgængelige medarbejdere bidrage til en øgning af antallet fleksjobber i kommunen.

ØKF/KB: I punkt 3 er der skrevet "hverken eller" Det afhænger meget af samarbejdet med den enkelte, kommunen og arbejdsgiver. Vi har oplevet kommuner med meget lang responstid og kommuner, der er helt med fremme. Der kan ikke gives en samlet vurdering.

I punkt 8 er der skrevet "enig". Har kun forholdt mig til, at det er en del af mange ordninger – ikke en vægtning af den enkelte ordning. Ordningerne er rettet mod forskellige målgrupper og hver for sig værdifuld i sig selv. Synes spørgsmålet er meget negativt ladet