

## Ansøgningskema til "Fleksjob født med progression"

Krav til ansøgning om projektdeltagelse uddybes yderligere i den medfølgende kravspecifikation.

Ansøger	
Kommune	Hedensted Kommune
Jobcenter	Jobcenter Hedensted
Jobcenter CVR-nummer	29 18 95 87
Navn på projektansvarlig	Bjarke Thomsen
Telefonnummer på projektansvarlig	79755402
Mailadresse til projektansvarlig	Bjarke.Thomsen@hedensted.dk
Navn på kontaktperson	Sten Tygesen
Telefonnummer på kontaktperson	30519548
Mailadresse til kontaktperson	Sten.Tygesen@Hedensted.dk

### Begrundelse for deltagelse

Kommunen skal i ansøgningen tilkendegive, hvorfor kommunen ønsker at deltage i det fælles udviklingsprojekt med fokus på udvikling og afprøvning af nye modeller til at arbejde med progression i fleksjob på få timer.

Derudover skal det angives, om kommunen i forvejen har fokus på dette indsatsområde. Der lægges vægt på, at kommunen for eksempel har opstillet særskilte målsætninger eller har særskilte ressourcer til at løfte opgaverne med at sikre progression i fleksjob.

*Jobcenter Hedensted oplever i det daglige arbejde med fleksjob visiterede, at rigtig mange er fastlåst i en begrænsende opfattelse af egne kompetencer, eget helbred og egne muligheder på arbejdsmarkedet. Det er en målgruppe, som har komplekse helbredsmæssige og sociale problemstillinger. Før de er blevet visiteret til fleksjob har de fleste været igennem et længerevarende forløb i sundhedsvæsenet. Samtidig har de været i forskellige afklarende forløb i forsørgelsessystemet. Vejen til fleksjob er desværre ofte "belagt" med mange "nederlag", da fleksjob tilkendelse skal begrundes med en varig og væsentlig arbejdsevne nedsættelse. Det betyder oftest at "systemet" uforvarende kommer til at give disse borgere en "rygsæk" med videre, som indeholder alt det de ikke kan – og en "offer" identitet.*

*Jobcentret ønsker med projekt "Fleksjob født med progression" at udvikle en arbejdsmetode, hvorved borgers egne positive ressourcer samt handlingsorienterede kompetencer bringes i spil og udvikles – også når borger er kommet i fleksjob. Det kræver bl.a. involvering af de virksomheder, som beskæftiger de fleksjobansatte, men også at praktiserende læger klædes på til at understøtte den enkelte i at se sig selv som værende ressourcefyldt og handlings kompetente.*

*Fokus i forløbende forud for fleksjob er at styrke den enkelte til selv at søge og få sig et fleksjob. Det naturlige næste skridt er derfor den ovenstående fastholdelse og udvikling i fleksjobansættelsen. Via kommunens deltagelse i forsøg for ny ledige visiteret til fleksjob, er der udarbejdet og implementeret et motivationsskabende koncept og tilgang til ny visiterede og ny ledige fleksjobbere. Der arbejdes blandt andet målrettet med "det omvendte fleksjobbevis", hvor den ledige få støtte til selv at formulere egne positive ressourcer for arbejdsmarkedet via et kombineret individuelt og gruppebaseret forløb. Praktiserende læger og faglige organisationer er inddraget i motivationsforløbet. Endvidere arbejdes der med at bringe familiens forståelse for fleksjobansættelsen på banen, da den fleksjobansatte typisk har været ledig i længere tid før ansættelsen.*

*Jobcenter Hedensted har aktuelt udviklingsprojekter i gang, som alle har det delmål, at borgere skal være mest muligt selvforvaltende og selvforsørgende, ligesom det handler om helhedsfokus på borgernes situation, motivation og ejerskab til at være "arkitekt i eget liv igen". Det er bl.a. nedenstående projekter:*

- a) *Projekt Arbejdsrettet rehabilitering. Projektet arbejder bl.a. med den motiverende forberedelse af borgere og borgernes sager til rehabiliteringsteamet. Et af målene er, at borgerne skal hjælpes på en måde, så de ser sig som værende ressourcefyldte, ser egne positive muligheder på arbejdsmarkedet og formulerer egen handlingsplan. Målet ses som understøttende for arbejdet med at skabe progression i arbejdsintensitet og antal arbejdstimer for fleksjobansatte med lavt ugentligt antal arbejdstimer.*
- b) *Projekt Virksomhedscenter generation 2. Jobcentret arbejder via dette projekt med lokale virksomhedscenter netværk – dvs. at skabe netværk og aftaler med og mellem lokale virksomheder – om at støtte udsatte borgere til beskæftigelse. Som et led i projektet uddannes mentorer og der afholdes netværksmøder mellem virksomheder. Endvidere er virksomhedspraktikker i virksomhedscentrene "trædesten" for de udsatte borgere for at kunne se sig selv som positive bidragende i en virksomhed til såvel værdiskabelsen som til det kollegiale fællesskab. En del af de borgere, som bliver tilkendt fleksjob (med lavt ugentligt timetal) vil have været i et forløb i et virksomhedscenter i forbindelse med fleksjobtilkendelsen. Det forventes, at dette forløb vil være et godt afsæt for også at kunne udvikle egne evner i et fleksjob.*
- c) *Projekt empowerment for kontanthjælpsmodtagere. Jobcentret har netop modtaget bevilling til dette projekt. Det forventes, at den metodemæssige borgerrettede og virksomhedsrettede tilgang i dette projekt kan kobles med et virksomhedsrettet tilgang i et projekt "Fleksjob født med progression", og der dermed kan skabes et fælles tværgående værdimæssigt bidrag til udsatte borgeres beskæftigelse.*
- d) *Progressionsregistreringer i virksomhedsrettede forløb – bl.a. i virksomhedscenter generation 2, men også i projekter for unge kontanthjælpsmodtager gruppen. Projektet vil kunne bygge videre på disse erfaringer.*

#### **Nuværende anvendelse af fleksjob på få timer**

Antal borgere i fleksjob i alt	767
Antal borgere i fleksjob på få timer (10 timer og derunder ugentlig)	107
Hvor stor en andel fleksjob på få timer er i offentlige virksomheder?	17 pct. (inklusive foreninger og organisationer)
Hvor stor en andel fleksjob på få timer er i private virksomheder?	83 pct.

Kommunen skal beskrive sin nuværende erfaring med fleksjob på få timer. Kommunen kan i ansøgningen for eksempel forholde sig til følgende spørgsmål:

- Hvordan arbejder jobcentret med progression og fastholdelse på fleksjobområdet, herunder arbejds-  
evneudvikling og øget timetal?
- Hvilke erfaringer har jobcentret i forhold til samarbejdet med offentlige henholdsvis private virksomheder om fleksjob på få timer?
- Hvilke konkrete udfordringer og barrierer har jobcentret erfaring med hos borgere og virksomheder og i kommunen i forhold til at sikre progression i fleksjob på få timer?
- Har jobcentret særlige kompetencer, arbejdsformer, organisering eller andre forhold/vilkår, der har betydning for arbejdet med fleksjob på få timer?

### **Hvordan arbejder jobcentret med progression og fastholdelse på fleksjobområdet, herunder arbejdsevneudvikling og øget timetal?**

Jobcentret arbejder med ny visiterede til fleksjob og ny ledige fleksjobtilkendte efter den model, som nævnt ovenfor i begrundelsen for deltagelse. Målet er, at sætte den enkelte i stand til at få øje på egne ressourcer og kompetencer – og at sætte den enkelte i stand til selv at søge sit fleksjob. Dette sker i et gruppeforløb, hvor der er fokus på gruppedynamiske processer, hvorved den enkelte i samspil med andre i lignende situation bringes til at kunne se egne positive ressourcer – opnår sparring til jobsøgning og udvidet netværk via andres netværk. Aktuelt følges ad hoc op på arbejdspladserne, når den enkelte er i fleksjob. Denne del vil projektet systematisere og konkretisere.

### **Hvilke erfaringer har jobcentret i forhold til samarbejdet med offentlige henholdsvis private virksomheder om fleksjob på få timer?**

Jobcentret har som udgangspunkt gode erfaringer med at hjælpe fleksjob ledige med få timer i fleksjob. Jævnfør vedlagte notat har jobcentret en relativ lav ledighed sammenlignet med de øvrige Jobcentre. Især private virksomheder (83 pct.) er aftagere af fleksjob ansatte med lav arbejdsintensitet og lavt ugentligt timetal. Det har ikke givet de store udfordringer, at støtte de ledige til at finde jobbet, men nogle af fleksjobberne udnytter ikke deres arbejdsevne fuldt ud, jævnfør vedlagte notat.

### **Hvilke konkrete udfordringer og barrierer har jobcentret erfaring med hos borgere og virksomheder og i kommunen i forhold til at sikre progression i fleksjob på få timer?**

De opsamlede udfordringer viser bl.a. nedenstående udfordringer.

- Mange af de borgere, som har fleksjob på få timer, bliver ikke integreret på arbejdspladserne. På grund af de få timer er de ofte ikke med til pauser og andre sociale begivenheder på arbejdspladsen. Det kan være svært at lære kolleger at kende på de relativt få timer, svært at kunne være med i ”snakken” på arbejdspladsen. Det er også i nogle tilfælde konkret oplevet, at arbejdsgiverne ikke har været opmærksomme på denne problematik, ikke betragter den fleksjob ansatte som en ”rigtig” ansat.
- Mange arbejdsgivere savner sparring og træning i det at have fleksjob ansatte. Udfordringen er, at den fleksjob ansatte ofte har brug for en del samtaler og opfølgning – især i starten – i forhold til det at være på arbejde med de særlige begrænsninger den enkelte har – og i forhold til at få et positivt perspektiv på egne muligheder for at udvikle sig i jobbet, påtage sig nye eller andre opgaver mv.
- Det kommunale system, som sagsbehandler borgere med udfordringer i forhold til arbejdsevnen, kommer ofte uforvarende til at sikre borgere en ret stor klarhed over alle de funktioner den enkelte ikke kan, men ikke en lige så lang liste over de opgaver og aktiviteter, som borgeren reelt godt kan. Det er et u hensigtsmæssigt udgangspunkt for den enkelte i forhold til at være mest mulig selvforstående og selvforvaltende.

### **Har jobcentret særlige kompetencer, arbejdsformer, organisering eller andre forhold/vilkår, der har betydning for arbejdet med fleksjob på få timer?**

Nedenstående forhold i Jobcentret og kommunen tænkes at understøtte metodeudviklingen i et projekt ”Fleksjob født med progression”:

- De projekter, som kommunen enten har gennemført eller aktuelt gennemfører, jævnfør beskrivelsen i det indledende afsnit.
- Social inklusion gennem arbejde og uddannelse er bærende værdi i Jobcentret. Ledelse og medarbejdere ser arbejde ses som det ”normaliserende og inkluderende”. Det gælder ikke kun Jobcentrets medarbejdere, men også medarbejdere i de afdelinger i kommunen, som Jobcentret samarbejder med. Også et mangeårigt samarbejde med faglige organisationer og praktiserende læger bakker

op om denne værdi.

- En stor del af jobcentrets medarbejdere er certificerede coaches – og arbejder ud fra en anerkende og empowerment baseret tilgang.
- Der arbejdes med at indføre helhedsplaner for alle målgrupper i jobcentret – herunder også kommende fleksjobbere med få timer. Helhedsplaner skal sikre 360 grader fokus på borgers situation, herunder familie, helbred, handicap, social funktionsevne mv. Håbet er en større grad af forebyggelse, så borger i langt større grad via egen indsats passer på eget mentale og fysiske helbred, samtidig med at denne har et arbejde.
- Kommunen er i gang med at implementere ny organisering efter kerneopgaver, hvor kerneopgaven beskæftigelse organiserer indsatser for voksne i arbejdsstyrken. Dermed er Jobcentret organiseret sammen med fx socialpsykiatri og misbrug under samme leder. Fælles faglighed – tværfaglighed er i denne sammenhæng i fokus i metoder og konkrete indsatser, ligesom der arbejdes med at fælles faglig integration af indsatserne i tilbuddene fra de respektive afdelinger.
- Virksomhedscenter netværkene, mentoruddannelser, mentornetværk, socialmentor og generelt indførelse af progressionsregistreringer for udsatte målgrupper.

### **Organisatorisk forankring**

Kommunen skal i ansøgningen beskrive kommunens organisering og forankring af projektet. Den konkrete projektorganisation skal beskrives, og der skal argumenteres for, hvordan kommunen sikrer en effektiv organisatorisk forankring af projektet med ledelsesbevågenhed og beslutningskompetence.

Det skal endvidere fremgå, hvordan det sikres, at de rette kompetencer og projektmæssige ressourcer indgår i projektets aktiviteter.

#### ***Projektledelse***

*Projektet vil udpege medarbejder med flerårig erfaring med fleksjobområdet fra konkrete indsatser og projekter til at være projektleder for projektet. Pågældende har også en socialfaglig uddannelse og erfaring som virksomhedskonsulent i kommunen.*

#### ***Forankring/lokalisering***

*Projektet forankres i kommunens aktiv centre. Her er der bl.a. jobsøgnings tilbud, tilbud om støtte fra virksomhedskonsulent, sundhedsfremmende tilbud, afklaringsstilbud og tilbud om FVU og ordblindeundervisning. Endvidere er kommunens lokale virksomhedscenter netværk og virksomhedscenter generation 2 projekt tæt knyttet til aktiv centrene. I kommunen arbejdes der aktuelt med en større grad af tværororganisatorisk og fælles faglig integration af tilbud til udsatte borgere, herunder tilbud fra sundhedsfremme, rehabilitering, misbrug, socialpsykiatri, handicap og familieafdelingen. Der er mål om på sigt, at helhedsplaner er for alle udsatte borgere, ligesom der fra efteråret 2014, på basis af forskellige projekters erfaringer, tages fat på at arbejde med progressionsregistreringer for alle udsatte borgere. Erfaringer fra disse initiativer forventes at kunne benyttes i projektet, ligesom enkelte af de fleksjobansatte forventes at modtage parallelle tilbud fra kommunale afdelinger – samtidig med ansættelsen.*

#### ***Styregruppe***

*Styregruppen for projektet vil bestå af Jobcenterchefen (som også er leder af virksomhedskonsulenter og aktive tilbud), projektledere for jobcentrets øvrige projekter, repræsentant for sundhedsfremme og repræsentant fra kommunens udviklingsteam for den tværfaglige rehabiliterende indsats.*

### **Udviklingsgruppe**

Projektlederen vil bl.a. sammen med fleksjobambassadøren og en udviklingskonsulent fra Jobcentret udvikle redskaber og metoder til projektet. Disse forelægges styregruppen og inspirationsnetværket før implementering.

### **Inddragelse af samarbejdspartnere – inspirationsnetværk**

Virksomheder er centrale samarbejdspartnere i projektet – for at målet om øget intensitet og øgede antal arbejdstimer kan lykkes for målgruppen. Faglige organisationer, praktiserende læger, øvrige afdelinger i kommunen ses ligeledes som centrale medspillere for projektet. Disse parter vil blive inviteret til inspirations – og udviklingsmøder for projektet. Der forventes tre møder i løbet af projektperioden.

### **Statusnotater hver 3. måned**

Der udarbejdes statusnotater hver 3. måned, som følger op på projektets fremdrift. Disse notater forelægges Udvalg for Beskæftigelse med henblik på formidling af resultater og fremtidig forankring af projektet.

### **Mentorkurser og virksomhedsnetværk**

Jobcentret afholder årligt to mentorkurser. Disse mentorkurser tilbydes virksomheder i virksomhedscentre samt øvrige gode samarbejdspartnere. Der er gennemsnitligt ca 20-25 deltagere på hvert kursus. Endvidere inviteres til mentornetværks erfaringsudvekslingsmøder ca. 3 gange årligt. I efteråret planlægges et større arrangement i samarbejde med erhvervsafdelingen med fokus på virksomhedernes sociale og samfundsmæssige ansvar ud fra et lokalt perspektiv.

Jobcentret planlægger desuden et særligt netværksarrangement for mentorer og kontaktpersoner i virksomheder, som har fleksjob ansatte. Dels for at formidle regler, dels for at give inspiration til, hvordan fleksjobansatte med få timer kan integreres på arbejdspladsen og i personalegruppen, så de føler sig som en del af arbejdspladsen, og dermed forhåbentlig ser eget arbejdsbidrag som værende værdifuldt – ser sig som en del af arbejdsfællesskabet på en arbejdsplads.

### **Om lokale virksomhedscenter netværk**

De lokale virksomhedscenter netværk i Hedensted Kommune indgår i kommunens bestræbelser på at yde en helhedsorienteret indsats for udsatte målgrupper, ligesom de indgår i virksomhedscenter generation 2 projektet.

Netværkene tager udgangspunkt i virksomhederne i et lokalsamfund. Virksomhederne opsøges med henblik på samarbejdsaftale – og knyttes sammen i et lokalt forankret netværk. Jobcentret knytter en social mentor og kontaktperson til disse netværk. Den sociale mentor har sit kontor og primære arbejdssted i lokalsamfundet, og ”kigger ind” til alle virksomhederne /borgere i praktik mv. på ugentlig basis. Det giver et godt fundament for opfølgning på hvordan det egentlig går den enkelte borger. Samtidig arbejdes der med at knytte motionstilbud og andre tilbud til de lokale praktiktilbud, så den udsatte borger undgår at skulle bruge tid og ressourcer på transport. De lokale virksomhedscenter netværk er netop etableret pga. kommunens landkommune præg med mange lokalsamfund og overvejende mindre virksomheder.

De fleksjobtilkendte borgere med lavt ugentligt timetal vil kunne benytte sig af en virksomhedspraktik i et virksomhedscenter, hvis det giver mening i forhold til at afprøve og optræne færdigheder – forud for reel fleksjob ansættelse i anden virksomhed.

Figur 1 Illustration af lokale virksomhedscentre netværk i Hedensted Kommune

## Virksomhedscentre i Hedensted Kommune - et spind af lokale virksomheder!



### Ideer til forbedringer og nye tiltag

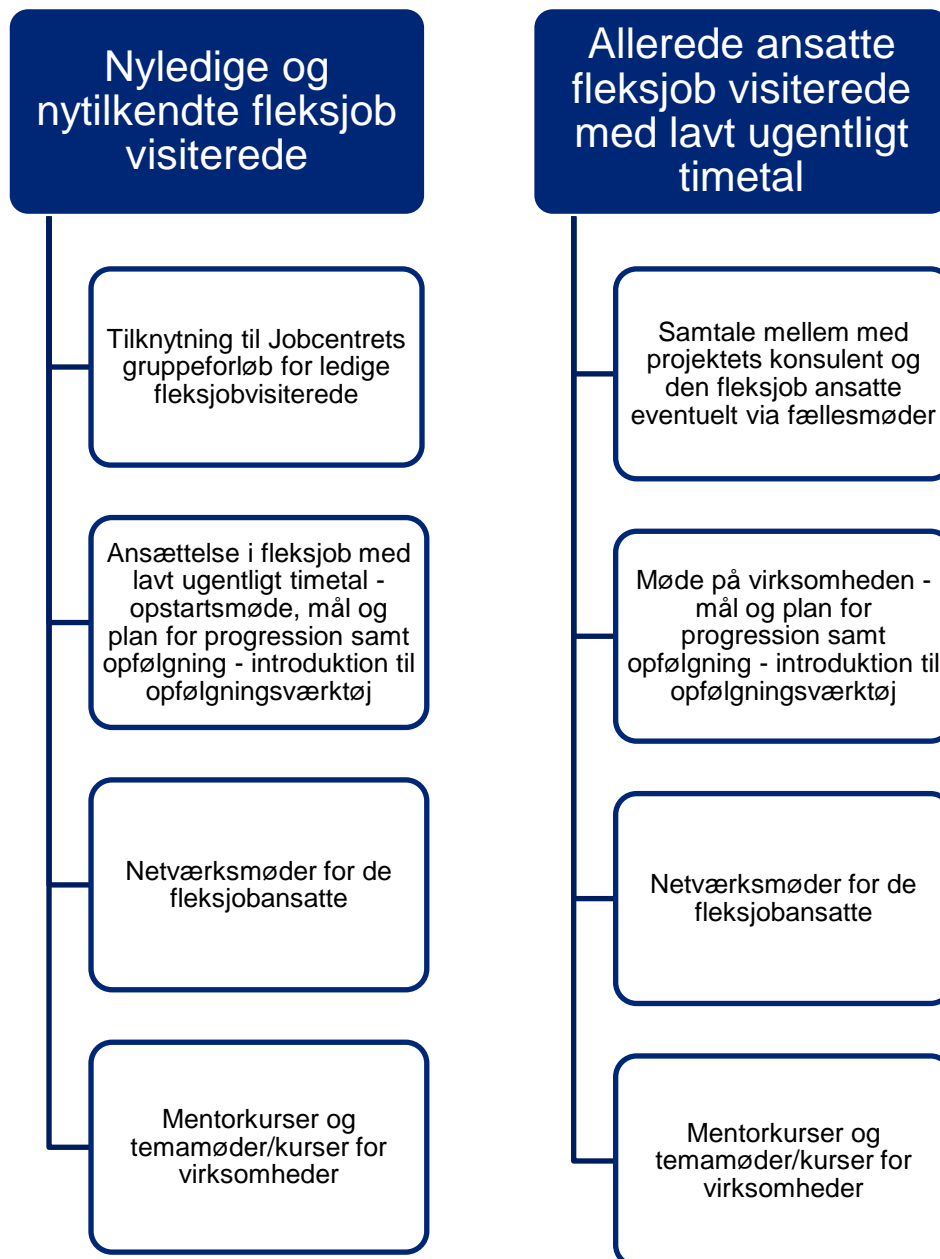
Kommunen skal i ansøgningen beskrive ideer til nye tiltag og forbedringer. Ansøgningen kan indeholde både konkrete tilgange og metoder og overvejelser vedrørende nye veje i arbejdet med progression i fleksjob på få timer. Det kan for eksempel handle om:

- Hvilke arbejdsmodeller eller samarbejdsformer i kommunen og i forhold til virksomhederne påtænker kommunen at anvende?
- Hvilke værktøjer og metoder tænker kommunen kan bidrage til at styrke arbejdet med progression i fleksjob på få timer?
- Er der særlige tilbud eller parallelle indsatser, som kommunen allerede har taget i brug eller overvejer at benytte i projektet?
- Hvilke særlige indsatsområder, tilgange, metoder og værktøjer vil kommunen for eksempel bringe i anvendelse?
- Hvordan påtænker kommunen at inddrage offentlige og private virksomheder i projektet?

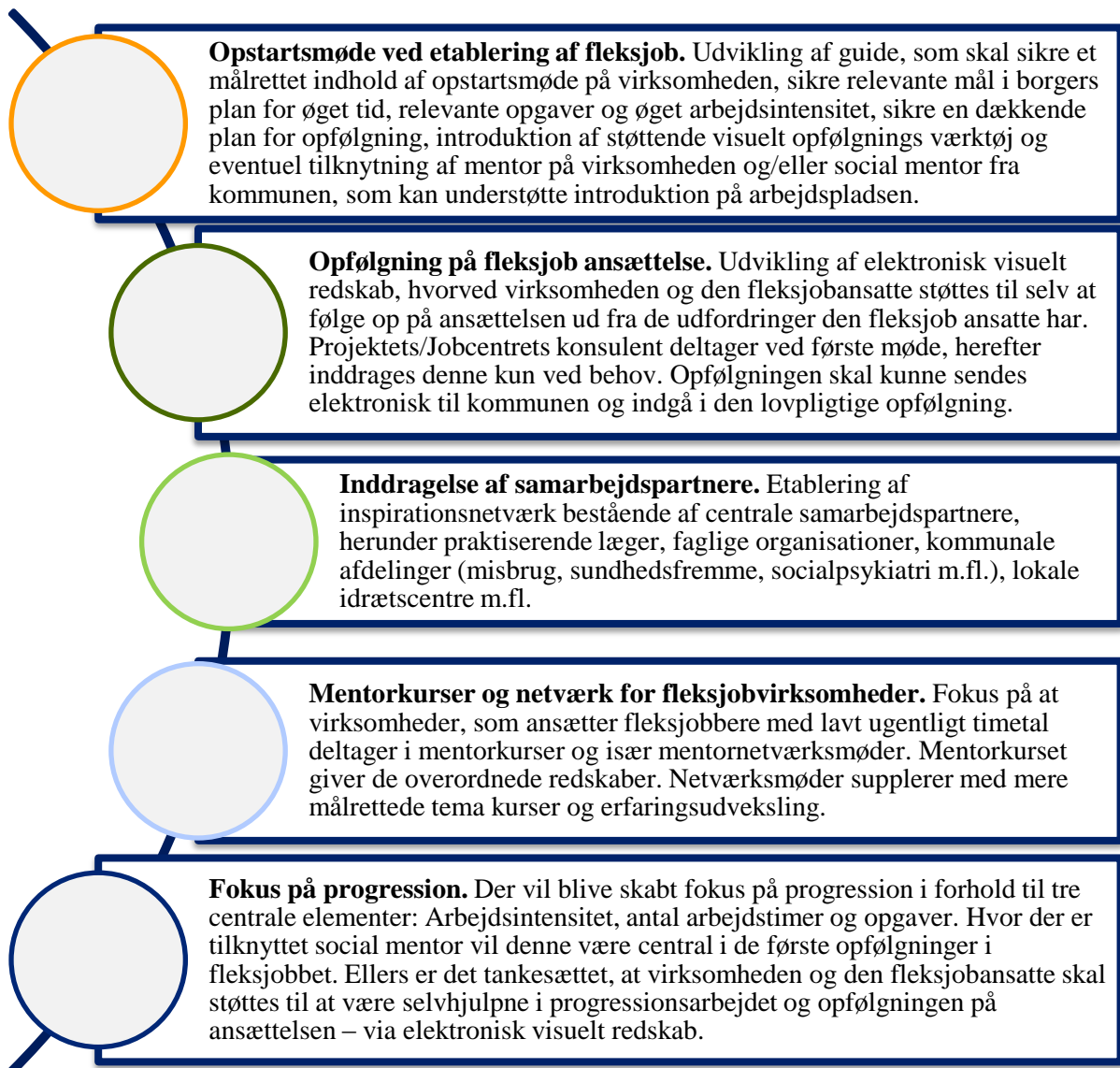
### ***Fleksjob født med progression – bærende elementer i en forbedret indsats***

*Projektet vil udvikle en forankringsparat model for den fremtidige indsats, men samtidig tage fat i de fleksjob ansatte, som aktuelt har et lavt ugentligt timetal. Nedenstående model illustrerer den overordnede arbejdsgang i projektet.*

*Figur 2 Projektets overordnede tilgang til at skabe progression for fleksjob ansatte med lavt ugentligt timetal*



Figur 3 Elementer i en forbedret indsats for fleksjobansatte med lav arbejdsevne



*I forbindelse med udvikling af tilgange og værktøjer i projektet analyseres de fleksjobansættelser med lavt ugentlig timetal, hvor der er sket en progression i såvel timetal som arbejdsintensitet.*

*Nedenfor redegøres for nogle af de grundlæggende udviklingselementer i projekt "Fleksjob født med progression". Bemærk at projektet også vil udøve indsats for de fleksjobbere, som allerede er i job. Disse vil tilbydes opstartsmøde, når guides og tjeklister er udviklede, jf. figur 2.*

### **Selvforvaltning - kompetence**

*Den fleksjobansatte og virksomheden skal understøttes på en måde, som giver disse mulighed for at være kompetente til selv at løse eventuelle udfordringer – ligesom hvis det var en helt almindelig ansættelse på fuld tid. Det visuelle opfølgingsværktøj, mentorkurser og mentornetværk/temamøder skal understøtte dette – sammen med konceptet og guiden for den gode opstart på en fleksjobansættelse. Jobcentret vil dog altid være til rådighed, hvis den ansatte eller virksomheden har behov for dette.*



### **Den gode opstart**

Forud for mødet på virksomheden om fleksjobansættelsen har den fleksjobtilkendte og jobcentrets medarbejder drøftet, hvad der er vigtigt at få frem på mødet med virksomheden ud fra en tjekliste. Tjeklisten vil indgå i guiden for det gode opstartsmøde – og i introduktionen til det visuelle opfølgingsværktøj. Det er centralt for projektet, at den fleksjob ansatte selv skal kunne formulere, hvad denne kan bidrage med på arbejdspladsen, selv kan formulere klare mål og på opstartsmødet være medformulerende i forhold til en handlingsplan for, hvordan denne øger arbejdsintensitet, antal timer og opgaver.

### **Visuelt opfølgingsværktøj**

Kriterierne er at det skal være enkelt og nemt at gå til, og det skal være fleksibelt. Jobcentret forventer at kunne udvikle et elektronisk baseret værktøj, som også kan bruges i den mere lovpligtige opfølgning på fleksjob, herunder en sms service, som husker både virksomheden og den ansatte på opfølgningen.

Centrale elementer i opfølgningen vil være den ansattes arbejdsintensitet, antal timer og opgaver, men der vil være mulighed for at tilføje individuelle elementer.

### **Inddragelse af lokale samarbejdspartnere**

Projektet vil inddrage lokale samarbejdspartnere – herunder læger, faglige organisationer og foreninger i at sikre et godt grundlag for den enkeltes deltagelse på arbejdspladsen - øget selvforløb og relevant helbredsmæssigt fokus. Målet er, at den fleksjobansatte støttes i et positivt og handlingsorienteret fokus på egen arbejdsevne og deltagelse på arbejdsmarkedet.

### **Fastholdelse via netværk blandt fleksjobansatte**

Jobcentret vil afholde netværksmøder for fleksjobansatte med lavt ugentligt timetal hver 6. uge. Formålet er at drøfte udfordringer og perspektiver for fleksjobansatte via gruppen. Målet er at inspirere den enkelte til selv at tage ansvar for egen arbejdsevne, herunder handle aktivt i forhold til eget helbred, sige fra og ikke mindst til i forhold til opgaver, styrke den enkelte til at se arbejdets positive bidrag til eget liv. For de fleksjobansatte, som ikke udnytter arbejdsevnen fuldt ud i det fleksjob de er i, vil det være pligtigt at møde op til netværkstilbuddet.

### **Nuværende ansatte fleksjobbere med lavt timetal**

Jobcentret vil tage kontakt til de fleksjobbere, som i dag arbejder med lavt ugentligt timetal, og tilbyde møde på virksomheden med udgangspunkt i den udviklede guide og tjekliste. For fleksjobansatte med lavt ugentligt timetal og ikke fuldt udnyttet arbejdsevne vil dette møde være pligtigt, ligesom de vil blive indbudt til netværksmøderne for fleksjobansatte jf. ovenfor.

### **Værdiorienteret tilgang**

Jobcentrets overordnede værdi om social inklusion for borgere gennem arbejde og uddannelse vil være grundlæggende. Den understøttes ved at størstedelen af jobcentrets konsulenter og sagsbehandlere certificerede coaches, og ved at der ydes en generel coachende og empowerment orienteret indsats for alle målgrupper.

### **Virtuelle – visuelle tilgang**

Jobcentret arbejder med ide om at formidle visuelt og virtuelt baseret inspiration til borgere og ansatte. Det er bl.a. formidling via YouTube film om det gode ansættelsesforhold, den gode udviklingssamtale med fleksjob ansatte, virtuelle tjeklister, opfølgingsværktøj, ansøgninger, cases mv.

**Virksomheds netværkets netværk**

*Jobcentret planlægger arrangement i efteråret, hvor virksomheder inviteres til at tage socialt medansvar for udsatte målgrupper, herunder fleksjobtilkendte med lavt ugentligt timetal. Målet er at engagere en række virksomheder til at invitere deres gode samarbejdspartnere, leverandører, kunder mv. til at gøre en forskel for udsatte målgrupper – og dermed påtage sig et samfundsansvar. Arrangementet planlægges i samarbejde med erhvervsfremme afdelingen og Dansk Produktions Univers.*

**Vedlagte bilag**

Angiv eventuelle vedlagte bilag

- *Profilanalyse - fleksjob visiterede med lavt ugentligt timetal (se nedenfor)*

## Profil for fleksjob visiterede der har 10 timer pr. uge eller derunder i Hedensted Kommune

Tallene i undersøgelsen er leveret af Discus, og stammer fra de indberetninger Jobcenteret har foretaget på Fleks.nu. I Hedensted Kommune er der pt **107** borgere, der er i **111** fleksjob. Enkelte borgere har/har haft mere end et fleksjob.

### Ledighed

Ledighed	Ledige fleksjobbere (fuldtidspersoner)	Tilkendte fleksjob i alt (fuldtidspersoner)	Ledighedsprocent
Hedensted	90	853	10,6
Hele landet	14.795	72.634	20,4

Kilde: AMFORA De sidste nye tal for ledigheden er fra maj 2014.

Som det fremgår af tabellen er ledighedsprocenten hos fleksjobbere i Hedensted Kommune 10,6 % næsten 10 procentpoint bedre end ledighedsprocenten for hele landet – og den næstlaveste i landet.

### Demografisk fordeling

#### Fordeling af Køn

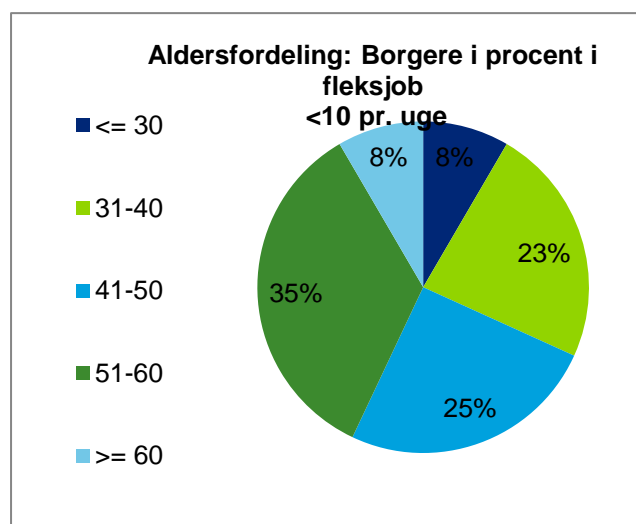
Køn	Antal	Antal i procent
Kvinde	60	56
Mand	47	44
I alt	<b>107</b>	<b>100</b>

Som det fremgår af tabellen, er der en mindre overvægt af kvinder (56 %) i forhold til mænd (44 %), der har 10 timer el derunder om ugen på fleksjob.

#### Fordeling af alder

Aldersfordeling	Antal	Antal i procent
<= 30	9	8
31-40	25	23
41-50	27	25
51-60	37	35
>= 60	9	8
I alt	<b>107</b>	<b>100</b>

Som det fremgår af figuren og tabellen er den største gruppe af borgere i fleksjob i alderen fra 51-60 år, her er mere end en tredjedel af borgerne i et fleksjob i ti timer eller derunder. De to aldersgrupper 31-40 og 41-50 udgør hver ca en fjerdedel af det samlede antal borgere, der er i fleksjob inden for det afgrænsede timental.



### Årsag til fleksjob

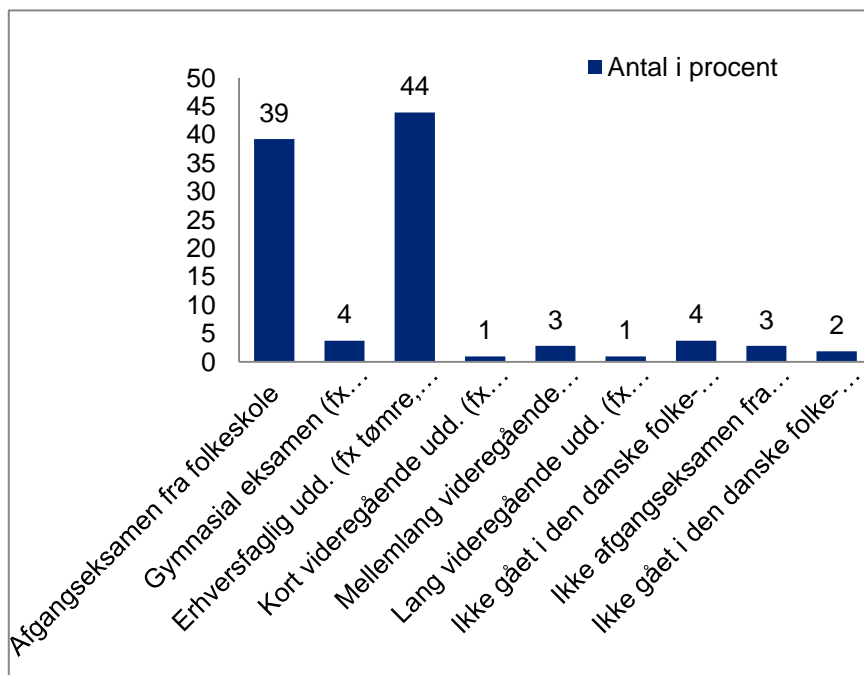
Årsag til fleks job	Antal	Antal i procent
Fysisk lidelse	76	71
Psykisk lidelse	31	29
<b>I alt</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Hovedvægten af de borgere, der har et fleksjob i ti timer el derunder har en fysisk lidelse, 71 % har som det fremgår af tabellen en fysisk lidelse som årsag til fleksjobbet, mens 29 % er hæmmet af en psykisk lidelse.

### Uddannelse

Uddannelse	Antal	Antal i procent
Afgangseksamen fra folkeskole	42	39
Gymnasial eksamen (fx gymnasiet, HF, HH)	4	4
Erhvervsfaglig udd. (fx tømre, kontorassistent)	47	44
Kort videregående udd. (fx installatør, laborant)	1	1
Mellemlang videregående udd. (fx pædagog, lærer, sygeplejerske)	3	3
Lang videregående udd. (fx akademiker)	1	1
Ikke gået i den danske folkeskole, men i special skole	4	4
Ikke afgangseksamen fra folkeskolen	3	3
Ikke gået i den danske folkeskole, men skole i et andet land	2	2
<b>I alt</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Som det fremgår af tabellen og figuren, er det tydeligt at se, at de to store grupper der har et fleksjob



på 10 timer el derunder, er de borgere, der har en afgangseksamen fra folkeskolen som den eneste form for uddannelse (39 %), og de borgere der har en erhvervsfaglig uddannelse (44 %).

De øvrige uddannelses former er jævnt fordelt med max fire procent som det højeste.

### Ansættelse i den virksomhed hvor der har været virksomhedspraktik

Er ansættelsen sket i en virksomhed, hvor borgeren har været i virksomhedspraktik	Antal	Antal i procent
Ja	63	57
Nej	48	43
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

57 % af borgerne er ansat i den virksomhed, hvor de har været i virksomhedspraktik, mens 43 % ikke er ansat i den virksomhed, hvor de har været i virksomhedspraktik.

Hos 109 borgere er der ikke tale om et fastholdelses fleksjob.

### Benyttelse af handicap kompenserende ordninger.

Har borgeren ved ansættelsen benyttet sig af en eller flere handicap-kompenserende ordninger	
Ja, personlig assistance	0
Ja, arbejdspladsindretning	0
Ja, bevilling af hjælpemidler	1
Nej	110
<b>I alt</b>	<b>111</b>

Det er bemærkelsesværdigt, at der i 110 tilfælde ud af 111 fleksjob ikke har været behov for tilknytning af en eller flere handicap-kompenserende ordninger.

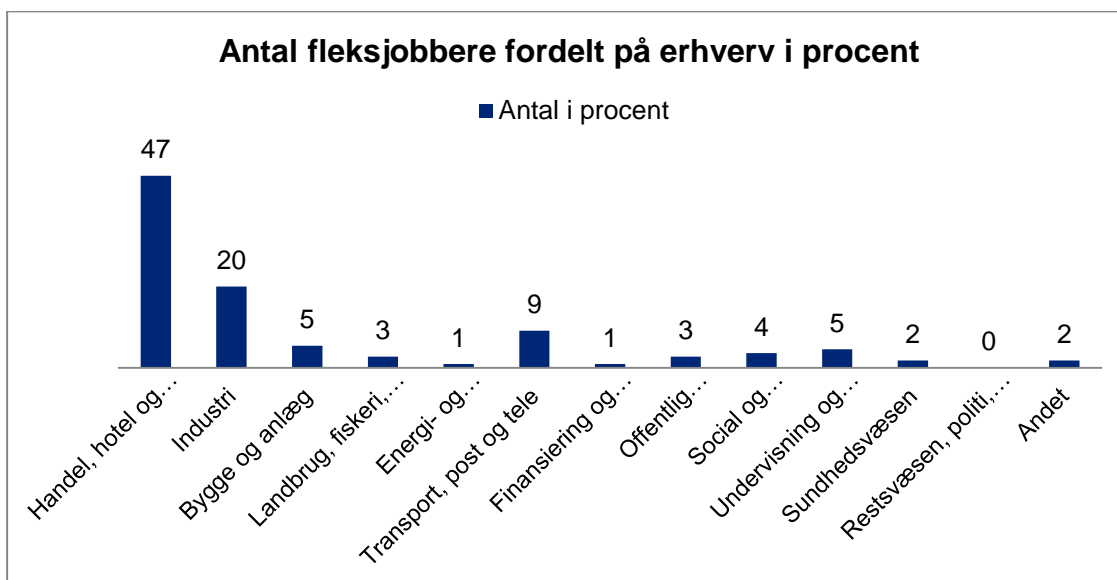
### På hvilken type arbejdsplads er fleksjobbet etableret?

På hvilken type arbejdsplads er fleksjobbet etableret	Antal	Antal i procent
Privat virksomhed.	92	83
Offentlig virksomhed.	9	8
Forening, organisation e.l.	10	9
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

Som det fremgår af tabellen er størstedelen af fleksjobbene etableret i private virksomheder. 83 % af de borgere, der er i fleksjob i ti timer eller derunder om ugen er dermed i fleksjob i en privat virksomhed. 8 % er i fleksjob i en offentlig virksomhed, mens 9 % er antaget i et fleksjob i en forening eller lignende.

### Hvilken branche tilhører arbejdspladsen?

Hvilken branche tilhører arbejdspladsen	Antal	Antal i procent
Handel, hotel og restauration	52	47
Industri	22	20
Bygge og anlæg	6	5
Landbrug, fiskeri, råstofudvikling	3	3
Energi- og vandforsyning	1	1
Transport, post og tele	10	9
Finansiering og forretnings-service	1	1
Offentlig administration og forvaltning	3	3
Social og pædagogisk institution	4	4
Undervisning og uddannelse	5	5
Sundhedsvæsen	2	2
Retsvæsen, politi, og forsvar	0	0
Andet	2	2
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>



Som det fremgår af tabellen er knap halvdelen (47 %) af de borgere, der har ti timer el under om ugen, ansat i et fleksjob inden for handel, hotel og restauration.

20 % er ansat i et fleksjob inden for industrien, mens 9 % er ansat inden for erhverv, der har med transport, post og tele at gøre.

Herefter er de resterende borgere i fleksjob forholdsvis jævnt fordelt på de resterende erhverv.

## Fordeling af arbejdsdag og timer pr uge

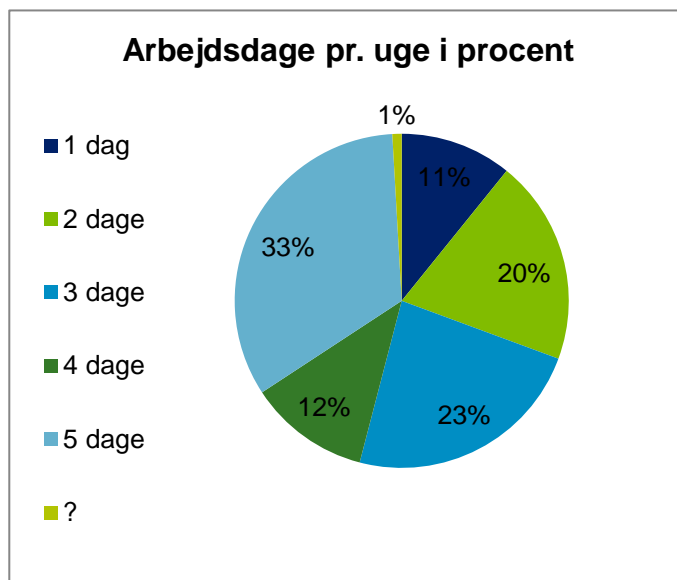
### Arbejdsdage pr uge

Arbejdsdage pr uge	Antal	Antal i procent
1 dag	12	11
2 dage	22	20
3 dage	26	23
4 dage	13	12
5 dage	37	33
?	1	1
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

Som det fremgår af tabellen og figuren har en tredjedel af borgerne 5 arbejdsdage pr uge.

12 % har 4 arbejdsdage om ugen, knap en fjerdedel (23 %) har 3 arbejdsdage om ugen mens

20 % har 2 arbejdsdage om ugen og 11 % har 1 arbejdsdag om ugen.



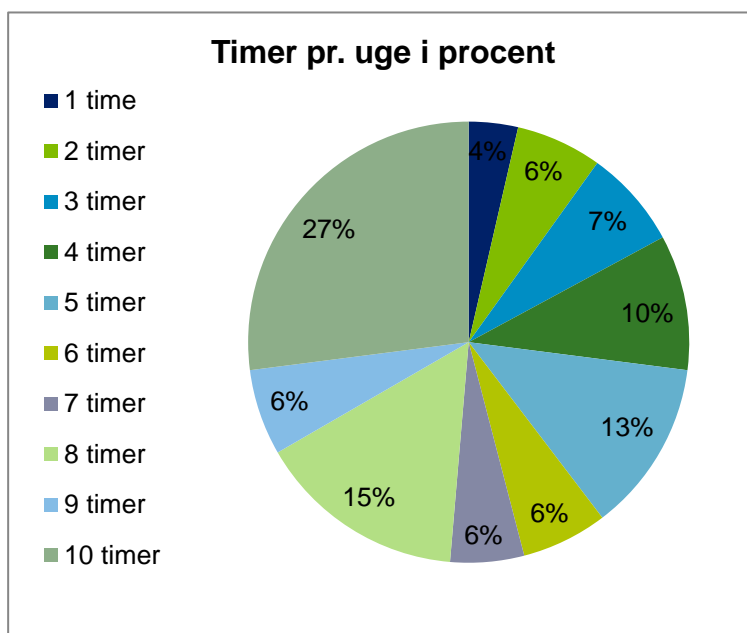
### Antal timer pr uge

Antal timer pr uge	Antal	Antal i procent
1 time	4	4
2 timer	7	6
3 timer	8	7
4 timer	11	10
5 timer	14	13
6 timer	7	6
7 timer	6	5
8 timer	17	15
9 timer	7	6
10 timer	30	27
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

I ovenstående tabel og figur kan man se fordelingen af timer pr uge for de borgere,

der er i fleksjob og har ti timer el derunder. Som det fremgår, har 27 % af borgerne 10 timer pr uge.

15 % har 8 timer pr uge, mens 13 % har 5 timer pr uge, og 10 % har 4 timer pr uge. Herefter er fordelingen forholdsvis jævn for de sidste timer. Dog er det værd at bemærke, at 4 % svarende til fire borgere har én time pr uge i et fleksjob.



### Fuld udnyttelse af arbejdsevne

<b>Udnytter borgeren sin arbejdsevne fuldt ud</b>	<b>Antal</b>
Ja	38
Nej udnytter ca 75 % af arbejdsevne	7
Nej udnytter ca 50 % af arbejdsevne	11
Nej udnytter ca 25 % af arbejdsevne	5
<b>I alt</b>	<b>61</b>

I tabellen er det vigtigt at være opmærksom på at der ikke umiddelbart foreligger data på alle sager i forbindelse med spørgsmålet om arbejdsevns udnyttelse.

Som man kan se, har det været muligt at hente oplysninger fra 61 sager omkring arbejdsevns udnyttelse, og ud af de 61 er der 38 hvor arbejdsevnen er fuldt udnyttet, det svarer til 62 % der udnytter arbejdsevnen fuld ud.