

VIDERE FRA SYGDOM 1

En analyse af arbejdsgiverforventninger i Herlev Kommune

Udarbejdet i 2011 for LBR Herlev



Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: INDLEDNING.....	3
KAPITEL 2: AKTIVITETER & METODER.....	4
KAPITEL 3: NØGLEPERSONERNE.....	7
KAPITEL 4: ARBEJDSGIVERNE.....	17
KAPITEL 5: SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE.....	41
KAPITEL 6: KONKLUSION OG ANBEFALINGER.....	58
BILAG 1: SPØRGEGUIDE – NØGLEPERSONERNE.....	64
BILAG 2: SPØRGEGUIDE – FOKUSGRUPPERNE.....	65
BILAG 3: SPØRGESKEMA – SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN.....	69
BILAG 4: OVERSIGTSSKEMA – KONTAKTINFO PÅ VIRKSOMHEDER.....	71

Kapitel 1: Indledning

Formål med analysen

I Herlev Kommunes Beskæftigelsesplan for 2011 fremgår sygedagpengeområdet som et prioriteringsområde. Nærværende analyse 'Videre fra Sygdom I' er udarbejdet for at understøtte netop denne prioritering – ved at generere viden om arbejdsgiveres kendskab til regler, deres forventninger til jobcenteret og deres informationsbehov i forbindelse med længerevarende sygemeldinger.

Formålet med analysen har været at frembringe viden, der kan styrke samarbejdet på sygedagpengeområdet mellem Jobcenter Herlev og virksomhederne i kommunen. Sammenfatning i kort form samt anbefalinger kan læses i kapitel 6.

Omdrejningspunktet har været at belyse arbejdsgivernes forventninger og ønsker vedrørende samarbejdet med jobcenteret - med de formål at optimere jobcenterets virksomhedskontakt og at fastholde syge borgers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Analysens parter, baggrund og målgruppe

Analysen er udarbejdet i 2011 for Jobcenter Herlev og LBR Herlev af LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse. Projektet er finansieret af LBR Herlev.

Målgruppen består af offentlige og private virksomheder i Herlev Kommune med mere end fire ansatte. De personer, som er blevet interviewet eller har besvaret spørgeskemaer i forbindelse med analysen, er alle udvalgt ud fra det kriterium, at de håndterer sygemeldte medarbejdere i deres virksomheder.

Analysen udgør en del af den oprindelige projektbeskrivelse, som også indeholdt et fokus på de sygemeldte borgere selv. Grundet nye regler på sygedagpengeområdet (Finanslov 2011) ønskede LBR imidlertid kun at iværksætte den del af undersøgelsen, som orienterede sig imod arbejdsgiverne. Deraf titlen: 'Videre fra Sygdom I'.

Kapitel 2: Aktiviteter & Metoder

Tre faser

Analysen er baseret på tre undersøgende faser, som hver især behandles i denne rapport. De tre faser har haft forskellige formål og er blevet gennemført ud fra forskellige metoder. Til sammen har faserne frembragt en viden, som belyser og kvalificerer de relevante emner både i dybden og i bredden.

Fase 1 Interviews med nøglepersoner

Indledningsvist blev der foretaget fire dybdegående interviews med medarbejdere fra henholdsvis Jobcenter Herlev og to faglige organisationer. De interviewede besidder alle stor viden på området, og de blev udvalgt til interview, fordi de i deres hverdag arbejder med sygemeldte borgere i Herlev Kommune.

Formålet med interviewene var at afdække hvilke emner på sygedagpengeområdet, som disse nøglepersoner fandt relevante. Der var fokus på at høre deres fortællinger og undersøge deres oplevelse af såvel gode som mindre gode praksisser og samarbejdsrelationer, hvorfor der blev interviewet ud fra en åben semi-struktureret spørgeguide (bilag 1). Den viden, som kom frem i interviewene, dannede rammen for det videre forløb i projektet og var medbestemmende for de spørgsmål, som blev stillet i den efterfølgende fokusgruppeundersøgelse. Nøglepersoninterviewene blev foretaget telefonisk i februar 2011 og varede mellem 40 og 55 minutter. Disse interviews gennemgås i kapitel 3.

Fase 2 Fokusgruppe- interviews med virksomheds- repræsentanter

Der blev afholdt to fokusgruppeinterviews med henholdsvis offentlige og private virksomhedsrepræsentanter. Deltagerne blev rekrutteret ud fra de kriterier, at deres virksomhed ligger i Herlev, og at de er ansvarlige for at håndtere sygemeldingssager. Opdelingen mellem private og offentlige virksomheder blev lavet ud fra en forestilling om, at der kan være forskelle på oplevelserne med, og håndteringen af, sygemeldinger alt efter sektor.

Fokusgruppedeltagerne blev interviewet om de centrale emner og problemstillinger, som blev synliggjorte under nøglepersoninterviewene. Samtidig var der mulighed for, at de bragte supplerende temaer og vinkler i spil, som de fandt relevante. Der blev igen interviewet ud fra en åben semi-struktureret spørgeguide (bilag 2), og der var sat tid af til den dynamik, som kan forekomme i fokusgrupper, hvor deltagerne bygger videre på hinandens udmeldinger og reflekterer i fællesskab. Ved denne metode opnås et komplekst indblik i deltagerens oplevelser, hvorved hypoteser og spørgsmål kvalificeres grundigt.

Der deltog henholdsvis fire og fem virksomhedsrepræsentanter i fokusgruppeinterviewene. Interviewene blev foretaget på Herlev Medborgerhus i april 2011 og varede ca. 2½ time hver. Disse interviews gennemgås i kapitel 4.

**Fase 3
Spørgeskema-
undersøgelse:**

Endeligt er der blevet gennemført en spørgeskemaundersøgelse med et repræsentativt udsnit af virksomhederne i Herlev Kommune. Undersøgelsen er udført blandt både offentlige og private - samt store og små - virksomheder. Igen er deltagerne blevet rekrutteret ud fra de kriterier, at deres virksomhed ligger i Herlev, har mere end 4 ansatte, og at de er ansvarlige for at håndtere sygemeldingssager.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at afprøve et udsnit af den viden, som er blevet genereret via fokusgrupperne. Hvor fokusgrupperne gav dybden omkring emnerne, gav spørgeskemaundersøgelsen bredden. Formålet har således været yderligere at undersøge de oplysninger og hypoteser, som projektets første faser har affødt. Herunder at få en bred og repræsentativ indsigt i virksomhedernes behov for viden, information og kontakt med Jobcenter Herlev omkring sygemeldte medarbejdere.

Spørgeskemaundersøgelsen er udført telefonisk og via e-mail blandt virksomheder i Herlev med over fire ansatte i perioden maj-juli 2011. I alt 91 virksomheder har besvaret spørgeskemaet. Svarprocenten i undersøgelsen er på 25 %, hvilket er tilfredsstillende. Spørgeskemaet kan ses i bilag 3, og resultaterne af undersøgelsen gennemgås i kapitel 5.

Indledende er svarene fra de indkomne spørgeskemaer indtastet i et excelark. Herefter er datasættet med borgernes besvarelser kontrolleret og rensat. I afsnittet med undersøgelsens resultater præsenteres resultaterne af spørgsmålene i grafiske illustrationer med procentandele angivet i hele procenter. Samtlige spørgsmål er krydstabuleret med baggrundsvariablene 'antal ansatte' og 'branche', og signifikante sammenhænge i forhold til baggrundsvariablene er gengivet for hvert spørgsmål.

De statistiske analyser er foretaget med statistikprogrammet SAS (Statistical Analysis System). Den statistiske analyse af sammenhængene mellem virksomhedernes svar og baggrundsvariablene er gennemført med proceduren PROC FREQ ved χ^2 -tests. Der er kontrolleret ved at foretage en logistisk regressionsanalyse med proceduren PROC LOGISTIC for at identificere baggrundsvariable, der er signifikante under hensyntagen til de øvrige variables påvirkning. Der er anvendt et 10 %-signifikansniveau i disse analyser.

Samlet

Til sammen har de tre faser således tjent det formål at indramme, kvalificere og kvantificere viden på området. Netop for at opnå en viden, som både går i dybden og i bredden, er der blevet arbejdet med såvel kvalitative, som kvantitative metoder (interviews og statistik).

Udfordringer

Det har generelt vist sig udfordrende at rekruttere respondenter til interviewene i projektet. Dels har det været svært at få virksomhedsrepræsentanter til at bruge tid på at lade sig interviewe/ besvare spørgsmål, dels er det langt fra alle kontaktede virksomheder, som har erfaringer med sygemeldte medarbejdere. Her har det især været problematisk at få mindre virksomheder i tale, hvorfor der i

fokusgruppeinterviewene er en overvægt af repræsentanter fra større virksomheder.

Ligeledes har der været et lille frafald blandt respondenterne fra rekruttering til udførelse af interviewene – dette gælder både for nøglepersoninterviewene og fokusgruppeundersøgelsen; således var der arrangeret fem nøglepersoninterviews og rekrutteret ti fokusgruppemedlemmer, hvoraf der faldt én nøgleperson og én fokusgruppemedlem fra.

Processen med at finde virksomheder, som ville deltage i spørgeskemaundersøgelsen, var langtrukket. Således blev cirka 500 virksomheder kontaktet – og fulgt op på – for at opnå de 91 svar. Antallet af svar er imidlertid fuldt ud fyldestgørende for at udføre den kvantitative analyse.

Det har været nødvendigt at se stort på om, de deltagende respondenter i fase 2 og 3 har haft erfaring med sygemeldte medarbejdere fra netop Herlev Jobcenter, idet dette ville have medført en betragteligt forlænget rekrutteringsfase. Dog er det tilfældet, at de fleste af fokusgruppemedlemmerne har erfaring med Herlev Jobcenter. I spørgeskemaundersøgelsen gælder det, at 14 % har erfaring med Herlev Jobcenter i forbindelse med sygemeldte medarbejdere.

Analyseforhold Interviewene med såvel nøglepersoner som virksomhedsrepræsentanter er med deltagerens accept blevet optaget på diktafon med det formål at genhøre interviewene i forbindelse med analysen – og for at uddrage relevante citater til brug for rapporten. Optagelserne er derefter blevet slettet af diskretionshensyn, ligesom samtlige involverede er fuldt anonymiserede på de følgende sider. Analysen er foretaget i januar – august 2011.

Kapitel 3: Nøglepersonerne

Introduktion

I det følgende præsenteres et indblik i de problemstillinger og spændingsområder, som de fire nøglepersoner fremhævede i fase 1. Nøglepersonerne blev telefoninterviewet enkeltvis ud fra en spørgeguide, som koncentrerede sig om forskellige faser i et sygdomsforløb:

- **Når medarbejderen sygemeldes**
- **Undervejs i sygdomsperioden**
- **Når medarbejderen returnerer til arbejdspladsen**
- **Efter medarbejderen er returneret**

Desuden var der i interviewene plads til, at respondenterne selv fremførte emner, som de fandt væsentlige. Idet repræsentanterne fra jobcenteret typisk først møder den sygemeldte borger adskillige uger efter, denne har sygemeldt sig, havde disse nøglepersoner selvsagt ikke så meget at sige om den allerførste fase: Når medarbejderen sygemeldes. Her er det således repræsentanterne fra fagforeningerne, som har mest på hjertet. Ellers havde samtlige respondenter meget at fortælle om alle faser, og interviewene var særdeles udbytterige og informative.

To uheldige forståelser

Ifølge nøglepersonerne er dialogen mellem medarbejderen og arbejdsgiveren både før og undervejs i sygemeldingen meget væsentlig. Det er nemlig her, at kimen til et godt og tillidsfuldt forhold undervejs i en sygemeldingsperiode skal lægges – men samtidig er det her, at kommunikationen og de gensidige forventninger ofte skrider.

Det er især den samtale, som skal finde sted mellem arbejdsgiver og den sygemeldte medarbejder efter fire uger, som fremhæves af nøglepersonerne. Når sygemeldingssagerne bliver besværlige, er det ofte, fordi medarbejderen her oplever at blive mødt med mistillid og en eksaminerende facon fra arbejdsgiverens side.

Tilsyneladende er der to modsatrettede forståelser på spil i dette møde, som kan have negative konsekvenser. Den ene forståelse ligger hos de sygemeldte, som ofte mener, at når de er sygemeldt, så er de fredede – så skal de have ro, og så er det uanstændigt, at en chef kontakter dem for at drøfte samarbejdet og det fremadrettede forløb. Det opleves som om, at deres 'helle' ikke bliver respekteret. Således er det tydeligt, at de ofte slet og ret ikke ved, at denne samtale vil finde sted, og at deres virksomhed ligefrem er forpligtet til at afholde den. En af nøglepersonerne udtrykker det således:

”Mange mennesker har den opfattelse, at når de er sygemeldte, så er de sygemeldte, og så skal arbejdsgiveren ikke spørge om noget som helst. Det kan virkelig være med til at skabe problemer. Så det er vigtigt, at man i virksomhedens personalepolitik

skriver tydeligt, hvordan man håndterer sygesager. Og medarbejderne skal gerne være fuldt klar over, hvad forventningerne fra virksomheden er ved sygdom – allerede inden de bliver syge.”

Den anden forståelse, som kan volde problemer, ligger hos arbejdsgiverne (chef eller personaleansvarlig, som afholder denne samtale), som ikke altid har forstået, at samtalen netop ikke skal være afhørende, og som derfor i visse tilfælde reelt er mistillidsfulde.

Arbejdsgiverne formår således ikke altid at iværksætte en konstruktiv dialog, og de kommer til at spørge den sygemeldte indgående om sygdommen frem for at tale om kontakten mellem de to. En nøgleperson forklarer:

”Lederen har måske ikke forstået hvilke redskaber, der findes for at sikre sig, at medarbejderne ikke pjækker, men reelt er syge. Hvis han eller hun møder medarbejderen med mistillid i den samtale, så bliver kontakten negativ derfra. Andre gange er lederen egentlig ikke engang ude på at tjekke medarbejderen, men formår bare ikke at få udtrykt det. Det skyldes, at man ikke har formidlet godt nok til medarbejderen, at man ikke vil tjekke personen, men vil holde kontakt.”

En tredje nøgleperson udtrykker ligeledes udfordringerne omkring forventningsafstemning og god udførsel af 4-ugers samtalerne. Hun forklarer, at sygesamtalerne både kan opleves som pres og som omsorg for den sygemeldte, og at det ofte er de mennesker, som tripper for at komme tilbage på arbejde, der oplever samtalen som omsorgsfuld, men at det for de fleste andre kan være svært at svare på spørgsmål fra arbejdsgiveren, simpelthen fordi de ikke kender deres behov/begrænsninger endnu efter kun fire ugers fravær.

Igen understreges vigtigheden af, at arbejdsgiverne reelt er klædt på til at afholde samtalen, og nøglepersonen foreslår derfor, at man underviser arbejdsgiverne i samtaleteknik ud fra den betragtning, at denne samtale – og den videre dialog mellem arbejdsgiver og arbejdstager – er vigtig for tilbagevendingsprocessen. Hun forklarer:

”Ved arbejdsgiverne egentlig, hvorfor man holder den her samtale? – Det virker meget forskelligt, om de gør det. Man burde tilbyde virksomhederne noget samtaleteknik for at sørge for, at der kommer det bedste ud af samtalerne og for at undgå, at de sygemeldte føler sig pressede.”

Præcise og formidlede regler

Således er det altså problematisk, hvis det ikke er tydeliggjort – for begge parter – hvorfor og hvordan, man skal afholde en 4-ugers samtale. Endvidere fremhæver nøglepersonerne, at det kan volde

problemer, hvis ikke reglerne i forbindelse med sygemelding er meldt klart ud til medarbejderne. Altså spillereglerne i den allerførste tid af sygemeldingen. Hvornår og til hvem skal man sygemelde sig? Hvilken form for dokumentation skal der evt. sendes – hvornår og til hvem? Og ikke mindst hvorfor? Såfremt dette ikke er tydeligt, allerede inden medarbejderne bliver syge, så vil de sygemeldte hurtigt opleve, at de bliver irettesat og dirigeret rundt med – og arbejdsgiverne vil hurtigt risikere at opleve manglende handlinger fx indsendelse af sygemeldinger fra medarbejdernes side, hvilket naturligvis kan føre til irritation.

En konsekvens kan være, at virksomheden ikke kan hjemtage refusion til tiden. En anden konsekvens kan være en mistanke om, at medarbejderen 'kun tænker på sig selv', men ifølge nøglepersonerne ved mange sygemeldte slet og ret ikke, at det er vigtigt for virksomhederne, at papirarbejdet er i orden og til tiden. De kender ikke reglerne og er derfor ikke opmærksomme på, at deres adfærd og eventuelle manglende handlinger kan have økonomiske konsekvenser for virksomhederne. Forventninger og regler i forbindelse med sygemeldinger skal altså være præcise, klare og kommunikeret ud.

Den sidste pointe omkring 4-ugers samtalerne er, at mange simpelthen ikke ved, at disse skal afholdes. Ikke kun sygemeldte medarbejdere, men også mange arbejdsgivere er uvidende om dette, hvorfor nøglepersonerne kan berette om sager, hvor medarbejder og arbejdsgiver slet ikke har kontakt.

Arbejdsgiverne mangler viden

Nøglepersonerne oplever, at langt fra alle arbejdsgivere kender til de 'værktøjer', der findes i relation til sygemeldte medarbejdere. Her nævnes rundbordssamtaler, paragraf 56 aftaler, delvise raskmeldinger og mulighedserklæringer. Dette er problematisk, idet jobcenteret typisk først kommer ind i sagerne, når borgeren har været sygemeldt i mere end otte uger – undervejs i de otte uger er der således muligheder, som arbejdsgiverne burde kende, og kunne have gavn af at kende, men som de ofte ikke kender. En af nøglepersonerne forklarer:

“De [arbejdsgiverne] har behov for mere information. De ved måske ikke, at de har brug for det, men det har de. Gerne en quick-guide a la 'Sådan forholder man sig til sygemeldte', evt. fra jobcenteret. Både i forhold til den lovpligtige 4-ugers samtale, mulighedserklæringerne, gode råd til sygefraværssamtalerne og de forskellige redskaber.”

Også fleksjob nævnes, som en ordning arbejdsgiverne ikke altid kender til, eller som de har misforstået som en slags deltidsløsning og som noget, man bare kan bede om på medarbejdernes vegne og så få sat i stand på 14 dage.

**Rundbords-
samtaler og
oplevelserne af
hinanden**

Nøglepersonerne oplever, at rundbordssamtaler i mange tilfælde er et godt værktøj men at arbejdsgiverne ofte ikke ønsker at deltage. Der rettes altså en del skyts mod arbejdsgiverne, men nøglepersonerne problematiserer også hinandens roller. Således oplever nøglepersoner, som repræsenterer fagforeninger, at jobcenteret for sjældent tager initiativ til rundbordssamtaler, og at Jobcenterrepræsentanter, som deltager i rundbordssamtaler, desuden har tendens til at have for høje forventninger til hvad, arbejdsgiverne skal kunne rumme. En nøgleperson forklarer:

“Alle kan tage initiativ til rundbordssamtalen, men man kan ikke forvente, at virksomhederne gør det. Jeg synes, jobcenteret burde tage det initiativ oftere, fordi det er dem, der sidder med al viden om refusionsregler, hvad der er af mulighed for at få hjælp og hvad, der kan lade sig gøre iflg. lovgivningen osv. Kort sagt, det er dem, der sidder med hele sagen.”

En anden nøgleperson siger følgende:

“Nogle gange oplever jeg, at Jobcenterrepræsentanterne har nogle urealistiske forventninger til hvad, man kan forvente af arbejdsgiverne. De kender ikke altid kulturen i det private særligt godt – fx er de ikke opmærksomme på, at der i det private er kortere vej til afskedigelse end i det offentlige – de forventer faktisk, at virksomhederne tager mere socialt ansvar, end de reelt tager.”

Ligeledes oplever Jobcenterrepræsentanterne blandt nøglepersonerne, at det ikke altid fungerer optimalt, når der er fagforeningsrepræsentanter med til rundbordssamtaler. En nøgleperson fortæller:

“Jeg har blandede erfaringer med at have en repræsentant fra en organisation med ud til samtalerne. Det kan godt blive lidt svært, fordi de ikke ved nok om lovgivningen. Det er en god ide, når de kan støtte op om borgeren og den proces, Sygedagpenge har lagt for borgeren. Men hvis de ikke er helt klædt på, eller hvis de har en holdning om, at jobcenteret er nogle smølehoveder og derfor skal overveje deres indsats, så kan det give problemer.”

Der er altså kritiske røster at hente fra flere fronter. Til trods for dette, er det dog samtidig tydeligt i nøglepersonernes tale, at de gensidigt udmærket kan se værdien i hinandens arbejde – og at de i øvrigt på mange områder deler oplevelse af, hvad der skal og bør gøres. Dog er der noget, der tyder på, at der med fordel kan iværksættes en højere grad af samarbejde mellem Jobcenter og fagforeninger – for at øge forståelsen for hinandens positioner og for at tydeliggøre og styrke relevante snitflader, hvor man kan hjælpe hinanden og den sygemeldte borger bedst muligt.

Nervøsitet for stigmatisering

En af nøglepersonerne nævner, at nogle sygemeldte i relation til paragraf 56 er bange for, at arbejdsgiverne skal tro, at de udgør en ustabil arbejdskraft, der bare bliver syge igen. Ligeledes kan de sygemeldte til tider opleve det ubehageligt, hvis jobcenteret kontakter arbejdsgiveren undervejs i sygdomsforløbet:

”Det er ofte de, der ikke har en klar diagnose endnu eller er sygemeldte på grund af nogle forhold på arbejdspladsen. Så det er altså ikke altid hensigtsmæssigt, at jobcenteret skal tage kontakt til arbejdsgiverne. For nogle giver det mere mening at lægge samtalen længere henne i forløbet, hvor man måske er mere afklaret om deres sygdomsforløb.”

Således opleves det, at det ikke altid er fordelagtigt, at jobcenteret og arbejdsgiverne har kontakt undervejs i sygemeldingsperioden – især ikke i den periode, som kan kendetegnes som udredende. Det understreges, at det altid er godt, at medarbejder og arbejdsgiver holder kontakt – blot behøver arbejdsgiveren ikke være involveret i den proces, der foregår mellem medarbejderen og jobcenteret. Dette er imidlertid en pointe, som ikke deles af arbejdsgiverne. Det vendes der tilbage til i næste kapitel, hvor der sættes fokus på arbejdsgivernes holdninger og oplevelser.

Svær tilbagevenden

Nøglepersonerne er enige om, at det kan volde problemer, når en medarbejder skal vende tilbage efter længere tids sygdom. Endvidere er de enige om, at en succesfuld (og hurtig) tilbagevenden er meget afhængig af den kultur og vilje til at samarbejde, som karakteriserer en given arbejdsplads.

Et område, som kan volde besvær, er fx, at lederen eller øvrige medarbejdere kan have svært ved at tage medarbejderen ind igen – især hvis denne kun er delvis raskmeldt eller vender tilbage med skånebehov. Nøglepersonerne oplever, at arbejdspladserne helst vil have 'hele medarbejdere' tilbage.

Ved længere tids sygdom kan det også være tilfældet, at arbejdsfunktioner er lavet om eller decideret bortfaldet, hvilket selvsagt

også kan volde problemer, når en medarbejder vender tilbage.

I sager, hvor en medarbejder har været sygemeldt pga. stress, kan tilbagevendingsprocessen være ekstra kompliceret, idet det er svært at se på den tilbagevendte person, hvilke skånebehov han eller hun måtte have. Desuden kan arbejdsgiveren føle sig lidt bebrejdet ved det, at medarbejderen er 'blevet syg af sit arbejde'. En af nøglepersonerne forklarer:

“Svære sager er ofte der, hvor de er sygemeldte med stress. Det er svært for virksomheden at se, hvordan medarbejderen har det, specielt hos dem der har svært ved at sige nej og er alt for pligtopfyldende. Det er vigtigt, at der bliver sat fokus på eventuelle behov for ændrede vilkår – og at kollegerne inddrages i det. Men det kan være rigtig svært for både medarbejder og arbejdsgiver at tage hul på det – nok af forskellige grunde.”

Samtidig opleves det, at arbejdsgiveren ofte også har behov for information i forbindelse med, at en medarbejder vender tilbage – især når der er tale om en delvis raskmelding. Arbejdsgivernes spørgsmål går her primært i retning af det økonomiske. Man har brug for at vide, om der fortsat udbetales refusion for den tid, hvor medarbejderen ikke er på arbejde, samt andre praktiske oplysninger, såsom hvornår det er forventeligt, at arbejdstiden kan sættes op.

Jobcenterets rolle ved tilbagevenden

Nøglepersonerne er ikke helt enige, hvad angår jobcenterets rolle ved tilbagevenden. En af nøglepersonerne mener, at der altid bør arrangeres en rundbordssamtale i forbindelse med tilbagevenden:

“Opfølgning er meget vigtig - man bør ikke kun gå ind i sagen, hvis der er problemer, men også se på, hvad det er, der fungerer. Det er meget vigtigt med klare aftaler og forventningsafstemning for at få det til at fungere godt”.

Denne opfattelse deles imidlertid ikke af de øvrige, som snarere mener, at man fra jobcenterets side bør holde sig væk, såfremt det er muligt. En enkelt nøgleperson beskriver det ligefrem som en 'filosofisk præmis', at man ikke skal klientgøre og dermed risikere at forhindre den tilbagevendte medarbejder i atter at opleve et normalt arbejdsliv:

“Udgangspunktet er, at når personerne er raske, er de så ansvarsfulde, at de kan kontakte jobcenteret, hvis der er problemer. Det er en bevidst strategi, at man ikke følger så meget op for at give borgeren ejerskab over deres eget forløb – og det fungerer ganske fint.”

Nøglepersonerne fra jobcenteret beretter, at der dog i tilfælde, hvor der er tale om fleksjobansættelser altid foretages samtaler med arbejdsgiveren om skånebehov, ligesom der oprettes mentorordninger i tilfælde med specielle psykiske barrierer. Så længe medarbejderen er delvist sygemeldt, og virksomheden får delvis refusion, skal der ligeledes holdes opfølgningssamtaler med medarbejderen.

Samtlige nøglepersoner er enige om, at det er vigtigt, at medarbejderne ved, at de er velkomne til at kontakte jobcenteret, hvis de skulle få behov for det.

Manglende læring i virksomhederne

En nøgleperson pointerer, at arbejdsgiverne typisk forsømmer at evaluere på de sygemeldingsforløb, der har været i virksomheden:

”Ofte fejler man fra arbejdsgiverens side ved, at man ikke ser på, hvad årsagerne reelt er bag sygefraværet - både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsgiverne ser typisk meget mekanisk på det – de koncentrerer sig om maksimalt antal sygedage osv. Der mangler ofte den individuelle tilgang til den enkelte medarbejder, hvor man går bag ved tallene. Skylden bliver ofte mere rettet mod medarbejderen – fordi rationale er at minimere omkostninger for virksomheden”.

Således påpeger denne nøgleperson, at sygemeldingssager rummer et uudnyttet potentiale for arbejdsgiverne – dels til at få indsigt i relationen til den enkelte medarbejder, dels til at søge indsigt i den arbejdsplads, man driver.

Den bedste kur er forebyggelse

Alle nøglepersoner fremhæver, at der ligger et centralt indsatsområde i tiden inden, nogen er blevet syge. Det er slet og ret meget væsentligt, at virksomhederne har en klar politik omkring sygdom, og at denne politik og retningslinjerne på området er formidlet ud til medarbejderne. Mange misforståelser og megen dårlig dialog kunne forebygges, hvis blot alle i en virksomhed vidste, hvordan de skulle forholde sig ved sygdom; hvad skal meldes til hvem, hvornår og hvorfor? Og hvad vil der ske – hvorfor afholdes der fx en 4-ugers samtale? En nøgleperson forklarer:

”Det er simpelthen så vigtigt at vide, hvad spillereglerne er. Virksomheden skal vide det, og de skal have det kommunikeret ud til medarbejderne.”

En af nøglepersonerne forestiller sig endvidere, at man kunne arbejde med fastholdelseskonsulenter, som kunne arbejde med medarbejdere, der er på nippet til at blive syge. Det kunne enten være i form af en person, som er tilknyttet virksomheden – fx en tillidsmand eller en person, som udsendes fra jobcenteret, når der opleves behov for det.

Endelig nævnes det i relation til forebyggelse, at det ville være særdeles nyttigt, hvis arbejdsgivere havde kendskab til fleksjob eller mulighederne for en § 56 aftale. Dette kunne muligvis forhindre nogle fuldstændige sygemeldinger.

Store og små arbejdspladser

Nøglepersonerne oplever generelt, at jo større virksomheder er, desto mere har de styr på reglerne på sygeområdet. Større virksomheder har typisk udviklet politik på området, de har større erfaring med sygemeldingssager, og de ved ofte mere om fx delvis raskmelding, mulighedserklæringer osv. Mindre virksomheder – og især virksomheder, som ikke har tilknytning til en arbejdsgiverforening, har mindre tjek på reglerne.

I relation til fleksjobs opleves det også, at de større virksomheder ofte er lidt mere rummelige. De besidder flere hjælpemidler i forvejen, så eventuelle omrokeringer, skånebehov og indkøb af nye hjælpemidler er nemmere at håndtere i en stor virksomhed end i en lille.

Men små virksomheder kan have andre fordele i relation til sygemeldte medarbejdere. Det kan godt være, at der ikke er så godt tjek på regler og procedurer, men til gengæld er der i nogle tilfælde nogle stærkere sociale bånd imellem arbejdsgiver og medarbejder. En nøgleperson forklarer:

“De små virksomheder har trods alt fordele omkring fastholdelse eksempelvis pga., at medarbejderne har knyttet bånd til personen, der skal fastholdes. Ofte fastholdes medarbejdere næsten alene på baggrund af de sociale bånd til trods for, at de ikke yder væsentligt til arbejdspladsen.”

Således er der måske et større behov for, at der kommunikeres regler og gode råd ud til mindre virksomheder, men samtidig også i visse tilfælde 'mere at gøre godt med' simpelthen fordi, arbejdsgiver, medarbejder og kolleger holder af hinanden.

Billedet er dog langt fra entydigt, for nøglepersonerne forklarer også, at en sygemeldingssag ofte påvirker en mindre virksomhed meget hurtigere, end en tilsvarende sag påvirker en stor virksomhed. En enkelt medarbejders sygdom kan hurtigt gå ind og reducere produktionen i en lille virksomhed, hvilket selvsagt kan være en udfordring for arbejdsgiveren.

Offentlige og private arbejdspladser

Det, at en virksomhed er stor, er imidlertid eller ikke nogen garanti for, at en sygemeldingssag forvaltes positivt. Og det er heller ikke nogen garanti for, at reglerne på området kendes. En af nøglepersonerne påpeger, at de store offentlige arbejdspladser volder en del problemer:

“Det kan godt være rigtigt hårdt for ansatte på offentlige arbejdspladser. Specielt i store

sektorer som hospitalssektoren og kommunerne leveres der mange sygemeldinger, og mange af dem kender ikke reglerne og er ikke særlig positive i deres kontakt med de sygemeldte. Det er faktisk mere dem, der er problemer med end de private virksomheder, synes jeg. De er ikke specielt gode til returfasen – til at lave aftaler med medarbejderne og ikke mindst til at overholde aftalerne. Formentlig fordi skruen er spændt så hårdt eller måske, fordi intentionen simpelthen ikke altid er der. Det virker lettere bare at udskifte folk.”

Informationsbehov

Alt i alt er det altså sandsynligt, at de små virksomheder i højere grad end de store har et erkendt behov for information omkring, hvordan de skal håndtere sygemeldingssager. Det er imidlertid ikke uvæsentligt også at komme i dialog med de større arbejdspladser – og måske især de offentlige. Nøglepersonerne mener alle, at det er ønskværdigt, at arbejdsgivere får mere viden på området, og at det er sandsynligt, at både langvarige sygemeldinger og afskedigelser kunne forebygges i et vist omfang. De emner, som nøglepersonerne synes, der skal informeres om, er:

- Regler på området, (fx at man skal afholde en 4-ugers samtale)
- Gode råd til dialogen, (hvad bør man spørge til, ikke spørge til og vigtigheden af tonen)
- Succeshistorier
- Faktuel viden om de forskellige ordninger (fx delvis raskmelding, fleksjob mm)
- Opfordring til at have - og formidle – en klar politik på sygeområdet, så spilleregler og forventninger er tydeliggjort for alle, allerede inden nogen bliver syge.
- Opfordring til, at man i virksomheden samler op på sygefraværsbilledet.

Dog mener nøglepersonerne også, at der kan være en udfordring i at kommunikere til virksomhederne – idet de ikke alle forventes at have et erkendt informationsbehov. En af nøglepersonerne udtrykker det således:

“Virksomhederne finder først ud af, at de mangler information, når de står i situationen. Så det er ikke sikkert, de ønsker mere information. Men de kunne godt bruge det.”

Opsamling

Interviewene med nøglepersonerne var alt i alt meget informative og frembragte relevante problematiseringer og også enkelte forslag til bedre praksisser. De temaer, som nøglepersonerne fokuserede på, fik således lov at indgå i den efterfølgende fase, hvor arbejdsgivere blev fokusgruppeinterviewet. Interviewene med nøglepersonerne gav bl.a. anledning til at drøfte følgende med arbejdsgiverne: Hvordan opleves

4-ugers samtalen? Hvordan opleves jobcenteret – hvad ønsker man af kontakt/information? Har man som virksomhed en politik på området? Hvordan er kendskabet til rundbordssamtaler, fleksjob, delvis raskmelding, mulighedserklæringer og paragraf 56? Oplever man et informationsbehov: Hvad vil man gerne vide?

Kapitel 4: Arbejdsgiverne

Fokusgruppeundersøgelse

I det følgende præsenteres den viden, som blev tilvejebragt under fokusgruppeinterviewene med arbejdsgiverne. Der blev, som nævnt, udført to fokusgruppeinterviews med henholdsvis repræsentanter fra det offentlige og fra det private. Det viste sig – mod forventning – at repræsentanterne fra de to sektorer kun adskilte sig i begrænset omfang, hvorfor de på de følgende sider vil blive gennemgået samlet. I de tilfælde, hvor analysen viser forskelle mellem de offentlige og de private repræsentanter, vil dette blive fremhævet.

Deltagerne i fokusgrupperne bliver i det følgende omtalt som 'respondenter'. Dette skyldes, at de har forskellige titler – til fælles har de dog, at de repræsenterer arbejdsgivere, og at det netop er dem, som håndterer sygemeldingssager i deres virksomheder. I alt deltog ni respondenter i de to fokusgruppeinterviews. Respondenterne er anonymiserede.

Fokusgruppe 1 – private virksomheder

- En HR koordinator fra en virksomhed med ca. 200 ansatte
- En direktør fra en virksomhed med 8 ansatte
- En HR manager fra en virksomhed med ca. 280 ansatte
- En HR ansvarlig fra en virksomhed med ca. 150 ansatte
- En HR manager fra en virksomhed med ca. 340 ansatte

Fokusgruppe 2 – offentlige virksomheder

- En funktionsleder fra en virksomhed med ca. 210 ansatte
- En funktionsleder fra en virksomhed med ca. 30 ansatte
- En adm. leder fra en virksomhed med ca. 180 ansatte
- En chef fra en virksomhed med ca. 40 ansatte

Sektioner

Indblikket i fokusgruppeinterviewene er delt ind i tre overordnede sektioner:

Sektion 1:

Oplevelsen af egen rolle, 4-ugers samtalen og relationen til medarbejderne.

Sektion 2:

Oplevelsen af lægerne og de forskellige redskaber; mulighedserklæringer, rundbordssamtaler og § 56.

Sektion 3:

Oplevelsen af jobcenteret og ønskerne om hjælp.

SEKTION 1:

Oplevelsen af egen rolle, 4-ugers samtalen og relationen til medarbejderne

Tiden inden sygdom: Personalepolitik og information

Når det drejer sig om at holde en god relation til medarbejderne under et sygemeldingsforløb, mener alle respondenterne, at det forudgående forhold mellem arbejdsplads og medarbejder spiller en væsentlig rolle. Respondenterne finder det centralt, at der forud for sygdomsperioden eksisterer et godt forhold, at man taler åbent om tingene, og at man har en tillidsfuld relation.

Respondenterne kredser imidlertid ikke meget om, hvordan man kan sikre et sådant tillidsfuldt forhold, og de omtaler ikke eventuelle tiltag på deres arbejdspladser. Ligeledes er respondenterne ikke voldsomt opmærksomme på at formidle regler og politikker på området ud til deres medarbejdere, inden disse bliver syge. To respondenter forklarer:

“Procedurerne omkring langtidssygdom fx sygefraværssamtalen osv. er beskrevet i vores personalepolitik. Mere gør vi ikke ud af det. Det er ikke sådan, at vi inden sygdom sørger for at briefe medarbejderne om, at sådan her kører det på vores arbejdsplads. Det er svært at formidle de her ting, når de ikke er relevante.”

“Det er skrevet ind i kontrakten, hvordan man gør, når man bliver syg. Der står også noget om mulighedserklæringer og sådan noget. Men altså, de [medarbejderne] er ikke opmærksomme på det, før de bliver syge.”

En enkelt respondent skiller sig dog ud ved at tale en del om vigtigheden af såvel en positiv og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen og klar kommunikation af regler og forventninger. Denne respondent modtager mange anerkendende nik fra de øvrige deltagere i fokusgruppen, der øjensynligt billiger pointerne om, at man skal signalere, at det er helt i orden at blive syg, at sygdom kan ramme alle, og at arbejdspladsen gerne lægger øre til medarbejderes problemer og sygdomsudfordringer. Til trods for de anerkendende nik er respondenterne dog alene om at uddybe vigtigheden af tiden før sygdom. Det lader til, at respondenterne er enige på et teoretisk plan, men at emnet alligevel ikke fylder meget i praksis i deres daglige virke. Ligeledes lader det til, at der ikke i særlig høj grad fokuseres på at få formidlet viden om regler og forventninger til medarbejderne på dette område.

Således er der heller ikke nogen af dem, som omtaler, at 4-ugers

samtalen kan komme som en overraskelse for medarbejderne, sådan som nøglepersonerne forklarede. Opmærksomheden omkring medarbejdernes reaktion og oplevelser er i det hele taget mindre, end den var hos nøglepersonerne. Dette er ikke overraskende i og med, at respondenterne netop repræsenterer 'den anden ende' af kommunikationen og en anden position, men det illustrerer, at respondenterne måske ikke altid i særlig høj grad har – eller får – adgang til medarbejdernes oplevelser.

Kendskab og tilgang til 4-ugers samtalen

En enkelt af respondenterne kender ikke til 4-ugers samtalen. De øvrige respondenter kender alle til 4-ugers samtalen, og alle har erfaringer med at afholde sådanne. Som grundregel afholdes samtalen tidligere end de fire uger, og flere forklarer, at samtalen ofte ikke er så formel, men blot en blandt flere løbende samtaler. Og at den ofte udføres telefonisk. Respondenterne forklarer:

“Jeg ville synes, det var meget mærkeligt, hvis vi først talte med medarbejderen efter fire uger.”

“Vi har sjældne tilfælde, hvor lederen ikke er så flittig til at tage kontakt – og enkelte tilfælde, hvor den sygemeldte slet ikke vil tale med os. Men det er sjældent. Normalt har vi jævnlig kontakt.”

Samtlige af de virksomheder, som respondenterne repræsenterer, har nedskrevne personalepolitikker – herunder sygepolitikker. De offentlige virksomheder benytter sig af sygepolitikker, som er formuleret af kommunen og de øvrige af deres egne politikker. Den ene respondent, som ikke kender til 4-ugers samtalen repræsenterer en forholdsvis lille privat virksomhed.

Han er imidlertid alligevel opmærksom på at holde kontakt med medarbejderne under sygdom og benytter sig af et såkaldt makkersystem, som alle i hans virksomhed kender. Dette makkersystem, som er hentet fra Politiets verden, går ud på, at alle er tildelt en makker, som man kan tale med i tilfælde af problemer, og som netop kan hjælpe og holde kontakten mellem virksomhed og medarbejder i tilfælde af sygdom. Respondenten forklarer, at han bevidst ønsker at holde sig selv i en tredjepersonsposition, da han mener, at dette er nødvendigt for at kunne bevare lederrollen. Han forklarer:

“Alle har en makker, og de ved hvem, det er – det står i personalematerialet, at dén hjælper dén. Den distance kan godt gøre det svært for mig at få en fortrolig rolle, når de er sygemeldte og har problemer, men det er helt bevidst fra min side, at jeg ikke skal være kammerat med dem [medarbejderne]. Jeg skal kunne træde i karakter, for det er meget vigtigt i vores arbejde.”

De øvrige respondenter fra det private område relaterer sig til pointen om tredjepersonspositionen og forklarer, at de også, i kraft af deres rolle som HR ansvarlige, netop indtager denne position, og at det på mange måder er positivt med en sådan 'neutral' position, når der skal afholdes 4-ugers samtaler. Dog oplever de også, at det i visse tilfælde kan være en hæmsko, at de ikke kender medarbejderne bedre, når de udfører samtalen. De forklarer:

“Det er godt med en 'neutral' person til de her samtaler. Det er så mig. Men man ved aldrig, hvad man kommer ind til. Jeg kan godt have lidt hjertebanken inden samtalerne.”

Forskelle og ligheder

Her forholder det sig anderledes blandt respondenterne fra det offentlige, idet respondenterne her netop ikke er HR ansvarlige, men selv typisk er ledere. På det offentlige område kender respondenterne således også oftere medarbejderne, end det er tilfældet på det private område. Dette er naturligvis afhængigt af virksomhedens størrelse.

Her er der altså typisk forskel på praksis blandt private og offentlige virksomheder, idet der i større private virksomheder ofte sidder en decideret HR ansvarlig, som er uddannet til netop at håndtere eksempelvis sygefraværssamtaler. Således bærer de to fokusgrupper også præg af et højere niveau af refleksion omkring 4-ugers samtalerne blandt de private end blandt de offentlige respondenter. Dette skal ikke forstås sådan, at de private nødvendigvis gør det bedre – eller oftere har succes med at fastholde sygemeldte medarbejdere – blot er det tydeligt, at respondenterne fra det private har hele deres faglighed orienteret mod personalehåndtering, hvor respondenterne fra det offentlige har et andet primært virke, nemlig at holde virksomheden i gang og at lede den.

Det gør sig naturligvis gældende, at der også findes private virksomheder uden en HR funktion og offentlige virksomheder med en HR funktion. I fokusgrupperne forefindes der imidlertid den nævnte forskel.

Til trods for denne forskel viser analysen dog ikke markante forskelle mellem de private og offentlige respondenter, når det gælder deres pointer om, hvad der er vigtigt i 4-ugers samtalen og den eventuelle øvrige dialog med en sygemeldt medarbejder. Således deler samtlige respondenter to gennemgående oplevelser: 1) Det er svært at balancere mellem at hjælpe medarbejderen og samtidig at skulle varetage arbejdspladsens behov og 2) Det er ekstra svært, når medarbejderne er sygemeldt med stress. Dette adresseres i det følgende.

Med-arbejderens behov

Respondenterne oplever, at de i forbindelse med syge medarbejdere ofte står i et dilemma, hvor de på den ene side har et ansvar for at være støttende for den sygemeldte og på den anden side har ansvar over for virksomhedens videre drift og de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Dette er en svær balancegang, og de to hensyn er ikke

Virksomhedens

behov

altid forenelige. En respondent forklarer:

”Jeg føler et stort ansvar, fordi samtalen kan være afgørende for, om medarbejderen går hjem og har lyst til at komme tilbage på arbejde – eller lyst til at komme væk. De har jo ofte brug for hjælp og sparring, og jeg ser ikke kun mig selv som arbejdsgiver; jeg tænker meget på at hjælpe. Men det er et dilemma, for hvem er jeg lige? Arbejdsgiver, der skal sikre klarhed og sørge for, at de vender hurtigt tilbage? Eller et empatisk medmenneske – og måske endda den primære kontakt til dette syge menneske?”

En anden respondent forklarer:

”Jeg er jo nødt til at kigge på driften, ikk’. Men samtidig er man også bange for at presse syge medarbejdere – så man gir dem noget snor. Nogle gange holder de jo fast med det yderste af neglene ikk’. De er skræmte for at ryge ud over kanten.”

Respondenterne er således alle fuldt ud klar over, at deres rolle og deres adfærd i både 4-ugers samtalen og eventuel øvrig kontakt med medarbejderne er væsentlig. Og mange af dem taler med empati om deres syge medarbejdere. Dog varierer det i hvor høj grad, de italesætter hhv. hensyntagen til medarbejderens behov og hensyntagen til virksomhedens behov. Nogle taler næsten udelukkende om at hjælpe medarbejderne, hvor andre kun taler ganske lidt om dette og i stedet fokuserer på drift og klarhed. Der er en svag tendens til, at respondenterne fra de private virksomheder fokuserer mest på de syge medarbejdere, og at respondenterne fra det offentlige fokuserer mest på arbejdspladsen, men denne tendens er ikke overbevisende. Om noget er det nok mere afhængigt af mennesketyper og de enkelte sygesager.

De sværeste tilfælde: Stress

En meget klar og gennemgående tendens er til gengæld, at alle respondenterne oplever, at der er meget store forskelle på sygesamtalerne alt efter sygdommens karakter. Her er det markant sværere at håndtere sygdomsforløb, som har en psykisk karakter end en fysisk:

”Det er meget nemmere at sidde ned og tale med en person, der har brækket foden end med en, der har det dårligt rent psykisk. Det er rigtig svært, og jeg føler mig slet ikke klædt på til det. Det kunne være virkelig rart at få noget hjælp fra jobcenteret til hvordan, man skal håndtere de her samtaler.”

”Dem med fysiske skader, de kommer ofte

også rendende, når de er sygemeldt. De vil gerne tilbage. Men dem med psykiske problemer, de gemmer sig meget mere - både inden de bliver syge og efter, de er sygemeldt. Og der er ikke nogen hjælp at hente nogen steder."

Emnet fylder rigtig meget i begge fokusgruppeinterviews, og respondenterne finder det tydeligvist værdifuldt at tale med hinanden om disse svære samtaler med medarbejdere, der har psykiske problemer. En specifik udfordring fremhæves igen og igen: Stress.

Samtaler med stressramte medarbejdere påpeges som de allersværeste, og årsagen til dette er, at respondenterne oplever, at det netop er arbejdspladsen, som er årsagen - eller en del af årsagen - til sygdommen. Der er således et element af skyld og nogen gange bebrejdelse ind over samtalerne, og i visse tilfælde kan respondenterne opleve, at de sågar personligt kan inddrages i medarbejdernes sygdom. Dette gælder især for respondenterne fra de offentlige virksomheder, da disse typisk har en lederrolle over for de sygemeldte, hvor respondenterne fra de private virksomheder typisk har lidt mere afstand i og med, at de har en separat funktion som HR ansvarlige. Respondenterne forklarer:

"Det sværeste er, når de [medarbejderne] er sygemeldt med stress, fordi der kan det jo være, at virksomheden har en andel i det. Altså en anpart, ikk'. Der synes jeg, det er meget svært at vide: Hvor står jeg egentlig, når jeg skal snakke med dem?"

"Der aner jeg simpelthen ikke mine levende råd omkring: Hvad gør vi som arbejdsgivere? Jeg synes, det er SÅ svært, at finde ud af, hvad vi skal gøre. Alkohol, fysiske skader, depression - alt er nemmere at håndtere end lige præcis stress."

Således er den arbejdsrelaterede stress altså meget vanskelig for respondenterne at forholde sig til. Netop arbejdspladsrelateret stress blev også fremhævet af nøglepersonerne i fase 1 som et sensitivt og vanskeligt område at forholde sig til for arbejdsgivere. Respondenterne gør sig mange refleksioner omkring emnet stress, og i begge fokusgrupper tales der om tre faktorer, som gør, at man i stigende grad oplever, at medarbejdere går ned med stress:

- 1) Der er gået mode i at sige, man har stress - det er lidt en "rodebunke diagnose".
- 2) Vi er som samfund blevet mere opmærksomme på stress, og det er blevet mindre tabubelagt at indrømme, at man er stresset.
- 3) Tempoet på arbejdsmarkedet og forventningerne til den enkelte er vitterligt skruet i vejret inden for de sidste år; virksomhederne bliver skåret i ressourcer, og medarbejderne

skal reelt løbe stærkere.

Det varierer lidt hvilket af de tre rationaler, som respondenterne benytter sig mest af, men enslydende for dem alle er altså, at emnet fylder meget, og at de har gjort sig mange tanker. Samtlige respondenter efterlyser hjælp på dette område; hjælp til hvordan, man skal agere i samtalerne, hjælp i form af samtaleteknik og hjælp i form af viden om hjælpemuligheder. Dette vendes der tilbage til i sektion 3 i dette kapitel, hvor det handler om respondenternes oplevelse af jobcenteret og deres ønsker om støtte.

Konkrete tiltag

En respondent fra det private område fortæller, at de på deres virksomhed har tilknyttet en stresscoach. Dette er en person, som har holdt oplæg om stress og symptomer på stress for alle medarbejdere og ledere – og som kan tilkaldes og assistere i sygemeldingssager, som omhandler stress. De øvrige respondenter i gruppen udtrykker alle interesse i også at få tilknyttet en sådan stresscoach. Repræsentanten fra den mindre virksomhed påpeger, at sådan noget ikke er muligt i en lille virksomhed – men at han kunne være meget interesseret i at få en sådan på besøg, evt. som et tilbud fra faglige organisationer, arbejdsgiverorganisationer eller jobcenteret.

Andre respondenter fortæller, at deres virksomheder har tegnet sundhedsforsikringer, og at de oplever det som en god hjælp at kunne ekspedere medarbejdere med psykiske problemer videre hertil. Det er en kærkommen ventil at kunne henvise til noget; at have følelsen af, at man kan gøre noget. Og at vide, at nogle andre tager over.

Ligeledes fortæller en respondent fra det offentlige, at medarbejdere hos ham med det samme tilbydes psykologhjælp, hvis de melder sig syge med stress.

Disse tiltag opleves som positive, men respondenterne efterlyser fortsat mere støtte og viden på området og i særdeleshed hjælp til hvordan, de skal håndtere de svære samtaler med medarbejdere med psykiske problemer – og især samtalerne med de stressramte.

Helt konkret fortæller en respondent, at hun har oplevet, at medarbejdere, som er sygemeldte med stress, har fundet det ubehageligt at skulle møde op på virksomheden for at afholde 4-ugers samtalen. Derfor har de med succes afholdt samtalen på caféer, som kunne udgøre en slags neutral grund. Denne model er dog ikke altid at foretrække – især ikke, hvis medarbejderen har brug for at græde og føler sig blottet ved at sidde på en café.

Evaluering og forebyggelse i virksomheden

I fase 1 forklarede en af nøglepersonerne, at det er problematisk, at så få virksomheder analyserer deres sygefraværsbillede – at virksomhederne ikke evaluerer på forekomsten af forskellige lidelser og, at de ikke opsamler erfaringerne på området. Adspurgt om emnet, lader det til at nøglepersonen har ret i, at evaluering ikke er særlig present i respondenternes virke. En respondent forklarer:

”Vi forholder os ikke til det. Jo, hvis der er

tale om arbejdsulykker – ellers ikke.”

En enkelt respondent forklarer, at hun følger op på sygdomsbilledet. Hun forklarer:

”Vi snakker om det, så de kan se det. Altså, jeg viser dem simpelthen sygefraværstatistikkerne, når vi har afdelingsmøde, og så siger jeg: ‘Hvad tænker I? Får I lyst til at spørge om noget?’. Så de kan se hvordan, det ser ud, ikk’. Og så bliver de sgu stille, det kan jeg godt love jer.”

Denne tilgang er imidlertid ikke helt sammenlignelig med den refleksion, som nøglepersonen fra fase 1 efterspørger. Hvor nøglepersonen agiterede for, at virksomheder skal lære af mønstrene i deres medarbejders sygdomsbilleder, bære ovenstående melding i højere grad præg af en konfronterende ledelsestil.

Med hensyn til forebyggelse tegner der sig et lignende billede, nemlig at respondenterne ikke rigtig kommenterer på emnet. En enkelt respondent beretter som nævnt om en tilknyttet stress-konsulent, som tjener et forebyggende formål, men ud over dette berøres forebyggelse ikke synderligt. Kun repræsentanten fra den mindre private virksomhed forklarer:

”Hos os tænker vi lidt i forebyggelse, fordi det er hårdt fysisk arbejde, vi udfører. Men som en lille virksomhed har vi jo ikke mulighed for lige at ansætte en fysioterapeut eller sådan en stress-konsulent, selvom det sikkert kunne være vildt godt. Her gad jeg som sagt godt få noget hjælp – fx fra jobcenteret. De kunne måske identificere sådan nogle ‘risikovirksomheder’ som vores og så tilbyde os, at der kom en ud – for at forebygge, ikk’.”

Samlet set må man altså konkludere, at der kun er et meget begrænset fokus på forebyggelse og evaluering blandt respondenterne i de to fokusgrupper.

SEKTION 2:**Oplevelsen af lægerne og de forskellige redskaber; mulighedserklæringer, rundbordssamtaler og § 56****Muligheds-
erklæringer og
lægens rolle**

Samtlige respondenter kender godt til mulighedserklæringer og finder det i udgangspunktet rigtig positivt, at man skal koncentrere sig om muligheder i stedet for begrænsninger. Ligeledes oplever de, at sygemeldte medarbejdere ofte reagerer positivt på at benytte mulighedserklæringer.

Til trods for dette oplever en del af respondenterne, at mulighedserklæringerne ofte lider en diger skæbne, når de når frem til lægens bord. Flere har oplevet først at identificere mulighedsområder sammen med medarbejderne for så senere at få selvsamme mulighedserklæring retur med lægens vurdering af, at personen skal have eksempelvis otte ugers eller tre måneders fuld sygemelding. Dette frustrerer respondenterne, som mener, at mange læger har en forfejlet og muligvis forældet opfattelse af, hvordan de bedst hjælper deres patienter:

“Det sker ofte, at lægen udstikker en lægeerklæring, hvor der står, at nu skal personen have tre måneders total ro. Altså, de kigger slet ikke på mulighederne, som jo ellers er hele meningen. Og det er sgu ikke sundt for særlig mange at gå rundt i tre måneder derhjemme. Det gælder jo netop om ikke at miste kontakten og om, at de holder sig i gang i det omfang, de kan. Og vi må jo ikke rette henvendelse til dem undervejs, og de er heller ikke forpligtet til at komme ind til samtaler, så det er helt galt!”

Dette emne fylder meget for respondenterne, som decideret oplever, at lægerne stikker en kæp i hjulet på deres relation til de sygemeldte medarbejdere. En enkelt respondent reflekterer i den forbindelse over muligheden af, at medarbejderne kan have haft svært ved at udtrykke/stå ved deres eventuelle behov i samtalen med arbejdsgiveren – men, at disse behov så er blevet verbaliseret over for lægen. Dette rationale vækker imidlertid ikke genklang hos de øvrige respondenter – de mener snarere, at udstedelsen af lægeerklæringer skyldes en rutinemæssig adfærd fra lægerne, som om end ikke værdiger forsiden af mulighedserklæringen et blik.

Opmærksomheden rettes således mod lægen, og bebrejdelserne er ganske udtalte. Flere af respondenterne fra begge fokusgrupper påpeger fx, at lægerne ikke har forstået principperne bag mulighedserklæringer, og at de ikke forstår vigtigheden af at fastholde

medarbejderne mest muligt til arbejdspladserne under sygdom. Endvidere oplever respondenterne, at lægerne mangler viden om virksomhederne og derfor ikke er i stand til at forestille sig, hvilke funktioner en medarbejder eventuelt godt ville kunne varetage til trods for sygdom.

Endelig har lægerne ifølge respondenterne ikke forstået, at de med deres lægeerklæringer kan være med til at rykke medarbejderne tættere på en afskedigelse. Såvel læger som medarbejdere lider ifølge respondenterne af den vrangforestilling, at en lægeerklæring er en helle, som sikrer mod afskedigelse. En respondent oplever nærmest at blive dæmoniseret via lægernes erklæringer om 'total ro' og forklarer:

“Lægerne har brug for at forstå, at vi som arbejdsgivere overhovedet ikke ønsker at belaste vores medarbejdere mere end, de kan klare – det er da ikke i vores interesse. Vi vil jo gerne det bedste for vores medarbejdere. Der findes ikke nødvendigvis det modsætningsforhold, som man kunne tro, mellem medarbejdere og arbejdsgivere.”

Respondenterne mener, at der decideret er noget galt med strukturen og kommunikationen i systemet. De problematiserer, at der er dialog mellem medarbejder og arbejdsgiver og mellem medarbejder og læge, men ikke mellem læge og arbejdsgiver. Dette er ifølge respondenterne med til at forhindre, at der oparbejdes et regulært blik for muligheder frem for begrænsninger. I den forbindelse foreslås det, at jobcenteret kan spille en medierende rolle – eventuelt ved at gå med medarbejderen til lægen eller ved slet og ret at informere lægerne om, at de hjælper deres patienter bedre ved at lade dem fastholde en kontakt til deres arbejdsplads – og om at patienterne ikke er fredede fra afskedigelse, blot de har en lægeerklæring.

Dette emne deler vandene. Samtlige respondenter er enige om, at lægerne trænger til at blive oplyst om forholdene på arbejdsmarkedet og vigtigheden af at se på muligheder frem for begrænsninger, men hvorvidt medarbejderne skal have følgeskab af en Jobcentermedarbejder, når de skal til lægen – det er der uenighed om.

Nogle respondenter mener, det er et urimeligt krav at stille, at medarbejderne skal følges til lægen af en 'kontrollerende enhed'. Andre finder det centralt, men er ikke helt klar over, hvordan de ønsker at sikre en klarere dialog og mere mulighedsorienteret kontakt. En enkelt respondent mener, at hun selv som arbejdsgiver burde komme med til lægen. Hun forklarer:

“Jeg kan ikke være den eneste arbejdsgiver, der sidder med det ønske. At være med i relation til lægen, når der skal træffes beslutninger om arbejdsomfang, tid og opgaver. Faktisk så mener jeg, at når lægerne skriver en lægeerklæring, så burde de blive trukket i løn. Og omvendt, hver

gang de hjælper med at dette her ikke bliver en langvarig sygemeldingssag, så skal de belønnes. Som det er i dag, har de en økonomisk interesse i at sygemelde folk. Og de forstår ikke, det er skidt for den enkelte patient helt at komme væk fra sit arbejde”.

Respondenten er den eneste af deltagerne i fokusgrupperne, som udtrykker ønske om, at arbejdsgiverne selv skal med til lægen. Dog er der som nævnt bred enighed om at problematisere lægernes adfærd, som alle, såvel repræsentanterne fra det offentlige som det private, finder uhensigtsmæssig.

**Rundbords-
samtaler: Hvad
er det?**

Adspurgt om rundbordssamtaler viser der sig at være forskel på de to fokusgrupper. Det viser sig nemlig, at respondenterne fra de private virksomheder slet og ret aldrig har hørt om rundbordssamtaler. Efter at være blevet forklaret konceptet er respondenterne dog positivt indstillede over for dem og udtrykker interesse i at afprøve sådanne samtaler – fx i forbindelse med tilbagevenden eller i ‘svære tilfælde’. En respondent spørger:

”Hvem indstiller til det? Jeg kunne i hvert fald godt tænke mig sådan nogle samtaler i en del tilfælde. Det kunne være rart at få nogle andre med på banen.”

Respondenterne fra de offentlige virksomheder kender derimod alle til rundbordsamtaler, og tre ud af fire respondenter har selv prøvet at deltage i sådanne. Det viser sig imidlertid, at de kun har oplevet rundbordssamtalerne som et sidste udkald inden afskedigelse, ikke som et positivt/forebyggende tiltag i forbindelse med afklaring eller tilbagevenden af en sygemeldt medarbejder. En respondent forklarer:

”Altså, det er først, når vi er helt ude i hampen. Det er simpelthen sidste stop før fyring, ikk’.”

Ligeledes viser det sig, at respondenterne aldrig har oplevet, at det var andre end virksomheden selv, som tog initiativet til en rundbordssamtale. Og her bliver der langet ud efter jobcenteret:

”De [rundbordssamtalerne] er for medarbejderen, os selv, jobcenteret og nogle gange en faglig organisation. Men jobcenteret kommer ofte ikke. Jeg har prøvet mange gange, at konsulenten sygemelder sig, og så kommer der ikke nogen i stedet, for der er åbenbart ikke nogen, der kan tage over. Så de bringer intet til torvs, og vi er på Herrens mark, for når jobcenteret ikke kommer og belyser sagen, så har vi jo ikke rigtig andet at kigge på, end om medarbejderens sygdom udfordrer vores drift – og det gør den jo, og

så har vi ikke rigtig andre muligheder end at afskedige dem. Så det kunne virkelig være konstruktivt at få et indspark fra jobcenteret i den sammenhæng. Vi vil gerne have dem med, for vi vil jo rigtig gerne vide, hvad der sker.”

Adspurgt om de faglige organisationers deltagelse, svarer en af respondenterne:

”De konflikter ikke med os, for vi vil også gerne medarbejdernes bedste. Men nogen gange kan de godt trække tingene i langdrag.”

**Paragraf 56 –
Et godt
redskab**

På nær den respondent, som repræsenterer en mindre privat virksomhed, kender og bruger samtlige respondenter § 56. Respondenterne er meget glade for dette redskab og beretter entydigt om, at roen sænker sig over såvel medarbejder, som arbejdsgiver, når der er tildelt en § 56 – fordi tildelingen sikrer virksomheden økonomisk og samtidig understreger, at medarbejderen reelt har brug for et vist fravær. Respondenterne mener dog alle, at det kan halte med at få paragraffen bevilliget. De forklarer:

”Det måtte meget gerne gå lidt hurtigere med at få den, for det er opslidende at gå at vente på, både rent menneskeligt og rent økonomisk. Når først den er der, får man også erkendelsen af, at det ikke bare er dårlige undskyldninger.”

”Paragraf 56 er et meget vigtigt redskab for fastholdelsen. Vi er simpelthen derude, hvor vi siger: ‘Enten paragraf 56 eller også er det ikke i overensstemmelse med vores drift’. Altså, så må vi afskedige folk.”

SEKTION 3:**Oplevelsen af jobcenteret og ønskerne om hjælp****Jobcentre –
Negative
oplevelser og
forventninger**

På nær en enkelt respondent har samtlige deltagere i begge fokusgrupper på et tidspunkt været i kontakt med Jobcenter Herlev, men da de har medarbejdere fra mange forskellige kommuner, har de også oplevelser med mange andre jobcentre. Således tales der bredt om jobcentre og kun i enkelte tilfælde specifikt om Herlev.

Den altoverskyggende oplevelse af jobcentrene er desværre udpræget negativ, og respondenterne oplever ikke at have et samarbejde, men snarere at have en anstrengt og sparsom relation til jobcentrene. Dette gælder både i sygemeldingssager og i andre henseender. Således har de heller ikke de store forventninger til, hvad jobcenteret eventuelt fremadrettet kan hjælpe dem med i relation til at fastholde sygemeldte medarbejdere, og de skal således hjælpes en del på vej for at formulere deres ønsker til et samarbejde. Undervejs i fokusgruppeinterviewet kommer der imidlertid en fin brainstormfase i gang, og respondenterne ender med at formulere en del både teoretiske og praktiske forslag til, hvordan jobcenteret kan støtte dem – med det formål at fastholde medarbejdere.

Disse gennemgås i det følgende, men inden da vil de væsentligste kritikpunkter blive rundet her:

Respondenterne beretter om en meget sparsom kontakt med jobcenteret – og det undrer dem, at jobcenteret ikke i højere grad kontakter dem, når der er sygemeldte medarbejdere. En stor del af dem mener ligefrem, at den manglende kontakt må skyldes, at jobcenteret ikke må kontakte dem. De spørger:

“Er der noget lovgivningsmæssigt, som gør, at de [jobcentrene] ikke må tage kontakt til virksomheden?”

Og uddyber:

“Jeg har generelt svært ved at gennemskue, hvordan det er, man skal samarbejde med jobcenteret. Jeg har haft 6 langtidssygemeldte alene sidste år og jeg har på intet tidspunkt været i kontakt med jobcenteret. Jeg aner ikke, hvad der sker med mine medarbejdere hos jobcenteret, for jeg hører aldrig fra en jobcentermedarbejder.”

Respondenterne finder det også besværligt at få fat i jobcentrene, og de oplever at ‘blive sendt rundt i systemet’, når de kontakter dem:

“De få gange jeg har forsøgt at kontakte et jobcenter, så er de altid på kursus eller ikke hjemme, så jeg kan ikke få fat i dem. Så må jeg finde ud af tingene på anden vis. Og hvis jeg endelig får fat i dem, så bliver jeg sendt rundt mellem et hav af medarbejdere for at få svar på mine spørgsmål. Og så synes jeg faktisk tit, de er bebrejdende og uhjælpssomme – især når det drejer sig om refusion. De er meget strikse.”

Som tidligere nævnt oplever de af respondenterne, som kender til rundbordssamtaler også, at de og medarbejderne er blevet svigtet af jobcenteret, når de har indkaldt til sådanne samtaler. En respondent bringer dette op som et kritikpunkt:

“Engang tog det seks uger at få en jobcenterkonsulent ud og holde en rundbordssamtale om en medarbejder med alkoholproblemer. Og de gjorde bare ikke noget som helst – det var os, som havde taget initiativet til en arbejdsprøvning og et fremadrettet forløb.”

Ubalanceret forhold

Hvor respondenterne således oplever en meget sparsom kontakt med jobcenteret omkring sygemeldte medarbejdere, så oplever de omvendt, at jobcentrene jagter dem, når det kommer til at udvise socialt ansvar. Respondenterne fortæller, at de bliver kontaktet meget ofte – og af mange forskellige jobcentre – for at tage ledige ud i virksomhedspraktik, løntilskudsstillinger og fleksjobordninger. En respondent forklarer:

“Man bliver simpelthen kimet ned – for de ringer jo fra alle jobcentre for at sælge os nogle, der kan komme ud i virksomhedspraktik. Forleden ringede de helt fra Solrød. Helt ærligt ikk’. Tror du ikke, jeg har nok, der ringer til mig? Man bliver simpelthen bombarderet. Det er helt hæmningsløst, og vi er rigtig trætte af det.”

I præcis denne sammenhæng nævnes Jobcenter Herlev, fordi respondenterne oplever, at Jobcenter Herlev ikke ringer til dem. Men desværre er dette ikke en ros. En respondent uddyber:

“Herlev, de ringer nærmest aldrig. De er overhovedet ikke serviceorienterede – med dem er man virkelig overladt til sig selv.”

Men den generelle oplevelse er altså, at jobcentrene plager virksomhederne om at tage ledige ud i diverse ordninger, men at hjælpen så ikke bliver gengældt, når virksomhederne har brug for jobcenteret. Respondenterne omtaler det som dårligt købmandskab og manglende service. En respondent fra det private fortæller fx om en

oplevelse med at ansætte en person i fleksjob:

“Der var de meget, meget søde lige indtil, papirerne var underskrevet, så bum, lukkede de i! Så ville de ikke hjælpe med mere, for så var hun [den fleksjobansatte] jo ikke længere deres problem. Også selvom vi havde lavet en aftale om et hæve-sænke bord og noget IT uddannelse. Det gør jo, at man har det i baghovedet og så ikke gider at tage flere fleksjobbere ind. Og det er jo synd, ikk’. Men der er ikke rigtig noget ordentligt give-and-take forhold mellem jobcentrene og virksomhederne.”

Endeligt giver respondenterne udtryk for, at jobcentrene simpelthen ikke kender eller forstår arbejdsvilkårene på virksomhederne. Forventningerne til hvad, de kan rumme, er ofte for høje. Her bekræfter de således en del af den kritik, som blev fremført af repræsentanter fra fagforeningerne i fase 1. En respondent fra en offentlig plejehospital forklarer:

“Det er også vanvittigt, når de ringer til os og tilbyder en fleksjobber, som kun kan arbejde tre timer om dagen. Det kan vi sgu da ikke. Hvordan kan de tro, det er realistisk? Har de formidlet til borgerne, at det skulle være en mulighed? Det kan vi da ikke. Så vi siger nej til fleksjobbere. Det dur ikke hos os. Jeg tror, jobcenteret tænker, at vi kan tage fleksjobbere ind som kan gå og hygge lidt og servere kaffe for de gamle. Men det dur ikke. Det har vi ikke penge til. Og hvis der endelig skal uddeles hyggeopgaver, så vil vi jo rigtig gerne give de opgaver til vores personale. Det er jo tarveligt at give de rare opgaver til fleksjobbere. Måske kan man tage én ind, der kan arbejde tre timer om dagen, fire dage om ugen på et kontor, men ikke her hos os. Der mangler en dialog – jobcenteret ved ikke hvem, vi er, hvad, vi kan og ikke kan. Det ville gøre det meget nemmere for dem at placere folk, hvis de kendte arbejdspladserne i kommunen.”

Kritikken er altså udtalt og mange-facetteret. Og respondenterne beretter også om en del oplevelser, hvor deres medarbejdere kommer tilbage til arbejdspladsen og har oplevet, at mødet med jobcenteret under sygdomsforløbet har været negativt:

“Når man er syg, så har man jo nok at kæmpe med – så er det virkelig op ad

bakke, at man også skal kæmpe med jobcenteret, for bare – Ja, bare få lov at være syg, ikk’.”

”Men det er næsten værre, når medarbejderne ikke fortæller om deres oplevelser med sagsbehandlerne, men bare følger dem. Vi oplever nogle gange, at det er os, der må varetage medarbejderens vilkår og sige: Jamen, du er jo slet ikke rask nok endnu.”

”Vi har en medarbejder, hvis sag er blevet startet forfra tre gange. Det er sgu ikke i orden.”

”Det er som om, der er en indgroet mistro mellem jobcentrene og virksomhederne. Begge veje. Og mange af mine medarbejdere har også en modstand mod jobcentrene. Hvad skal vi med dem?”

Dog kan respondenterne også berette om positive historier fra tilbagevendte medarbejdere. Og de oplever desuden, at jobcentrenes indsats over for de sygemeldte medarbejdere varierer meget fra kommune til kommune. Herlev fremhæves ikke i denne forbindelse, hverken i positiv eller negativ forstand.

Ønsket om en fast kontaktperson

Ud fra et ønske om at vende respondenternes overvejende negative oplevelser til noget konstruktivt blev begge fokusgrupper bedt om at sætte ord på deres ønsker. Som tidligere nævnt gik det indledningsvist lidt trægt, at få respondenterne i gang med at brainstorme, da de oplever at have et begrænset kendskab til hvad, man egentlig kan forvente sig af jobcenteret. En respondent forklarer:

”Det er svært at komme med idéer, for vi mangler fuldstændig viden om deres [jobcenterets] forretningsgang. Hvad kan de? Og hvad forventer de af os? Det kunne jo være ret godt at vide.”

På grund af denne indledende træghed blev respondenterne i fokusgrupperne præsenteret for nogle idéer, som tog udgangspunkt i deres egen kritik. Desuden blev de bedt om at tænke i scenarier, hvor ’alt er muligt’ for, at de ikke skulle besvære sig med at regne ud hvad, der kan lade sig gøre, og hvad, der ikke kan – og derved sidde fast i deres oplevelse af ikke at kende jobcentrene godt nok til at udtale sig. Derfor kommer der i det følgende både forslag, som er realistiske og urealistiske.

Jobcentrene skal kende os og gå i dialog

I forlængelse af, at respondenterne oplever, at jobcentrene ikke kender dem ordentligt, udtrykkes der et ønske om større kendskab. Respondenterne mener, at relationen til jobcentrene kunne forbedres,

med os

hvis jobcentrene i højere grad kendte til og forstod arbejdsvilkår og grundholdninger i de forskellige virksomheder i kommunen. Respondenterne forklarer:

“Det kunne være smart for dem, hvis de kendte os lidt bedre. De kunne ringe, når vi har en sygemeldt medarbejder. De kunne ringe til os efter nogle uger. Både når en er sygemeldt, og når en kommer tilbage.”

“Vi vil meget gerne hjælpe vores medarbejdere tilbage – fx med delvis raskmelding. Hvis nu jobcenteret vidste, at vi har den holdning, så kunne det være godt.”

Respondenterne mener altså, at jobcenteret skal kende virksomhederne bedre. Tanken er, at det vil lette relationen, hvis jobcenteret kender virksomhedernes arbejdsvilkår og nogle af grundholdningerne på virksomheden – fx at der er arbejdspladser, hvor de har svært ved at ansætte fleksjobbere, og at der er arbejdspladser, hvor man meget gerne vil samarbejde omkring fastholdelse.

I det hele taget udtrykker respondenterne en ganske stor interesse i netop samarbejde og dialog mellem jobcentre og virksomheder, når det drejer sig om sygemeldte medarbejdere. Dette gælder både undervejs i sygdomsforløbet og i forbindelse med returfasen. Således udtrykker respondenterne altså et andet behov end dét, som i fase 1 blev udtrykt af en Jobcenterrepræsentant. En respondent siger følgende om perioden, hvor medarbejderen er sygemeldt:

“Det kunne da være rart, at de ringede og sagde: ‘Nu har vi hende her XX inde i vores system. Hun er sygemeldt fra jeres virksomhed og er nu blevet tilbudt et forløb her hos os’. Så kunne de fortælle lidt om det forløb, ikk’, og om hvordan, de ser på sagen. Og de kunne spørge hvad, vi tænker, og om vi kan samarbejde om det, så det bliver bedst muligt for alle.”

“Jeg har faktisk prøvet det én gang – at en medarbejder ringede og snakkede lidt i forbindelse med en langtidssygemeldt medarbejder. Og det var rigtig rart.”

Respondenterne mener ikke, at denne dialog nødvendigvis er aktuel eller ønskelig i alle sygemeldingssager, men i en del. Og, som det er i dag, foregår det stort set aldrig, forklarer de. Generelt finder de også, at dialog i visse tilfælde kan være relevant efter, en sygemeldt medarbejder er vendt tilbage. Igen er dette dog situationsafhængigt, men respondenterne mener godt, at Jobcentermedarbejderne ville kunne foretage en sådan relevant vurdering. I visse tilfælde kan det også være i medarbejdernes interesse, at der foregår en opfølgende dialog mellem Jobcenter og arbejdsgiver:

“Jeg kunne da også godt tænke mig, at de nogle gange ringede til mig og snakkede lidt om medarbejderen, efter han er kommet tilbage. De kunne fx få at vide, det kører godt med hans delvise raskmelding. Der er jo ikke nogen grund til, at de hele tiden indkalder ham til samtale. Jeg mener, det kunne jo også spare medarbejderen, hvis virksomheden og jobcenteret har kontakt. De bruger unødigt krudt på personer, hvor det faktisk fungerer. Det kunne de måske spare, hvis de talte med os og hørte, hvordan det går.”

Andre respondenter påpeger vigtigheden af dialog i de tilfælde, hvor medarbejderne står tæt på en fyring:

“Der skal da komme en og fortælle, hvad er mulighederne, og hvad er scenariet. Det er jo også svært for os – man har virkelig ikke lyst til at fyre medarbejdere, som tidligere har været god arbejdskraft. Og ikke lyst til at fyre sygemeldte medarbejdere.”

“Det ville være rigtig rart med et samarbejde. Især omkring dem, som har det svært. Det er følsomt og hårdt – både for medarbejderen og for os. Og det kunne være meget, meget rart for os at vide, at når en medarbejder bliver fyret herfra, så har hun eller han en kontakt på jobcenteret. Sådan skulle det virkelig være. For de har det hårdt. De kan hurtigt ryge ned i et stort psykisk hul. Det ville tage noget pres fra os at vide, at de har kontakt til én hos jobcenteret.”

Således efterlyser respondenterne altså et generelt større kendskab til deres arbejdspladser fra jobcenterets side – og individuelle vurderinger af hvilke sager, der ville gavne af en større dialog; til gavn for enten jobcenteret selv, virksomheden eller medarbejderen. Eller flere af parterne. I den sammenhæng efterlyser respondenterne også, at de selv kan kontakte jobcenteret for at tale om sygemeldte medarbejdere. Men de er i vildrede om hvem, de skal henvende sig til, og de oplever i dag at blive mødt med uvenlighed. De af respondenterne, der kender til rundbordssamtaler, efterlyser endvidere, at disse benyttes oftere – gerne på initiativ fra jobcenteret.

Endeligt påpeger en respondent, at det kunne være brugbart og ønskværdigt, hvis jobcenteret kontaktede hende, såfremt de oplevede, at nogle af hendes medarbejdere var negativt påvirket af arbejdspladsen. Hun forklarer:

“Hvis en person fortæller nede på jobcenteret, at de er syge pga. noget arbejdspladsrelateret, så vil jeg forvente, at de [jobcenteret] kontakter mig. Det er jo virkelig vigtig viden. Det er viden, som aldrig kommer ud.”

Forventningerne om dialog er dog som tidligere nævnt ikke så høje. Således høres også kommentarer som disse:

“Det kommer aldrig til at fungere, for de må jo ikke udveksle personlige oplysninger.”

“Men de må ikke love noget, de så ikke kan holde – så vil vi hellere være fri.”

Tovholderi i forhold til lægen

Som det fremgår af sektion 2 er flere af respondenterne ganske frustrerede i forhold til de praktiserende læger – idet de oplever, at lægerne ikke ser på muligheder, men på begrænsninger, og at de forhindrer væsentlige fastholdelsestiltag mellem medarbejder og virksomhed med deres lægeerklæringer. På dette område formulerer respondenterne to ønsker til jobcenteret:

- 1) At jobcenteret udarbejder noget materiale til landets praktiserende læger, hvor der informeres om formålet med mulighedserklæringer og om det faktum, at en lægeerklæring ikke freder en patient fra fyring – men ofte kan rykke personen tættere på netop fyring.
- 2) At jobcenteret kan fungere som tovholder i relationen mellem medarbejder, virksomhed og læge. Når nu ikke virksomhederne må have kontakt til lægen, så mener respondenterne, at jobcenteret med fordel kan sørge for, at denne relation fungerer, og at den nødvendige kommunikation kommer frem mellem parterne. En respondent forklarer:

“Det kunne være godt, hvis man som virksomhed kunne kontakte en person hos jobcenteret og gøre opmærksom på, at denne her medarbejder, mener vi, har brug for at blive fulgt lidt tættere. Især i de komplicerede sager. Så kunne Jobcentermedarbejderen følge op – og sørge for, at der blev holdt kontakt i flere retninger. Måske skulle han eller hun følge med medarbejderen til lægen. Altså lave en håndholdt indsats. Og måske komme med en second opinion, hvis lægen bare siger: ‘fuld sygdomsmeddelelse’.”

Det første ønske, altså ønsket om information til landets læger, deles af alle. Det næste, altså ønsket om en tovholderfunktion hos jobcenteret, udtrykkes i begge fokusgrupper, men møder begge steder modstand hos enkelte respondenter. Disse respondenter mener ikke, at det er

realistisk, at jobcenteret skulle kunne løfte denne opgave. Og ligeledes oplever de det som dyneløfteri, hvis deres medarbejdere skulle have 'anstandsdamer' med ved deres lægebesøg. De er dog enige i det ønskværdige i, at jobcenteret generelt indtager en tovholderfunktion og medvirker til at afhjælpe manglende kommunikation til og fra arbejdsgiverne.

Én kontakt

Et andet forslag er respondenterne 100 % enige om: De ville ønske, at de kunne have én fast kontaktperson hos jobcenteret. En person, som de kunne komme til at kende, og som de altid kunne henvende sig til i relation til sygemeldingssager. Ideelt set skulle de kunne bruge denne samme person både ved spørgsmål om refusion, ønske om rundbordssamtaler, spørgsmål til lovgivning osv. Og denne kontaktperson skulle være tilknyttet deres virksomhed, så det altid er den samme, de kan henvende sig til. En respondent forklarer:

"Jeg kunne forestille mig, at have én fast kontakt [på jobcenteret], det ville simpelthen være så skønt. I dag skal man ringe rundt til Gud og hver mand dernede, fordi den ene kun ved lidt om én ting og så henviser videre til en anden og en tredje, som så ikke svarer. Tænk, hvis de henvendte sig og skrev: 'Hej, jeg hedder Gitte, og jeg er kontaktperson for jeres virksomhed. Hvis du får syge medarbejdere og har brug for kontakt, så ring til mig – jeg har nummer bla bla'. Dét ville være fedt."

En respondent siger:

"Jeg ved slet ikke, om det kan lade sig gøre, altså om det er en mulighed? Det ville måske kræve noget mere arbejde for dem [jobcenteret], men jeg tror, det ville komme tifold igen. For på den måde kunne man virkelig samarbejde om forløb og fastholdelse og tilbagevenden."

Ligeledes foreslår respondenterne, at også de syge medarbejdere skulle opleve at have en fast kontakt hos jobcenteret. Evt. den samme person, som er virksomhedskontakten. En respondent forklarer:

"Jeg tror, det ville være helt vildt godt for folk [syge medarbejdere] med en helhedstilgang. Altså, at der er en fast Jobcentermedarbejder, som er der for dem, og som følger dem. Det er mit indtryk, at det skifter hele tiden."

En respondent fortæller om en positiv oplevelse, hvor de på hendes arbejdsplads har ansat en fleksjobber fra Københavns Kommune. I forbindelse med denne ansættelse er der en kontaktperson, som dels

har været ude på arbejdspladsen for at se, hvordan det går, og som dels er mulig at kontakte angående fleksjobber, hvis der er behov for dette. Respondenten finder det positivt at vide, at der er en kontakt, og at hun har mulighed for at ringe.

Ønsket om en fast kontakt på jobcenteret forstærkes af det faktum, at arbejdsgiverne ofte er i kontakt med mange forskellige jobcentre, idet de jo typisk har medarbejdere ansat fra flere forskellige kommuner. Velvidende, at det ikke umiddelbart står til at ændre, formulerer respondenterne således også et ønske om, at de kun skulle forholde sig til ét Jobcenter – altså at jobcentrene var struktureret efter virksomhederne snarere end efter indbyggerne i en kommune:

”Jeg synes, det ville være bedre, hvis man hørte til jobcenteret i den kommune, hvor ens arbejdsplads ligger. For vi skal simpelthen tale med så mange forskellige jobcentre og medarbejdere – det er til at blive helt tosset af”.

Respondenterne er klar over, at en sådan strukturering kunne være problematisk for syge medarbejdere, fordi disse så ville skulle møde i jobcentre, som måske lå langt væk fra deres bopæl. Dette ses dog ikke som en forhindring, idet respondenterne mener, at medarbejderne under alle omstændigheder ikke bør deltage i møder og aktiviteter på jobcenteret, hvis de er for syge til at transportere sig over kommuneskellene.

Informationsbehov

Respondenterne sætter undervejs i fokusgruppeinterviewene også ord på konkret viden og information, som de kunne ønske sig – og som de kunne ønske, at andre fik. Viden og information, som meget gerne må komme fra jobcenteret. Det drejer sig om typer af information, som beskrives i det følgende.

Information til arbejdsgivere om lovgivning på området

Selvom respondenterne er ganske vidende på området – og også oplever sig selv som sådan - efterlyser de alligevel yderligere informationer omkring lovgivningen og mulighederne på området. Gruppeinterviewene har samtidig vidnet om, at ikke alle kender til alle muligheder og regler på området. Fx tror respondenterne, at jobcenteret ikke må kontakte dem om sygemeldte medarbejdere, de private repræsentanter kender ikke til rundbordssamtaler, og en enkelt respondent ved ikke, at man skal afholde en 4-ugers samtale. Ønsket om at modtage viden fra jobcenteret er meget markant – i begge fokusgrupper. Respondenterne forklarer:

”jobcenteret må meget gerne gøre os helt skarpe på lovgivningen på området. Fx hvad må vi få at vide, og hvad må vi ikke få at vide [om den sygemeldte]. Regler og lovgivning simpelthen. Og information omkring kontakt til jobcenteret undervejs i sygeforløbet.”

“Mange nye ledere kunne godt bruge noget oplæring i, hvordan man afholder en god 4-ugers samtale – altså ligesom man oplæres i IT. De skal fx have at vide, at det ikke er en MU samtale. Det tror nogle af dem.”

“Jeg synes, vi mangler viden – og vi ved godt, vi mangler viden. Men hvor skal vi henvende os? Må vi overhovedet rette henvendelse til jobcenteret?”

“For jobcenteret er det her jo et hovedarbejdsområde, hvor det for os kun udgør en meget lille del af vores arbejde. Så vi har da bestemt brug for deres hjælp.”

Respondenten fra den mindre virksomhed påpeger, at mindre virksomheder måske især har et informationsbehov – idet de ikke har en HR afdeling, der kan rådgive, og ofte også har begrænset erfaring med sygemeldingssager. Respondenten forklarer:

“Jeg vil meget gerne pådattes noget viden. Hvad skal jeg huske – dét vil jeg gerne vide. Det kunne være top-dollar; en god service, simpelthen.”

Information til medarbejderne på deres arbejdspladser

Udover informationer til arbejdsgiverne efterlyser respondenterne også information til medarbejderne. Denne form for hjælp fra jobcenterets side er der meget stor interesse i – også selvom respondenterne tidligere har forklaret, at de allerede har procedurer og regler omkring sygemeldinger formidlet i deres personalepolitikker. En respondent forklarer:

“Det kunne være godt med folder eller sådan noget [til medarbejderne] med informationer om ‘Hvad sker der i et sygeforløb?’, både i relation til arbejdsgiveren og jobcenteret. Så kunne det blive afdramatiseret: Når du har været syg et stykke tid, så bliver du kontaktet af dit arbejde [4-ugers samtalen], senere kommer der denne her refusionsblanket, som du skal udfylde, og det er ikke farligt osv. osv. Så kunne vi give den folder til medarbejderne. Det kunne være en god konkret hjælp.”

Information om Herlev Kommunes principper

Endeligt efterlyser respondenterne fra de offentlige virksomheder, som jo følger personalepolitikker fra Herlev Kommune, at kommunen konkretiserer, hvordan man skal forholde sig til sygemeldingsforløb. En respondent efterlyser ligefrem en samlet personaleafdeling:

“Det ville være rart, hvis Herlev Kommune havde en overordnet personaleafdeling. Så der var fælles guidelines for hvordan, vi skal gøre tingene. Det er

svært at finde ud af hvad, der er Kommunens overordnede holdning, synes jeg: Vi har jo en politik, men hvordan forvalter man den? Hvad er come il faut? Tingene kan jo enten forvaltes meget slapt eller meget skrap, ikk'. Så Herlev er svær på den måde – de mangler at melde ud: Hvad er holdningen her i butikken. Det ville give ro, tror jeg – og en ensartethed i ledergrupperne.”

Information til lægerne

Som tidligere gennemgået ønsker respondenterne endvidere, at jobcenteret udarbejder noget information til de praktiserende læger med fokus på arbejdspladsfastholdelse og lovgivning på området.

Samtaleteknik til 4-ugers samtalerne

Som ligeledes tidligere gennemgået ønsker respondenterne at modtage noget samtaleteknik til afholdelse af især 4-ugers samtalerne. Herunder er de især interesserede i at modtage støtte til at afholde samtaler med stressramte medarbejdere. Samtidig efterlyser de informationer om hvilke muligheder, der er på området. En respondent forklarer:

”De kunne give os nogle råd om hvad, der er godt og ikke godt til en samtale med en sygemeldt. Jeg har fx gjort mig nogle erfaringer, som andre måske kunne have gavn af at kende. Altså blandt andet, at man ikke skal spørge: ‘Hvad fejler du?’, og ‘Hvornår kommer du tilbage?’. Man skal hellere spørge ‘Hvordan det går?’ og høre, hvordan deres børn har det og sådan noget. Man kan også spørge: ‘Må jeg godt ringe tilbage om en uge?’ Altså, man skal ikke være kontrollerende, vel. Og så bliver de fleste faktisk glade for opmærksomheden. Det kunne måske være meget godt for andre ledere at vide.”

Informationskanaler

Adspurgt om, hvordan de gerne vil modtage informationer fra kommunen om ovenstående emner, er der enighed blandt respondenterne om, at de allerhelst vil have en direct mail. Dette ligger i forlængelse af deres ønske om, at de som virksomhed får tilknyttet en fast kontaktperson hos jobcenteret. Respondenterne forklarer:

”Jeg synes, det bedste kunne være en mail med et navn og et telefonnummer til en person, som er tilknyttet netop min virksomhed. Så kan jeg altid kontakte ham eller hende, når jeg har spørgsmål, ikk’ – og så skal de huske at skifte navnet ud, når der kommer en ny. På den måde behøver de ikke ringe, ikke sende breve og heller ikke at sende en folder til mig, vel. Bare en mail med kontaktmuligheder: Her kan du få viden om dit og dat. Jeg hedder det her, og du kan få hjælp hos mig.”

“Ja, og den mail skal sendes ud generelt. Ikke først når vi har en sygemeldt medarbejder. De skal vise os, at nu har de denne her struktur, hvor vores virksomhed har en fast kontakt.”

“Det ville være rart med et sted, man kunne ringe og få nogle svar. Jo højere op man kommer i systemet, jo mindre spørger man andre til råds i netværket. Så jo, man kunne godt have brug for lidt hjælp.”

Med hensyn til den viden, som de efterlyser til medarbejderne, altså viden om procedurer i forbindelse med langtidssygemeldinger, så kunne respondenterne godt tænke sig en folder, som de kan dele ud, enten ved ansættelse eller, når det bliver relevant.

Konkret hjælp

Endeligt kan det gentages, at respondenterne i forbindelse med deres refleksioner om stress efterlyste at besidde mere viden om hvilke hjælpeuligheder, der forefindes på området. Samtidig blev det foreslået, at jobcenteret måske kunne stille en stress-konsulent til rådighed, især til de mindre virksomheder, som ikke har mulighed for selv at tilknytte en sådan. Her tænkes der især på forebyggende initiativer. Fysioterapi nævnes også som en interessant mulighed.

Respondenterne omtalte også, at det i visse tilfælde kan være nyttigt at afholde 4-ugers samtalerne på 'neutral grund'; dette især i relation til stressramte medarbejdere. Her foreslås det, at jobcenteret måske kunne tilbyde at lægge lokaler til. En enkelt respondent synes, det er en vældig dårlig idé og begrundet det således:

“Mine medarbejdere vil gå totalt i baglås, hvis det sådan lugter af systemet. De vil sgu ikke ned og sidde på jobcenteret og snakke om tingene - det er helt sikkert.”

Øvrige respondenter mener imidlertid, at det kunne være et fint tilbud at få fra jobcenterets side – og at det i nogle tilfælde kunne være en god hjælp.

Afrunding

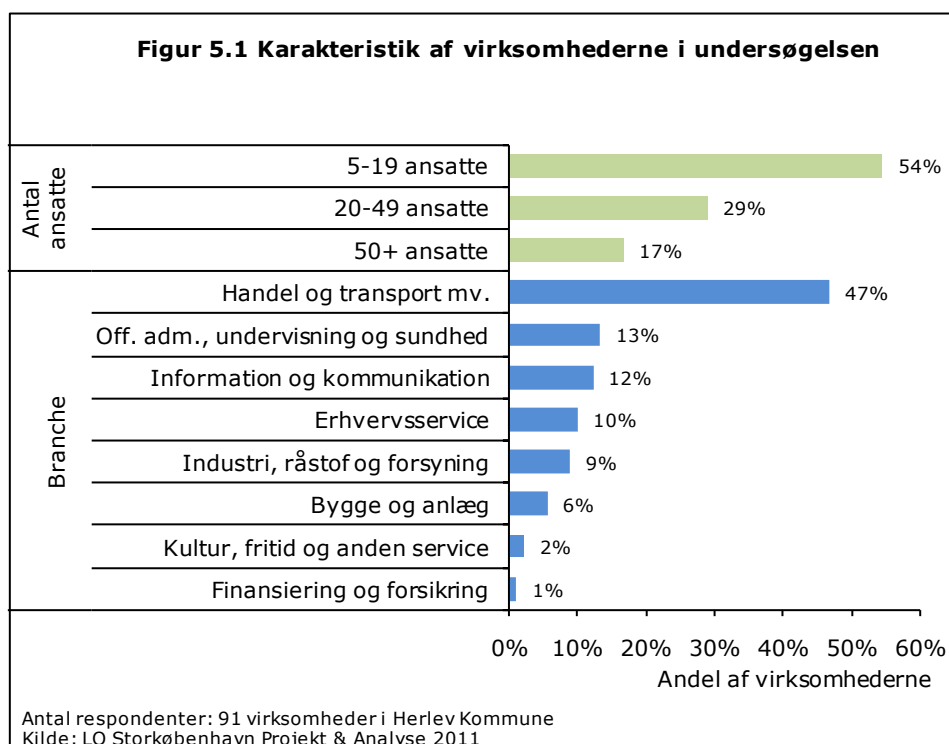
Dette var refleksionerne fra fokusgruppeinterviewene. I det følgende kapitel gennemgås resultaterne fra den spørgeskemaundersøgelse, som er blevet gennemført i forlængelse af fokusgruppeinterviewene. Flere af de centrale pointer fra fokusgruppeinterviewene er blevet inkluderet i spørgeskemaundersøgelsen (se bilag 3) – for at undersøge i hvilket omfang fokusgrupperespondenternes oplevelser vækker genklang blandt øvrige virksomheder i Herlev Kommune.

Kapitel 5: Spørgeskemaundersøgelse

I dette kapitel præsenteres resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, der er foretaget blandt repræsentanter fra 91 virksomheder i Herlev. Indledende gives en kort karakteristik af de virksomheder, som indgår i undersøgelsen. I bilag 4 findes en oversigt over de virksomheder, som ønsker forskellige former for information eller information fra jobcenteret.

Karakteristik af virksomhederne i undersøgelsen

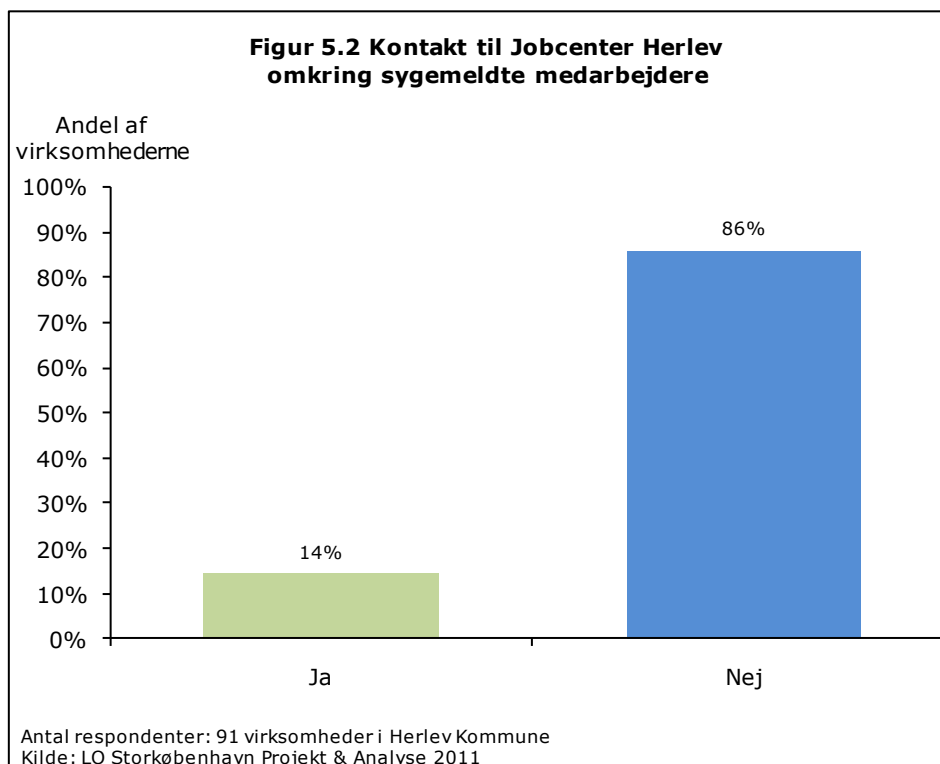
Virksomhederne i undersøgelsen er ganske forskelligartede med hensyn til størrelse og branchetilhørsforhold. Da sådanne forhold kan formodes at spille en rolle i forhold til deres besvarelse, er det interessant at få et overblik over virksomhederne opdelt på disse parametre. I figur 5.1 ses karakteristika for de medvirkende virksomheder.



Lidt over halvdelen af virksomhederne i undersøgelsen er små virksomheder med under 20 ansatte. Ca. hver tredje virksomhed har 20-49 ansatte og hver sjette over 50 ansatte. Ca. halvdelen af virksomhederne opererer inden for handel og transport, mens 13 % er arbejdspladser på det offentlige område. De øvrige virksomheder tilhører brancher som bl.a. information, kommunikation, erhvervsservice og industri. Både størrelsesfordelingen og branchefordelingen for virksomhederne stemmer godt overens med virksomhedssammensætningen i Herlev Kommune generelt. Dette betyder, at der i undersøgelsen indgår langt flere private end offentlige virksomheder.

Virksomhedernes kontakt til Jobcenter Herlev

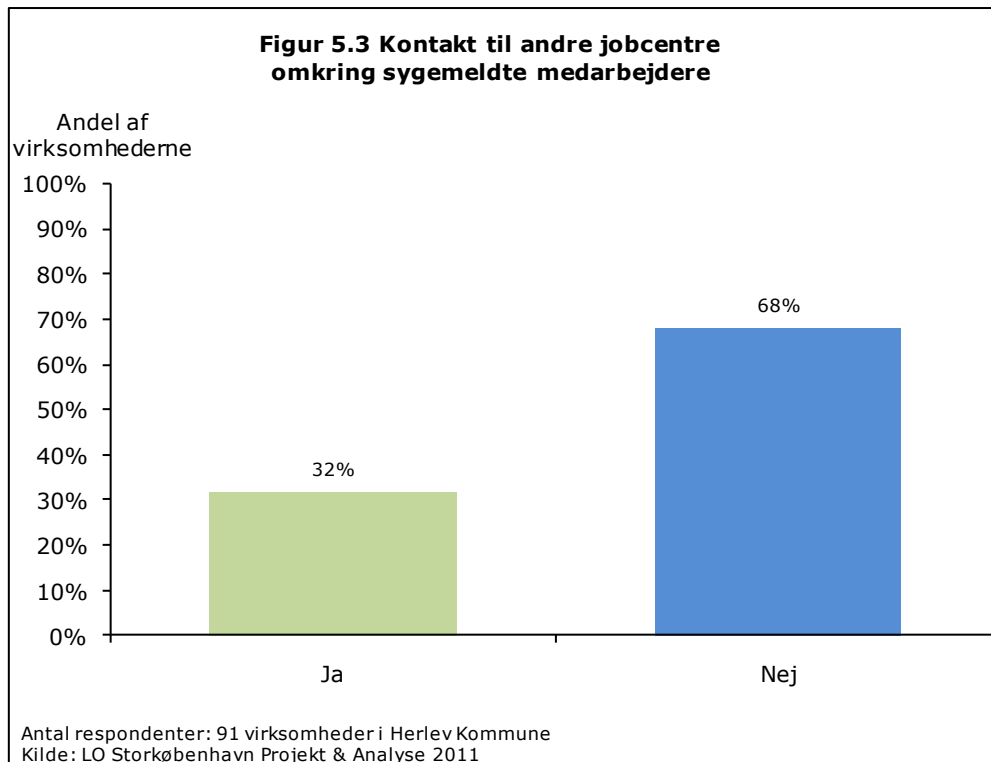
Generelt har virksomhederne i Herlev meget lidt samarbejde med Jobcenter Herlev på sygedagpengeområdet. Således har kun 14 % været i kontakt med Jobcenter Herlev omkring sygemeldte medarbejdere, mens altså hele 86 % ikke har.



Store og mellemstore virksomheder har hyppigere kontakt med Jobcenter Herlev, idet 22 % af virksomhederne med over 20 ansatte har været i kontakt med jobcenteret, mens dette kun gælder for 8 % af de mindre. Dette skyldes sandsynligvis, at større virksomheder har flere medarbejdere og derfor flere sygemeldingssager.

Virksomhedernes kontakt til andre jobcentre

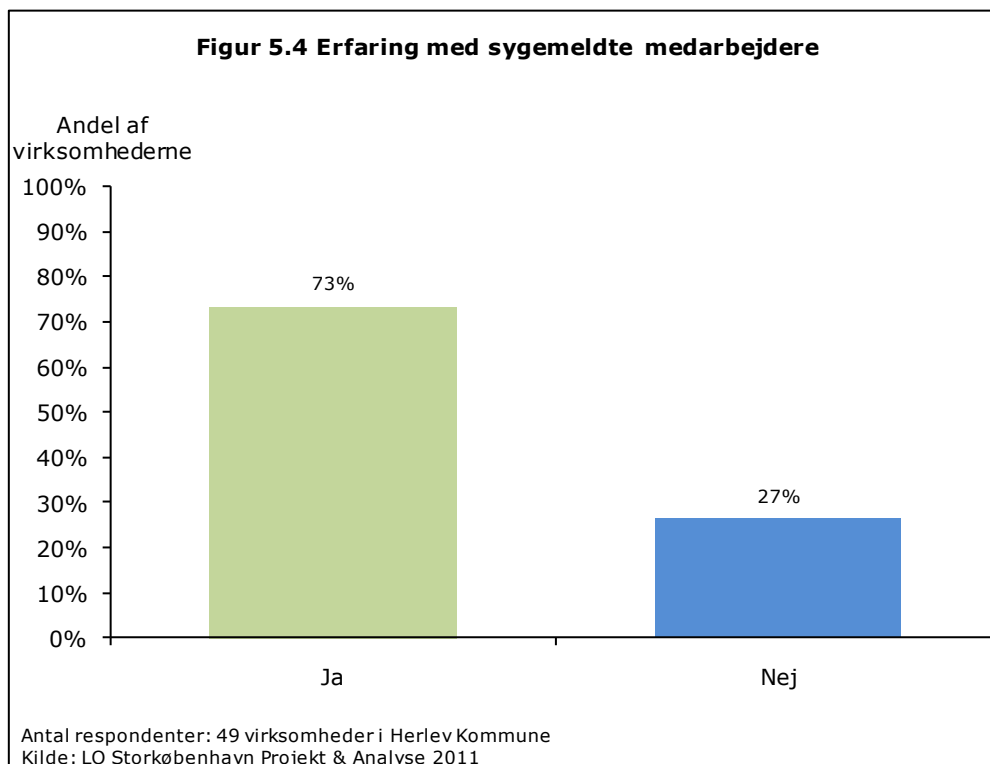
Virksomhederne i Herlev har oftere kontakt med andre jobcentre end med Jobcenter Herlev. 32 % har haft kontakt til andre jobcentre omkring sygemeldte medarbejdere.



Dog har 51 % af de større virksomheder med over 20 ansatte haft kontakt med et af de øvrige jobcentre. Til gengæld ligger niveauet for de små virksomheder nede på 14 %.

Virksomhedernes erfaring med sygemeldte medarbejdere

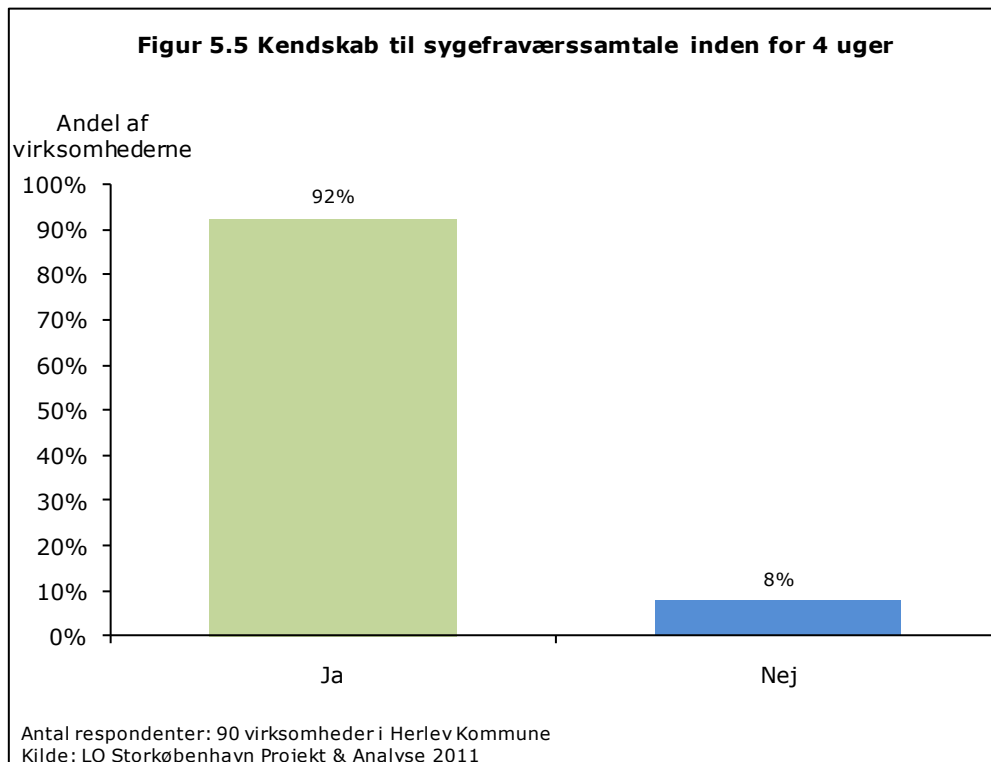
De virksomheder, som hverken har haft kontakt til Jobcenter Herlev eller andre jobcentre om sygedagpengesager, har alligevel i stor udstrækning erfaring med sygemeldte medarbejdere. 73 % af disse virksomheder uden jobcenterkontakt har sådanne erfaringer, mens 27 % ikke har.



Igen skiller de større virksomheder sig ud ved, at 88 % af dem har erfaring med sygemeldte sammenlignet med 66 % af de mindre virksomheder.

Virksomhedernes kendskab til sygefraværssamtalen

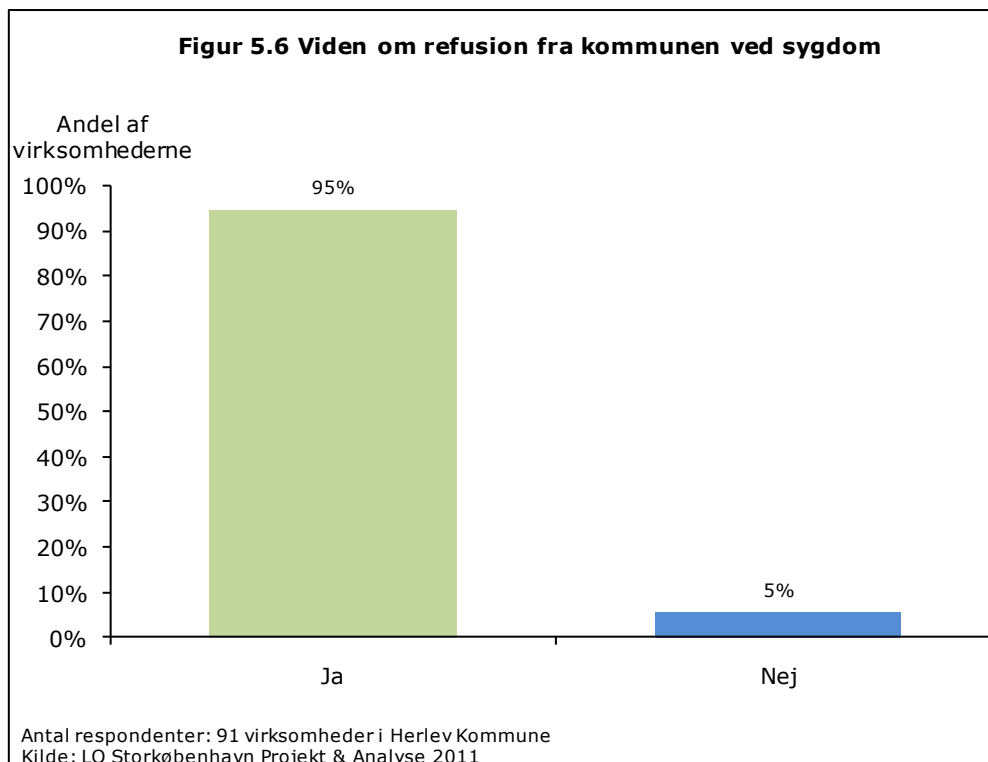
Virksomhederne har et stort kendskab til 4-ugers samtalen. 92 % kender til den lovpligtige samtale med sygemeldte medarbejdere. Dette billede ligger fint i forlængelse af den viden, der udsprang af fokusgruppeinterviewene, hvor det kun var en enkelt respondent, som ikke kendte til sygefraværssamtalen.



Det er karakteristisk, at de 8 %, som ikke kender til 4-ugers samtalen omfatter private små og mellemstore virksomheder.

Virksomhedernes kendskab til refusionsmulighederne

Næsten alle virksomheder (95 %) kender til de økonomiske forhold omkring refusion fra kommunen ved sygdom blandt medarbejdere og ved, at virksomheden kan få refusion fra kommunen.

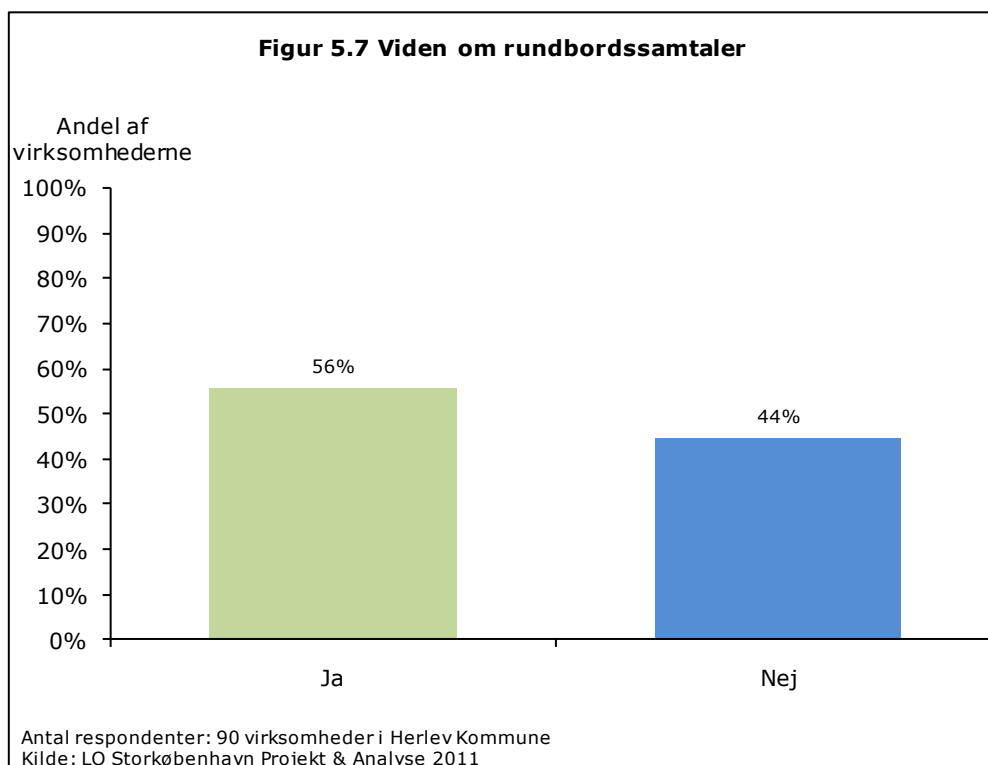


Hos de store virksomheder med over 20 ansatte er kendskabet endnu større, da alle her kender til refusionsordningen. For de små virksomheder er kendskabet 90 %.

Som det senere vil fremgå af fig. 5.11 ønsker over halvdelen af virksomhederne imidlertid alligevel at modtage mere information om refusion og regler på området.

Virksomhedernes viden om rundbordssamtaler

Virksomhedernes viden om rundbordssamtaler bekræfter oplevelsen fra fokusgruppinterviewene, nemlig at det kun er ca. halvdelen af virksomhederne, som kender til dette redskab. Således ved 56 % godt hvad, rundbordssamtalen drejer sig om, men 44 % har dermed ingen viden om dette redskab.



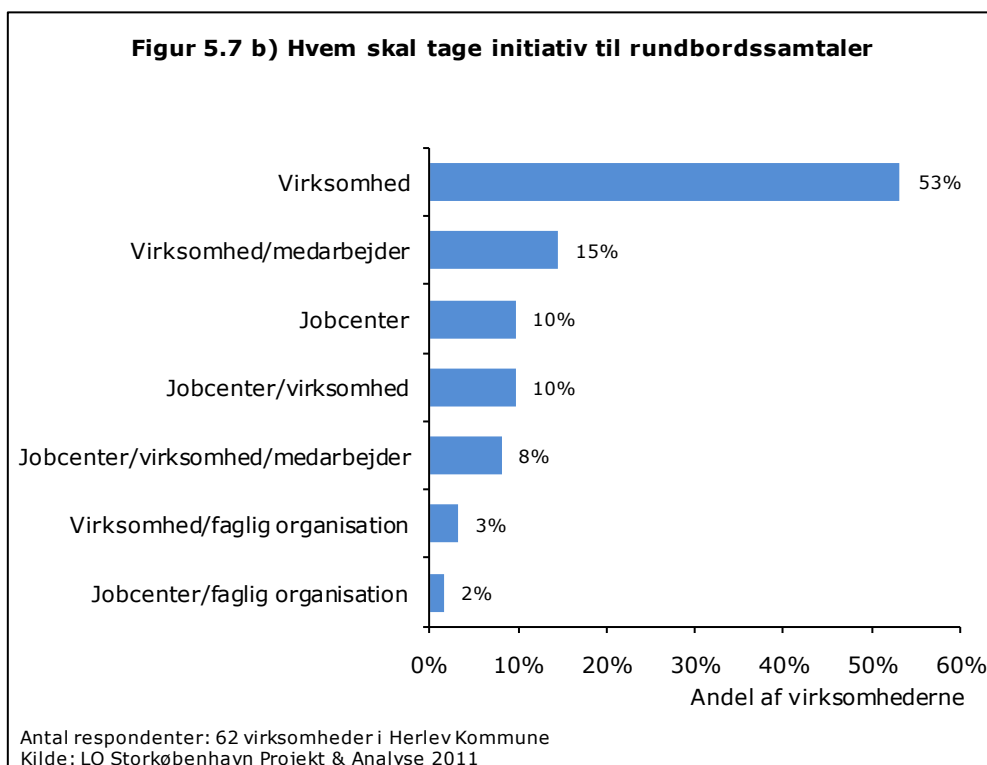
Blandt de 44 %, der ikke kender til rundbordssamtaler, er der lige mange offentlige og private virksomheder. Ligeledes er der lige mange store og små virksomheder. Således bekræfter undersøgelsen ikke tendensen fra fokusgrupperne, hvor alle de offentlige virksomheder kendte til redskabet og ingen af de private gjorde.

Af de virksomheder, der har kendskab til rundbordssamtaler, har 37 % konkrete erfaringer med afholdelse af samtalerne. Hele 89 % oplever rundbordssamtalerne som et godt redskab. Dette gælder især de større virksomheder.

De 44 % uden kendskab til rundbordssamtaler fik via undersøgelsen en beskrivelse af hvad, dette er. På baggrund heraf gav et flertal på to ud af tre virksomheder udtryk for, at de var interesserede i at afholde sådanne samtaler fremadrettet, hvis det skulle blive relevant.

Virksomhedernes holdning til igangsættelse af rundbordssamtaler

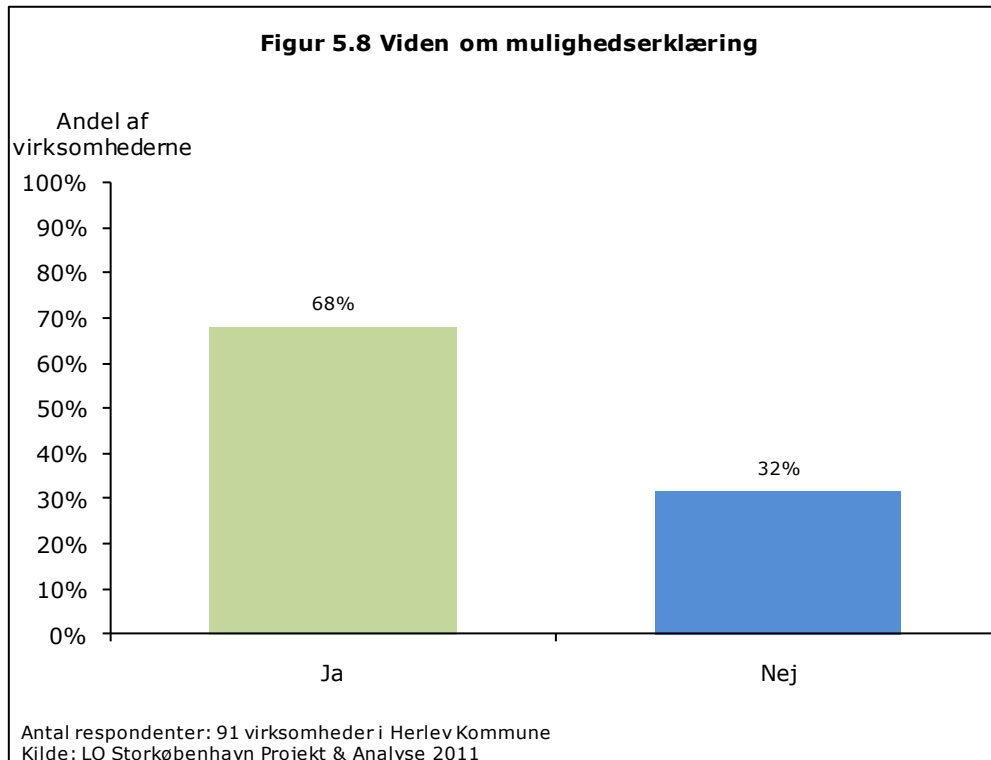
De virksomheder, som kender til rundbordssamtaler, er blevet spurgt om hvem, der efter deres mening skal tage initiativ til afholdelse af en rundbordssamtale. Langt de fleste mener, at det er virksomhederne selv, som skal tage initiativet. Enten altid eller i kombination med enten jobcenter, faglig organisation eller medarbejderen selv. 86 % mener dermed, at virksomhederne skal være involveret i beslutningen – hver gang eller ind i mellem. Et stort mindretal på en tredjedel af virksomhederne har dog den holdning, at også jobcenteret kunne være initiativtager til afholdelse af rundbordssamtaler.



De offentlige virksomheder er mere tilbøjelige end de private til at mene, at jobcenteret skal tage initiativet til rundbordssamtaler.

Virksomhedernes viden om mulighedserklæringer

68 % af virksomhederne ved hvad, en mulighedserklæring er, mens 32 % ikke ved hvad, dette er.

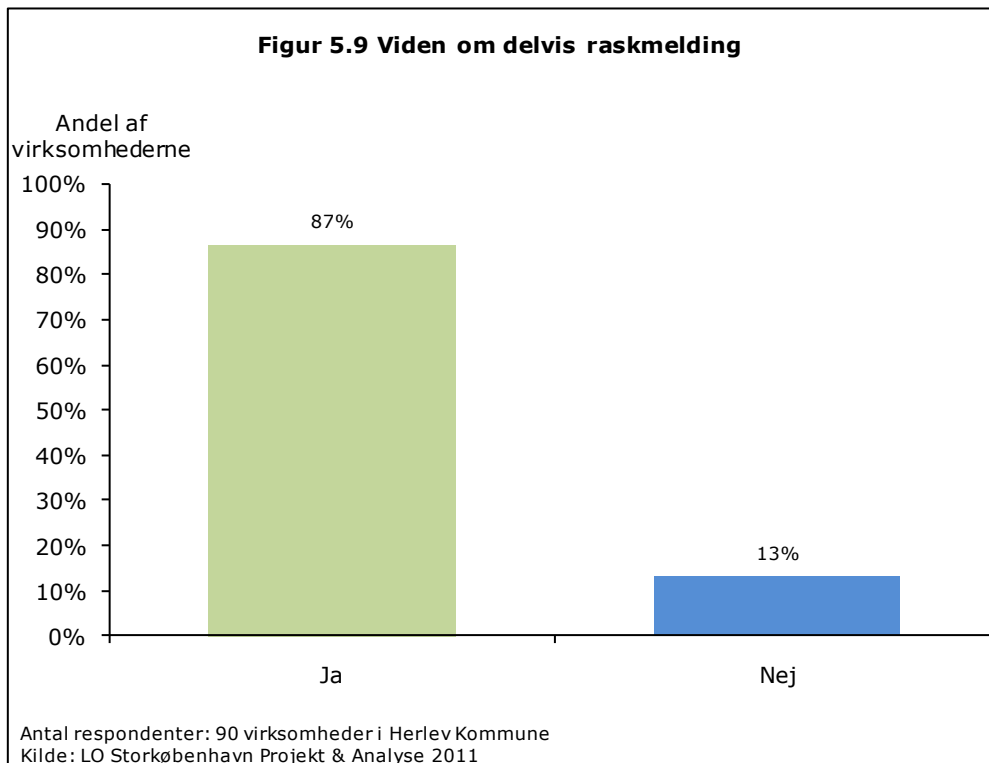


Også på dette punkt er det de store virksomheder, der har den største viden. 90 % af virksomhederne med over 20 ansatte ved hvad, mulighedserklæringen drejer sig om. Derimod har blot halvdelen af de små virksomheder med under 20 ansatte viden om dette.

Alle de offentlige virksomheder kender til mulighedserklæringen, hvorimod to tredjedele af de private virksomheder er bekendt med hvad, det er.

Virksomhedernes viden om delvise raskmeldinger

Når det kommer til delvise raskmeldinger ved 87 % af virksomhederne hvad, dette tilbud går ud på, hvorimod 13 % ikke kender til det.

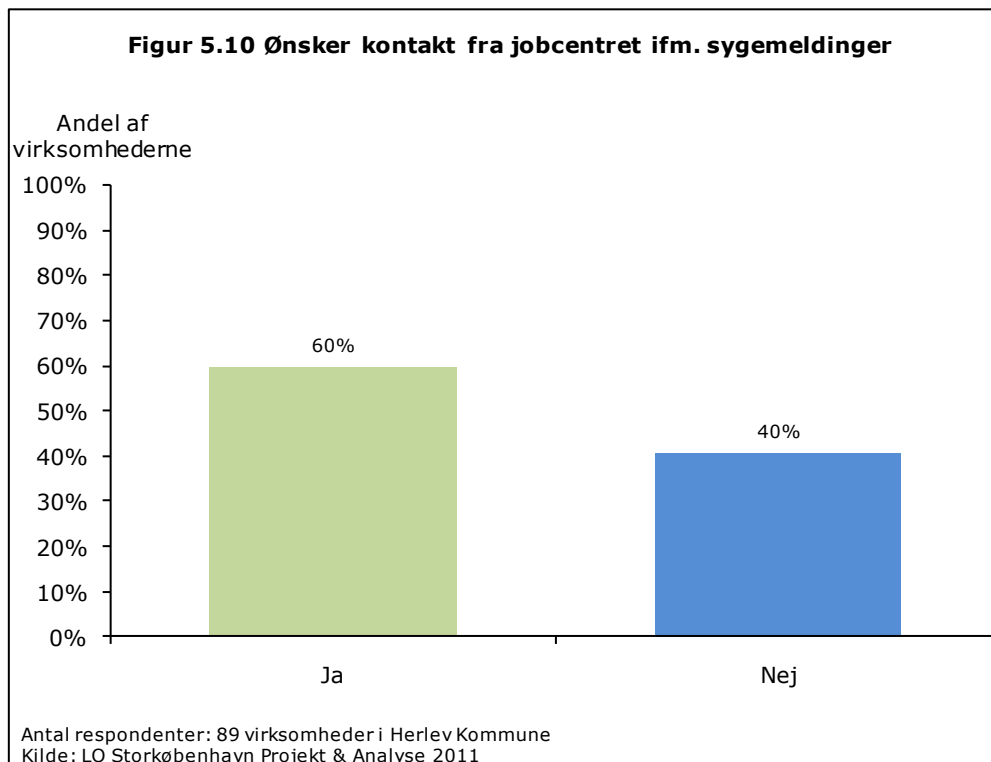


95 % af de større virksomheder med over 20 ansatte ved hvad, en delvis raskmelding er, mens 81 % af de mindre virksomheder har denne viden.

De 13 %, som ikke kender til delvise raskmeldinger er kendetegnet ved at være små og mellemstore virksomheder.

Virksomhedernes ønsker om kontakt fra jobcenteret

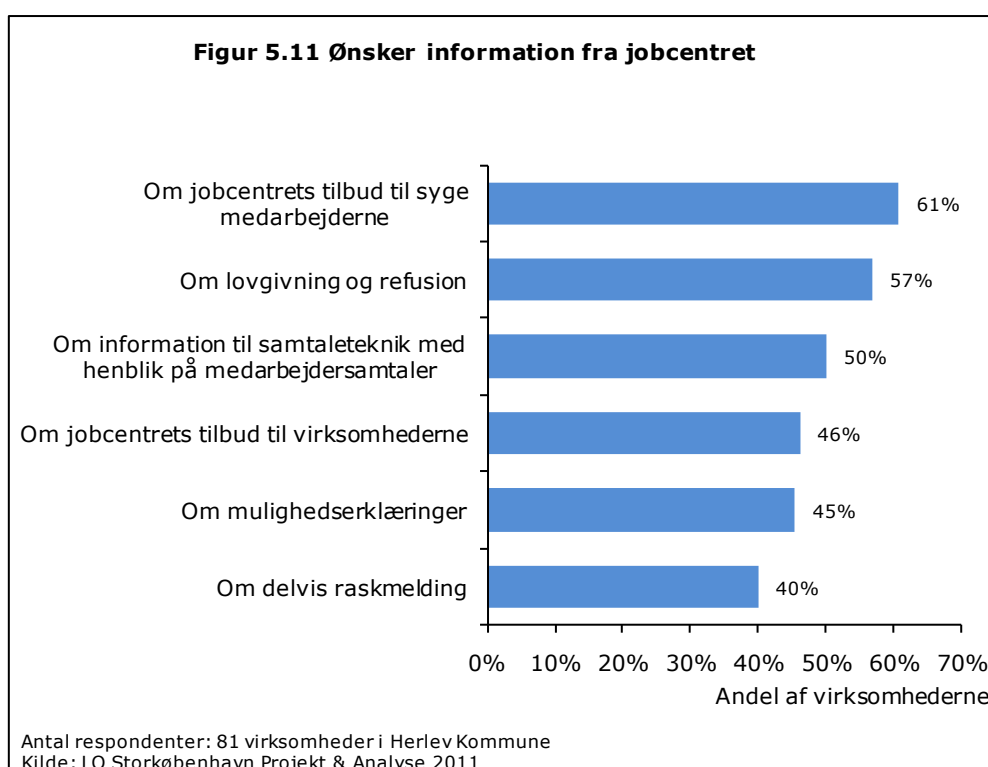
60 % af virksomhederne ønsker, at jobcenteret tager kontakt til dem efter en periode, når de har sygemeldte medarbejdere. Formålet skal være at drøfte det videre forløb. Dette ønske om kontakt blev også fremsat i fokusgruppeinterviewene.



I bilag 4 findes en oversigt over de virksomheder fra undersøgelsen, der ønsker at blive kontaktet i forbindelse med, at de har sygemeldte medarbejdere.

Virksomhedernes ønsker om information fra jobcenteret

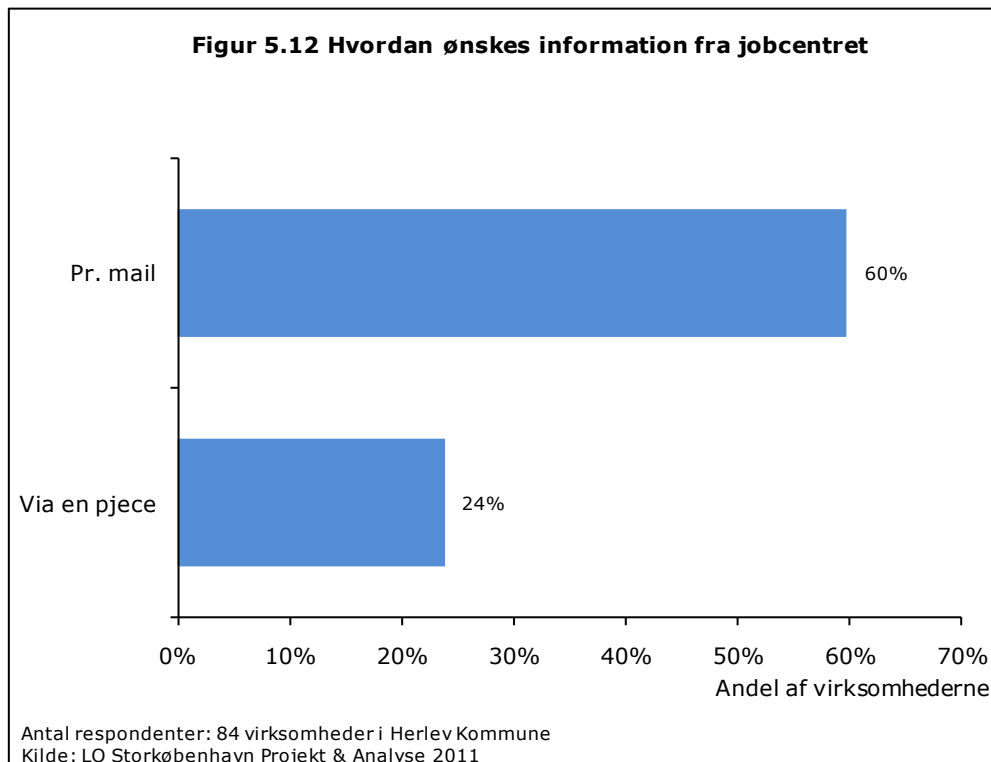
Overordnet set ønsker 71 % af virksomhederne en eller flere former for information fra jobcenteret omkring sygemeldte medarbejdere. Virksomhederne har en bred palet af ønsker om disse informationer fra jobcenteret, hvilket bekræfter meldingerne fra fokusgruppeinterviewene: Flest – omkring 60 % - vil gerne have mere information om jobcenterets tilbud til syge medarbejdere samt om lovgivning og refusion på området. Halvdelen af virksomhederne ønsker at vide mere om samtaleteknik, når de skal holde samtaler med syge medarbejdere. Omkring 45 % efterspørger viden om jobcenterets tilbud til virksomhederne og om mulighedserklæringer, mens 40 % ønsker information om delvis raskmelding.



Generelt er det i højere grad de mindre virksomheder, der udtrykker det største informationsbehov, specielt vedrørende lovgivning/refusion og om mulighedserklæringer. Med hensyn til ønsket om at få information om samtaleteknik er det dog især de større virksomheder, der har dette behov. I forhold til samtaleteknik under medarbejdersamtaler er det også markant, at langt flere private end offentlige virksomheder ønsker information på dette område.

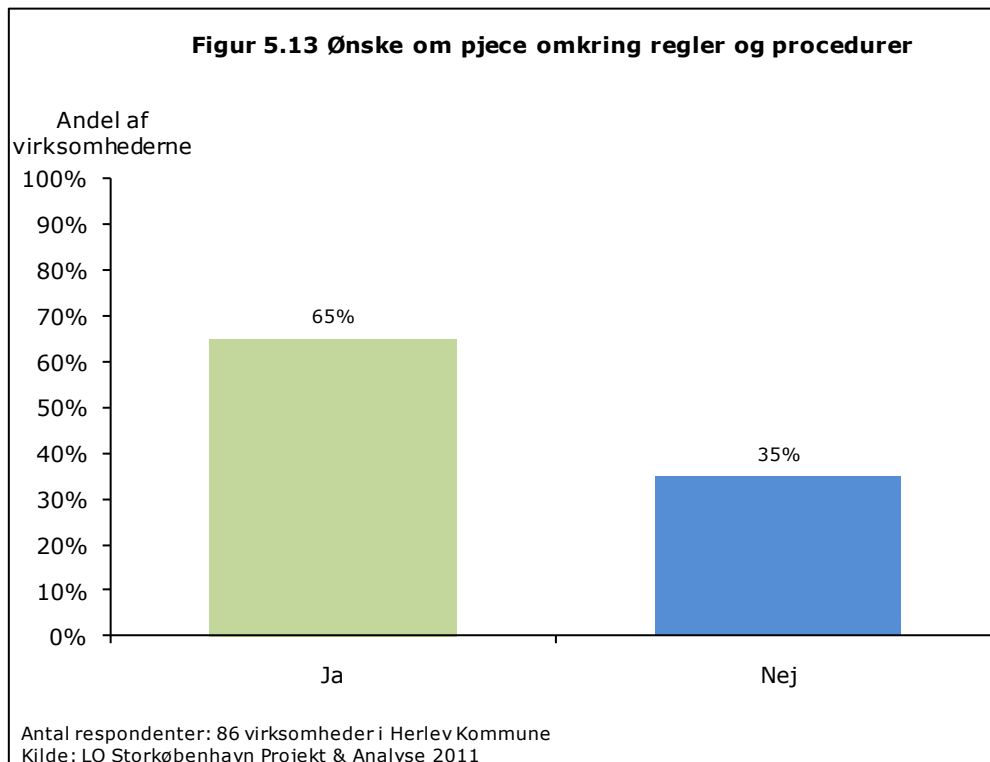
Virksomhedernes ønsker om kommunikationsform

Når virksomhederne skal vælge hvordan, de foretrækker at blive informeret om de emner, som oplystes i forrige afsnit, er det helt klart, at de fleste ønsker informationen på e-mail frem for en trykt pjece. 60 % vil vælge e-mailløsningen, mens 24 % gerne vil have en pjece med posten. Dette passer fint overens med de ønsker, som fokusgrupperespondenterne fremsatte.



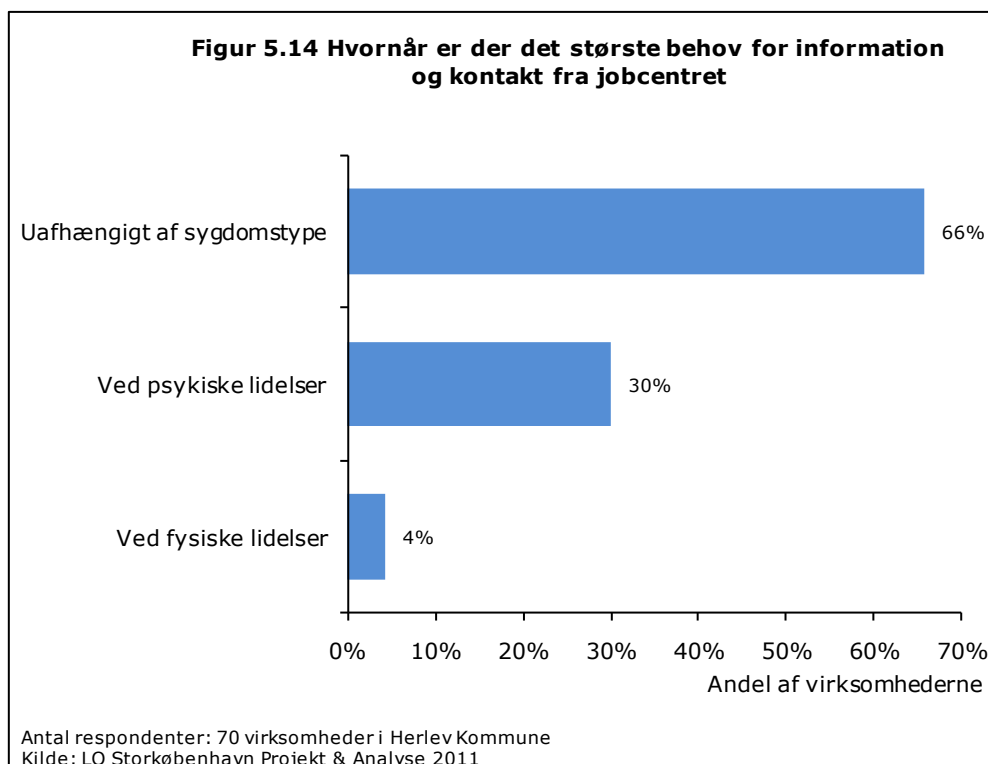
Virksomhedernes ønsker om pjece omkring regler og procedurer

To tredjedele af virksomhederne ønsker at få tilsendt en pjece med oplysninger om regler og procedurer vedrørende sygemeldte medarbejdere. Dette vidner om et ganske stort informationsbehov på området blandt virksomhederne i Herlev. Som det fremgik før, vil hovedparten af virksomhederne gerne have tilsendt materialet på mail.



Virksomhedernes informationsbehov afhængigt af sygdomstype

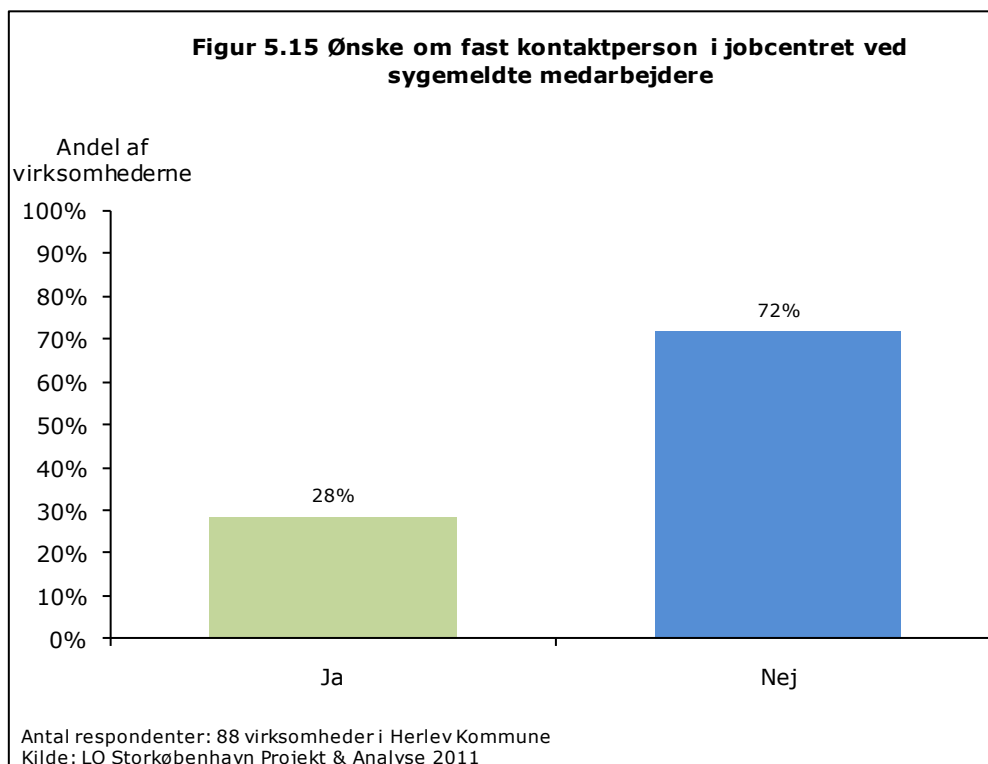
Der er mange virksomheder, som mener, at de har det største behov for information og kontakt fra jobcenteret, når det drejer sig om medarbejdere med psykiske lidelser, ligesom respondenterne i fokusgruppen påpegede. De fleste virksomheder (to tredjedele) angiver dog, at deres behov ikke er afhængigt af sygdomstype. Kun 4 % angiver, at ønsket om information og kontakt er størst ved fysiske lidelser.



Arbejdsgiverne fra fokusgrupperne i kapitel 4 siger, at de har sværest ved at håndtere sygdomsforløb, hvor der er tale om psykiske lidelser. Dette bliver således delvist understøttet af virksomhederne i Herlev generelt, hvor informations- og kontaktbehovet er større i forbindelse med psykiske lidelser end ved fysiske lidelser. Der kan således være god mening i at tilbyde virksomhederne hjælp til hvordan, de afholder samtaler med medarbejdere, der har psykiske problemer, men derudover må man altså ikke glemme, at virksomhederne også oplever et informations- og kontaktbehov ved andre former for lidelser blandt deres sygemeldte medarbejdere.

Virksomhedernes ønsker vedrørende fast kontaktperson i jobcenteret

28 % af virksomhederne tilkendegiver, at de ønsker en fast kontaktperson i jobcenteret, når det drejer sig om samarbejde omkring sygemeldte medarbejdere. 72 % ser derimod ikke noget behov for dette.

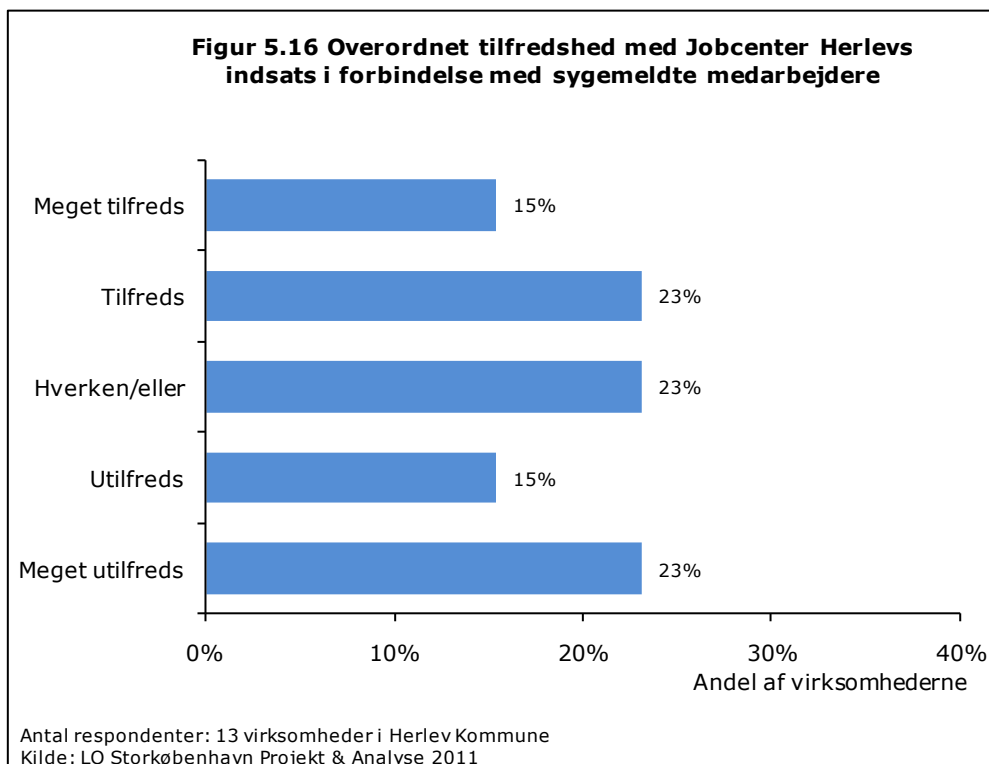


Ønsket om en fast kontaktperson er meget afhængigt af virksomhedsstørrelsen. Således ønsker 48 % af de større virksomheder med over 20 ansatte en fast kontaktperson, hvorimod, det kun er tilfældet for 13 % af de mindre virksomheder. Denne forskel kan hænge sammen med, at de større virksomheder ofte har større erfaring med sygemeldinger (flere ansatte) og derfor oftere er i situationer, hvor de kan have brug for kontakt til jobcenteret. Efter at have hørt det markante ønske om en fast kontaktperson fra arbejdsgiverside i fokusgrupperne er det umiddelbart overraskende, at 'kun' 28 % i denne undersøgelse udtrykker samme ønske. Dette kan skyldes to ting:

- Fokusgruppeditagerne repræsenterede primært netop store virksomheder – altså den gruppe, som også i denne spørgeskemaundersøgelse udtrykker størst interesse.
- Fokusgruppeditagerens ønske om en fast kontaktperson blev udtrykt på baggrund af længere tids dialog internt mellem deltagerne omkring hvad, en sådan kontakt skulle gå ud på; at det skulle være en mail med navn og kontaktdata, at det skulle være en medarbejder, der kunne besvare mange forskellige typer spørgsmål, at det skulle være en medarbejder, som også havde den primære kontakt til den sygemeldte osv. Således blev mulighederne og de positive aspekter ved en fast kontaktperson tydeliggjort meget kraftigt i løbet af respondenternes samtaler i fokusgrupperne.

Virksomhedernes tilfredshed med Jobcenter Herlevs indsats

Tilfredsheden med Jobcenter Herlevs indsats omkring sygemeldte medarbejdere er blevet undersøgt blandt de 13 virksomheder, der har haft kontakt med jobcenteret. Billedet af tilfredsheden er noget broget, idet kun 38 % er tilfredse eller meget tilfredse med jobcenteret, men tilsvarende er også 38 % utilfredse eller meget utilfredse.



Der er i besvarelsene en tendens til, at de større virksomheder er mere utilfredse end de mindre virksomheder. Da kun få virksomheder i det hele taget har haft kontakt med jobcenteret, er disse resultater dog baseret på et ganske lille datagrundlag.

Kapitel 6: Konklusion og anbefalinger

Sammenfatning LO Storkøbenhavn har gennemført det planlagte projekt 'Videre fra sygdom I' for LBR Herlev i 2011. I det følgende samles resultaterne fra de tre projektfaser, der består af interviews med nøglepersoner fra Jobcenter Herlev og faglige organisationer, fokusgruppeinterviews med arbejdsgiverrepræsentanter og spørgeskemaundersøgelse med virksomheder i Herlev.

På baggrund af resultaterne gives en række anbefalinger til, hvordan Jobcenter Herlev kan udvikle og styrke virksomhedskontakten. Denne rapport kan dermed give jobcenteret et bedre videngrundlag for indsatsen på sygedagpengeområdet. Formålet er derigennem at bidrage til at nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne i Herlev og at fastholde syge borgers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Analysen af arbejdsgiverforventningerne i Herlev Kommune viser, at Jobcenter Herlev på flere punkter kan forbedre samarbejdet med kommunens virksomheder på sygedagpengeområdet. Virksomhederne i Herlev udtrykker således behov for både mere kontakt med Jobcenter Herlev, mere information fra jobcenteret om sygemeldte medarbejdere og en generel bedre service.

Det er bemærkelsesværdigt få virksomheder, som angiver, at de har eller har haft kontakt til Jobcenter Herlev omkring sygemeldte medarbejdere. Specielt idet hovedparten af virksomhederne har erfaring med håndtering af sygemeldte medarbejdere. En del af virksomhederne mangler derudover kendskab til vigtige elementer i arbejdet med de syge, herunder mulighedserklæringer og rundbordssamtaler. Flere ønsker da også informationsmateriale om bl.a. jobcenterets tilbud til virksomheder og til syge medarbejdere og indikerer dermed en efterspørgsel efter viden, der kan hjælpe deres sygemeldte medarbejdere hurtigere og bedre tilbage på arbejdsmarkedet.

Virksomhedernes vurdering af en haltende service fra Jobcenter Herlev giver sig udslag i en begrænset tilfredshed med jobcenterets indsats på sygedagpengeområdet, hvor under halvdelen af virksomhederne er tilfredse med jobcenterets indsats i forbindelse med sygemeldte medarbejdere. Noget tyder dog på, at det ikke kun er hos Jobcenter Herlev, som virksomhederne ønsker bedre service fra men også hos de øvrige jobcentre, som virksomhederne samarbejder med.

På de følgende sider præsenteres hovedresultaterne fra analysen og de tilhørende anbefalinger til Jobcenter Herlev.

Mere information til arbejdsgiverne

Analysen viser tydeligt, at arbejdsgiverne gerne vil modtage information på sygedagpengeområdet. Desuden at en del af virksomhederne har manglende kendskab til eksistensen af relevante redskaber og muligheder. Virksomhedernes ønsker om information går i flere forskellige retninger. På visse områder, såsom viden om delvis raskmelding, 4-ugers samtalen og rundbordssamtaler, ses der en tendens til, at private virksomheder og især de små og mellemstore har et større informationsbehov end de offentlige. På andre områder er billedet ikke så tydeligt. Virksomhederne ønsker i høj grad at modtage informationer fra jobcenteret i mail-format.

ANBEFALINGER:

På baggrund af dette kan det anbefales, at jobcenteret (eller en anden instans) udarbejder informationsprodukter om henholdsvis lovgivning på området, rundbordssamtaler, delvis raskmelding, mulighedserklæringer og eventuelle øvrige tilbud/redskaber, fx § 56.

Endvidere kan det anbefales, at der udvikles materiale med gode råd til 4-ugerssamtalen, som kan hjælpe arbejdsgiverne til at afholde disse samtaler på en måde, som gør, at medarbejderne ikke føler sig overvågede eller kontrollerede. Dette skal medvirke til, at der ikke allerede tidligt i forløbet etableres en mistillidsfuld relation mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Da virksomhederne har forskelligartet informationsniveau og deraf følgende forskelligartet informationsbehov, anbefales det, at man arbejder med en pull-mekanisme, som gør et muligt for virksomhederne selv at efterspørge informationerne. Konkret anbefales det, at virksomhederne kontaktes via en direkte mail, og at de i denne mail gøres opmærksomme på, at der findes informationsprodukter om ovenstående emner. Så kan de selv takke ja til at modtage de relevante produkter, som ideelt set både kan forefindes i en trykt og en elektronisk udgave.

Alternativt kan der gives tilbud om, at informationsprodukterne om de forskellige emner kan hentes på en hjemmeside. Men den direkte mail med oplysning om, at disse informationer er tilgængelige er central, idet virksomhederne naturligvis hverken vil efterlyse eller opsøge informationer om emner, de ikke ved eksisterer. Den direkte mail skal stiles direkte til rette vedkommende – dvs. den eller de i virksomheden, som håndterer sygemeldingssager.

Samtalen med den stressramte

Arbejdsgiverne oplever, at det er særskilt svært at holde samtaler med stressramte medarbejdere, idet de ved disse samtaler ofte føler, at de selv, eller arbejdspladsen, udgør en del af problemet. Således efterlyser arbejdsgiverne hjælp i form af samtaleteknik og gode råd til at afholde disse samtaler.

ANBEFALING:

Det vil være hensigtsmæssigt at tilbyde arbejdsgiverne noget samtaleteknik til disse samtaler. Dette kan enten være i form af foredrag eller i form af en skrivelse, som kan indgå i den vifte af informationsprodukter, som arbejdsgiverne tilbydes via den tidligere foreslåede direkte mail. De råd, som skal videregives omkring at afholde

disse samtaler, kan med fordel differentieres til virksomheder med og uden en HR funktion. Arbejdsgiveren i den lille virksomhed vil typisk have endnu mindre erfaring med at afholde disse svære samtaler end den HR ansvarlige i en stor virksomhed med mange sygemeldte medarbejdere. Dog er det centralt at hæfte sig ved, at også arbejdsgivere fra store virksomheder efterlyser hjælp til samtaleteknik på dette område.

Pjece til medarbejderne

Medarbejdere, der sygemeldes, kender ofte ikke til procedurerne omkring sygemeldinger. De ved ikke, at der skal afholdes 4-ugers samtale, og de er ikke nødvendigvis opmærksomme på at indsende blanketter i tide, så virksomhederne kan hjemtage refusion. Medarbejderes manglende viden kan medføre, at de bliver negativt overraskede, når arbejdsgiver ringer dem op, idet de føler sig overvågede. Dette kan være opstarten på en negativ relation, som kan spænde ben for det fortsatte samarbejde og en smidig tilbagevenden til arbejdet. Mange arbejdspladser har nedfældet procedurerne i personalepolitikker, men de fortæller herudover ikke særskilt deres medarbejdere om procedurer ved sygemeldinger. Arbejdsgiverne vil imidlertid gerne kunne gøre dette – ved at være i besiddelse af en pjece, som de kan dele ud.

ANBEFALING:

På denne baggrund kan det anbefales, at der udarbejdes en sådan pjece, som er rettet mod medarbejdere. Det bør være en pjece, som informerer og afdramatiserer, og som medarbejdere kan få udleveret af deres arbejdsgiver, mens de er raske eller få tilsendt, når de er blevet sygemeldt. Pjecen skal især introducere 4-ugerssamtalen, men kan også omhandle emner såsom mulighedserklæringer og delvis raskmelding. Desuden skal den forklare om jobcenterets rolle og de forskellige procedurer for sygefraværet.

Mens alle er raske

Såvel nøglepersoner som arbejdsgivere mener, at tiden inden sygdom er afgørende for tiden under sygdom. Det er centralt at have åbne og positive forhold mellem arbejdsgivere og medarbejdere, og det er vigtigt at sikre, at medarbejderne ikke får et chok over arbejdsgiverens lovpligtige adfærd ved sygdom.

ANBEFALING:

Det kan derfor anbefales at lade ovennævnte pjece indgå som en hjælp i forventningsafstemningen mellem arbejdsgiver og medarbejder allerede inden, nogen bliver syge. Det er desuden anbefalelsesværdigt at overveje, om man fra jobcenterets side kan tilbyde virksomhederne hjælp til at udarbejde personalepolitikker, herunder sygepolitikker – og herigennem sætte fokus på fasen før, nogen bliver syge.

Konkret hjælp

Arbejdsgiverne kommer med enkelte ønsker om konkret hjælp såsom at få stillet en stresskonsulent, en fysioterapeut (med fokus på forebyggelse) eller en fastholdelseskonsulent til rådighed. Dette gælder især for mindre virksomheder, som har begrænset mulighed for at tilknytte sådanne konsulenter fast. Ligeledes udtrykkes der ønske om at kunne benytte lokaler på jobcentrene som neutral grund for svære medarbejdersamtaler.

ANBEFALING:

Det kan anbefales at overveje, om det er muligt at indfri nogle af disse ønsker (evt. mod betaling). Såfremt det er muligt, bør det kommunikeres ud til virksomhederne – igen ud fra den kendsgerning, at de ikke vil efterlyse viden om emner, de ikke allerede kender. Desuden kan dette bidrage til at give et mere positivt billede af jobcenteret.

Lægernes rolle

Arbejdsgiverne oplever stor frustration over de praktiserende læger, som deres medarbejdere tilser i forbindelse med deres sygdomsforløb. Frustrationen går på, at lægerne enten ikke har forstået eller ikke anerkender dét, som er hele essensen mulighedserklæringer, nemlig at kigge på muligheder frem for begrænsninger. Arbejdsgiverne oplever, at lægerne i al for høj grad udskriver lægeerklæringer, som lyder på total ro, hvilket ifølge arbejdsgiverne blot fjerner den sygemeldte mere fra arbejdspladen og mindsker chancerne for en tilbagevenden. Arbejdsgiverne mener tillige, at hverken lægerne eller medarbejderne er opmærksomme på, at en lægeerklæring ikke er et værn mod afskedigelse, men at det tværtimod i nogle tilfælde kan rykke medarbejderen tættere på en sådan.

ANBEFALINGER:

Det kan anbefales at undersøge, hvorvidt arbejdsgivernes formodninger om lægerne rent faktisk holder stik. Såfremt det er tilfældet, at lægerne vitterlig ikke forstår de positive aspekter ved mulighedserklæringerne og ikke kender til fyringsrisikoen, er det anbefalelsesværdigt at udarbejde informationsmateriale til lægerne, som netop indrammer dette.

Desuden kan det anbefales at undersøge, hvordan de sygemeldte medarbejdere selv oplever disse relationer til lægen og arbejdsgiveren, og hvordan de forholder sig til mulighedserklæringer. Oplever de også, at lægerne er ligeglade og rutineprægede? Eller oplever de, at det er svært at være ærlig over for arbejdsgiveren, når der tales om muligheder – og er det i så fald dem selv, der beder lægerne om erklæringer, der går imod de tiltag, som de i fællesskab med arbejdsgiverne har udarbejdet på mulighedserklæringerne? Desuden bør det undersøges, om sygemeldte borgere fejlagtigt tror, at en lægeerklæring værn dem imod afskedigelse.

Manglende erfaringsopsamling

Som anført af noglepersonerne evaluerer arbejdsgiverne kun i meget begrænset omfang på sygdomsbilledet i deres virksomheder. Således er der hos virksomhederne kun ringe viden om hvad, der gør medarbejderne syge – og hvad, der får dem tilbage på arbejde.

ANBEFALINGER:

Ud fra et fastholdelses- og tilbagevendingsperspektiv kan det således også på dette område anbefales at undersøge oplevelserne blandt de sygemeldte selv – i denne relation kan der med fordel især fokuseres på raskmeldte/tilbagevendte medarbejder. Dette for at undersøge hvilke faktorer, der har spillet ind på deres tilbagevenden og for at identificere områder, som man fra jobcenterets side kan påvirke positivt i andre sygdomsforløb.

Desuden kan det anbefales at overveje, om man bør opfordre virksomhederne til at evaluere på deres sygdomsbillede for at identificere udviklingspotentiale og forebygge sygemeldinger blandt personalet.

**Flere
rundbords-
samtaler**

Kun omkring halvdelen af arbejdsgiverne kender til rundbordssamtaler, og endnu færre har erfaring med sådanne. Det er dog værd at bemærke, at de arbejdsgivere, som har erfaring med rundbordssamtaler, i meget høj grad mener, det er et godt redskab. Og at mange arbejdsgivere, som ikke før har hørt om det, efter en forklaring ønsker at prøve kræfter med dette.

ANBEFALING:

Såfremt jobcenteret også oplever, at rundbordssamtaler er et godt redskab set i relation til fastholdelse og succesfuld tilbagevenden (eller i relation til afklaring af problemområder) kan det således anbefales, at der informeres om dette redskab til virksomhederne i kommunen. Der er her et stort potentiale for at informere virksomheder, som ikke allerede kender til det. Desuden må det anbefales, at jobcenteret deltager i rundbordssamtaler, som virksomhederne har indkaldt til.

**Kontakt mellem
jobcenteret og
arbejdsgiverne**

Arbejdsgiverne oplever og problematiserer en manglende dialog mellem dem selv og jobcenteret (og i visse tilfælde også mellem dem selv, de sygemeldte medarbejdere og lægen). Mange virksomheder har erfaringer med sygemeldte medarbejdere, men har alligevel aldrig været i kontakt med et jobcenter. De er i tvivl, om de må kontakte jobcenteret for at drøfte deres sygemeldte medarbejde og de oplever ikke, at jobcenteret kontakter dem. Alt i alt oplever de, at de ikke er en del af loopet.

ANBEFALING:

Det kan anbefales, at jobcenteret i højere grad holder kontakt med virksomhederne omkring konkrete sygemeldingssager, end tilfældet er i dag, da dette muligvis kan medvirke til afstemme forventninger, belyse udfordringer og muligheder og kvalificere mulighederne for succesfuld tilbagevenden.

**Fast
kontaktperson**

Arbejdsgiverne oplever ofte at ringe forgæves til jobcenteret og de oplever at 'blive sendt meget rundt i systemet' for at få svar på deres spørgsmål. Nogle arbejdsgivere efterlyser en fast kontaktperson hos jobcenteret.

ANBEFALING:

Det kan anbefales at drøfte hvorvidt, det er muligt at indfri ønsket om en fast kontakt eller en anden form for nem tilgang for virksomhederne. Formålet med en sådan skulle være, at arbejdsgiverne får en velkendt 'port' til jobcenteret, at de ikke skal ringe forgæves, og at der opbygges et gensidigt kendskab mellem jobcenteret og den enkelte virksomhed.

Dårligt

Samlet set udtrykker mange arbejdsgivere utilfredshed med såvel

købmandskab

Jobcenter Herlev som andre jobcentre. Det påpeges, at jobcentrene vil have mere fra virksomhederne, end de vil give til dem, og arbejdsgiverne oplever således et dårligt købmandskab. Det påpeges især, at man som arbejdsgiver får mange henvendelser om at oprette virksomhedspraktikker, løntilskudsstillinger og fleksjobansættelser. Samtidig oplever man ikke at modtage hjælp, når man søger denne. Endelig oplever arbejdsgiverne, at jobcenteret ikke kender deres virksomhed, og at dette manglende kendskab stikker en kæp i hjulet på et konstruktivt samarbejde om eksempelvis fleksjobbere eller delvis raskmelding.

ANBEFALING:

Det anbefales, at disse kritiske røster tages til efterretning ud fra den tankegang, at et godt forhold til kommunens virksomheder er centralt for at kunne udføre et effektivt stykke arbejde for de ledige borgere i kommunen. Det bør drøftes hvordan, man kan forbedre den virksomhedsrettede indsats generelt og specifikt via et fokus på både indhold og form.

**Netværk
mellem
jobcenteret og
de faglige
organisationer**

I samtalerne med nøglepersoner giver jobcentermedarbejderne og repræsentanterne fra de faglige organisationer gensidigt udtryk for, at de respekterer hinandens arbejde, men at de til tider kan have svært ved at forstå hinandens rationaler og adfærd. Fx i forbindelse med rundbordssamtaler eller i forbindelse med opfølgning på raskmeldte borgere/medlemmer.

ANBEFALING:

På baggrund af dette, anbefales det, at man opretter et netværk bestående af relevante repræsentanter fra såvel jobcenteret som de faglige organisationer, og at man i dette netværk afholdes fælles temamøder om fx delvis raskmelding eller rundbordssamtaler. Formålet med disse møder skal dels være at få indsigt i hinandens rationaler og 'forretningsgange', dels at identificere snitflader, hvor en fælles forståelse kan bidrage til at hjælpe hinanden, de sygemeldte, virksomhederne og de tilbagevendte.

Dette var konklusioner og anbefalinger. På de følgende sider følger bilagene, som består af de spørgeguider, der er benyttet i de tre faser, samt en virksomhedsliste med en oversigt over virksomhedernes konkrete ønsker om information og kontakt.

Bilag 1: Spørgeguide – Nøglepersonerne

Vi skal i gang med at lave en undersøgelse om sygefravær i Herlev kommune. Dét, vi koncentrere os om er arbejdsgivernes ønsker om kontakt med - og information fra - jobcenteret i forbindelse med, at de har sygemeldte medarbejdere. Vi skal interviewe en hel del arbejdsgivere, og er nu her, forinden, interesseret i at indkredse væsentlige emner til interviewene, altså at belyse problemstillinger og muligheder i forbindelse med sygemeldinger og tilbagevendelse. Med et fokus på barrierer og muligheder hos såvel arbejdsgivere, systemet og de sygemeldte borgere selv.

- **Hvis man tænker på sygemeldingsforløbet inddelt i nogle faser, fx de her fire:** Når medarbejderen sygemeldes; Undervejs i sygdomsperioden; Når medarbejderen skal returnere til arbejdspladsen; Efter medarbejderen er returneret **hvilke emner, oplever du så er vigtige i kontakten mellem arbejdsgiverne og jobcenteret og den sygemeldte – fase for fase?**
- **Er der yderligere faser – som jeg ikke har tænkt på?**
- **Er der noget, der typisk volder problemer, i kontakten – eller manglen på samme – mellem jobcenteret, arbejdsgiveren og den sygemeldte?**
- **Oplever du, at der er forskellige ting, at tage hensyn til alt efter virksomhedstype? Fx om det er en offentlig eller privat virksomhed. Eller en stor eller lille?**
- **Oplever du generelt, at arbejdsgiverne ønsker mere information end de får i dag? Eller mindre? Eller anderledes? (hvordan) Hvilke informationer?**
- **Vi fokuserer i undersøgelsen også på, hvordan man kan få arbejdsgivere til i højere grad, at tilknytte borgere, der har været igennem et sygdomsforløb – fx i fleksjob eller virksomhedspraktik. Har du nogen idéer til det område?**
- **Hvilke pointer er gode at bringe i spil overfor potentielle arbejdsgivere?**
- **Er der noget, som jeg ikke har fået spurgt om, som du synes, det er vigtigt at runde?**

TAK FOR DIN TID!

Bilag 2: Spørgeguide – Fokusgrupperne

En spørgeguide til en fokusgruppe er i høj grad netop en guide, og derved ikke et skema, som følges slavisk. I fokusgruppeundersøgelser er det meget ofte interessant at belyse, hvad respondenterne selv prioriterer. Derfor bringer de selv emner i spil, hvorefter interviewerne sørger for at få uddybet disse emner tilstrækkeligt – og for at guide væk fra emnerne, hvis de ligger uden for undersøgelses interessefelt. Således har fokusgrupperne rummet langt flere spørgsmål fra interviewernes side end de, som fremgår af denne spørgeguide.

Velkommen. Vi kommer fra LO Storkøbenhavn og er i gang med en større undersøgelse i Herlev Kommune, som omhandler sygemeldte medarbejdere. Vi har inviteret jer 5 i dag som repræsentanter for de offentlige/private arbejdspladser i kommunen og på torsdag skal vi tale med yderligere 5 fra det private/offentlige.

I er alle sammen personaleansvarlige eller har på anden vis erfaring med sygemeldte medarbejdere og det er i kraft af jeres viden på dette område, at vi har inviteret jer. Dét, vi især er interesserede i at høre om, er jeres erfaringer med sygemeldingsforløb; hvordan forløb de, hvad skete der, var der vanskeligheder osv.? I den forbindelse fokuserer vi på jeres oplevelser med såvel medarbejdere som jobcenteret – og evt. andre instanser, hvis I har erfaring med det, fx faglige organisationer.

Vi er også meget interesserede i at høre, hvad I synes, der kunne gøres bedre. Hvad I har brug for af viden, assistance, arbejdsro eller andet? Hvad har I ikke brug for – hvad er irriterende?

På baggrund af interviewene i dag og på torsdag vil vi så generere nogle hypoteser, om hvad, der kan gøre sygemeldingsforløb så gnidningsfrie som muligt for virksomheder – og disse hypoteser vil vi så efterfølgende afprøve i en spørgeskemaundersøgelse med 100 virksomheder her i Herlev.

Formålet med det hele er at generere viden og idéer, som kan skabe optimale samarbejdsrelationer mellem arbejdspladser, medarbejdere og jobcenteret – og som i sidste ende måske kan afkorte sygeperioder og bane vejen for gode tilbagevendelser til jeres arbejdspladser. Derudover vil der være fokus på jeres informationsbehov.

Første omgang af spørgsmål drejer sig primært om jeres oplevelser med [medarbejderne](#) og sygefraværssamtaler mm. Næste omgang af spørgsmål retter sig mere mod jeres oplevelser med [jobcenteret](#).

Det er vigtigt for os, at I taler frit fra leveren og I skal vide, at vi ikke citerer jer med navn i den rapport, vi laver. Vi skriver bare 'En personaleansvarlig fra det offentlige/private' eller noget i den dur. Vi optager seancen her i dag – så vi efterfølgende kan huske, hvad I har sagt. Når vi er færdige med arbejdet sletter vi optagelserne. Det håber vi er ok med jer?

- **Kort runde:** Navn, arbejdsfunktion, arbejdsplads og hvorvidt det er dem, der håndterer sygemeldingssager/samtaler på deres arbejdsplads.
- **Hvor meget fylder sygefravær på jeres arbejdsplads?** Stor/lille arbejdsplads? Mange/få sygemeldinger?

MEDARBEJDERNE:

- **Har I forslag til hvordan man sikrer et godt forhold til medarbejderen undervejs i en længerevarende sygemelding?**

Brainstorm – Idégenerering

Mulige fokuspunkter:

- Sygefraværssamtale
- Mulighedserklæringen
- Lægeerklæringer
- Tidlig indsats
- Forebyggelse
- Klarhed om regler
- Pligter
- Rettigheder

- **Er der noget, der typisk er svært i relationen til den sygemeldte medarbejder?**

Fortæl om jeres oplevelser – hvad kan gøre forholdet mellem virksomhed og medarbejder besværet ifm. sygeforløb?

Mulige fokuspunkter:

- Mærkelig sygefraværssamtale
- Medarbejderen får ikke indsendt lægeerklæring
- Medarbejder får ikke indsendt refusionsblanket rettidigt
- Tab af den ansattes rettigheder ift. Sygedagpenge
- Manglede kendskab til regler
- Manglende kendskab til redskaber/muligheder
- Fordomme om samarbejdspartnere
- Ressourcer hos alle parter
- Fysisk/psykisk sygdom
- Når medarbejderen vender tilbage

- **Hvordan oplever I 4-ugers samtalen?**

Mulige fokuspunkter:

- Den sygemeldtes reaktion
- Hvad kan samtalerne bruges til
- Hvad får virksomheden ud af samtalerne?
- Holdes samtalen fordi den er obligatorisk?
- Lykkes det oftest at finde frem til problemerne og finde en løsning på dem?
- Er der en god stemning til samtalerne?

- **Er det godt at have yderligere kontakt med medarbejderen end 4-ugers samtalen undervejs sygdomsforløbet?**

Mulige fokuspunkter:

- Hvilken slags kontakt? Hvornår?
- Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvem skal tage initiativ?

- **Tror I det er en god idé at formidle regler og forventninger omkring sygeperioder ud til medarbejderne inden det bliver aktuelt – altså til raske medarbejdere?**

- Hvorfor
- Hvorfor ikke
- Hvordan?

JOBCENTERET

- **Hvordan har I oplevet relationen til jobcenteret ifm. at I havde sygemeldte medarbejdere?**

Mulige fokuspunkter:

- Godt
- Svært
- Hvordan

- **Hvad har I brug for fra jobcentrene?**

Brainstorm/Idégenerering

Mulige tilbud/tiltag:

- Mere/mindre kontakt?
- JC ud når medarbejderen raskmeldes?
- En fast medarbejder, I kan henvende jer til?
- Tidligere kontakt med JC (fx inden medarbejderen melder sig syg)

Mere info?:

- Info om gode sygefraværssamtale?
- Info om skånebehov?
- Info om tilbud?
- Info om regler (fx refusionssystemer, rundbordssamtaler, § 56-aftaler, virksomhedspraktik for syge, fleksjob)

Hvordan info?

- Telefonsamtale/nettet/brochurer/andet?

➤ **Hvad synes I om disse udsagn?**

"Virksomhederne finder først ud af at de mangler information, når de står i situationen. Så det er ikke sikkert, de ønsker mere information. Men de kunne godt bruge det."

Versus

"Man kan ikke tillade sig at have alt for høje forventninger til, hvad arbejdsgiverne bør vide om de her emner."

Og...

"Det er vigtigt, at jobcenteret holder kontakt med borgeren efter de er raskmeldte igen - om hvilke behov de har og at de skal være opmærksomme på, at de kan henvende sig til jobcenteret hvis de har problemer."

Versus

"Jobcenteret skal ikke klientgøre borgerne - når de er vendt tilbage til deres arbejde, skal de have lov at være i fred - så kan de selv kontakte jobcenteret igen, hvis de har brug for noget."

YDERLIGERE / AFRUNDING:

➤ **Har I oplevet, at der var andre instanser ind over sygeforløbet) Fx Fagforeninger, læger eller andet?**

Mulige fokuspunkter:

- Hvordan var det?
- Kunne I ønske jer, at der var andre instanser ind over forløbet?
- Hvad kan disse instanser bidrage med?

➤ **Hvilken tradition har I for at evaluere sygefraværene - altså at se på om der er noget, I som virksomhed kan lære omkring enten det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø?**

➤ **Er der noget, som vi ikke har fået spurgt om, som I synes er vigtigt at drøfte?**

TAK FOR NU!

Bilag 3: Spørgeskema – spørgeskemaundersøgelsen

Hej, jeg ringer fra LO Storkøbenhavn. Vi er i gang med at udføre en analyse for Herlev Jobcenter – om virksomheders kendskab til - og informationsbehov i forbindelse med – sygemeldte medarbejdere. Vi interviewer i denne fase 100 virksomheder fra Herlev og jeg vil høre om jeg i den forbindelse også må interviewe dig? Det tager ca. 5 minutter og både du og virksomheden er anonym i vores analyse.

- **Har du haft kontakt til jobcenter Herlev omkring sygemeldte medarbejdere? (Ja/Nej)**
- **Har du haft kontakt med andre jobcentre omkring sygemeldte medarbejdere? (Ja/Nej)**
- Hvis Ja på 1 eller 2, undlad da:
- **Har du ellers haft erfaring med sygemeldte medarbejdere (Ja/Nej)**
- **Har du kendskab til, at der skal holdes en sygefraværssamtale med den sygemeldte inden de første fire uger? (Ja/Nej)**
- **Ved du at virksomheder kan få refusion fra kommunen når en medarbejder har været syg i 21 dage? (Ja, Nej)**
- **Ved du hvad en rundbordssamtale er? (Ja/Nej)**
 - Hvis nej, forklar dem da hvad en rundbordssamtale er.
 - Hvis nej: Er du interesseret i at afholde en sådan rundbordssamtale i fremtiden? (Ja/Nej)
 - Hvis ja: Har du erfaring med rundbordssamtaler? (Ja/Nej)
 - Hvis ja: Oplever du det som et godt redskab? (Ja/Nej)
 - Hvem mener du skal tage initiativ til rundbordssamtaler? Jobcenteret/ virksomheden / medarbejderen/de faglige organisationer?

Beskrivelse af Rundbordssamtalen:

Rundbordssamtalen er en samtale mellem virksomhed og sygemeldt medarbejder og evt. andre, såsom jobcenteret, en praktiserende læge, en tillidsvalgt medarbejder eller andre relevante parter. Ved samtalen vurderer man muligheder og begrænsninger og man kan fx. tale om delvis tilbagevenden, skånehensyn eller andet. Intentionen er, at beslutninger kan træffes på mødet, at der kan spares tid og at flere forskellige vinkler kan se dagens lys.

- **Ved du hvad en mulighedserklæring er? (Ja/Nej)**
- **Ved du hvad en delvis raskmelding er?(Ja/Nej)**
- **Kunne du godt tænke dig, at JC tager kontakt til dig efter en periode med en sygemeldt medarbejder, for at drøfte det videre forløb (hvis medarbejderen**

har givet samtykke)? Ja/nej**➤ Kunne du tænke dig info fra JC om:**

- Tilbud fra JC til virksomhederne fx Rundbordssamtaler?
- Lovgivning og refusion?
- Mulighedserklæringer?
- Delvis raskmelding?
- Information til samtaleteknik med henblik på medarbejdersamtaler?
- Tilbud fra JC til medarbejderne, når de er syge?

➤ Hvis ja: Hvordan vil i gerne modtage denne information:

- Pjecer/brochurer?
- Pr. mail direkte til dig eller andre der sidder med sygemeldte?

➤ Kunne du tænke dig at jobcenteret udarbejder en pjece rettet mod medarbejderne omkring regler og procedurer ved sygemelding, f.eks. at der skal afholdes 4-ugers samtale? Ja/Nej)**➤ Hvornår oplever du det største behov for information fra jobcenteret til jeres virksomhed:**

- Når medarbejderen er sygemeldt pga. psykiske komplikationer?
- Når medarbejderen er sygemeldt pga. fysiske komplikationer?
- Der er det samme behov?

➤ Har I brug for en fast kontaktperson i jobcenteret når det drejer sig om sygemeldte medarbejdere? (Ja/Nej)**➤ Hvor tilfreds er du så med Jobcenter Herlevs indsats i relation til jeres virksomhed, når der er tale om sygemeldte medarbejdere?**

- 1 - Meget utilfreds
- 2 - Utilfreds
- 3 - Hverken/eller
- 4 - Tilfreds
- 5 - Meget tilfreds

➤ Har du eventuelt andre forslag til hvordan samarbejdet med jobcenteret kan forbedres?**KATEGORIER:**

- Kommunikation med jobcenteret (hvem man skal tale med osv.)
- Administrativt med lettere sagsgange, blanketudfyldning mm.
- Jobcenterets behandling af den sygemeldte (aktiveringsforløb osv.)
- Information fra jobcenteret om samtaler, refusion mm.
- Samarbejde med lægen

Bilag 4: Oversigtsskema – kontaktinfo på virksomheder

Virksomheder, der har konkrete ønsker om kontakt og informationsmateriale fra Jobcenter Herlev Herlev, August 2011

Virksomhed	Adresse	Tlf.nr.	E-mail adresse	Informationsbehov						Kommunikationsform	Kontaktbehov medarbejdere med længerevarende sygdom
				Tilbud til virksomhederne	Lovgivning og refusion	Mulighedserklæring	Delvis raskmelding	Samtaleteknik	Tilbud til syge medarbejdere		
A/S Angulus Trading Co.	Tvedvangen 278	44918417	sko@angulus.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Nej
Agema A/S	Kobbervej 8 2.	70201961	info@agema.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Aktieselskabet af 1. Oktober 2010	Lyskær 5	33216942	info@gcon.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Attention Group A/S	Marielundvej 30	44530100	info@attentionfloor.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Trykt pjece	Ja
Besam A/S	Marielundvej 20	44537080	besam@besam.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Betech Seals A/S	Vesterlundvej 4	44858100	info@betechseals.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Nej
B-K Medical ApS	Mileparken 34	44528100	info@bkmed.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Brunata International A/S	Vesterlundvej 14	77777000	-	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Trykt pjece	Måske
Børneinstitution Kagsmosen	Stationsalleen 20	44525972	herlev@herlev.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Børneinstitution en Hyldemosen	Hyldemosen 2	44525990	herlev@herlev.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Mail	Ja
Carl Ras A/S	Mileparken 31	44855511	herlev@carl-ras.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Ja
Carometec A/S	Transformervej 9	44503700	info@carometec.com	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Ja
D3 System A/S	Marielundvej 37C	44534753	mail@d3system.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Mail	Nej
Data Respons A/S	Ellekær 6	88327500	BEM@datarespons.dk	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Nej	Mail	Ja
Datek A/S	Herlev Hovedgade 180	44531011	datek@datek.dk	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Mail/Trykt pjece	Ja
DIS Congress	Herlev Ringvej	44924492	dis@discongress.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Trykt pjece	Ja

VIDERE FRA SYGDOM 1, 2011

Service Copenhagen A/S	2C		s.com								
DISA Industries	Herlev Hovedgade 17	4450 5050	Britt.thomsen@noricangroup.com	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Ja
E.ON Danmark A/S	Nørrelundvej 10	44854100	kundecenter@eon.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Eurogum A/S	Romancevej 27A	39150790	mailbox@eurogum.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Eva Transport A/S	Hørkær 34	70208731	info@eva-transport.dk			Ja		Ja		Trykt pjece	Nej
Farnell Danmark	Marielundvej 48C	44536644	salg@farnell.com	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Mail	Nej
Fonden Herlev Bladet	Herlev Bygade 39	44941010	herlevbladet@herlevbladet.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Fritids- og Juniorklub Herlevhuse	Langdyssen 54B	44525854	herlev@herlev.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Føtex Herlev	Herlev Bygade 9	44547000	mry.herlev@foetex.dk	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Mail/Trykt pjece	Ja
G & C Interiors A/S	Ellekær 2	44921065	gitte@gandc.dk	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Trykt pjece	Nej
G. A. Hansen A/S	Symfonivej 22	44913533	info@gahansen.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Nej
Geosyd A/S	Nørrelundvej 2A	70206062	pf@geosyd.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej	Mail/Trykt pjece	-
Gladsaxe Klip & Buk A/S	Hørkær 5	44949408	klip-buk@klip-buk.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail/Trykt pjece	Ja
Handicaphjælp Danmark ApS	Stationsalleen 42 1.	88887171	info@hhdanmark.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Nej
Hansen, Carlsen & Frølund A/S, Rådgivende Ingeniørfirma	Hørkær 16 1.	33787980	hcf@hcf.dk	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Mail	Nej
Hjortespring Skole	Dildhaven 40	44 52 55 50	jan.svensson@herlev.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Trykt pjece	Ja
Hotel Herlev Kro A/S	Herlev Torv 9	44940003	hotel.herlev@email.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Trykt pjece	Nej
Icopal Entrepriese A/S	Lyskær 5	44885544/44885500	dkherlev@icopal.com	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Nej
Ide-Nyt A/S	Gammel Klausdalsbrovej 495	44534000	okonomi@idenyt.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej	Mail	Ja
Idrætsakademiet Stuet Uddannelser	Vesterlundvej 20 1.	44440304	-	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja

VIDERE FRA SYGDOM 1, 2011

ApS											
Imerco A/S, Herlev	Smedeholm 16	43201000	-	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Mail	Ja
Integreret Instituion Torveparken	Mørkhøjvej 155	44945525	svika@gladsaxe .dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Trykt pjece	Ja
Interbrands Denmark ApS	Tørnerosevej 127A	43207300	jacob.hertz@int erbrandsnordic. com	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Intergraph Danmark A/S	Hørkær 12A 2 tv	36192000	info- denmark@ingr. com	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
JS-Electric A/S	Knapholm 2	70231215	post@js- electric.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Keysoft A/S	Hededammen 3	44540230	raymond@keys oft.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Klestrup Partners A/S	Virkeholm 3	70200160	info@klestrup- partners.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
Leica Geosystems A/S	Hørkær 12A	44540202	-	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja	Mail	Nej
Letraset A/S - Winnie Larsen	Marielundvej 30 1	44910614	letraset@letras et.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Nej
Lærernes Indkøbscentral LIC	Turbinevej 9	44854600	lic@lic.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	-	Ja
MT Spray A/S	Herlev Torv 2	44540454	mt-spray@mt- spray.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Mail	Ja
Norgren - Kirsten Willadsen	Marielundvej 18	44500803	KLV@norgren.d k	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
NSS Financial A/S	Herlev Hovedgade 195 2.	44507600	reception@nss. dk	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Nej
Oluf Brønnum & Co. A/S	Ellekær 10	44888400	bronnum@bron num.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Ja
Papyro Tex	Skinderskovvej 32	44 94 40 00	lene.jeanne.jor gensen@papyro -tex.com	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Trykt pjece	Ja
Pictura A/S	Marielundvej 48D	44912211	kundeservice@ pictura.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail/Trykt pjece	Ja
Prebens Auto Tegner Hansen	Marielundvej 32	44531555	indskrivning@pr ebensauto.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Profil Optik Herlev 12260	Herlev Torv 3A	44943065	ho@profiloptik. dk	Nej	Nej	Nej	Nej	ja	Ja	Mail	Nej
PT Mail ApS	Symfonivej 32	44944555	ptmail@ptmail. dk	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Nej	Mail	Ja

VIDERE FRA SYGDOM 1, 2011

Schneider-Electric	Hørkær 12B	88204060	info.denmark@buildings.schneider-electric.com	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja	Trykt pjece	Ja
SIF Gruppen	Transformervej 23	39657755	sif@sif.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej	Mail	Ja
SSG	Knapholm 6	70153800	mail@ssg.dk	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Ja
Swegon AS	Hørkær 20	36369990	info@swegon.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Trykt pjece	Ja
Sygepleje og HR - Herlev Kommune	Herlev Bygade 90	44 52 73 60 ell. Mobil: 21 14 28 99	Tine.A.Schmidt@herlev.dk	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Mail	Ja
Synthes A/S	Hørkær 28 3	44534544	info@synthes.com	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja	Mail	Ja
Sæbe Compagniet ApS	Vesterlundvej 5	70274545	mail@saebecompagniet.dk	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Sørensen & Kofoed Aktieselskab	Smedeholm 7	44921088	sk@skdk.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail/Trykt pjece	Ja
Teletech ConferenceCommunication	Generatorvej 9	44845555	teletech@teletech.dk	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Mail	Ja
Tour & Andersson A/S	Lyskær 9	44570999	info.dk@tourandersson.com	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Trykt pjece	Nej
Tøjeksperten Herlev Herlev Bymidte Butikscener	Herlev Bygade 22	72349101	-	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Ubisoft Nordic A/S	Hørkær 20 1	38320300	kim.broendberg@ubisoft.com	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Visma Revision	Hørkær 26	70 27 31 30	Charlotte.sprenger@visma.com	Nej	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja	Trykt pjece	Nej
VWR & Bie & Berntsen A/S	Transformervej 8	44948822	info@dk.vwr.com	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Mail	Ja
Weidinger Glas	Generatorvej 3	44914555	weidingerglas@weidingerglas.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Mail	Ja
William Petersen Elektronik A/S	Marielundvej 37C 2. tv.	44842538	wpeas@wpeas.dk	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Mail	Ja

Kilde: LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse, 2011