

Flexjobb – ett jobb utan hinder

Bakgrund

Idag kan det vara svårt för arbetsgivare att anställa de som har en kronisk sjukdom eller permanent nedsatt arbetsförmåga. Tyvärr händer det också att folk som blivit sjuka eller skadade får gå från sitt jobb. Vi vet att det finns personer där ute som skulle kunna jobba mer om de bara fick ett jobb som passade just dem. Alla förlorar på det utanförskap som detta leder till.

Vid ett studiebesök i Danmark blev vi uppmärksammade på Flexjobsrefomen. Vid vårt besök talades det om att ca 50 000 personer i Danmark är sysselsatta i med insatsen.

Varför infördes Flexjobb i Danmark?

- Förändrat arbetsliv
- Öka sysselsättningen hos personer med nedsatt arbetsförmåga

I Danmark såg man att belastningen på arbetsplatserna ökade samtidigt som det skedde rationaliseringar och effektiviseringar. Personer med nedsatt arbetsförmåga drabbades hårt och slogs ut. Det behövdes en reform som fokuserade på hälsa, förebygging och livskvalitet. För individen skulle reformen vara:

1. Förebyggande
 - a. Att hålla kvar personer med nedsatt arbetsförmåga på arbetsmarknaden
 - b. Att förebygga förtidspensioneringar
2. Reintegrerande - att utgöra en brygga tillbaka till arbetslivet för den som varit i sjukförsäkringen

Dessutom skulle reformen vara samhällsekonomiskt lönsam. Detta fick danskarna att införa Flexjobben 1998.

Vad är ett Flexjobb?

- En anpassad anställningsform
- Kollektivavtalsreglerat
- Ett steg mellan rehabilitering och sjukförsäkring

Reformen ger jobb med heltidsersättning till personer som inte orkar jobba för fullt på grund av kronisk sjukdom eller någon annan form av permanent nedsättning i arbetsförmågan. Flexjobbet tar hänsyn till att personen kan behöva fler viloperioder, lägre arbetstempo, mindre antal uppgifter eller behov av ett lägre antal arbetstimmar.

Individen får genom Flexjobbet en avtalsenlig lön som motsvarar heltid. Arbetsgivaren betalar ut kollektivavtalsenlig heltidslön motsvarande 37 timmar. Arbetsgivaren får löpande ett lönetillskott från kommunen med hälften eller två tredjedelar av lönen – beroende på hur nedsatt arbetsförmågan är. Så vid 50% nedsatt arbetsförmåga betalar kommunen 50% av lönen och arbetsgivaren 50%.

Det går inte för företag att ansöka om Flexjobb som ett rekryteringsstöd utan insatsen är helt knuten till individen. I Danmark ses reformen som länk i en kedja av insatser för att få folk i arbete. Flexjobb kan ses som länken mellan rehabilitering och förtidspensionering:

Lønearbete > Sygedagspenge > Revalidering > Fleksjob > Førtdispension > Job med lønetilskud til førtdispensionister "skånejob"

Vem kan bli föremål för ett Flexjobb?

Personer som idag har jobb, är arbetslösa eller erhåller socialbidrag kan bli föremål för ett Flexjobb. Men då måste följande kriterier vara uppfyllda:

1. Personen har en varaktigt och väsentligt begränsad i arbetsförmågan av fysiska, psykiska eller sociala orsaker
2. Möjlighet i förhållande till andra sociala insatser ska vara uttömt
3. Möjligheten till rehabilitering ska vara prövad

Hur organiseras insatsen i Danmark?

- Jobcenter
- Arbejdsevne-metoden och ressourceprofil

I Danmark är det så kallade Jobcenter, vilka sköter både försäkringskassa och arbetsförmedlingens uppgifter, som utvärderar personens arbetsförmåga. Kommunen får ersättning från staten när man har genomfört sin utredning på ett korrekt sätt. Skulle kommunen inte ha fullgjort sin skyldighet inom föreskriven tid har individen rätt till fortsatt sjukersättning även efter normala 12 månader. Kommunen får då själv ta hela sjukskrivningskostnaden istället för att få ersättning från staten. Kommunen har därmed en press på sig att hjälpa individen genom att göra bra utredningar.

Utredningsmetoden kallas för *Arbejdsevne-metoden*. Den beskriver, värderar och beaktar utvecklingen av individens arbetsförmåga. Den används när insatser så som rehabilitering, Flexjobb och förtidspensionering beaktas för individen. Basen för *Arbejdsevne-metoden* är en så kallad *ressourceprofil*. Det är en samlad beskrivning av individens yrkesmässiga och personliga resurser, utvecklingsmöjligheter och hinder sammanfattat till en värdering av vilka konkreta arbetsuppgifter individen kan utföra på arbetsmarknaden.

Profilen har 12 element:

1. Utbildning
2. Arbetsmarknadserfarenhet



3. Intressen
4. Social kompetens
5. Omställningsvana
6. Yrkesmässiga önskemål
7. Inlärningsvana
8. Prestationsförväntningar
9. Yrkesidentitet
10. Boende och ekonomi
11. Sociala nätverk
12. Hälsa

Ressourceprofilen är grunde för att avgöra om individen kan koma ifråga för ett Flexjobb och innehåller redogörelse för:

- Att andra relevanta åtgärder är prövade
- Varför personens arbetsförmåga är varaktigt begränsad
- Personens resurser och möjligheter för att använda och utveckla dessa
- Varför personen arbetsförmåga kan användas till att få eller behålla ett jobb på vanliga villkor

Vad har Flexjobb för fördelar?

I Danmark har systemet funnits i drygt tio år och det är uppskattat av politiker, myndigheter, arbetsmarknadens parter och inte minst av de som omfattas av insatsen. Det beror på att systemet har ett antal fördelar:

- Bevarar humankapital - insatsen kan hjälpa folk att jobba kvar med sin kompetens. Detta gäller särskilt de med sjukdomar som går i skov.
- Minskar sjuktal – en av de största friskfaktorerna är att folk får vara i det sociala sammanhanget som jobbet innebär
- Lönsamt att arbeta – det är mer lönsamt för individen att jobba kvar efter förmåga än att komma ut i sjukförsäkringssystemet
- Samhällsekonomiskt lönsam – fler i arbete gör reformen lönsam
- Minskar otryggheten – det är en rak och lättförståelig insats för den som får den
- Realistisk inställning – alla nedsättningar går inte över, oavsett hur mycket rehabilitering som sätts in
- Värdig – att en människa får behålla sitt gamla jobb, eller vara kvar på sin gamla arbetsplats bevarar dennes värdighet

Vad har Flexjobb för eventuella nackdelar?

- Ingen mirakelmedicin
- Potentiell avundsjuka
- Kan utnyttjas

Det finns inga enkla och perfekta åtgärder, om det var så hade problemet redan varit löst. Flexjobben är ingen mirakelinsats som löser alla problem. Men vi tror att det kan vara en del i en palett med åtgärder som ökar möjligheter för personer med nedsatt

arbetsförmåga att få ett jobb. Det är heller inte helt lätt att överföra en insats i ett land till ett annat. Men Sverige måste vara redo att ta in lyckade exempel från de länder vars samhällssystem är de som liknar vårt allra mest. Vi måste vara beredda att diskutera och pröva nytt i frågan om att skapa jobbmöjligheter för personer med nedsatt arbetsförmåga.

En ytterligare invändning mot förslaget är att folk får full lön trots att de inte jobbar fullt ut. Det var en farhåga de hade i Danmark innan systemet infördes. De löste det i Danmark genom att de inblandade på arbetsplatsen mycket tydligt talade om att om personen inte fick ett Flexjobb så skulle den få sjukersättning istället.

Det kan också vara så att arbetsgivare kan komma att välja att inte genomföra de nödvändiga arbetsmiljöåtgärderna - de får ju ändå behålla en anställd som blir sjuk. Men det går att motverka dessa genom att ställa krav på arbetsgivare på god arbetsmiljö för att få anställa Flexjobbare.

Så visst finns potentiella invändningar mot att införa denna reform i Sverige – men är de verkligen starkare än fördelarna och går inte problemen att överbygga?

Hur går vi vidare?

Vi kommer inte idag lägga fram något färdigt förslag just idag. Utan detta är ett startskott för NHR att under nästa år fortsätta diskussionen om Flexjobben. Vi kommer att träffa politiker och andra makthavare för att tillsammans mejsla fram ett förslag till hur Flexjobb kan införas i Sverige.