

## **Samlet rapport**

# **Virksomhedernes opfattelse og vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice – og fremtidige samarbejdsmuligheder**

*Udarbejdet for  
Koordinationsudvalget for den forebyggende  
arbejdsmarkedsindsats i Aalborg Kommune*

*Juni 2001*

# Undersøgelse af virksomhedernes opfattelse og vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice – og fremtidige samarbejdsmuligheder

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>s. 2</b>
1.1 Formålet med undersøgelsen	s. 3
1.2 Undersøgelsens gennemførelse og datagrundlag	s. 3
<b>2. Sammenfatning og anbefalinger</b>	<b>s. 5</b>
<b>3. Integration af ledige</b>	<b>s. 8</b>
3.1 Virksomhedernes foretrukne fremgangsmåde ved besættelse af job	s. 8
3.2 Hvorfor antage en ledig fra Aalborg Kommune?	s. 9
3.3 Integrationsforløb	s. 10
3.4 Hvorfor ikke samarbejde og hvad skal der til?	s. 14
3.5 Jobformidlingens omdømme	s. 16
3.6 Har virksomhederne en integrationspolitik?	s. 18
3.7 Sideproduktion	s. 19
3.8 Forventninger til og interesse i ledige henvist fra Aalborg Kommune	s. 20
3.9 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger	s. 22
<b>4. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsskader</b>	<b>s. 24</b>
4.1 Har virksomhederne en forebyggelsespolitik?	s. 24
4.2 Interessen for Aalborg Kommunes ekspertise mht. forebyggelse	s. 26
4.3 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger	s. 28
<b>5. Arbejdsfastholdelse</b>	<b>s. 29</b>
5.1 Har virksomhederne en fastholdelsespolitik?	s. 29
5.2 Organisering af sygedagpengesager	s. 31
5.3 Tilfredsheden med håndteringen af sygedagpengesager	s. 34
5.4 Aalborg Kommunes muligheder for at hjælpe med fastholdelse	s. 35
5.5 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger	s. 36
<b>6. Virksomhedernes generelle indstilling til virksomhedsservice</b>	<b>s. 37</b>
6.1 Hvor indhentes information om det rummelige arbejdsmarked?	s. 37
6.2 Omfanget af de samlede henvendelser fra virksomhedsservice	s. 38
6.3 Hvordan kan virksomhedsservice blive mere synlig?	s. 38
6.4 Virksomhedernes generelle tilfredshed med samarbejdet	s. 40
6.5 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger	s. 41
<b>Bilag 1. Uddybende kommentarer til det kvantitative datagrundlag</b>	<b>s. 42</b>
<b>Bilag 2. Liste over kvalitativt interviewede virksomheder</b>	<b>s. 44</b>
<b>Bilag 3. Spørgeskema til telefoninterview</b>	

# 1 Indledning

Denne undersøgelse er bestilt af koordinationsudvalget for den forebyggende arbejds-markedsindsats i Aalborg Kommune og er udarbejdet af DMA/Research marts til juni 2001. Undersøgelsen og en sammenfatning kan hentes på [www.dma-research.com](http://www.dma-research.com)

Undersøgelsen ser nærmere på de private virksomheders syn på Aalborg Kommunes virksomhedsservice og videreformidler virksomhedernes forslag til den fremtidige service. DMA/Research har gennemført telefoninterview med 400 private virksomheder, dybdeinterview med otte virksomheder og fokusgruppediskussioner med henholdsvis job/ virksomhedskonsulenter og sygedagpengemedarbejdere i Aalborg Kommune.

I december 1999 vedtog Folketinget *forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik (Virksomhedsservice)*.

Lovændringen medfører en pligt for kommunerne til at indføre en vederlagsfri ordning om virksomhedsservice med administrativ bistand over for private virksomheder. Indførelsen af ordningen er et led i indsatsen for at fremme beskæftigelsen af personer, der ikke kan opnå eller fastholde ansættelse på arbejdsmarkedet på normale vilkår.

Kommunens virksomhedsservice kan indebære:

- at virksomheden får en lettere adgang til at få vejledning om mulighederne for støtte efter den sociale lovgivning,
- at virksomhederne får en lettere adgang til at søge ansættelse af en person på særlige vilkår,
- at formidlingen af job kan ske hurtigt og smidigt, herunder match af person og job,
- at virksomhederne bliver aflastet i forbindelse med de administrative besværligheder ved at ansætte personer på særlige vilkår,
- at virksomheden under ansættelsesforholdet kan søge støtte f.eks. i form af råd og vejledning, og
- at virksomheden generelt kan søge vejledning mv., f.eks. til at fastholde personer - langtidssygemeldte eller andre - der er i risiko for at blive udstødt af arbejdsmarkedet.<sup>1</sup>

Med henblik på at udvikle det rummelige arbejdsmarked i Aalborg Kommune er der i denne undersøgelse sat fokus på Aalborg Kommunes virksomhedsservice. Denne undersøgelse tager udgangspunkt i de aalborgensiske virksomheders opfattelse og forslag til forbedringer af Aalborg Kommunes virksomhedsservice med hensyn til *integration, forebyggelse og fastholdelse* på arbejdsmarkedet.

*Integration* handler om integration af ledige, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Aalborg Kommune har følgende integrationsordninger tilknyttet virksomhedsservice:

- *Jobtræning med løntilskud* er en mulighed for at få støtte til at ansætte en ny medarbejder med behov for optræning eller for at afprøve en ung med henblik på f.eks. en læreplads.

---

<sup>1</sup> Folketingets vedtagne forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik (Virksomhedsservice) (december 1999).

- *Fleksjob eller skånejob* er muligheder for at beholde eller ansætte medarbejdere, der har fået nedsat deres arbejdsevne.
- *Arbejdsprøvning, optræning og omskolingspladser* er muligheder for at hjælpe personer, der har mistet jobbet på grund af fysiske, psykiske eller sociale årsager, tilbage på arbejdsmarkedet.
- *Praktik* i tre måneder er en fleksibel mulighed for at afprøve arbejdsevnen inden etablering af jobtræning med løntilskud.
- *Sideproduktion* er en mulighed for at få økonomisk støtte til at skille særlige arbejdsfunktioner ud som sideproduktion.

*Forebyggelse* handler om at undgå, at personer udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af psykisk og fysisk nedslidning samt arbejdsskader. Aalborg Kommune tilbyder endnu ikke en struktureret service på dette område.

*Fastholdelse* handler om at fastholde personer, der er i risiko for at miste fodfæstet på arbejdsmarkedet. Aalborg Kommunes otte distriktskontorer hjælper virksomhederne med håndtering af længerevarende sygefravær blandt medarbejderne.

### **1.1 Formålet med undersøgelsen**

Med udgangspunkt i integration, forebyggelse og fastholdelse på arbejdsmarkedet er det overordnede formål at undersøge;

- hvilket kendskab virksomhederne har til det rummelige arbejdsmarked og de ordninger Aalborg Kommune tilbyder i forbindelse hermed. Herunder om virksomhederne har fastlagt en politik med hensyn til integration, forebyggelse og fastholdelse
- hvad der skal til for at engagere virksomhederne
- hvordan virksomhederne oplever Aalborg Kommunes virksomhedsservice og hvilke krav og forventninger, de har til Aalborg Kommune.
- hvilken strategi virksomhederne anvender ved besættelse af ledige jobs (f.eks. begrundelser for at ansætte ledige på særlige vilkår)

Der vil således sættes fokus på virksomhedernes opfattelse og vurdering af den hidtidige virksomhedsservice samt hvilke muligheder for samarbejde, der er på det fremtidige rummelige arbejdsmarked i Aalborg Kommune. Fremtidsmulighederne har særlig fokus i denne undersøgelse.

### **1.2 Undersøgelsens gennemførelse og datagrundlag**

Undersøgelsen har fulgt et design, der både indeholder kvalitative og kvantitative metoder. Fordelen herved er, at man opnår et generelt og validt kendskab til virksomhedernes opfattelse og vurdering af virksomhedsservicen, samtidig med at man kan gå i dybden med nogle problemstillinger i forbindelse hermed.

#### **Forberedelse og nuancering - Den kvalitative del**

Hovedformålet med den kvalitative fase er at afdække de problemstillinger, som medtages i det kvantitative design. De kvalitative interview er også anvendt til at nuancere de udsagn, der fremkommer af de kvantitative data.

Til den kvalitative del er gennemført

- én fokusgruppediskussion med fire jobkonsulenter og to virksomhedskonsulenter fra Aalborg Kommune,
- én fokusgruppediskussion med syv sagsbehandlere (sygedagpengemedarbejdere) fra Aalborg kommune, hvoraf to var ansat på ”projekt arbejdsfastholdelse” og
- otte dybdeinterview med personaleansvarlige ledere i private virksomheder

Fokusgruppediskussionerne har til formål at indhente medarbejdernes erfaringer og oplevelser i samarbejdet med virksomhederne til kvalificering af spørgsmålene i den kvantitative del.

Interviewene med de personaleansvarlige ledere blev gennemført med udgangspunkt i en struktureret spørgeguide. De aktuelle forhold på den enkelte arbejdsplads afgør dog vægtningen af interviewenes enkelte elementer. Alle interviewene skal forholde sig til principelle og overordnede forhold omkring virksomhedsservice, nemlig spørgsmål omkring integration, forebyggelse og fastholdelse samt samarbejdet med Aalborg Kommune. Der interviewes virksomheder, som ikke har noget samarbejde med Aalborg Kommune samt virksomheder, der enten har benyttet en af Aalborg Kommunes arbejdsmarkedspolitiske integrationsordninger eller har haft kontakt med sygedagpengemedarbejdere.

De virksomheder, der er dybdeinterviewet kan ses i bilag 2

### ***Hovedundersøgelsen - Den kvantitativ del***

For at få et generelt billede af virksomhedernes opfattelse af de fremtidige muligheder på det rummelige arbejdsmarked i Aalborg Kommune samt deres opfattelse af Aalborg Kommune, inddrages i undersøgelsen både virksomheder, der har haft og ikke har haft kontakt med Aalborg Kommune. Derudover giver inddragelsen af virksomheder, der har haft kontakt med Aalborg Kommune, et konkret billede af, hvordan samarbejdet med Aalborg Kommune er forløbet og hvordan samarbejdet eventuelt kan forbedres.

Den kvantitative del indeholder 400 telefoniske interview med personaleansvarlige ledere i private virksomheder i Aalborg Kommune. Interviewene er gennemført i perioden 23/4-6/5 2001. Der er interview udfra tre forskellige telefonlister:

1. 203 interview med tilfældigt udvalgte virksomheder
2. 99 interview med virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor
3. 98 interview med virksomheder, der har haft kontakt med jobkonsulenter med hensyn til henholdsvis løntilskud (46 interview), arbejdsprøvning (22 interview) og optræning (30 interview)

Virksomheder, der har haft kontakt med Aalborg Kommune er overrepræsenteret i undersøgelsen. Disse virksomheder overrepræsenteres for at kunne give et validt resultat. Alle virksomhederne stilles de samme spørgsmål. Det spørgeskema, der er anvendt, kan ses i bilag 3

For uddybende kommentarer til de kvantitative baggrundsdata, se bilag 1.

## 2 Sammenfatning og anbefalinger

I rapporten er der sat fokus på kerneområderne i virksomhedsservice, nemlig

- **integration** af ledige, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet,
- **forebyggelse** af, at medarbejdere udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af psykisk/fysisk nedslidning eller arbejdsskader, samt
- **fastholdelse** af medarbejdere, der er i risiko for at miste fodfæstet på arbejdsmarkedet.

Virksomhederne er kommet med mange gode anbefalinger til Aalborg Kommune. I det hele taget er der på alle tre områder et potentiale at forfølge, både når det handler om organisering og formidling.

Med hensyn til **integrationsordningerne** viser undersøgelsen følgende:

1. At der er generel tilfredshed med jobformidling:
  - Der aftales opfølgning i 77% af integrationsforløbene, og der bliver fulgt op på 90% af disse aftaler. Der er næsten ingen utilfredshed med opfølgningen.
  - De 12% af virksomhederne, der ikke mener, at have fået leveret den aftalte arbejdskraft, begrundes overvejende problemerne med, at personen ikke havde de rette personlige kvalifikationer.
  - Ca. halvdelen af de virksomheder, der det seneste år har fået formidlet arbejdskraft, mener, at Aalborg Kommune reagerer hurtigt og fleksibelt ved henvendelser, samt at de hurtigt kommer i kontakt med den rette person.
2. At visiteringen af ledige skal være grundig. Virksomhederne forlanger først og fremmest at
  - eventuelle begrænsninger hos en ledig oplyses før en aftale indgås,
  - de ledige er interesserede og engagerede i jobbet, og at
  - ledige fortrinsvis efter et indslusningsforløb kan varetage jobfunktionen.
3. At Aalborg Kommune skal fortsætte med at tage initiativet samtidig med, at der skal gøres en indsats for, at flere virksomheder selv begynder at henvende sig til jobformidlingen.
  - 3% af virksomhederne henvender sig blandt andet til kommunen, når et ledigt job skal besættes.
  - I en fjerdedel af de aftaler der indgås, er det virksomhederne selv der tager initiativet. Aalborg Kommune tager initiativet i halvdelen af tilfældene.
4. At der er et stort potentiale at forfølge med hensyn til at udbrede kendskabet til integrationsordningerne;
  - fordi virksomhederne gerne vil tage et socialt ansvar. Halvdelen af virksomhederne begrundes blandt andet samarbejdet med Aalborg Kommune med, at de vil tage et socialt ansvar.
  - fordi 78% af de virksomheder, der det seneste år ikke har antaget ledige fra Aalborg Kommune, *ikke* er blevet kontaktet af en jobkonsulent fra Aalborg Kommune.
  - fordi 17% af de virksomheder, som ikke har haft en ledig det seneste år, er interesserede i at antage en ledig henvist af Aalborg Kommune. Halvdelen af de virksomheder, der har antaget en ledig, er interesserede i at antage en ny.

5. At Aalborg Kommune i arbejdet med integration opfordrer virksomhederne til at diskutere integration;
  - fordi over to tredjedele af samtlige virksomheder og næsten halvdelen af de virksomheder, der har integreret en ledig det seneste år, *ikke* har diskuteret integrationspolitik.
6. At Aalborg Kommune både skal kontakte virksomheder, som kommunen har og ikke har haft et samarbejde med:
  - dels gennem konkrete og uopfordrede kontakter til virksomhederne, og
  - dels gennem generel information om mulighederne for støttede beskæftigelsesordninger.
7. At de mindre virksomheder bør komme mere i fokus.
8. At information bør spredes under koordination, så forvirring og unødige overlap undgås – det gælder både eksternt (specielt i forhold til AF) og internt.

Med hensyn til **forebyggelse** viser undersøgelsen:

1. At Aalborg Kommune skal arbejde med at finde sin plads i den lokale forebyggelsesindsats:
  - Næsten tre fjerdedele af virksomhederne har diskuteret forebyggelsespolitik. Trods det har virksomhederne svært ved at se, hvilken rolle Aalborg Kommune skal spille på forebyggelsesområdet. Kun knap en femtedel er interesserede i kommunens ekspertise. Virksomhederne er tilsyneladende bekymrede for, hvad endnu en aktør på banen skal føre med sig.
2. At det specielt er de bløde forebyggelsesområder, som sundhed og psykisk arbejdsmiljø, Aalborg Kommune skal satse på.
  - fordi henholdsvis 78% og 63% af virksomhederne allerede arbejder med forebyggelse af fysisk nedslidning og arbejdsskader, og
  - fordi færre virksomheder (henholdsvis 29% og 14%) arbejder med psykisk arbejdsmiljø og sundhed.
3. At specielt mindre virksomheder ikke kender mulighederne både med hensyn til klassisk forebyggelse og de bløde forebyggelsesområder.
4. At Aalborg Kommune med fordel kan indgå et samarbejde med BST, som allerede har fat i mange af virksomhederne – specielt de større.

Med hensyn til **arbejdsfastholdelse** viser undersøgelsen:

1. At Aalborg Kommune skal gøre en indsats for at få flere virksomheder til at se potentialet i arbejdsfastholdelse;
  - fordi næsten tre fjerdedele af virksomhederne *ikke* har diskuteret fastholdelse,
  - fordi kun halvdelen af virksomhederne ved længerevarende sygefravær tager kontakt til medarbejderen, og

- fordi 44% af virksomhederne *ikke* mener, at Aalborg Kommune kan hjælpe med at udvikle en fastholdelsespolitik.
2. 21% af virksomhederne foreslår blandt andet, at Aalborg Kommune skal fremsende informationsmateriale og invitere til en virksomhedsdag.
  3. At Aalborg Kommune skal arbejde med organiseringen af sygedagpengesager;
    - fordi virksomhederne har forskellige behov og ønsker til organiseringen. 19% af de virksomheder, som har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med organiseringen af sygedagpengesager. Flere større virksomheder er utilfredse.
    - Organiseringen er ikke et "enten eller"-spørgsmål. Samtidig med at organiseringen følger borgeren, kunne enkelte virksomheder få en fast kontaktperson i kommunen og evt. en "netværksleder" på tværs af kommunegrænser. Andre virksomheder ser til gengæld en fordel i at have flere kontakter. En anden mulighed er at etablere ét telefonnummer, som virksomhederne kan ringe til.
  4. At Aalborg Komme skal arbejde med administrationen af sygedagpengesager;
    - fordi 19% af de virksomheder, som har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med distriktskontorenes håndtering af sygedagpengesager. Kritikken rettes primært mod administrationen af sygedagpengesager.<sup>2</sup>
  5. At Aalborg Kommune undersøger om "Projekt Arbejdsfastholdelse" kan være en del af løsningen. Beskrivelser af projektet og tilkendegivelser fra nogle virksomheder synes at give et positivt billede heraf.

**Generelt** viser undersøgelsen:

1. At der er et potentiale at forfølge med hensyn til at gøre virksomhedsservice mere progressivt;
  - fordi en tredjedel af virksomhederne ser Aalborg Kommune, som en vidensbank med hensyn til det rummelige arbejdsmarked.
  - fordi de samlede henvendelser fra virksomhedsservice ligger på et niveau mellem sjældent og passende.
  - fordi virksomhederne selv foreslår, at Aalborg Kommune skal være mere opsøgende og oplysende. Blandt andet foreslås temadage, gå-hjemmøder, virksomhedsbesøg samt alliancer med erhvervsorganisationer og andre virksomhedsnetværk.
2. Generelt er der tilfredshed med virksomhedsservice:
  - Der er mest tilfredshed blandt de virksomheder, som inden for det seneste år har haft et integrationsforløb.
  - Der er tendens til, at de virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor, er lidt mere utilfredse med virksomhedsservice end de virksomheder, som ikke har haft kontakt til et distriktskontor.

---

<sup>2</sup> Virksomhederne skulle selv angive, hvorvidt de har haft kontakt til et distriktskontor. Det kan tænkes, at de virksomheder, der har haft en mindre god eller ligefrem dårlig oplevelse, bedre kan erindre, at de har haft kontakt. Endvidere kan virksomhedernes vurdering af eksempelvis distriktskontorenes håndtering af sygedagpengesager implicit indeholde en vurdering af den bagvedliggende lovgivning. Disse to faktorer skal der tages forbehold for.

### 3 Integration af ledige

Dette kapitel beskriver de private virksomheders syn på den del af virksomhedsservice, som omhandler integration af ledige, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Det første afsnit handler om virksomhedernes foretrukne fremgangsmåde ved besættelse af ledige job. Det andet afsnit beskriver, hvorfor virksomheder antager ledige fra Aalborg Kommune, mens det tredje afsnit beskriver virksomhedernes oplevelse af integrationsforløbene. Det fjerde afsnit giver et bud på, hvorfor virksomheder *ikke* har antaget en ledig fra Aalborg Kommune, og hvad der skal til for at antage en ledig, mens det femte afsnit afprøver nogle påstande om jobformidling. Det sjette afsnit handler om virksomhedernes integrationspolitik, mens det syvende handler om deres kendskab til mulighederne for i samarbejde med Aalborg Kommune at etablere sideproduktion. Det ottende afsnit i dette kapitel ser nærmere på virksomhedernes generelle forventninger til ledige samt deres interesse i at antage en ledig henvist af Aalborg Kommune i den nærmeste fremtid. Til sidst opsummeres resultaterne i en sammenfatning.

#### 3.1 Virksomhedernes foretrukne fremgangsmåde ved besættelse af job

Det er vidt forskelligt, hvilke fremgangsmåder virksomhederne i Aalborg anvender, når ledige job skal besættes. Som det ses i følgende tabel anvender over halvdelen af virksomhederne annoncering, mens en tredjedel ansætter via uopfordrede ansøgninger. 12 virksomheder (svarende til 3%) anvender blandt andet kommunen.

**Tabel 3.1-1 Den foretrukne fremgangsmåde ved besættelse af ledige job**

n= 400, flersvar

	Antal	Andel
Annoncering	221	55%
Uopfordrede ansøgninger	133	33%
Kontakter AF	111	28%
Mund til mund	93	23%
Nuværende ansatte	48	12%
Netværk	34	9%
Egen jobbank	26	7%
Internet/ hjemmesiden	26	7%
Kontakter Kommunen	12	3%
Fagforening	12	3%
Anvender vikarbureauer	11	3%
Anvender konsulentfirmaer	10	3%
Headhunting	10	3%
Ubesvaret/ Ved Ikke	4	1%

Når man ser på, hvilke fremgangsmåder de forskellige brancher anvender, kan man med statistisk sikkerhed sige noget om, hvor mange der anvender annoncering og uopfordrede ansøgninger. Hotel- og restaurationsbranchen adskiller sig ved, at 5 ud af 21 virksomheder (24%) blandt andet rekrutterer gennem annoncering, mens 13 (62%) blandt andet rekrutterer gennem uopfordrede ansøgninger.

**33% af virksomhederne rekrutterer personale gennem uopfordrede ansøgninger. Det kan Aalborg Kommunes ledige gennem aktiv jobformidling blive en del af.**

### 3.2 *Hvorfor antage en ledig fra Aalborg Kommune?*

154 (39%) virksomheder af de 400 deltagende virksomheder i undersøgelsen har inden for det seneste år fået henvist en person af Aalborg Kommune. Disse er blevet spurgt om, hvorfor de indgår et samarbejde med kommunen.

**Tabel 3.2-1 Hvorfor indgår virksomhederne samarbejde med Aalborg Kommune?**

n= 154, flersvar

	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
Virksomheden ville tage et socialt ansvar / hjælpe samfundet / hjælpe den enkelte	44	29%
Kommunen kontaktede virksomheden	34	22%
En kombination af økonomi / behov og hjælpsomhed/ socialt ansvar	32	21%
Virksomheden manglede denne type arbejdskraft / behov for ekstra arbejdskraft	27	18%
Det var billig arbejdskraft for virksomheden	24	16%
Personen henvendte sig selv	18	12%
Virksomheden havde tidligere erfaring med personer formidlet af Aalborg Kommune	10	6%
God arbejdskraft	7	5%
Virksomheden havde tidligere erfaring med løntilskud	6	4%
Indgået aftale - kontrakt med kommunen / kommunen er kunde	4	3%
Nemt, hurtigt, ikke bindende	4	3%
Tidligere - nuværende medarbejdere	3	2%

Som det kan ses i ovenstående tabel angiver 44 svarende til 29% af de 154 virksomheder, at en af årsagerne til, at de har ansat en ledig formidlet af Aalborg Kommune, er at virksomheden ville tage et socialt ansvar. 32 (22%) virksomheder begrundet blandt andet samarbejdet med, at det er en kombination af økonomi og socialt ansvar. Tilsammen begrundet 76 virksomheder (svarende til 50%) således samarbejdet med, at de vil tage del i det sociale ansvar.<sup>3</sup> Hvis man endvidere tæller de to kategorier 'billig arbejdskraft' og 'kombination af økonomi og socialt ansvar sammen, ser man, at 36% blandt andet angiver en økonomisk begrundelse. Samtidig siger 18% af virksomhederne, at de manglede denne type arbejdskraft.

**Halvdelen af virksomhederne begrundet blandt andet samarbejdet med Aalborg Kommune med, at de vil tage et socialt ansvar.**

**Over en tredjedel angiver blandt andet økonomi som begrundelse.**

En af de personligt interviewede virksomheder anvender integration af ledige som en del af kvalitetsarbejdet:

”Vi er med i en europæisk kvalitetskonkurrence. Og deri er der bl.a. et område, der hedder 'impact on society'; hvilken påvirkning vores virksomhed har på det lokalsamfund, vi er i. Der var vi lidt svage på det her med; hvad gør vi for at hjælpe med sådan nogle samfundsmæssige problemer her ... og det var det, der satte os i gang. Det er sådan set udgangspunktet for det [integration]... Den anden ting er, at vi kan få god arbejdskraft til en god pris + at vi kan få input udefra. Den måde vi ellers får personale på, er at vi søger internt.”

<sup>3</sup> Selv om virksomhederne havde flere svarmuligheder, kan de to kategorier tælles sammen, da ingen af virksomhederne er repræsenteret i begge kategorier.

Netop ny inspiration, nye input udefra er også et af argumenterne:

”Det giver os noget, at vi får én udefra og jeg synes også, at det giver noget mentalt til de medarbejdere, der er her, at de er med til at gøre sådan noget, der er med til at løse en opgave. Det vil vi gerne fortsætte med.”

Der er således mange gode grunde til at integrere ledige. Det sociale ansvar er vigtigt at forfølge, men der skal også være økonomisk rentabilitet. Samtidig kan virksomhederne se, at der i fremtiden kan blive mangel på arbejdskraft, hvilket gør integration endnu mere attraktivt. Nogle virksomheder har fået øjnene op for, at ledige fra andre faggrupper kan give virksomhederne og deres medarbejdere nye inputs. At socialt ansvar tilmed er indarbejdet i forskellige kvalitetspriser, gør ikke attraktiviteten mindre. Det gør ledige til en god salgsvare.

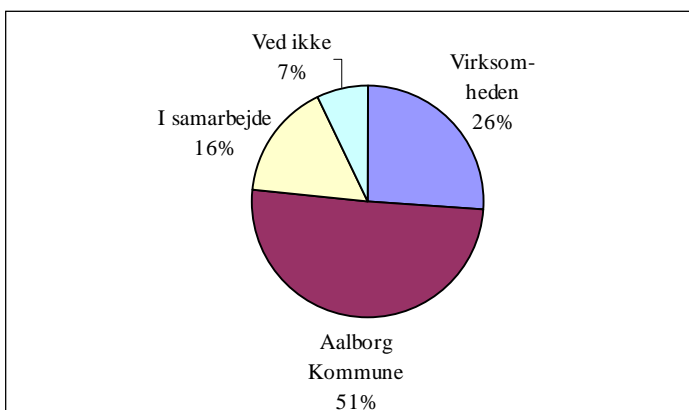
### 3.3 Integrationsforløb

De 154 virksomheder i undersøgelsen, som inden for det seneste år har haft et samarbejde med Aalborg Kommune, er også blevet spurgt til selve integrationsforløbet. Det, der konkret er blevet undersøgt, er, hvem der tog initiativet, om der er leveret den aftalte arbejdskraft, om der har været problemer med aftalen, og om der har været en opfølgning fra kommunens side.

Som det kan ses i følgende figur, så er det Aalborg Kommune, der ifølge virksomhederne i halvdelen (51%) af tilfældene har taget initiativet til samarbejdet, mens virksomhederne i en fjerdedel (26%) af tilfældene selv har taget initiativet. 16% angiver at have taget initiativet i samarbejde med Aalborg Kommune, og 7% angiver at vide det ikke.

**Figur 3.3-1 Hvem tog initiativet til samarbejdet**

n= 154



Som det fremgår af tabellen på næste side, har to tredjedele (64%) af de 154 virksomheder fået leveret den arbejdskraft, de mener, at have aftalt med Aalborg Kommune. Blandt de 19 virksomheder med 50-100 fastansatte er det knap halvdelen, som angiver, at det i høj eller meget høj grad var tilfældet. 12% af samtlige virksomheder mener i ringe eller meget ringe grad, at de har fået den aftalte arbejdskraft. Blandt de 30 virksomheder med 1-4 fastansatte er det 23%, som kun i ringe eller meget ringe grad mener, at de har fået den aftalte arbejdskraft. Som vi vil komme ind på senere, er der forskel på, hvad virksomhederne forventer af de ledige.

**Tabel 3.3-1 I hvilken grad får virksomhederne formidlet den aftalte arbejdskraft?**

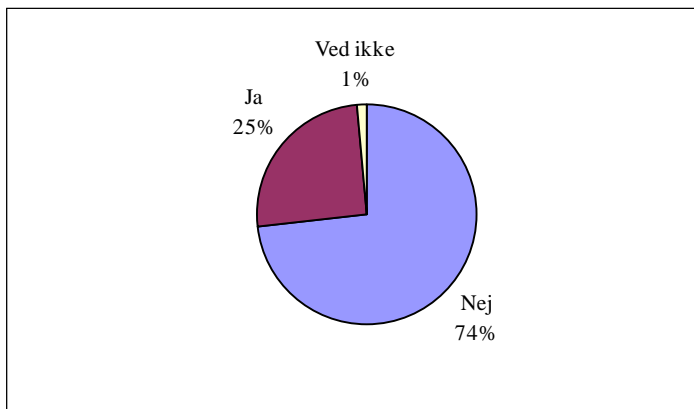
n= 30, 22, 22, 34, 19, 26, 154

	Antal fastansatte medarbejdere						Alle virksomheder
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 +	
I ringe og meget ringe grad	23%	5%	14%	15%	11%	4%	12%
Hverken ringe eller høj grad	13%	27%	18%	12%	37%	27%	21%
I høj eller meget høj grad	63%	64%	68%	71%	47%	65%	64%
Ved ikke	0%	5%	0%	3%	5%	4%	3%

Som det kan ses i nedenstående figur angiver næsten tre fjerdedele (74%) af de 154 virksomheder, at der *ikke* har været problemer med de aftaler, der er indgået med Aalborg Kommune. En fjerdedel angiver, at der har været problemer.

**Figur 3.3-2 Har der været problemer med aftalen?**

n= 154



Blandt de 39 virksomheder, som angiver, at der har været problemer med aftalerne, mener 13 (svarende til 33%) at de i ringe eller meget ringe grad har fået leveret den arbejdskraft, der var aftalt med Aalborg Kommune. Tilsvarende mener 80 (71%) af 113 de virksomheder, der angiver, at der ikke har været problemer med aftalerne, at de i høj eller meget høj grad har fået leveret den arbejdskraft, der var aftalt. Således er der en sammenhæng mellem disse to udsagn.

De 39 virksomheder, der angiver, at der har været problemer med de aftaler, virksomhederne har indgået med Aalborg Kommune, har uddybet årsagen hertil. Som det kan ses, nævner de fleste virksomheder problemer med den ledige:

- Personen udeblev fra arbejde (16 virksomheder)
- For meget fravær / sygdom (12)
- Personen havde ikke engagement / interesse (8)
- Personen passede ikke ind i funktionen (7)
- Kommunens service / opfølgning (4)
- Personen krævede for mange ressourcer / for meget opmærksomhed (3)
- Personen kunne ikke holde til det (2)
- Personen sagde op (2)
- Samarbejdsproblemer (1)
- For stor administrativ byrde (1)
- Fortolkning af reglerne for støtteordninger / i den sociale lovgivning (1)
- Holdningen hos lønmodtagerorganisationer (1)
- Utilfredshed med politikken bag ordningen (1)

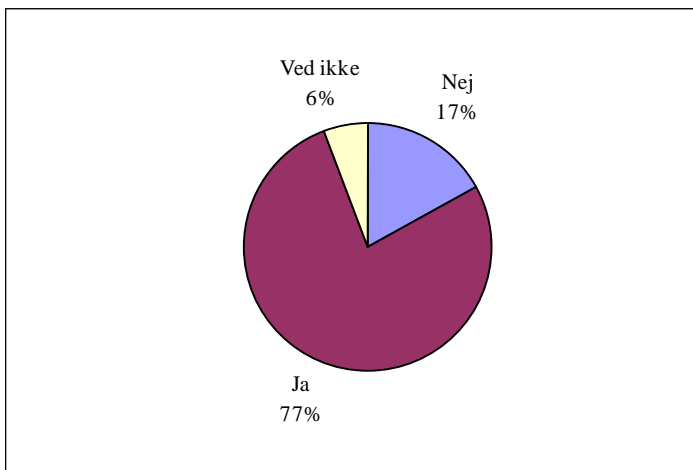
Disse 39 virksomheder er yderligere blevet spurgt, om Aalborg Kommune har været i stand til at afhjælpe eller løse nogle af disse problemer. 14 (36%) virksomheder har svaret ja, og 21 (54%) virksomheder har svaret nej. Disse 21 virksomheder er endvidere blevet spurgt om, hvorfor Aalborg Kommune *ikke* har været i stand afhjælpe problemet. Som det ses, er der flere virksomheder, der nævner, at det er den ledige og ikke kommunen, der var problemet:

- Det var ikke kommunen, men personen der var problemet (8 virksomheder)
- Det var svært at komme i kontakt med kommunens kontaktperson (2)
- Kommunen passiv - ingen opfølgning (2)
- Kommunen mente, at det var virksomheden, der havde problemet (1)
- Aftalen levede ikke op til forventningerne (1)
- Virksomheden har ikke talt med kommunen (1)
- Sagsbehandleren håndterede sagen forkert (1)
- Ved ikke/ubesvaret (6)

De 154 private virksomheder, som inden for det seneste år har fået formidlet en ledig fra Aalborg Kommune, er blevet spurgt, om det bliver aftalt, at der skal foretages en opfølgning på aftalen efter et stykke tid. Som det ses af følgende figur er der med 77% af disse virksomheder aftalt opfølgning.

**Figur 3.3-3 Er der aftalt opfølgning/ evaluering?**

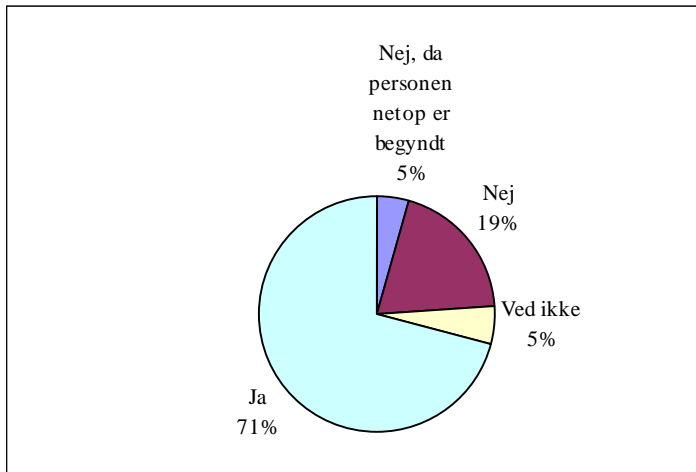
n= 154



De 154 virksomheder er endvidere blevet spurgt, om der er blevet foretaget en opfølgning. Følgende figur viser, at der i 71% af tilfældene er blevet foretaget opfølgning. Man kan dog endnu ikke sige noget om de 5% af virksomhederne, hvor den ledige netop er begyndt.

**Figur 3.3-4 Blev der foretaget opfølgning?**

n= 154



I de tilfælde, hvor der blev aftalt opfølgning, blev der i 90% af tilfældene efterfølgende foretaget opfølgning. Således lever Aalborg Kommune ifølge virksomhederne ikke op til 10% af aftalerne om opfølgning. I de tilfælde, hvor der ikke blev aftalt opfølgning, blev der alligevel foretaget opfølgning i 25% af tilfældene.

**Tabel 3.3-2 Blev der som aftalt foretaget opfølgning?**

	<i>Opfølgning blev ikke foretaget</i>	<i>Opfølgning blev foretaget</i>	<i>Total</i>
Opfølgning blev ikke aftalt (n=24)	75%	25%	100%
Opfølgning blev aftalt (n=112)	10%	90%	100%

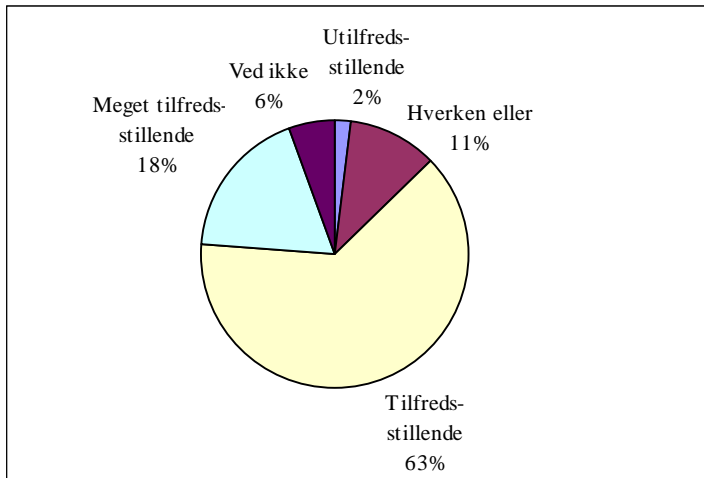
De 109 virksomheder, hvor der blev foretaget opfølgning, er blevet spurgt om, hvordan opfølgningen har fundet sted. I 43% af tilfældene har kommunens medarbejder henvendt sig personligt. I 23% af tilfældene har kommunens medarbejder henvendt sig telefonisk og i 30% af tilfældene har kommunens medarbejder henvendt sig både telefonisk og personligt.

Disse virksomheder er endvidere blevet spurgt om, hvordan opfølgningen har været. Som det ses af følgende figur, mener tilsammen 81% af virksomhederne, at opfølgningen har været tilfredsstillende. Kun 2% er utilfredse og slet ingen virksomheder er meget utilfredse.

**81% af virksomhederne er tilfredse med opfølgningen på et integrationsforløb**

**Figur 3.3-5 Hvordan har opfølgningen været?**

n=109



De to virksomheder, der er utilfredse, har haft mulighed for at forklare hvorfor:

1. "Tilfreds med den ene - der var personlig afslutning og opfølgning. Den anden: Kommunen ringede kun - ingen opfølgning."
2. "Kommunen har glemt at ringe tilbage, og har skiftet medarbejder undervejs."

**3.4 Hvorfor ikke samarbejde og hvad skal der til?**

245 af de 400 adspurgte virksomheder - svarende til 61% - har inden for det seneste år *ikke* fået leveret en person af Aalborg Kommune. De er blevet spurgt om, hvorfor de ikke har fået leveret en person og hvad der skal til for, at de vil modtage en ledig formidlet af Aalborg Kommune.

Den hyppigste årsag er, at virksomhederne ikke har haft brug for nye medarbejdere, jf. nedenstående tabel. 39 virksomheder (16%) kender ikke muligheden, mens 30 virksomheder (12%) mener, at de ledige ikke har de rette kvalifikationer. Der er således en opgave for Aalborg Kommune, at informere disse virksomheder mere om integrationsmulighederne.

**Tablet 3.4-1 Hvorfor ikke integrere ledige på virksomheden?**

n= 245, flersvar

	Antal	Andel
Har ikke haft brug for nye medarbejdere / der er ikke plads	125	51%
Kender ikke muligheden	39	16%
De ledige har ikke de rette kvalifikationer / stiller høje krav	30	12%
Vi har dårlige erfaringer	14	6%
Det er kun til besvær / det er for dyrt / har ikke tid	12	5%
Ikke relevant i pågældende virksomhed	7	3%
Har nok ansøgere	6	2%
De ledige er ikke engageret / har ikke interesse / er for svage	5	2%
Åben overfor ideen	5	2%
Ved ikke	27	11%

Der kan spores negative holdninger hos nogle virksomheder, hvilket enten kan skyldes fordomme eller dårlige erfaringer. 15 (6%) af de 245 virksomheder har dårlige erfaringer. En virksomhed udtaler følgende:

”Det kan de ikke. Det har de ikke. For de rigtige personer, de er ude på arbejdsmarkedet. Man har lidt indtryk af, at dem kommunen formidler, de er på vej ud i grøften. Så man er altid påpasselig med hvem man tager ind ... Jeg kan også godt se, at samfundet skal hjælpe med at få de der halvtabere i gang. Det er vi også enige om. Men da de i forvejen ligger alle mulige byrder på mig, så skal de ikke forvente, at vi stiller os op i kø for at få en af de der tabere.”

De negative holdninger kan skyldes, at man ikke rigtig kender ordningernes muligheder. Som nævnt kender 39 virksomheder ikke mulighederne, og det kan hænge sammen med, at 37 af dem ikke er blevet kontaktet af en jobkonsulent inden for det seneste år.

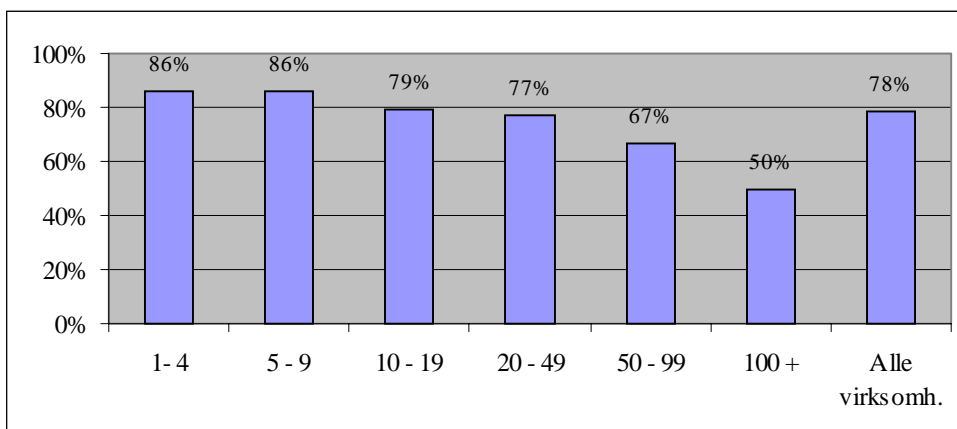
I alt 36 virksomheder svarende til 15% af de 246 virksomheder, som ikke har antaget en ledig det seneste år, er blevet kontaktet af en jobkonsulent fra Aalborg Kommune.

**78% af de virksomheder, der ikke har antaget ledige fra Aalborg Kommune, er det seneste år *ikke* blevet kontaktet af en jobkonsulent fra Aalborg Kommune**

I det hele taget er der et potentiale at forfølge, da 78% af de virksomheder, som ikke har fået en henvist en ledig, ikke er blevet kontaktet af en jobkonsulent inden for det seneste år. Ses der på størrelsen af virksomhederne viser det sig, at 86% af de 115 virksomheder med 1-9 ansatte *ikke* er blevet kontaktet, mens halvdelen af de 22 virksomheder med over 100 ansatte er blevet kontaktet, jf. følgende figur. En mindre virksomhed udtaler også, at der er et stort potentiale blandt små virksomheder, da de har et andet og mere familiært forhold til medarbejderne, og det kan således være nemmere at integrere ledige på arbejdspladsen.

**Figur 3.4-1 Virksomheder efter størrelse, som ikke har antaget en ledig og ikke er blevet kontaktet**

n= 64, 51, 39, 48, 21, 22, 246



Når 61% af de adspurgte virksomheder i Aalborg Kommune ikke har fået henvist en ledig fra Aalborg Kommune inden for det seneste år, så er vigtigt at vide, hvad der skal til for, at de vil ansætte en ledig henvist fra Aalborg Kommune. Som det fremgår af føl-

gende tabel angiver næsten halvdelen af de 246 virksomheder (48%) blandt andet, at den ledige skal have de rette kvalifikationer, mens 37 virksomheder (15%) angiver, at den ledige skal have et engagement. 19 virksomheder har både angivet, at de skal have engagement og de rette kvalifikationer. De kvalitative interview indikerer, at den ledige først og fremmest skal have engagement og interesse. At den ledige kommer fra en anden faglig kultur kan vendes til en styrke, fordi den ledige dermed kan tilføre virksomheden noget nyt. Uden interesse, vil den ledige have vanskeligt ved at blive i virksomheden. Nogle job vil udover interesse kræve den rette fysik.

**Tabel 3.4-2 Hvad skal der til for at modtage en ledig?**

n= 246, flersvar

	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
At personen har de rette kvalifikationer	117	48%
Virksomheden skal have mere overskud - ressourcer	42	17%
At personen har engagement/ har interesse for arbejdet	37	15%
Mere information	32	13%
Mere synlighed	14	6%
Har ikke behov for den type arbejdskraft	13	5%
Ikke relevant / ikke interesseret	12	5%
Bedre tilskudsmuligheder	10	4%
Mere støtte til oplæring af vedkommende	10	4%
Bedre muligheder for selv at udvælge	7	3%
Hjælp til oplæring	3	1%
Ved ikke/ ubesvaret	33	13%

Som det også fremgår af ovenstående tabel, angiver 13% af virksomhederne, at de ønsker mere information og 6% angiver, at kommunen skal være mere synlig. Dette uddybes nærmere i kapitel 8.

### 3.5 Jobformidlingens omdømme

De 154 virksomheder, der inden for det seneste år har fået formidlet en person af Aalborg Kommune, er blevet spurgt om deres vurdering af to påstande.<sup>4</sup>

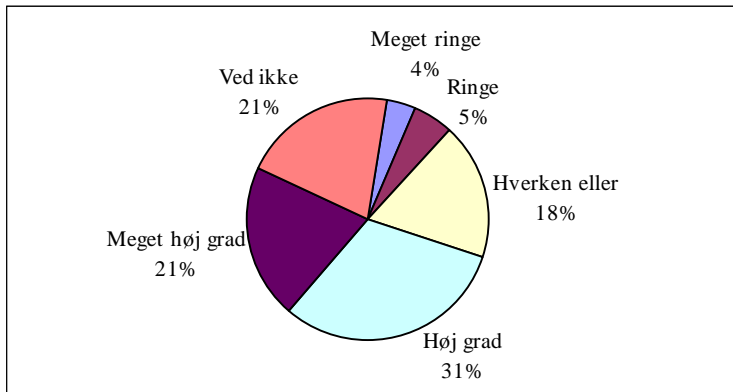
Den første påstand er, at Aalborg Kommune reagerer hurtigt og fleksibelt ved henvendelser vedrørende jobformidling.

Af nedenstående figur ses, at over halvdelen (svarende til 52%) af de virksomheder, som har fået formidlet arbejdskraft, i høj eller meget høj grad mener, at Aalborg Kommune reagerer hurtigt og fleksibelt ved henvendelser vedrørende jobformidling. 21% har svaret 'ved ikke' og 18% har svaret 'hverken eller'. Blot 9% har svaret, at Aalborg Kommune i ringe eller meget ringe grad reagerer hurtigt og fleksibelt på deres henvendelser.

<sup>4</sup> De 36 virksomheder, der ikke har fået henvist en ledig, men som er blevet kontaktet af en jobkonsulent fra Aalborg Kommune inden for det seneste år, er også blevet spurgt. Imidlertid er deres svar ikke medtaget i denne undersøgelse, da omkring tre fjerdedele har svaret 'ved ikke' eller 'hverken eller' på disse spørgsmål. Det viser, at deres vurderingsgrundlag ikke er tilstrækkeligt til at kunne udtale sig.

**Figur 3.5-1 Reagerer Aalborg Kommune hurtigt og fleksibelt ved henvendelser?**

n= 154

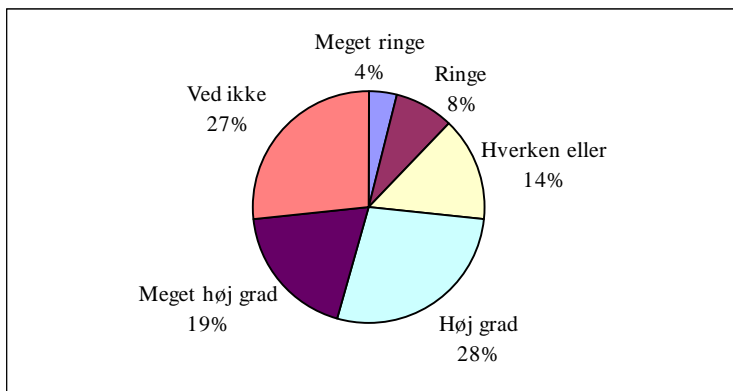


En anden påstand, der er blevet testet, er følgende: ”Ved mine henvendelser til Aalborg Kommune vedrørende jobformidling kommer jeg hurtigt i kontakt med den rette person”.

Jf. følgende figur, mener 47% af de virksomheder, som har fået formidlet arbejdskraft, i høj eller meget høj grad, at de i forbindelse med deres henvendelser til Aalborg Kommune vedrørende jobformidling kommer hurtigt i kontakt med den rette person.

**Figur 3.5-2 Kommer virksomhederne hurtigt i kontakt med den rette person?**

n= 154



### 3.6 Har virksomhederne en integrationspolitik?

Samtlige virksomheder er blevet spurgt, om de har diskuteret, hvordan virksomheden integrerer personer, der normalt har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet, og om hvordan politikken på dette område i så fald er formuleret.

Som det fremgår af nedenstående figur har 68% af samtlige virksomheder *ikke* diskuteret hvordan virksomheden integrerer personer, der normalt har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

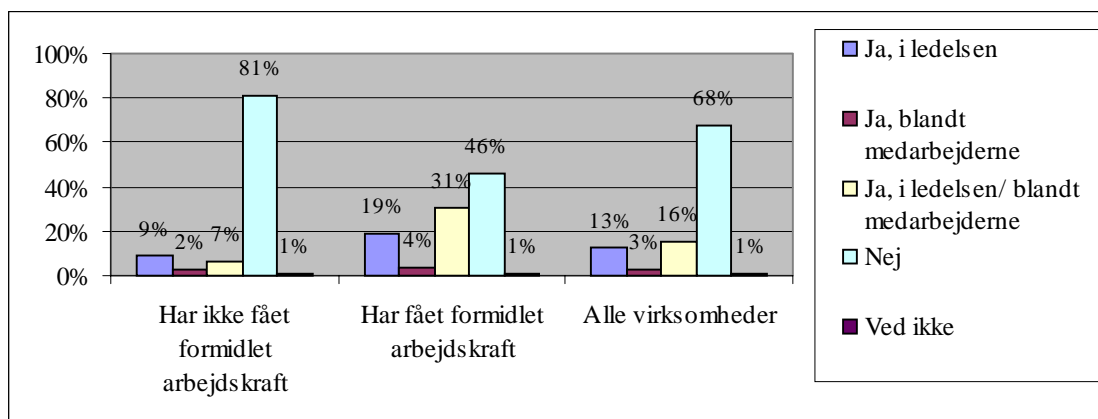
68% af samtlige virksomheder og 46% af de virksomheder, der har integreret en ledig det seneste år, har *ikke* diskuteret integrationspolitik

Hvis man ser på de virksomheder, der det seneste år ikke har fået henvist en ledig fra Aalborg Kommune, er der blot 19%, som har diskuteret integrationspolitik, mens næsten halvdelen (46%) af de virksomheder, som det seneste år har fået henvist en ledig fra Aalborg Kommune, har diskuteret integrationspolitik. Selv om tallet er højere for disse virksomheder, kunne man forvente, at flere virksomheder, der integrerer ledige har drøftet, hvordan man integrerer ledige, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Således ligger der en opgave for Aalborg Kommune i at tilskynde virksomhederne til at diskutere integration, specielt når de antager en ledig.

35% af de virksomheder, som har integreret en ledig, har inddraget medarbejderne i diskussionen, mens blot 9% af de virksomheder, som det seneste år ikke har integreret ledige fra Aalborg Kommune, har diskuteret integration med medarbejderne. Gennemsnittet er 19% for samtlige virksomheder.

**Figur 3.6-1 Har virksomhederne diskuteret, hvordan ledige integreres?**

n= 245, 154, 400



Jo flere medarbejdere virksomhederne har, jo større sandsynlighed er der for, at der har foregået en diskussion om integrationspolitik. Således har kun 17% af de 94 virksomheder, der har 1-4 ansatte diskuteret integrationspolitik mod næsten halvdelen (48%) af de 48 virksomheder, der har over 100 ansatte. Således er der igen noget, der taler for at få fat i de mindre virksomheder.

De 125 virksomheder, der har diskuteret integrationspolitik, er blevet spurgt om, hvordan den er formuleret. Som det ses i nedenstående tabel, er der tendens til, at jo flere ansatte en virksomhed har, jo flere har integrationspolitikken skriftligt formuleret som en del af personalepolitikken. Således har 5-6% af de 56 virksomheder, der har 1-19 ansatte mod 22% af de 23 virksomheder, der har over 100 ansatte, formuleret det som en skriftlig personalepolitik. Ingen af virksomhederne med 1-19 ansatte har en integrationspolitik, der er skriftligt formuleret som en selvstændig politik.

**Tabel 3.6-1 Hvordan er integrationspolitikken formuleret?**

n= 16, 21, 19, 29, 17, 23, 125

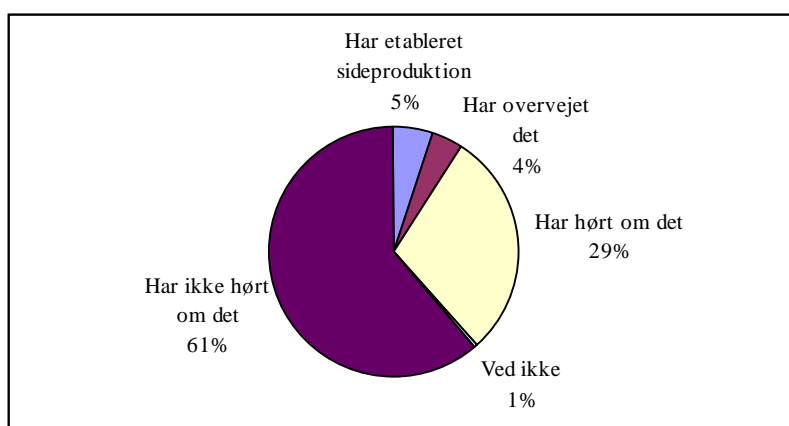
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 +	Alle virksomheder
Er det skriftligt formuleret som en del af personalepolitik	6%	5%	5%	10%	18%	22%	11%
Er det skriftligt formuleret som en selvstændig politik	0%	0%	0%	10%	18%	9%	6%
Er det mundtligt som en del af personalepolitikken	31%	76%	53%	45%	53%	48%	51%
Er det mundtligt som en selvstændig politik	63%	19%	42%	31%	6%	17%	29%
Ved ikke	0%	0%	0%	3%	6%	4%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 3.7 Sideproduktion

Kender virksomhederne muligheden for i samarbejde med Aalborg Kommune at skille særlige arbejdsfunktioner ud som sideproduktion? Som det ses på følgende figur, har 5% etableret sideproduktion, 4% har overvejet det og 29% har hørt om det. 61% af virksomhederne har ikke hørt om sideproduktion.

**Figur 3.7-1 Kendskab til sideproduktion**

n= 400



De 379 virksomheder der ikke har etableret sideproduktion er blevet spurgt om, hvad der skal til for, at de kunne overveje at etablere sideproduktion, jf. nedenstående tabel. 167 (svarende til 44%) mener, at de ikke har brug for sideproduktion. 20% foreslår blandt andet mere information og 10% økonomisk støtte. 82 virksomheder (svarende til 22%) ved ikke, hvad der skal til for at overveje sideproduktion.

**Tabel 3.7-1 Hvad skal der til for, at virksomhederne etablerer sideproduktion?**

n= 379

	Antal	Andel
Har ikke brug for det / er ikke interesseret	167	44%
Mere information	74	20%
Økonomisk støtte	37	10%
Rette person – engagement	16	4%
Bedre økonomi - ressourcer	15	4%
Konsulenthjælp	13	3%
Behovet skal være der	11	3%
Åbne overfor ideen	8	2%
Det skal kunne betale sig	6	2%
Kun midlertidigt	2	-
Dårlige erfaringer	2	-
Ved ikke / ubesvaret	82	22%

Da kendskabet til mulighederne for sideproduktion ikke er så udbredt, og da en del virksomheder ønsker mere information og er åbne over for idéen, er der således et potentiale at forfølge.

### 3.8 Forventninger til og interesse i ledige henvist fra Aalborg Kommune

Samtlige virksomheder er blevet spurgt om, hvilke forventninger de har til ledige formidlet af Aalborg Kommune, samt hvilken interesse de inden for det næste år vil have for at indgå en aftale med Aalborg Kommune vedrørende jobformidling.

Flertallet af virksomhederne (60%) forventer, at ledige henvist fra Aalborg Kommune efter et indslusningsforløb kan varetage jobfunktionen. 11% mener, at de umiddelbart skal kunne varetage jobfunktionen, mens 19% betragter hele perioden som et opkvalificeringsforløb.

**Tabel 3.8-1 Forventninger til ledige henvist fra Aalborg Kommune**

n =400

	Antal	Andel
Forventer, at personerne umiddelbart kan varetage jobfunktionen	44	11%
Forventer, at personerne efter et indslusningsforløb kan varetage jobfunktionen	239	60%
Forventer ikke, at personerne vil kunne varetage jobfunktionen fuldt ud. Betragter hele perioden som et opkvalificeringsforløb.	76	19%
Andet	6	2%
Ved ikke	35	9%

Ifølge dybdeinterviewene er virksomhederne godt klar over, at de ikke altid kan få en ledig med en optimal profil, men de vil på den anden side hellere vente til den rette person er der:

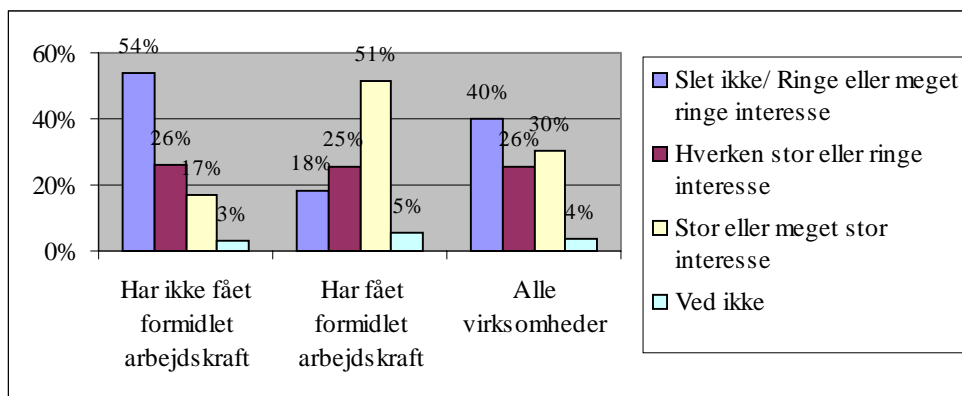
**”Det er jo et gode, vi får tilbudt. Hvis det så ikke er til rådighed lige, når vi har brug får det - det vil jeg ikke laste nogen for ... Der er jo også mange alternative muligheder ... Jeg vil hellere have, at de er sikre på, at det er den rette person, de sender ud, fremfor de siger: Nu ringer de, nu tager vi den person derafter, han er måske ikke lige den**

**bedste, nu prøver vi. Så vil jeg hellere have, at man siger nej. Så det vil ikke være noget problem for os.”**

Som det kan ses på nedenstående figur, har knap en tredjedel (30%) af samtlige virksomheder inden for det næste år stor eller meget stor interesse i at indgå en aftale med Aalborg Kommune vedrørende integration af ledige, mens 40% har ringe eller meget ringe interesse, eller slet ikke er interesseret.

**Figur 3.8-1 Virksomhedernes interesse i at antage ledige henvist fra Aalborg Kommune det kommende år**

n= 245, 154, 400



Hvis man ser nærmere på de virksomheder, som det seneste år henholdsvis har og ikke har haft en ledig fra Aalborg Kommune, er der en væsentlig forskel: Halvdelen (51%) af de virksomheder som det seneste år har haft en ledig fra Aalborg Kommune, mod 17% af de virksomheder som ikke har haft en ledig, har inden for det næste år stor eller meget stor interesse i at integrere en ledig fra Aalborg Kommune. Andelen af virksomheder der har svaret 'hverken stor eller ringe interesse' eller 'ved ikke' er omtrent lige store.

Således kan det konkluderes, at forholdsvis flere af de virksomheder, der har prøvet at have en ledig henvist af Aalborg Kommune, har mod på at prøve igen – og det er derfor vigtigt at følge op på disse virksomheder igen, når nye ledige skal integreres. Det skal dog foregå koordineret, således at de samme virksomheder ikke kontaktes af forskellige konsulenter uvidende om hinandens forskellige tilbud.

**Halvdelen af de virksomheder, der har antaget en ledig henvist af Aalborg Kommune, er interesseret i at antage en ny. Kun 17% af de virksomheder, som ikke har haft en ledig det seneste år, er interesseret.**

Som det ses på næste sides figur, er der tendens til, at de større virksomheder har større interesse end de mindre. Man skal dog være opmærksom på, at gruppen af små virksomheder er større end gruppen af større virksomheder, og der er derfor stadig mange små virksomheder, der er interesseret. Mulige forklaringer på, at der er en mindre andel af små virksomheder, der er interesseret, kan dels være, at små virksomheder er mere sårbare f.eks. i forhold til dårlige oplevelser, og dels at Aalborg Kommune og andre

aktører ikke i så høj grad er nået ud til de små virksomheder med budskabet om det rummelige arbejdsmarked. Derfor er der måske et potentiale at forfølge, med hensyn til en holdningsbearbejdning blandt de mindre virksomheder.

**Tabel 3.8-2 Virksomhedernes interesse efter størrelse**

n= 94, 73, 61, 82, 40, 48

	1- 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 +
Slet ikke/ Ringe eller meget ringe interesse	49%	33%	44%	43%	38%	29%
Hverken stor eller ringe interesse	27%	41%	35%	17%	23%	38%
Stor eller meget stor interesse	25%	26%	21%	40%	40%	34%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Det er primært virksomheder (52% af 125 virksomheder), som har diskuteret integrationspolitik, der har stor eller meget stor interesse i at antage en ledig fra Aalborg Kommune mod 20% af de 270 virksomheder, som ikke har diskuteret integrationspolitik. Derfor kan det være en idé først at starte en diskussion med disse virksomheder omkring det rummelige arbejdsmarked og derpå tilbyde integrationsordninger.

Det er ikke statistisk muligt at se på grupperingerne inden for brancher.

### **3.9 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger**

Virksomhederne rekrutterer primært deres personale gennem annoncering, uopfordrede ansøgninger og AF. Kun 3% kontakter kommunen. Det er oftest Aalborg Kommune, der tager initiativet, når der indgås et samarbejde med virksomhederne. Halvdelen af virksomhederne begrundet blandt andet samarbejdet med, at de vil tage et socialt ansvar. Over en tredjedel angiver økonomi som begrundelse.

Halvdelen af de virksomheder, som ikke har integreret en ledig det seneste år, angiver, at de ikke har haft brug for arbejdskraft, og 16% kender ikke muligheden herfor. Over tre fjerdedele af de virksomheder, der ikke har antaget en ledig, er ikke blevet kontaktet af en jobkonsulent det seneste år.

Det vigtigste krav, virksomhederne stiller til samarbejdet, er, at de ledige har de rette kvalifikationer, samt engagement i og interesse for arbejdet. Flertallet (60%) af virksomhederne forventer, at ledige efter et indslusningsforløb kan varetage jobfunktionen.

12% af virksomhederne mener ikke, at de har fået henvist den aftalte arbejdskraft. Den overvejende begrundelse er, at den ledige ikke havde de rette kvalifikationer, så som stabilitet og engagement. Aalborg Kommune kunne således ikke løse problemet for virksomheden. Der aftales opfølgning i 77% af tilfældene og der bliver fulgt op på 90% af disse aftaler. Der er ingen utilfredshed med opfølgningen.

61% har ikke hørt om at etablere sideproduktion i samarbejde med Aalborg Kommune, og næsten halvdelen mener, at de ikke har brug for ordningen. Det manglende kendskab til ordningen, og de resterende virksomheders åbenhed heroverfor, gør at Aalborg Kommune bør forfølge denne mulighed

Jobformidlingens omdømme er godt. Ca. halvdelen af de virksomheder, der det seneste år har fået henvist arbejdskraft, mener, at Aalborg Kommune reagere hurtigt og fleksibelt ved henvendelser, samt at de hurtigt kommer i kontakt med den rette person. Henholdsvis 12 og 9% mener det kun i ringe eller meget ringe grad

Halvdelen af de virksomheder, der har antaget en ledig henvist af Aalborg Kommune, er interesseret i at antage en ny. Kun 17% af de virksomheder, som ikke har haft en ledig det seneste år, er interesseret. Over to tredjedele af samtlige og næsten halvdelen af de virksomheder, der har integreret en ledig det seneste år, har *ikke* diskuteret integrationspolitik.

Der er et potentiale at forfølge dels med hensyn til konkrete og uopfordrede kontakter til virksomhederne og dels gennem generel information om mulighederne for støttede beskæftigelsesordninger. Informationen bør spredes under koordination, så forvirring og unødige overlap undgås – det gælder både eksternt (specielt i forhold til AF) og internt. Både de virksomheder, som Aalborg Kommune allerede samarbejder med og de virksomheder, som der ikke har været kontakt til, er potentielle aftagere af ledige. De mindre virksomheder bør komme mere i fokus.

Visiteringen af ledige skal være grundig og det er vigtigt at virksomhederne informeres om både begrænsninger og muligheder i de konkrete visiteringer og generelt i ordningerne. Virksomhederne antager gerne ledige, som har særlige behov, hvis virksomhederne er bekendt med begrænsningerne på forhånd, og hvis den ledige har personlig interesse og engagement.

## 4 Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsskader

Dette kapitel handler om den del af Aalborg Kommunes virksomhedsservice, der omhandler forebyggelse af, at personer udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af psykisk og/ eller fysisk nedslidning, samt på grund af arbejdsskader.

Først ses der nærmere på, om virksomhederne har en forebyggelsespolitik, hvorefter der ses på hvilken interesse virksomhederne har i Aalborg Kommune som aktør på forebyggelsesområdet.

### 4.1 Har virksomhederne en forebyggelsespolitik?

Samtlige virksomheder er blevet spurgt, om de har diskuteret, hvordan virksomheden forebygger nedslidning og/ eller arbejdsskader blandt medarbejderne, og om hvordan politikken i så fald er formuleret, samt hvilke forebyggelsesområder, det drejer sig om.

**72% af samtlige virksomheder har diskuteret forebyggelsespolitik.**

72% af samtlige virksomheder har diskuteret forebyggelsespolitik, hvoraf 15% kun har diskuteret det i ledelsen. Ser man på størrelsen af virksomheden er tendensen, at jo større virksomhederne er, jo flere har diskuteret forebyggelsespolitik. Således har cirka halvdelen (54%) af de 94 virksomheder med 1-4 ansatte sammenlignet med 94% af de 48 virksomheder med over 100 ansatte diskuteret forebyggelsespolitik.

**Tabel 4.1-1 Har virksomhederne diskuteret forebyggelsespolitik?**

n= 94, 73, 61, 82, 40, 48, 400

	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 +	Alle virksomheder
Ja, i ledelsen	6%	16%	11%	18%	18%	25%	15%
Ja, blandt medarbejderne /tillidsrepræsentanter /SU	11%	14%	11%	5%	8%	17%	11%
Ja, i ledelsen/blandt medarbejderne/ tillidsrepræsentanter/SU	37%	41%	49%	49%	53%	52%	46%
Nej	45%	27%	28%	28%	23%	6%	29%
Ved ikke	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De 283 virksomheder, der har svaret, at de har diskuteret forebyggelsespolitik, er endvidere blevet spurgt om, hvordan den er formuleret, jf. følgende tabel. Jo større virksomhederne er, jo større andel har formuleret forebyggelsespolitikken skriftligt som en del af personalepolitikken.

**Tabel 4.1-2 Hvordan er forebyggelsespolitikken formuleret?**

n= 51, 52, 44, 59, 31, 45, 283

	1- 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 +	Alle virksomheder
Er det skriftligt formuleret som del af personalepolitikken	20%	21%	30%	24%	35%	44%	28%
Er det skriftligt formuleret som en selvstændig politik	10%	13%	18%	25%	35%	22%	20%
Er det mundtligt som en del af personalepolitikken	51%	44%	34%	29%	26%	20%	35%
Er det mundtligt som en selvstændig politik	20%	19%	16%	14%	3%	11%	14%
Ved ikke	0%	2%	2%	8%	0%	2%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De 283 virksomhederne er også blevet spurgt om, hvilke forebyggelsesområder der er blevet diskuteret, jf. nedenstående tabel. Forebyggelse af fysisk nedslidning og arbejds-skader samt sikkerhed er de forebyggelsesområder, som flest virksomheder arbejder med (henholdsvis 78%, 63% og 42%).

**Det er primært de klassiske forebyggelsesområder, virksomhederne arbejder med (fysisk arbejdsmiljø og sikkerhedspolitik).**

Færre virksomheder (henholdsvis 29% og 14%) arbejder med psykisk arbejdsmiljø og sundhed. Således er der et potentiale i at forfølge de mere bløde forebyggelsesområder som psykisk arbejdsmiljø og sundhed.

**Figur 4.1-1 Hvilke forebyggelsesområder arbejder virksomhederne med?**

n= 283, flersvar

	Antal	Andel
Nedslidning i forbindelse med fysiske belastninger (Fysisk arbejdsmiljø)	219	78%
Forebyggelse af arbejds-skader	177	63%
Sikkerhed	118	42%
Nedslidning i forbindelse med psykiske belastninger (Psykisk arbejdsmiljø)	82	29%
Sundhed / helbred (Kost og motion, rygning, luft / støv mv.)	40	14%
Sygefravær	37	13%
Arbejdspladsvurdering (APV)	9	3%
Anskaffelse af hjælperekskaber	5	2%
Personlig samtale	4	-
Jobrotation, ensformigt arbejde	2	-
Dokumentation af kemikalier, så man ved at intet forsvinder	1	-
Seniorpolitik. Hvordan de sidste år i arbejdslivet skal forløbe	1	-
Alt muligt. Ville ikke uddybe det nærmere	1	-
<u>De ansatte er selvforsynende vedrørende vagtplanen</u>	1	-
De ansatte er selvforsynende vedrørende vagtplanen	1	-
<u>Behandling af gravide</u>	1	-
Behandling af gravide	1	-
Ved ikke	5	2%
Ved ikke	5	2%

De kvalitative data viser også, at det første virksomhederne tænker på, oftest er sikkerhedspolitik og forebyggelse af arbejds-skader og fysisk nedslidning. De fleste større virk-

somheder har sikkerhedsudvalg og har formuleret en sikkerhedspolitik. For de store virksomheder er politikken ofte formuleret på koncernniveau.

#### 4.2 *Interessen for Aalborg Kommunes ekspertise mht. forebyggelse*

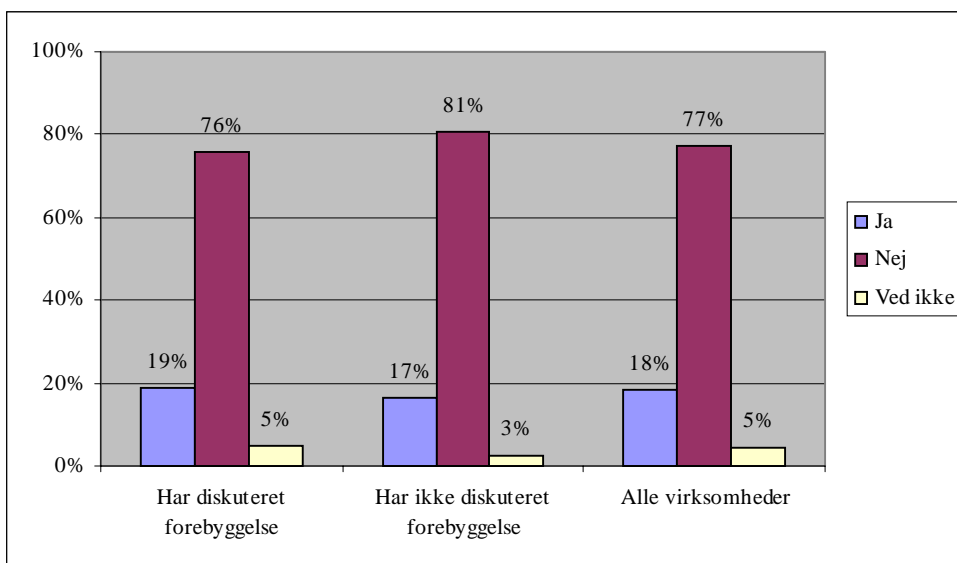
Samtlige virksomheder er blevet spurgt, om de er interesseret i, at Aalborg Kommune hjælper med at udvikle en forebyggelsespolitik, og i så fald hvad Aalborg Kommune kan gøre. De virksomheder, der har svaret nej, er blevet spurgt om, hvorfor Aalborg Kommune ikke skal hjælpe med forebyggelse.

**Virksomhederne har svært ved at se, hvilken rolle Aalborg Kommune har på forebyggelsesområdet. Knap en femtedel er interesseret i kommunes ekspertise.**

På nedenstående figur ses det, at der ikke er stor interesse for, at Aalborg Kommune skal hjælpe med at udvikle en forebyggelsespolitik. Kun 18% er interesseret heri. Som det ses, er der ikke nogen nævneværdig forskel på de virksomheder, som har og ikke har diskuteret forebyggelse.

**Figur 4.2-1 Er virksomhederne interesseret i, at Aalborg Kommune hjælper med at udvikle forebyggelsespolitikken?**

n= 283, 115, 400



De 309 virksomheder, som ikke er interesserede i, at Aalborg Kommune skal hjælpe til med at udvikle en forebyggelsespolitik, er blevet spurgt om, hvorfor de er interesserede heri, jf. følgende tabel. De fleste virksomheder (66%) nævner, at de ikke har brug for hjælp, og 17% mener ligefrem, at Aalborg Kommune ikke skal blande sig. 13% af virksomhederne nævner, at de bruger BST, og at det er tilstrækkeligt.

**Tabel 4.2-1 Hvorfor er virksomhederne ikke interesseret i Aalborg Kommunes ekspertise på forebyggelsesområdet?**

n= 309

	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
Virksomheden har ikke brug for hjælp / har gennemført de nødvendige tiltag	203	66%
Aalborg Kommune skal ikke blande sig	51	17%
Virksomheden bruger BST (Bedriftssundhedstjenesten) og det er tilstrækkeligt	41	13%
Ikke behov - finder det irrelevant	10	3%
Der er nok aktører på banen / markedet	8	3%
Ikke tid	5	2%
For fagspecifikt - kommunen har ikke forstand på branchen	5	2%
Bruger andre	5	2%
Koncernaftale - for omfattende	3	-
For snævre rammer i en forebyggelsespolitik	3	-
Virksomhed under afvikling	2	-
Medarbejderne vil ikke være interesseret	1	-
Ved ikke	12	4%

De 73 virksomheder, der er interesseret i Aalborg Kommunes ekspertise, har givet nogle bud på, hvad Aalborg Kommune kan gøre, jf. nedenstående tabel. Lidt over halvdelen (51%) angiver, at kommunen skal yde konsulenthjælp, mens 40% foreslår, at Aalborg Kommune skal informere om forebyggelse. 23% foreslår, at kommunen skal invitere virksomheden til en temadag om forebyggelse, mens 6% foreslår, at kommunen skal indgå et samarbejde med BST.

**Tabel 4.2-2 Hvad kan Aalborg Kommune gøre på forebyggelsesområdet?**

n= 73, flersvar

	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
Yde konsulenthjælp	37	51%
Informere - Fremsende informationsmateriale	29	40%
Invitere virksomheden til en temadag	17	23%
Indgå et samarbejde med BST (Bedriftssundhedstjenesten)	4	6%
Formidle viden blandt virksomhederne i Aalborg	1	-
Bidrage med selve udarbejdelsen	1	-
Aalborg kommune er allerede engageret	1	-
Ved ikke	10	14%
Ved ikke	10	14%

I et dybdeinterview er der skepsis over for Aalborg Kommune som ny aktør på forebyggelsesområdet.

”Det skal ikke være som med integration, hvor de [AF og kommunen] løber i hælene på hinanden... Hvis Aalborg Kommune skal gøre noget, så skal de satse på det psykologiske. Det fysiske, tror jeg, at vi ved mere om ... f.eks. noget om nydanskernes traumer.”

En anden udtrykker sig:

”Det man kunne forestille sig, hvis Aalborg Kommune skulle hjælpe med noget - det var, at man kunne få noget inspiration. Det er altid godt at høre, hvordan man gør andre steder.”

En tredje udtrykker:

”Det kunne være fint, hvis vi vidste, at vi kunne henvende os og få hjælp ved kommunen, hvis det var det, vi har lyst til.”

I de dybdegående interview var der generelt skepsis og undren over Aalborg Kommune som aktør på forebyggelsesområdet, idet mange virksomheder i forvejen bruger BST og har mange forskellige og specifikke ulykkespotentialer. Lige som de kvantitative data viser, er den generelle og umiddelbare holdning, at: *”Det skal kommunen ikke blande sig i.”* Nogle virksomheder kan godt se, at Aalborg Kommune kan være en formidlende aktør og f.eks. indgå et samarbejde med BST. Når det gælder sundhed og psykisk arbejdsmiljø, er der et potentiale for Aalborg Kommune, mens rådgivning om konkret forebyggelse af arbejdsulykker og fysisk nedslidning – set fra virksomhedernes synspunkt – ikke synes at være Aalborg Kommunes opgave.

### **4.3 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger**

72% af samtlige virksomheder har diskuteret forebyggelsespolitik. Tendensen er, at jo større virksomhederne er, jo flere har diskuteret forebyggelsespolitik.

Virksomhederne har svært ved at se, hvilken rolle Aalborg Kommune har i forebyggelsespolitik. Kun knap en femtedel er interesseret i kommunens ekspertise. Virksomhederne er tilsyneladende bekymret for, hvad endnu en aktør på banen skal føre med sig.

Det er primært de klassiske forebyggelsesområder, som forebyggelse af arbejdsulykker og fysisk nedslidning, virksomhederne arbejder med – og dette sker ofte i et tæt samarbejde med BST.

Derfor er der et potentiale for Aalborg Kommune at forfølge, nemlig de bløde forebyggelsesområder, så som sundhed og psykisk arbejdsmiljø. En formidlende rolle i tæt samarbejde med BST, synes at være at foretrække for virksomhederne. Der synes også at være et potentiale specielt i forhold til de mindre virksomheder, der ikke kender til de muligheder, der er på forebyggelsesområdet.

## 5 Arbejdsfastholdelse

Dette kapitel handler om den del af Aalborg Kommunes virksomhedsservice, der vedrører arbejdsfastholdelse af medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne og / eller er langtidssygemeldte. 122 (svarende til 31%) af de 400 adspurgte virksomheder haft kontakt med Aalborg Kommunes distriktskontorer vedrørende længerevarende sygefravær. 45 (11%) virksomheder svarer, at de ikke ved om de har haft kontakt og 233 (58%) har ikke haft kontakt.

Det første afsnit ser nærmere på om virksomhederne har en fastholdelsespolitik, og hvordan de håndterer længerevarende sygefravær. Det næste afsnit handler om Aalborg Kommunes organisering af sygedagpengesager, mens det tredje omhandler virksomhedernes tilfredshed med distrikternes håndtering af sygedagpengesager. Det sidste afsnit ser nærmere på, hvad Aalborg Kommune kan gøre for at hjælpe virksomhederne med at få udviklet en fastholdelsespolitik.

Når fokus i dette afsnit rettes mod administration af sygedagpengesager, er det vigtigt at være opmærksom på, at disse er underlagt et sæt spilleregler i form af lovgivningen inden for området. Dermed vil virksomhedernes vurdering af eksempelvis distriktskontorenes håndtering af sygedagpengesager implicit indeholde en vurdering af den bagvedliggende lovgivning, der foreskriver procedurer, rettigheder, muligheder mv. i forbindelse med sygedagpengesager. Virksomhedernes tilfredshed eller utilfredshed kan således såvel skyldes den bagvedliggende lovgivning som den kommunal praksis i forbindelse med sygedagpengesager.

### 5.1 *Har virksomhederne en fastholdelsespolitik?*

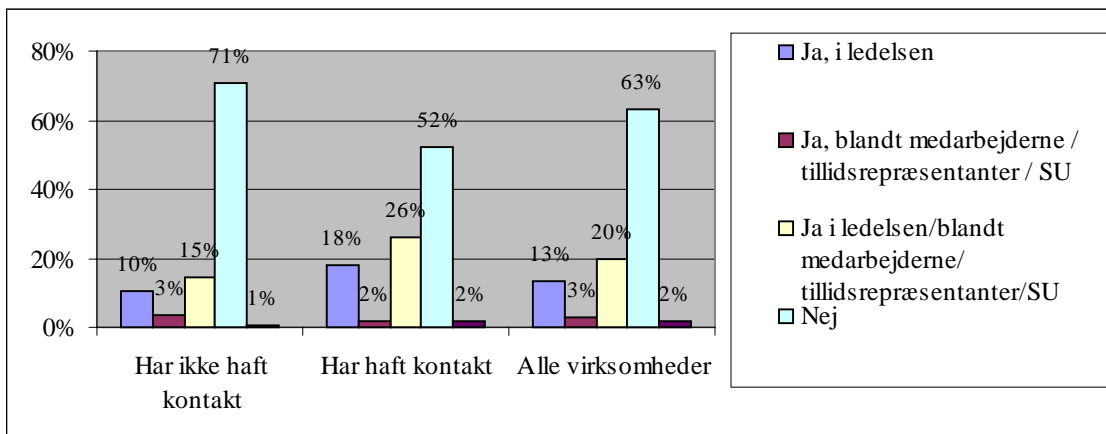
Virksomhederne er blevet spurgt om, om de har diskuteret, hvordan virksomheden fastholder medarbejdere, der har nedsat arbejdsevnen og/ eller er sygemeldt i længere tid, og i så fald hvordan dette er formuleret. Endvidere er de blevet spurgt om, hvordan de håndterer længerevarende sygefravær.

<b>Over en tredjedel har diskuteret fastholdelse</b>
--

Som det fremgår i nedenstående figur har godt en tredjedel (36%) af samtlige virksomheder diskuteret fastholdelsespolitik. Henholdsvis 46% og 28% af de virksomheder, som har og ikke har haft kontakt til et distriktskontor vedrørende en længerevarende sygefravær, har diskuteret fastholdelse. Jo flere ansatte virksomhederne har, jo større en andel af virksomhederne har diskuteret fastholdelse. 17% af de 94 virksomheder med 1-4 ansatte mod 79% af de 48 virksomheder med mere end 100 ansatte har således diskuteret fastholdelse. For de 134 virksomheder med 5-19 ansatte er det ca. 27%, for de 82 virksomheder med 20-49 ansatte er det 38% og for de 40 virksomheder med 50-99 ansatte er det 48%. Der er således et potentiale i at få fat i de små virksomheder.

**Figur 5.1-1 Har virksomhederne diskuteret fastholdelse?**

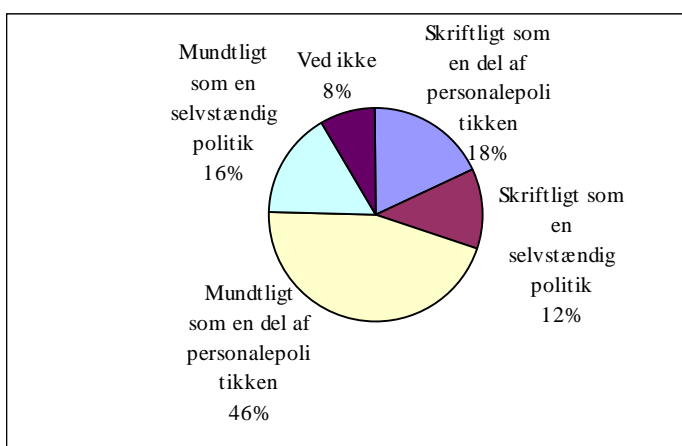
n= 122, 233, 400



De 142 virksomheder der har svaret, at de har diskuteret fastholdelse, er endvidere blevet spurgt om, hvordan politikken er formuleret. Næsten halvdelen (46%) har formuleret den mundtligt som en del af personalepolitikken, 16% mundtligt som en selvstændig politik, 18% skriftligt som en del af personalepolitikken og 12% skriftligt som en selvstændig politik.

**Figur 5.1-2 Hvordan er fastholdelsespolitikken formuleret?**

n=142



Samtlige virksomheder er blevet spurgt om, hvordan virksomheden håndterer længerevarende sygefravær blandt medarbejderne, jf. nedenstående figur. 106 virksomheder (svarende til 27%) ved ikke, hvordan de håndterer længerevarende sygefravær. 145 (36%) tager personlig kontakt til medarbejderen og 90 (23%) tager telefonisk kontakt. Tilsammen tager 50% enten personlig eller telefonisk kontakt til medarbejderen.<sup>5</sup> 80 (20%) angiver blandt andet, at de er meget åbne over for problemstillingen. Der er således en række virksomheder, Aalborg Kommune kan hjælpe med at håndterer længerevarende sygefravær.

**Halvdelen af virksomhederne angiver, at de ved længerevarende sygefravær tager kontakt til medarbejderen.**

**Tabel 5.1-1 Hvordan håndterer virksomhederne længerevarende sygefravær?**

n= 400, flersvar

	Antal	Andel
Tager kontakt til vedkommende personligt	145	36%
Tager kontakt til vedkommende telefonisk	90	23%
Er meget åbne	81	20%
Snakker med det øvrige personale / inddrager andre ansatte	52	13%
Virksomheden har den holdning, at sygdom er en privat sag	29	7%
Inddrager kommunens medarbejder / distriktskontor	26	7%
Inddrager tillidsmanden	13	3%
Gør ikke noget	13	3%
Har ikke prøvet det	13	3%
Inddrager fagforeningen	12	3%
Finder afløser – omrokering	10	3%
Varierer fra gang til gang	9	-
Indslusningsforløber fra sygdom	5	-
Den ansatte tager kontakt	5	-
Beder om lægeerklæring	4	-
Inddrager psykologer, læger, fysioterapeuter, socialpædagoger	4	-
120 dages reglen er ikke vigtig	3	-
§ 28 aftaler. 14 dages refusion for personer med langvarig eller kronisk sygdom	2	-
Revalidering på sygedagpenge (Team 43)	1	-
Skridter til fyring	1	-
Vedkommende vender tilbage hvis han har lyst, det sker desværre sjældent	1	-
Holder sig til overenskomstmæssige regler på området	1	-
Økonomisk støtte til den pågældende medarbejder	1	-
Hvis en medarbejder er blevet "nedslidt", så kan vedkommende blive forflyttet	1	-
Det ordner virksomheden selv. Inddrager ikke offentlige instanser	1	-
Har etableret et sikkerhedsudvalg	1	-
Har etableret sundhedssikring - mod længerevarende sygdom	1	-
Ville ansætte person på halv tid i samarbejde med kommunen, som var modvillig	1	-
Med i Nordjysk Netværk	1	-
Udbetaler løn de første fjorten dage – derefter kommunen	1	-
Ved ikke	106	27%

## 5.2 Organisering af sygedagpengesager

Sagsbehandlingen af sygedagpengesager finder sted i otte distrikter i Aalborg Kommune. Sagsbehandlingen følger borgeren. Det vil sige, at en virksomhed kan have kontakt med sagsbehandlere fra flere distrikter, hvis virksomheden har sygedagpengesager med medarbejdere, der bor i forskellige distrikter. Virksomhederne er derfor blevet spurgt, om det er et problem for virksomheden, at sagsbehandlingen af sygedagpengesager er organiseret efter den enkelte medarbejders bopæl i stedet for virksomhedens fysiske placering.

**19% af de virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med organiseringen af sygedagpengesager.**

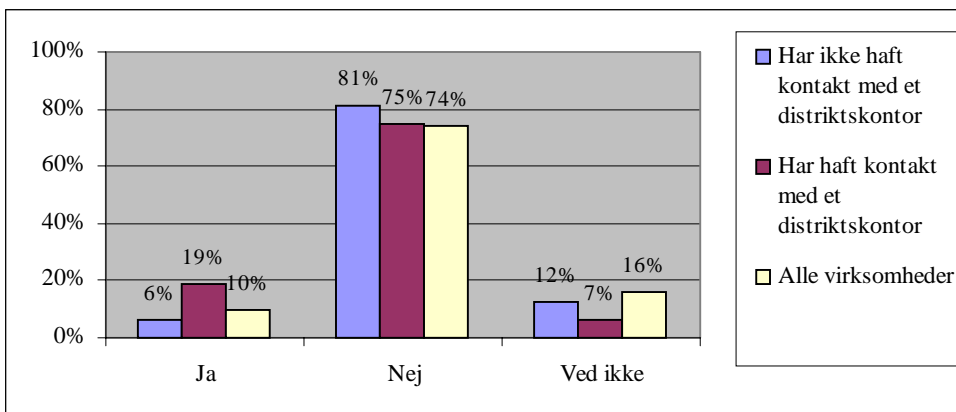
Som det ses på nedenstående figur mener knap en fjerdedel (74%) af alle virksomheder, at det *ikke* er et problem. Der er forskel på de virksomheder, som har og ikke har haft

<sup>5</sup> 31 virksomheder har både svaret, at de tager telefonisk og personlig kontakt til medarbejderen

kontakt med et distriktskontor vedrørende længerevarende sygefravær blandt medarbejderne. Næsten en femtedel (19%) af de 122 virksomheder, som har haft kontakt med et distriktskontor, mener, at det er et problem, at sagsbehandlingen følger borgeren, mens kun 6% af de 233, som ikke har haft kontakt, mener, at der er et problem. Derfor er der en sammenhæng mellem utilfredshed med organisering, og det at have haft kontakt med et distriktskontor. Der er dog stadig en fjerdedel (75%) af virksomhederne, som har haft kontakt, der ikke mener, der er et problem.<sup>6</sup>

### Figur 5.2-1 Er distriktsopdelingen af sagsbehandlingen af sygedagpengesager et problem for virksomhederne?

n= 233, 122, 400



note: Der er 45 virksomheder, som ikke ved om de har haft kontakt med et distriktskontor vedrørende længerevarende sygefravær. De indgår i statistikken for alle virksomheder. 62% af dem har igen svaret 'ved ikke' til spørgsmålet om organisering. Derfor ligger gennemsnittet for samtlige virksomheder, der har svaret, at der ikke er et problem, under andelen af de virksomheder, som både har og ikke har haft kontakt, og som har svaret, at der ikke er et problem med distriktsopdelingen.

Hvis man ser på antallet af ansatte er, er der også en forskel på, hvad virksomhederne har svaret. Således mener 18% af de 65 virksomheder, som har mere end 50 ansatte, at der er et problem med organiseringen. Kun 6-7% af de 335 virksomheder, som har op til 49 ansatte, mener at det er et problem. Dybdeinterviewene viser også, at det overvejende er de store virksomheder, der har taget notits af distriktsopdelingen, ganske enkelt fordi de har flere ansatte og dermed alt andet lige har flere medarbejdere der rammes af længerevarende sygefravær. En større virksomhed udtaler følgende:

”Vi har så få tilfælde, at det ikke er noget problem” (virksomhed med 120 ansatte)

Som tallene også viser, er det forskelligt, hvilken holdning de store virksomheder har, men hos én af de personligt interviewede virksomheder er der et ønske om at have én fast kontaktperson i Aalborg Kommune:

”Det er nok min største anke – det er lidt tilfældigt. Det er lidt tilfældigt, at vi får at vide, at sådan er mulighederne. ... Havde vi vist det, så havde vi haft mange på det område her, hvor vi måske har været ud i en afskedssituation.”

<sup>6</sup> Opdelingen i virksomheder, som har haft og ikke har haft kontakt med et distriktskontor, er baseret på oplysninger fra den interviewede personaleansvarlige i virksomheden.

Virksomheden har mange lignende sager, hvor der er specielle produktionsforhold, der gør at en aftale med kommunen skal indrettes efter de opgaver, en funktionsnedsat medarbejder kan håndtere på virksomheden.

For Aalborg Kommune behøver det nødvendigvis ikke være et "enten eller"-spørgsmål med hensyn til organiseringen af sygedagpengesager. Man kan forestille sig, at organiseringen stadig følger borgeren, mens virksomheder, der har specielle behov (eksempelvis større virksomheder) har én kontaktperson i kommunen, som det for eksempel finder sted ved AF's fastkundefaletter. Her kan udvikles et samarbejde, der gør, at fremtidige ordninger designes efter virksomhedens produktionsforhold. Det vil formentlig lette de forskellige distriktsmedarbejders sagsbehandling, fordi de ikke hver gang skal sætte sig ind i en bestemt virksomheds produktions- og arbejdsforhold. En anden mulighed er at etablere ét telefonnummer som virksomhederne kan ringe til, hvor én person kan guide virksomhederne rundt i det kommunale system og dets ordninger.

Udover at virksomhederne har medarbejdere i forskellige distrikter, har virksomhederne ofte medarbejdere i forskellige kommuner. I forhold til denne problemstilling, har nogle virksomheder påpeget følgende:

- Sygeforsikringen skal ligge hos den kommune, som udbetaler og helst i virksomhedens kommune. Den kommune, hvor forsikringen er registreret, og den kommune som udbetaler pengene er forskelligt. Det er et problem. Virksomheden skal henvende sig alt for mange steder.
- Skal være centraliseret i virksomhedens kommune. Medarbejdere kan flytte lige pludseligt, og så skal man til at ændre alt. Det behøvede man ikke i den anden ordning [hvor sagsbehandlingen placeres efter virksomhedens adresse, uanset hvilket distrikt og hvilken kommune medarbejderen bor i].
- Det ville være skønt, hvis det kunne blive centraliseret omkring den kommune, virksomheden befinder sig i, så ville det være de samme mennesker, man talte med hver gang.
- Så skulle vi sende skemaerne et enkelt sted hen. Vi har medarbejdere i mange kommuner.
- At sagsbehandlingen var ens fra kommune til kommune - fortolkningen af loven skal være ens.
- Sagerne skal behandles ens i alle kommuner. Medarbejderne skal være ens kvalificerede.
- Det vil være en fordel for virksomheden, hvis ansøgninger kun skulle sendes ét sted hen.

Som udsagnene viser, er en række virksomheder frustrerede over forskellige sagsbehandling, forskellige adresser og forskellige kommunale kontaktpersoner. Et samarbejde mellem kommuner om mere ens sagsbehandling og fortolkning af love, kunne afhjælpe det første problem. At ansøgninger skal sendes til forskellige kommuner kan man ikke gøre så meget ved, med mindre man vil lave en fælleskommunal administration. Med hensyn til forskellige kontaktpersoner i og uden for kommunerne, kunne det være en idé at tilbyde de store virksomheder, der har særlige behov, et tværkommunalt netværk, hvor der udnævnes en "netværksleder", som virksomheden har mest kontakt med. Det kan så være forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvilken kommunes medarbejder, der udnævnes til "netværksleder".

Man lad os slå fast, at tre fjerdedele af virksomhederne ikke er tilfredse med, at sagsbehandlingen følger borgeren. Som en af de dybdeinterviewede personer giver udtryk for:

"Jeg tror da, det er en fordel, at forskellige personer kender sagen"

Alt i alt kan man konkludere, at det ikke er så enkelt at indrette sagsbehandlingen på en måde, som alle er tilfredse med. En fleksibel ordning, hvor de virksomheder, der ønsker en fast kontaktperson, får en sådan tilknyttet, kunne være en løsning. Denne person skal nødvendigvis ikke sagsbehandle, men formidle mellem distrikter og evt. kommuner.

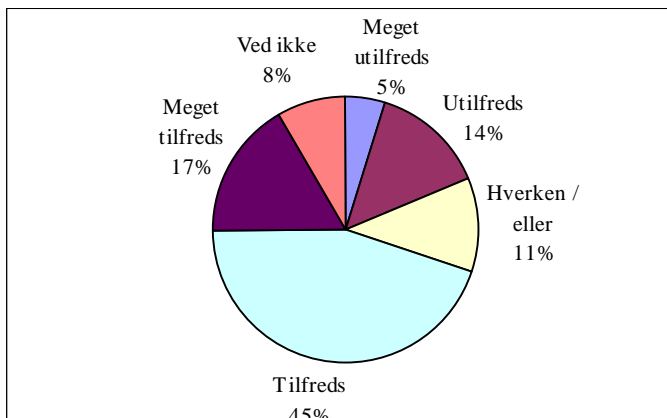
### 5.3 Tilfredsheden med håndteringen af sygedagpengesager

De 122 virksomheder, som har haft kontakt med et eller flere distriktskontorer vedrørende længerevarende sygefravær blandt medarbejderne, er blevet spurgt om deres tilfredshed med distriktskontorenes håndtering af sygedagpengesager, som f.eks. information, sagsbehandling, administration og svartid. 62% er tilfredse eller meget tilfredse med håndteringen, mens 19% er utilfredse eller meget utilfredse.<sup>7</sup>

**Knap en femtedel af de virksomheder, som har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med sagsbehandlingen.**

**Figur 5.3-1 Virksomhedernes tilfredshed med håndteringen af sygedagpengesager**

n= 122



De 23 virksomheder der er utilfredse eller meget utilfredse, er endvidere blevet spurgt om, hvorfor. Kritikken drejer sig primært om administrationen.

- Administrationen var uoverskuelig / For meget administration (6).
- Administrationen var for dårlig (5).
- Dårlige begrundelser for afgørelser (5).
- Sagsbehandling ikke fleksibel (2).
- Får ringe bistand til at finde ud af lovgivningen (3).
- For lidt tid (2).
- Der var ingen opfølgning (2).
- Virksomheden havde svært ved at se, hvorfor de skulle betale for en lægeerklæring.
- Kommunen afgjorde at den sygemeldte medarbejder var rask før vedkommende reelt var det. De stoppede udbetalingen af sygedagpenge.
- Kommunens håndtering af sager er for overfladisk. Der er for få ansatte hos kommunen.
- Vi har kontakt til mange forskellige kommuner, og der for stor forskel på kommunerene, det besværliggør arbejdet.
- De var tunge at danse med.
- Kommunen virkede modvillig - måtte selv være primus motor - kommunens sagsbehandling for langsom.
- Fik ikke besked om ændring af lovgivning - kostede mig 5000 kroner.
- Kommunen var for interesserede i, hvor pengene skulle komme fra - amtet eller kommunen. Træls sagsbehandling.
- En del problemer med at sagsbehandlerne ikke kender reglerne.
- Reglerne er for stive - hvis man er en dag for sent på den mister man retten til refusion, selv om man stadig kan dokumentere at vedkommende var syg i perioden.

<sup>7</sup> Det kan tænkes, at de der har haft en dårlig oplevelse, bedre kan huske, at de har haft kontakt til et distriktskontor. Det må der tages forbehold for.

#### 5.4 Aalborg Kommunes muligheder for at hjælpe med fastholdelse

Samtlige virksomheder er blevet spurgt om, hvad Aalborg Kommune kan gøre for at hjælpe virksomhederne med at få udviklet en fastholdelsespolitik. 44% af virksomhederne mener ikke, at Aalborg Kommune skal gøre noget, mens 19% ikke ved hvad kommunen skal gøre.

De resterende virksomheder er kommet med forskellige bud på, hvad Aalborg Kommune kan gøre. 65 (16%) af virksomhederne anbefaler blandt andet Aalborg Kommune at fremsende informationsmateriale, og 29 (7%) foreslår, at Aalborg Kommune inviterer til en temadag. Tilsammen drejer det sig om 21% af virksomhederne, der foreslår informationsmateriale og en virksomhedsdag.<sup>8</sup> 54 (14%) anbefaler at Aalborg Kommune skal yde konsulenthjælp, og 22 (6%), at Aalborg Kommune skal formidle viden blandt virksomhederne. Fastholdelse er således et tema, Aalborg Kommune kan arbejde videre med, både overfor de virksomheder som er åbne over for Aalborgs Kommunes tilbud, men også overfor de virksomheder som på nuværende tidspunkt ikke kan se, at der kan gøres noget.

**Figur 5.4-1 Hvad kan Aalborg Kommune gøre mht. fastholdelsespolitik?**

n= 400, flersvar

	Antal	Andel
Ingen ting/ Skal ikke blande sig	177	44%
Fremsende informationsmateriale	65	16%
Yde konsulenthjælp	54	14%
Invitere virksomheden til en temadag	29	7%
Formidle viden blandt virksomhederne i Aalborg	22	6%
Yder bedre økonomisk støtte	11	3%
Indgå en partnerskabsaftale med virksomheden om arbejdsfastholdelse	10	3%
Afhænger af den pågældende situation	5	1%
Kommunen bør være mere initiativrig	3	1%
Lette administrationen	2	1%
Har ikke behov	2	1%
Se sagen fra virksomhedens side - nu bliver det altid set fra den syges side. Svært for små virksomheder at finde rundt i lovgivningen	1	-
Vigtigst at virksomheden kan ringe til Aalborg kommune, hvis der opstår et problem	1	-
Hæve sygesikringsudbetalingen	1	-
Vil gerne have information, men ikke uopfordret. Vil gerne vide hvor det er man skal henvende sig i tilfælde af længerevarende sygefravær eller nedsat arbejdsevne	1	-
Samarbejdsvillighed fra kommunen	1	-
Distriktskontorerne har mulighed for at vide, hvad der foregår i en sygesag - de kunne følge op over for os	1	-
Sætte sig ind i vores virksomhedstype og dernæst tilpasse et oplæg til os	1	-
At kommunen havde medarbejdere som havde kompetence til at tage hurtige beslutninger og skære igennem, så sagen ikke skal igennem mange instanser - tidskrævende - medarbejderen taber i sidste ende.	1	-
Samarbejde	1	-
Større fleksibilitet, ønsker forældet paragraf 12 regel, som ville fordelagtiggøre den enkelte klient	1	-
Lave internetside, hvor virksomheden selv kan søge information.	1	-
Ved ikke	74	19%

<sup>8</sup> 12 virksomheder har både svaret, at Aalborg Kommune skal fremsende informationsmateriale og afholde temadage.

## 5.5 *Sammenfatning og afsluttende bemærkninger*

Næsten tre fjerdedele af virksomhederne har ikke diskuteret fastholdelse. Halvdelen angiver, at de ved længerevarende sygefravær tager kontakt til medarbejderen. Alene af den grund, bør der ydes indsats for at hjælpe virksomhederne med at tackle sygefravær. En overvejende del (44%) af virksomhederne mener ikke, at Aalborg Kommune kan gøre noget med hensyn til at udvikle en fastholdelsespolitik. Det kan skyldes manglende viden om mulighederne herfor, utilfredshed med sagsbehandlingen eller at virksomhederne allerede har arbejdet med fastholdelse. Andre virksomheder er meget interesseret i at få mere information og konsulenthjælp. Så der er et klart formidlings- og informationspotentialer her til begge grupper af virksomheder.

19% af de virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med *organiseringen* af sygedagpengesager. Tendensen er, at jo større virksomhederne er, jo større er sandsynligheden for, at de er utilfredse med organiseringen. Det skyldes overvejende, at muligheden for, at medarbejderne bor i forskellige distrikter og forskellige kommuner, også er større blandt virksomheder med flere ansatte. Virksomhedernes synspunkter er forskellige, og derfor bør det ikke være et "enten eller"-spørgsmål med hensyn til organiseringen. Samtidig med at organiseringen følger borgeren, kunne virksomheder, der har specielle behov og ønsker, få en fast kontaktperson i kommunen, for eksempel som det finder sted i AF's fastkundeaftaler. På tværs af kommunegrænser kan man forestille sig en "netværksleder", som virksomheden primært har kontakt med. Faste kontaktpersoner kan formentlig lette de forskellige distriktsmedarbejders sagsbehandling. Andre virksomheder ser dog en fordel i, at flere sagsbehandlere kender virksomheden. En anden mulighed er ét telefonnummer, som virksomhederne kan ringe til, for at blive guidet rundt i det kommunale system og dets ordninger.

Også 19% af de virksomheder, som har haft kontakt med et distriktskontor, er utilfredse med distriktskontorenes *håndtering* af sygedagpengesager. Kritikken rettes primært mod administrationen af sygedagpengesager.

Aalborg Kommune bør derfor se nærmere på organiseringen og administrationen af sygedagpengesager, og i den forbindelse se på om "Projekt Arbejdsfastholdelse" er en del af løsningen. Denne undersøgelse har ikke haft "Projekt Arbejdsfastholdelse" i fokus, men beskrivelser af projektet og tilkendegivelser fra nogle virksomheder synes at give et positivt billede, som Aalborg Kommune kunne se nærmere på og arbejde videre med.

## 6 Virksomhedernes generelle indstilling til virksomhedsservice

Virksomhedernes generelle indstilling til Aalborg Kommunes virksomhedsservice er dette kapitels tema. Samtlige virksomheder er blevet spurgt om, hvor virksomhederne søger information om det rummelige arbejdsmarked, hvordan omfanget af de samlede henvendelser fra Aalborgs Kommunes virksomhedsservice er, hvordan virksomhedsservice kan blive mere synlig, og endelig handler det om virksomhedernes generelle tilfredshed med virksomhedsservice.

### 6.1 Hvor indhentes information om det rummelige arbejdsmarked?

Som det fremgår af følgende tabel henvender virksomhederne sig forskellige steder for at få information om det rummelige arbejdsmarked – flest hos kommunen (35%)<sup>9</sup> og dernæst hos Arbejdsformidlingen (25%). Knap 10% angiver, at de ikke har behov for information om det rummelige arbejdsmarked.

**Tabel 6.1-1 Hvor indhentes information om det rummelige arbejdsmarked?**

n= 400, flersvar

	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
Kontakter Kommunen	138	35%
Kontakter AF	98	25%
Har ikke behov	38	10%
Anvender personligt netværk	37	9%
Anvender DA/ DI / Arbejdsgiverforeninger i øvrigt	21	5%
Kontakter BST (Bedriftssundhedstjenesten)	20	5%
Fagforeningen	9	2%
Internettet	7	2%
Kontakter Amtet	5	1%
Brancheforeningen - forbund	4	1%
Virksomheden kontaktes	4	1%
Virksomhedens hovedafdeling	4	1%
Arbejdsgiverforeningen	3	-
Anvender konsulentfirmaer	2	-
Gennem Praktiserende Arkitekters Råd	1	-
Aalborg Erhvervsråd	1	-
Socialministeriet som vi arbejder tæt sammen med.	1	-
Vores tillidsmand har fået tilladelse til at deltage i et kursus om det rummelige arbejdsmarked.	1	-
Handelskammeret	1	-
Ved ikke	83	21%

<sup>9</sup> Der kan være flere mulige forklaringer på, hvorfor denne procentandel er højere end i tabel 5.1-1, hvor blot 3% af virksomhederne angiver, at de foretrækker at kontakte kommunen, når de søger ny arbejdskraft. Den ene forklaring kan være, at virksomhederne tænker på fastholdelse og sygedagpenge i stedet for integration. Forebyggelse kan det ikke være, fordi virksomhederne her bruger andre kanaler (jf. kapitel 4). Den anden forklaring kan være, at dette spørgsmål optræder sidst i interviewet, hvor der inden da har været sat fokus på Aalborg Kommunes virksomhedsservice konkrete områder, nemlig integration, forebyggelse og fastholdelse.

## 6.2 Omfanget af de samlede henvendelser fra virksomhedsservice

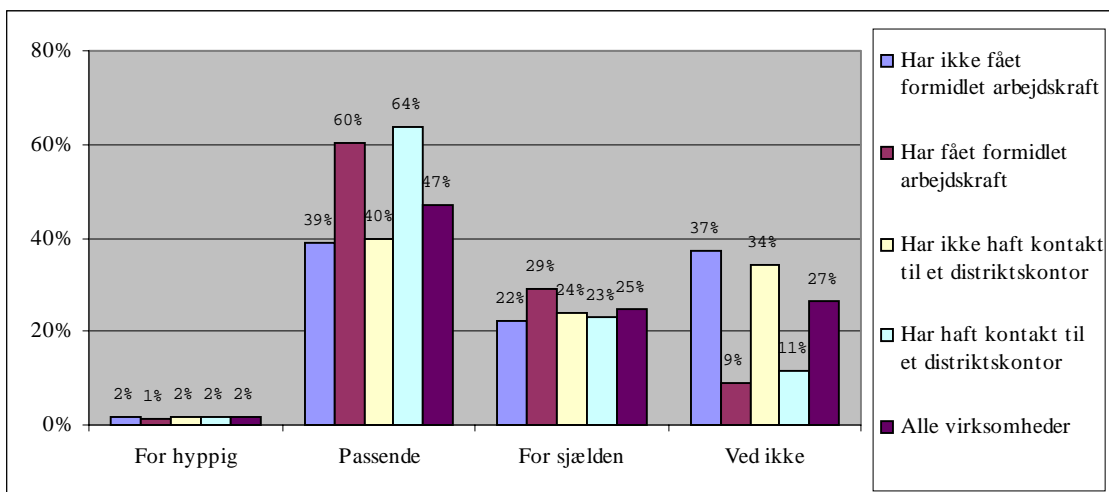
Virksomhederne er blevet spurgt om, hvordan omfanget af de samlede henvendelser (telefonisk, besøg osv.) fra Aalborg Kommunes virksomhedsservice er. Næsten ingen af virksomhederne synes, at henvendelserne er for hyppige, mens flertallet (47%) synes, at omfanget er passende, 25% synes, at det er for sjældent og 27% har svaret "ved ikke".

**Næsten halvdelen af virksomhederne mener, at omfanget af henvendelserne er passende, mens en fjerdedele mener, at det er for sjældent.**

Mellem 60 og 64% af de virksomheder, som enten har fået formidlet arbejdskraft eller har haft kontakt til et distriktskontor i Aalborg Kommune, synes at omfanget er passende. Mellem 34 og 37% af de virksomheder, som ikke har fået formidlet arbejdskraft eller ikke har haft kontakt til et distriktskontor, har svaret 'ved ikke'.

Hvis man ikke regner 'ved ikke'-svarene med, så er der tilgængelig næsten ingen forskel på svarene mellem de grupperinger, som kan ses i højre side af figuren.

**Figur 6.2-1 Hvordan er omfanget af de samlede henvendelser til virksomhederne?**



n= 245, 154, 233, 122, 400

Således kan det konkluderes, at Aalborg Kommunes medarbejdere ikke 'overreder' virksomhederne, tværtimod er der et potentiale at forfølge.

## 6.3 Hvordan kan virksomhedsservice blive mere synlig?

Hvordan kan Aalborg Kommune gøre virksomhedsservice mere synlig? Tilsammen anbefaler 39% af virksomhederne blandt andet, at Aalborg Kommune skal være mere opsøgende og henvende sig personligt,<sup>10</sup> mens 34% anbefaler, at Aalborg Kommune

<sup>10</sup> 20 virksomheder har både svaret, at Aalborg Kommune skal være mere opsøgende og henvende sig personligt

skal udarbejde informationsmateriale og lave en oversigt på internettet.<sup>11</sup> 7% mener, at Aalborg intet skal gøre.

**Tabel 6.3-1 Hvordan kan virksomhedsservice blive mere synlig?**

n= 400, flersvar

	Antal	Andel
Være mere opsøgende	151	38%
Udarbejde informationsmateriale	107	27%
Lave en oversigt på hjemmesiden / via internet (www)	37	9%
Ingenting	27	7%
Henvende sig personligt	23	6%
Infomøde	7	2%
Have én indgang til virksomhedsservice (front-desk) / et telefonnummer	4	1%
Tilpasser arbejdskraften til den pågældende virksomhed	4	1%
Skabe overblik over de forskellige ordninger	3	-
Stå til rådighed	2	-
Sende e-mails	2	-
Selv vise et godt eksempel	1	-
Man får så mange pjecer ind ad døren. Man læser dem jo kun med det ene øje	1	-
Klar information! Virker som om kommunen skyder med spredehagl. Kontaktet af for mange forskellige konsulenter som ikke ved hvad hinanden laver	1	-
Lave "reklame" for muligheden i aviser, fagblade mv.	1	-
Database hvor jeg kunne søge potentielle medarbejdere, der f.eks. kunne hjælpe i en periode	1	-
TV-spots - langt mere synligt	1	-
Kommunen burde minimere den administrative arbejdsgang. De kunne tilbyde virksomhederne at få løst/få assistance til de administrative opgaver i forbindelse virksomhedsservice	1	-
Ved ikke	143	36%

Der er ingen tvivl om, at mange virksomheder ikke kender alle mulighederne i virksomhedsservice.

”Det man kunne anbefale kommunen, det er noget med information – det er noget med at de kommer ud og fortæller om det. Jeg viste ikke selv så meget om det.... Jeg kunne godt forestille mig en masse andre virksomheder, der ikke ved så meget.”

Og nogle kender slet ikke mulighederne i virksomhedsservice.

”De må se at komme ud af hullet, for jeg anede ikke at de eksisterede. Vi arbejder endda meget for kommunen!”

Dilemmaet er dog at nogle virksomheder ikke altid har tid.

”Kommunen burde have en mere professionel holdning til virksomhederne. De skal have bedre forståelse for at virksomheder kan have meget travlt. Nogle gange har man i virksomheden ikke tid til en masse snak omkring virksomhedsservice.”

Derudover er andre aktører også opsøgende inden for de forskellige områder, f.eks:

”Det er utroligt svært for os at skelne mellem AF og Kommunen, AF er meget opsøgende, så de fylder hele billedet for mig.”

<sup>11</sup> 9 virksomheder har både svaret, at Aalborg Kommune skal udarbejde informationsmateriale og lave en oversigt på internettet.

Der er således et informationspotentiale at forfølge. Anbefalingerne siger dog ikke noget om, hvordan Aalborg Kommune skal være opsøgende, og om hvordan informationsmateriale skal håndteres. Virksomhederne vil gerne have mere information, men informationsmateriale kan sjældent stå alene. Aalborg Kommune bør overveje at kombinere disse metoder, f.eks. ved at uddele informationsmateriale i det opsøgende arbejde.

”Personlig kontakt er vigtig, f.eks. opfølgning på skriftlig eller telefonisk kontakt.”

”Måltrettet individuel information vil være at foretrække”

En af de personligt interviewede virksomheder anbefaler, at Aalborg Kommune anvender de netværk, virksomhederne anvender. Virksomheden anbefaler konkret, at Aalborg Kommune afholder gå-hjemmøder i samarbejde med Industri- og handelskammeret. Her møder virksomhederne ifølge den interviewede virksomhed helt sikkert op. En anden virksomhed foreslår, at Aalborg Kommune ”allierer sig med erhvervsorganisationer, og derigennem prøve at fange medlemmernes opmærksomhed”. En tredje foreslår ”flere konsulentbesøg og temadage afholdt på virksomheden.”

#### **6.4 Virksomhedernes generelle tilfredshed med samarbejdet**

Alle virksomhederne er blevet spurgt, om de generelt er tilfredse med samarbejdet med Aalborg Kommunes virksomhedsservice. De 161 virksomheder, der har svaret, at de ikke har et samarbejde med Aalborg Kommunes virksomhedsservice, optræder ikke i den følgende statistik.

**Generelt er der tilfredshed med virksomhedsservice – specielt blandt de virksomheder, som inden for det sidste år har haft et integrationsforløb. Der er tendens til, at de virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor, er lidt mere utilfredse med virksomhedsservice.**

Som det ses i nedenstående tabel er et klart flertal af virksomhederne (67%) tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet – uanset om virksomhederne det seneste år har eller ikke har fået formidlet arbejdskraft eller haft kontakt til et distriktskontor i Aalborg Kommune. De mest utilfredse er de virksomheder, som det seneste år ikke har fået formidlet arbejdskraft. 14% er utilfredse eller meget utilfredse. Det er samtidig blandt disse virksomheder, at flest har svaret ’hverken eller’ eller ’ved ikke’ (i alt 35%). Der er ikke stor forskel på, om virksomhederne har eller ikke har haft kontakt med et distriktskontor. Dog er lidt flere af de virksomheder, som ikke har haft kontakt, tilfredse (66%) og lidt færre er utilfredse (8%), end de virksomheder, som har haft kontakt (64% er tilfredse og 9% er utilfredse). Denne forskel forstærkes en smule, hvis de virksomheder, som har svaret ’ved ikke’ ikke regnes med i statistikken.

**Tabel 6.4-1 Den generelle tilfredshed med samarbejdet**

	<i>Meget utilfreds</i>	<i>Utilfreds</i>	<i>Hverken eller</i>	<i>Tilfreds</i>	<i>Meget tilfreds</i>	<i>Ved ikke</i>	<i>Total</i>
Har ikke fået formidlet arbejdskraft (n= 93)	10%	4%	19%	39%	12%	16%	100%
Har fået formidlet arbejdskraft (n= 145)	3%	2%	15%	57%	21%	2%	100%
Har ikke haft kontakt til et distriktskontor (n= 115)	5%	3%	15%	47%	19%	10%	100%
Har haft kontakt til et distriktskontor (n= 99)	7%	2%	22%	49%	15%	4%	100%
<b>Alle virksomheder (n= 239)</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>17%</b>	<b>50%</b>	<b>17%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>

De 188 virksomheder som mener, at omfanget af Aalborg Kommunes samlede henvendelser er passende, er samtidig de mest tilfredse.

De 20 virksomheder, som er utilfredse eller meget utilfredse, har haft mulighed for at uddybe deres utilfredshed:

- Kommunens ansatte er inkompetente (6)
- Kommunen ikke opsøgende nok (3)
- Dårlige til at levere arbejdskraft (3)
- Uvilje blandt kommunens medarbejdere (3)
- Kommunens opfølgning for dårlig (2)
- Kommunen ikke synlig nok (2)

### **6.5 Sammenfatning og afsluttende bemærkninger**

Det er forskelligt hvor virksomhederne indhenter information om det rummelige arbejdsmarked. De fleste virksomheder henvender sig til kommunen. Hvis man ser på de samlede henvendelser vedrørende virksomhedsservice, mener næsten ingen af virksomhederne, at henvendelserne er for hyppige. Næsten halvdelen synes, at omfanget er passende, mens en fjerdedel synes at det er for sjældent og 27% har svaret ”ved ikke”.

39% af virksomhederne anbefaler blandt andet, at Aalborg Kommune skal være mere opsøgende og henvende sig personligt, mens 34% anbefaler, at Aalborg Kommune skal udarbejde informationsmateriale og lave en oversigt på internettet. Temadage, gå-hjemmøder og virksomhedsbesøg er nogle af de konkret formidlingskanaler, virksomhederne foreslår. Det er oplagt at bruge de kanaler som virksomhederne allerede anvender og ”alliere sig med erhvervsorganisationer, og derigennem prøve at fange medlemmernes opmærksomhed”.

Generelt er der tilfredshed med virksomhedsservice, specielt blandt de virksomheder, som inden for det sidste år har haft et integrationsforløb. Der er en tendens til, at de virksomheder, der har haft kontakt med et distriktskontor, er lidt mere utilfredse med virksomhedsservice.

## Bilag 1. Uddybende kommentarer til det kvantitative datagrundlag

Aalborg Kommune har skønsmæssigt kontakt med cirka 20% af de private virksomheder i Aalborg vedrørende beskæftigelse på særlige vilkår og cirka 16% vedrørende længerevarende sygemeldinger.<sup>12</sup> Ved udelukkende tilfældig udvælgelse vil det samlede datagrundlag for virksomheder, der har haft kontakt, således ikke være tilstrækkeligt til at kunne give valide resultater for denne gruppe af virksomheder. Derfor er virksomheder, der har haft kontakt med Aalborg Kommune, bevidst overrepræsenteret.

Undersøgelsen er således ikke repræsentativ for alle aalborgensiske virksomheder, men er repræsentativ, hvis man ser på resultaterne indenfor de virksomheder, som henholdsvis ikke har haft kontakt eller har haft kontakt med kommunen.

Formålet er ikke at give et repræsentativt billede af virksomhedernes synspunkter, men at give Aalborg Kommune forslag og ideer til, hvordan kommunens virksomhedsservice kan indrettes fremover. Set i forhold til dette er de virksomheder, der har haft kontakt med kommunen væsentlige, da de kan forholde sig til den eksisterende virksomhedsservice.

Oversigten med de virksomheder, der har haft kontakt med henholdsvis sygedagpenge-medarbejdere og jobkonsulenter, er udarbejdet af Aalborg Kommune. Oversigten med virksomheder, der har haft kontakt med en jobkonsulent, er endvidere opdelt i løntilskud, arbejdsprøvning og optræning.

Ved DMA/Research' telefoniske kontakt til virksomhederne, blev der spurgt efter den personale ansvarlige/ den person som ansætter ny arbejdskraft på virksomheden. Virksomhederne er meget forskelligt organiseret med hensyn til personaleansvar. Nogle større virksomheder har afdelingsledere, som har ansvaret for integrationen, hvilket betyder, at det ikke nødvendigvis er den øverste personaleansvarlige, der har haft kontakt med Aalborg Kommune. Endvidere er det ikke altid den samme person i virksomheden, som varetager ansættelser og administrere sygedagpengesager. Da virksomhedens holdning til og opfattelse af virksomhedsservice, der er i fokus, er det netop den personaleansvarlige, der bedst kan udtale sig.

Blandt de virksomheder, som ifølge Aalborg Kommune har haft kontakt med kommunen vedrørende længerevarende sygefravær, har kun 41% svaret, at de har haft kontakt med et distriktskontor. Der kan være mange årsager til dette, f.eks.:

- at virksomhederne ikke kan huske at de har haft kontakt med et distriktskontor
- at det har været andre medarbejdere, der haft kontakt med distriktskontorerne
- at virksomheden har fået ny personaleansvarlig eller ejer, eller
- at Aalborgs Kommunes registrering er forkert.

7% af disse virksomheder har svaret 'ved ikke', hvilket tyder på, at den øverst personaleansættelsesansvarlige ikke altid ved præcis, om der har været en sygedagpengesag.

---

<sup>12</sup> Der findes ikke en registrering af virksomhederne. Tallene stammer udelukkende fra et skøn fra Aalborg Kommune.

---

Tallet 41% er ikke meget højere end det faktiske talgrundlag i undersøgelsen. I alt har 122 (svarende til 31%) af de 400 adspurgte virksomheder haft kontakt med Aalborg Kommunes distriktskontorer. 45 (11%) af virksomhederne har svaret 'ved ikke'.

Når man ser nærmere på tallene for de virksomheder, som ifølge Aalborg Kommune har haft kontakt med kommunen vedrørende formidling af arbejdskraft, er afvigelsen ikke så markant. 85% har svaret, at de har haft kontakt. Når vi ser på alle virksomhederne, viser resultatet, at 154 (39%) af de 400 adspurgte virksomheder inden for det sidste år har fået formidlet en eller flere personer af Aalborg Kommune. Over halvdelen (53%) af dem har det seneste år fået én person formidlet, 19% har fået to personer formidlet, 16% har fået tre til fem formidlet, mens 10% har fået flere end fem formidlet. 81 virksomheder har haft mindst en person i jobtræning med løntilskud, 61 en i arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, 38 en i fleksjob eller skånejob, 17 en i tremåneders praktik med en kontanthjælpsmodtager. 6 virksomheder kan ikke huske, hvilken ordning, der har været tale om.

Ovennævnte problemstillinger har ikke nogen større betydning for resultatet af undersøgelsen. Intentionen med undersøgelsen har været at få udsagn fra personaleansvarlige i virksomhederne, som enten har haft eller ikke har kontakt med Aalborg Kommune. Dette datagrundlag er i orden. Dog kan det tænkes, at de der har haft en dårlig oplevelse, bedre kan huske det, end i de tilfælde, hvor sagsbehandlingen kører uden problemer. Det må der tages forbehold for.

## **Bilag 2. Kvalitativt interviewede virksomheder**

I følgende aalborgensiske virksomheder er den personaleansvarlige blevet dybdeinterviewet:

- ❖ A Hereford Beefstouw
- ❖ FDB Distribution
- ❖ Flügger
- ❖ Ludvigsen og Hermann
- ❖ SAS Aalborg Lufthavn
- ❖ Svanebjerg Pumpefabrik
- ❖ Vejgaard Foto
- ❖ Aalborg Havn A/S

Virksomhedernes udtalelser optræder anonymt i undersøgelsen

### ***Bilag 3. Spørgeskema til telefoninterview***

Goddag, mit navn er xx fra DMA/Research. Må jeg have lov at tale med den person i virksomheden, der er ansvarlig for ansættelse af personale?

Goddag, mit navn er xx fra DMA/Research. Vi gennemfører i øjeblikket en undersøgelse på vegne af Aalborg Kommune blandt virksomheder i Aalborg. Undersøgelsen omhandler virksomhedernes vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice og skal endvidere give kommunen et grundlag for at forbedre servicen over for virksomhederne på det rummelige arbejdsmarked. Må jeg i den anledning stille dig nogle spørgsmål? Det tager ca. 15 minutter?

Interviewet er opbygget efter de tre kerneelementer i virksomhedsservice, nemlig:

1. Integration af ledige – Støttet beskæftigelse og arbejdsprøvning
2. Forebyggelse af nedslidning og arbejdsskader blandt medarbejderne
3. Fastholdelse af medarbejdere, der har nedsat arbejdsevnen og / eller er langtidssygemeldte

## **1. Integration - Støttet beskæftigelse og arbejdsprøvning**

### **1.1. Hvilken fremgangsmåde anvender virksomheden som oftest, når et ledigt job skal besættes? (flere svar, uhjulpel)**

- 1. Gennem annoncering
- 1. Kontakter AF
- 1. Kontakter Kommunen
- 1. Gennem uopfordrede ansøgninger
- 1. Gennem nuværende ansatte
- 1. Mund til mund
- 1. Anvender vikarbureauer
- 1. Anvender konsulentfirmaer
- 1. Gennem egen jobbank
- 1. Gennem netværk
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

### **1.2. Har virksomheden inden for det seneste år fået formidlet en person (f.eks. i jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik) af Aalborg Kommune? PROBE**

- 1. Nej → spm. 1.3
- 2. Ja → spm. 1.6
- 0. Ved ikke → spm. 1.4

**1.3. Hvorfor ikke? (flere svar, uhjulp)**

- 1. Har ikke haft brug for nye medarbejdere / Der er ikke plads
- 1. Det er kun til besvær
- 1. Vi har dårlige erfaringer
- 1. Der er ikke tid / En person vil kræve at man er der hele tiden
- 1. Det er for dyrt / for store omkostninger
- 1. De ledige er for svage
- 1. De ledige har ikke de rette kvalifikationer / Stiller høje krav
- 1. De ledige er ikke engageret / har ikke interesse
- 1. 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.4. Hvad skal der til for at virksomheden modtager en person formidlet af Aalborg Kommune? (flere svar, uhjulp)** (*jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik*)

- 1. At personen har de rette kvalifikationer
- 1. At personen har et engagement / har interesse for arbejdet
- 1. Mere information
- 1. Mere synlighed
- 1. Bedre tilskudsmuligheder
- 1. Mere støtte til oplæring af vedkommende
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.5. Er virksomheden blevet kontaktet af en konsulent fra Aalborg Kommune inden for det seneste år?**

- 1. Nej → spm. 1.21.
- 2. Ja → spm. 1.20.
- 0. Ved ikke → spm. 1.21.

**1.6 Hvilken ordninger er der tale om? PROBE (flersvar, hjulp)**

- 1. Jobtræning med løntilskud
- 2. Fleksjob eller skånejob
- 3. Arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads
- 4. Tremåneders praktik med en kontanthjælpsmodtager
- 5. Virksomheden har haft personer i en anden ordning. Skriv hvilken: \_\_\_\_\_
- 6. Virksomheden kan ikke huske, hvilken ordning
- 0. Ved ikke

**1.7. Hvor mange personer har virksomheden inden for det seneste år i alt fået formidlet gennem Aalborg Kommune?** (*Jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i Praktik*)

Notér antal: \_\_\_\_\_

**1.8. Hvorfor indgår virksomheden samarbejde med Aalborg Kommune? (flere svar, uhjulpet)** (jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik)

- 1. En kombination af økonomi / behov og hjælpsomhed/ socialt ansvar
- 1. Virksomheden ville tage et socialt ansvar / hjælpe samfundet / hjælpe den enkelte
- 1. For at få et godt image / konkurrenceparameter
- 1. Det var billig arbejdskraft for virksomheden
- 1. Virksomheden manglede denne type arbejdskraft / behov for ekstra arbejdskraft
- 1. Personen henvendte sig selv
- 1. Virksomheden havde tidligere erfaring med personer formidlet gennem Aalborg Kommune
- 1. Virksomheden havde tidligere erfaring med løntilskud
- 1. Kommunen kontaktede virksomheden
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.9. Hvem tog initiativet til samarbejdet med Aalborg Kommune? (kun ét svar, uhjulpet)**

- 1. Det gjorde virksomheden
- 2. Det gjorde Kommunen
- 3. Det skete i samarbejde
- 4. Ved ikke

**1.10. I hvilken grad mener du, at I som virksomhed får formidlet den arbejdskraft, der aftales med Aalborg Kommune? (ét svar, hjulpet)** (jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik)

- 1. I meget ringe grad
- 2. I ringe grad
- 3. Hverken ringe eller høj grad
- 4. I høj grad
- 5. I meget høj grad
- 0. Ved ikke

**1.11. Har der på noget tidspunkt været problemer med de aftaler virksomheden har indgået med Aalborg Kommune? (ét svar, hjulpet)** (jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik)

- 1. Nej → spm. 1.15
- 2. Ja → spm. 1.12
- 0. Ved ikke → spm. 1.15

**1.12. Hvis ja, hvilke problemer? (flere svar, uhjulp)**

- 1. For meget fravær / sygdom
- 1. Personen passede ikke ind i funktionen
- 1. Personen havde ikke engagement / interesse
- 1. Personen kunne ikke holde til det
- 1. Personen udeblev fra arbejde
- 1. Personen krævede for mange ressourcer / for meget opmærksomhed
- 1. Personen sagde op
- 1. Samarbejdsproblemer
- 1. Kommunens service / opfølgning
- 1. For stor administrativ byrde
- 1. Fortolkning af reglerne for støtteordninger / i den sociale lovgivning
- 1. Holdningen hos lønmodtagerorganisationer
- 1. Modstand hos øvrige medarbejdere
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.13. Har Aalborg Kommune været i stand til at afhjælpe / løse nogle af disse problemer?**

- 1. Nej
- 2. Ja → spm. 1.15
- 0. Ved ikke → spm. 1.15

**1.14. Hvorfor har Aalborg Kommune IKKE været i stand til at afhjælpe / løse nogle af disse problemer? (Flere svar, hjulp)**

- 1. Det var ikke kommunen men personen der var problemet
- 1. Kommunen mente at det var virksomheden der havde problemet
- 1. Aftalen med kommunen var uklar
- 1. Aftalen levede ikke op til forventningerne
- 1. Administrationen var for bøvlet
- 1. Det var svært at komme i kontakt med kommunens kontaktperson
- 1. 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.15. Bliver det aftalt, at der skal foretages opfølgning / evaluering af aftalen efter et stykke tid? (ét svar, hjulp)**

- 1. Nej
- 2. Ja
- 0. Ved ikke

**1.16. Bliver der foretaget opfølgning? (ét svar, hjulp)**

- 1. Nej, da personen netop er begyndt → spm. 1.20.
- 2. Nej → spm. 1.20.
- 3. Ja
- 0. Ved ikke → spm. 1.20.

**1.17. Hvis ja, hvordan? (ét svar, hjulpet)**

- 1. Kommunens medarbejder har henvendt sig personligt
- 2. Kommunens medarbejder har henvendt sig telefonisk
- 3. Kommunens medarbejder har henvendt sig både telefonisk og personligt
- 4. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.18. Hvordan har opfølgningen været? (ét svar, hjulpet)**

- 1. Opfølgningen har været meget utilfredsstillende
- 2. Opfølgningen har været utilfredsstillende
- 3. Opfølgning har været hverken utilfredsstillende / tilfredsstillende → spm. 1.20.
- 4. Opfølgningen har været tilfredsstillende → spm. 1.20.
- 5. Opfølgningen har været meget tilfredsstillende → spm. 1.20.
- 0. Ved ikke → spm. 1.20.

**1.19. Hvis utilfredsstillende / meget utilfredsstillende, hvorfor?**

Notér svar

**1.20. Vi vil bede dig tage stilling til påstande vedrørende jobformidling via Aalborg Kommune og bede dig vurdere påstandene på en skala fra 1-5, hvor 1 = meget ringe grad og 5= meget høj grad. 0 = ved ikke.**

**Påstand A:** Aalborg Kommune reagerer hurtigt og fleksibelt ved henvendelser vedrørende jobformidling

**Påstand B:** Ved mine henvendelser til Aalborg Kommune vedrørende jobformidling kommer jeg hurtigt i kontakt med den rette person

**1.21. Hvilke forventninger har virksomheden generelt til de personer, som formidles gennem Aalborg Kommune? (kun ét svar, hjulpet) ) (jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kon-tanthjælpsmodtager i praktik)**

- 1. Forventer, at personerne umiddelbart kan varetage jobfunktionen
- 2. Forventer, at personerne efter et indslusningsforløb kan varetage jobfunktionen
- 3. Forventer ikke, at personerne vil kunne varetage jobfunktionen fuldt ud. Betragter hele perioden som et opkvalificeringsforløb
- 4. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**1.22. Har virksomheden diskuteret hvordan virksomheden integrerer personer, der normalt har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Ja, i ledelsen
- 2. Ja, blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 3. Ja, både i ledelsen og blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 4. Nej → spm. 1.24.
- 0. Ved ikke → spm. 1.24.

**1.23. Hvis ja? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Er det skriftligt formuleret som en del af personalepolitikken
- 2. Er det skriftligt formuleret som en selvstændig politik
- 3. Er det mundtligt som en del af personalepolitikken
- 4. Er det mundtligt som en selvstændig politik
- 0. Ved ikke

**1.24. Hvilken interesse mener du, at virksomheden inden for det næste år vil have for at indgå en aftale med Aalborg Kommune vedrørende jobtræning med løntilskud, fleksjob eller skånejob, arbejdsprøvning, optræning eller omskolingsplads, kontanthjælpsmodtager i praktik? (ét svar, hjulpet)**

- 1. Meget ringe interesse
- 2. Ringe interesse
- 3. Hverken stor eller ringe interesse
- 4. Stor interesse
- 5. Meget stor interesse
- 6. Slet ikke
- 0. Ved ikke

**1.25. Kender din virksomhed muligheden for i samarbejde med Aalborg Kommune at skille særlige arbejdsfunktioner ud som en sideproduktion for personer med nedsat arbejdsevne? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Ja, vi har etableret sideproduktion → spm. 2.
- 2. Ja, vi har overvejet det
- 3. Ja, vi har hørt om det
- 4. Nej
- 0. Ved ikke

**1.26. Hvad skal der til for, at din virksomhed kunne overveje at etablere sideproduktion? (flere svar, uhjulpet)**

- 1. Mere information
- 1. Konsulenthjælp
- 1. Økonomisk støtte
- 1. Har ikke brug for det / er ikke interesseret
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**2. Forebyggelse af nedslidning og arbejdsskader blandt medarbejderne****2.1 Har virksomheden diskuteret hvordan virksomheden forebygger nedslidning og / eller arbejdsskader blandt medarbejderne? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Ja, i ledelsen
- 2. Ja, blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 3. Ja, både i ledelsen og blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 4. Nej → spm. 2.4.
- 0. Ved ikke → spm. 2.4.

**2.2 Hvis ja? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Er det skriftligt formuleret som en del af personalepolitikken
- 2. Er det skriftligt formuleret som en selvstændig politik
- 3. Er det mundtligt som en del af personalepolitikken
- 4. Er det mundtligt som en selvstændig politik
- 0. Ved ikke

**2.3. Hvilke forebyggelsesområder drejer det sig om? (Flere svar, uhjulpet)**

- 1. Sygefravær
- 1. Nedslidning i forbindelse med fysiske belastninger (Fysisk arbejdsmijø)
- 1. Nedslidning i forbindelse med psykiske belastninger (Psykisk arbejdsmijø)
- 1. Sikkerhed
- 1. Forebyggelse af arbejdsskader
- 1. Sundhed / helbred (Kost og motion, rygning mv.)
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**2.4. Er din virksomhed interesseret i, at Aalborg Kommune hjælper med at udvikle en forebyggelsespolitik?**

- 1. Ja
- 2. Nej → spm. 2.6.
- 0. Ved ikke → spm. 3.1.

**2.5. Hvad skal Aalborg Kommune i så fald gøre? (flere svar, uhjulpet)**

- 1. Invitere virksomheden til en temadag
- 1. Yde konsulenthjælp
- 1. Informere / Fremsende informationsmateriale
- 1. Formidle viden blandt virksomhederne i Aalborg
- 1. Indgå et samarbejde med BST (Bedriftssundhedstjenesten)
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

→ spm. 3.1.

**2.6. Hvorfor ikke? (flere svar, uhjulpet)**

- 1. Aalborg Kommune skal ikke blande sig
- 1. Virksomheden har ikke brug for hjælp / har gennemført de nødvendige tiltag
- 1. Der er nok aktører på banen / markedet
- 1. Virksomheden bruger BST (Bedriftssundhedstjenesten) og det er tilstrækkeligt
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

### 3. Arbejdsfastholdelse – fastholdelse af medarbejdere, der har nedsat arbejdsevnen og / eller er langtidssygemeldte

#### 3.1 Har virksomheden diskuteret hvordan virksomheden fastholder medarbejdere, der har nedsat arbejdsevnen og / eller er langtidssygemeldte? (*kun ét svar, hjulpet*)

- 1. Ja, i ledelsen
- 2. Ja, blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 3. Ja, både i ledelsen og blandt medarbejderne / tillidsrepræsentanter / SU
- 4. Nej → spm. 3.3.
- 0. Ved ikke → spm. 3.3.

#### 3.2 Hvis ja? (*kun ét svar, hjulpet*)

- 1. Er det skriftligt formuleret som en del af personalepolitikken
- 2. Er det skriftligt formuleret som en selvstændig politik
- 3. Er det mundtligt som en del af personalepolitikken
- 4. Er det mundtligt som en selvstændig politik
- 0. Ved ikke

#### 3.3. Hvordan håndterer virksomheden længerevarende sygefravær blandt medarbejderne? (*flere svar, uhjulpet*) **PROBE**

- 1. Tager kontakt til vedkommende telefonisk
- 1. Tager kontakt til vedkommende personligt
- 1. Inddrager tillidsmanden
- 1. Inddrager fagforeningen
- 1. Snakker med det øvrig personale /inddrager andre ansatte
- 1. Virksomheden har den holdning, at sygdom er en privat sag
- 1. Er meget åbne
- 1. Indrager kommunens medarbejder / distriktskontor
- 1. Gør ikke noget
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

#### 3.4. Er det et problem for virksomheden, at sagsbehandlingen af sygedagpengesager er organiseret i forhold til den enkelte medarbejders bopæl i stedet for virksomhedens fysiske placering? (*kun ét svar, uhjulpet*)

- 1. Ja
- 2. Nej → spm. 3.6.
- 3. Ved ikke → spm. 3.6.

#### 3.5 Har virksomheden forslag til ændringer? (*kun ét svar, hjulpet*)

- 1. Ja (noter forslaget)
- 2. Nej
- 3. Ved ikke

**3.6. Har virksomheden haft kontakt med Aalborg Kommunes distriktskontorer vedrørende længerevarende sygefravær blandt medarbejderne? (kun ét svar, hjulpet)**

- 1. Nej → spm. 3.9.
- 2. Ja → spm. 3.7.
- 0. Ved ikke → spm. 3.9.

**3.7. Er virksomheden tilfreds med distriktskontorenes håndtering af sygedagpengesager? (ét svar, hjulpet) (f.eks. information, sagsbehandling, administration, svar-tid osv.)**

- 1. Meget utilfreds
- 2. Utilfreds
- 3. Hverken utilfreds eller tilfreds → spm. 3.9.
- 4. Tilfreds → spm. 3.9.
- 5. Meget tilfreds → spm. 3.9.
- 0. Ved ikke → spm. 3.9.

**3.8. Hvis utilfreds eller meget utilfreds, hvorfor? (flere svar, uhjulpet)**

- 1. Administrationen var for dårlig
- 1. For lidt tid.
- 1. Der var ingen opfølgning
- 1. Får ringe bistand til at udfylde papirer
- 1. Administrationen var uoverskuelig / For meget administration
- 1. Forskellige sagsbehandlere (Opdelingen i 8 distriktskontorer / medarbejderens bopæl bestemmer hvilken sagsbehandler, der behandler sagen)
- 1. Får ringe bistand til at finde ud af lovgivningen
- 1. Dårlige begrundelser for afgørelser
- 1. Der var uenighed med Aalborg kommune om grundlaget for refusion
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

**3.9. Hvad kan Aalborg Kommune gøre for at hjælpe din virksomhed til at få udviklet en fastholdelsespolitik? (flere svar, hjulpet)**

- 1. Ingen ting/ Skal ikke blande sig
- 1. Invitere virksomheden til en temadag
- 1. Yde konsulenthjælp
- 1. Fremsende informationsmateriale
- 1. Formidle viden blandt virksomhederne i Aalborg
- 1. Indgå en partnerskabsaftale med virksomheden om arbejdsfastholdelse
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

## 4. Generel indstilling til virksomhedsservice

Nu har vi snakket specifikt om integration, forebyggelse og arbejdsfastholdelse. Her til sidst har vi nogle generelle spørgsmål omkring Aalborg Kommunes virksomhedsservice.

### 4.1 Hvis din virksomhed ønsker information om det rummelige arbejdsmarked, hvem henvender I jer så til? (flere svar, uhjulpet)

- 1. Kontakter AF
- 1. Kontakter Kommunen
- 1. Kontakter Amtet
- 1. Anvender konsulentfirmaer
- 1. Anvender personligt netværk
- 1. Anvender DA/ DI
- 1. Kontakter BST (Bedriftssundhedstjenesten)
- 1. Har ikke behov
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

### 4.2. Hvordan er omfanget af Aalborg Kommunes virksomhedsservice samlede henvendelser (telefonisk, besøg o.s.v.) til virksomheden? (ét svar, hjulpet)

- 1. For hyppig
- 2. Passende
- 3. For sjælden
- 0. Ved ikke

### 4.3 Hvordan kan Aalborg Kommune gøre virksomhedsservice mere synlig? (flere svar, uhjulpet)

- 1. Udarbejde informationsmateriale
- 1. Være mere opsøgende
- 1. Lave en oversigt på hjemmesiden / via internet (www)
- 1. Have én indgang til virksomhedsservice (front-desk) / et telefonnummer
- 1. Andet (notér)
- 0. Ved ikke

### 4.4. Hvordan er I generelt tilfredse med samarbejdet med Aalborg Kommunes virksomhedsservice? (ét svar, hjulpet)

- 1. Meget utilfreds
- 2. Utilfreds
- 3. Hverken utilfreds eller tilfreds → spm. 4.6.
- 4. Tilfreds → spm. 4.6.
- 5. Meget tilfreds → spm. 4.6.
- 6. Har ikke noget samarbejde og kan derfor ikke vurdere det → spm. 4.6.
- 0. Ved ikke → spm. 4.6.

### 4.5. Hvis utilfreds eller meget utilfreds, hvorfor?

Notér svar

**4.6. Har De øvrige forslag eller bemærkninger, der kan gøre Aalborg Kommunes virksomhedsservice bedre?**

Notér svar

**4.7. Hvor mange heltidsansatte medarbejdere er der på arbejdsstedet?**

- 1. 1- 4
- 2. 5 - 9
- 3. 10 - 19
- 4. 20 - 49
- 5. 50 – 99
- 6. 100 - 199
- 7. 200 - 499
- 8. Flere end 500

**4.8. Ønsker virksomheden i forbindelse med præsentation af resultaterne for Aalborg Kommune at være anonym eller må Aalborg Kommune få kendskab til Deres svar?**

- 1. Virksomheden ønsker anonymitet → afslut interview
- 2. Virksomheden ønsker ikke anonymitet → spm. 4.9.

**4.9. Notér navn og tlf. på kontaktpersonen****4.10**

**Udtræk 1: *Mange tak for hjælpen***

**Udtræk 2+3: *Hvilken branche tilhører virksomheden?***

- 1. Landbrug, jagt og skovbrug
- 2. Fiskeri
- 3. Råstofudvinding
- 4. Fremstillingsvirksomhed
- 5. El-, gas-, varme- og vandforsyning
- 6. Bygge og anlægsvirksomhed
- 7. Handel og reparationsvirksomhed
- 8. Hotel- og restaurationsvirksomhed
- 9. Transportvirksomhed mv.
- 10. Pengeinstitutter
- 11. Fast ejendom, udlejning forretningsservice mv.
- 12. Undervisning
- 13. Organisationer, forlystelser, kultur mm.

***Mange tak for hjælpen***