

06:05

Martin Sonnefeld Jørgensen
Helle Holt
Pernille Hohnen
Gitte Schimmell

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

OVERBLIK OVER VIDEN PÅ OMRÅDET



06:05

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

OVERBLIK OVER VIDEN PÅ OMRÅDET

Martin Sonnefeld Jørgensen
Helle Holt
Pernille Hohnen
Gitte Schimmell

KØBENHAVN 2006
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-807-7

Layout: Hedda Bank
Oplag: 600
Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2006 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sf@sf.dk
www.sf.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

INDHOLD

FORORD	7
RESUMÉ	9
Stigning i antallet af løntilskudsjob	9
Løntilskudsjob opfattes positivt af alle	10
Virksomheder – vigtige aktører	10
Kommunernes praksis	10
Er ordningerne og brugen af dem hensigtsmæssige?	11
1 INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	13
Sammenfatning	14
Fleksjob	15
Ledighedsydelse	16
Førtidspension	17
Uformelle og aftalebaserede skånejob	18
Holdninger til job på særlige vilkår	18
Arbejdslivet og trivslen som ansat på særlige vilkår	19
Huller i viden om job på særlige vilkår	19

2	UDVIKLINGEN I ANTALLET AF PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR	23
	Job på særlige vilkår med offentligt løntilskud	23
	Job på særlige vilkår uden offentligt løntilskud	26
	Målgruppen for ansættelser på særlige vilkår	27
	Udvikling samt omfang af personer i job på særlige vilkår	30
	Fleksjob i stedet for førtidspension?	33
	Opsummering på udviklingen i antallet af personer på særlige vilkår	38
3	INDIVIDNIVEAUET – UDBUDSSIDEN	39
	Alders- og kønsfordeling blandt personer ansat i fleksjob	39
	Karakteristika ved personer ansat i job på særlige vilkår	41
	Karakteristika ved personer, der afventer fleksjob	45
	Kollegaernes holdninger til job på særlige vilkår	49
	Arbejdslivet som ansat i job på særlige vilkår	51
	Opsummering af individniveauet	55
4	VIRKSOMHEDSNIVEAUET – EFTERSPØRGSELSSIDEN	57
	Virksomhedernes muligheder for at anvende job på særlige vilkår	57
	Job på særlige vilkår med offentligt løntilskud	58
	Job på særlige vilkår uden offentligt løntilskud til medarbejderen	59
	Udbredelse på virksomhederne	60
	Fastholdelse eller indslusning?	63
	Karakteristika ved virksomheder, der ansætter personer i fleksjob	64
	Opsummering af virksomhedsniveauet	65
5	SYSTEMNIVEAUET – SAGSBEHANDLING OG VISITATION	67
	Kommunalpolitiske aktører på fleksjobområdet	68

Den kommunale praksis i forbindelse med bevilling af fleksjob	69
Kommunernes incitamentter til at visitere borgere til fleksjob	71
Kommunernes brug af ledighedsydelse	72
Kommunernes praksis i forhold til brugen af aftalebaserede skånejob	74
Opsummering af systemniveauet	75
LITTERATUR	77
SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005	81

FORORD

Arbejdsdirektoratet bad i begyndelsen af 2005 Socialforskningsinstituttet om at samle den viden, vi og andre har om job på særlige vilkår. Det er viden både om de personer, der er ansat i et job på særlige vilkår, om de virksomheder, der ansætter personer på særlige vilkår, og om det system, der visiterer personer til job på særlige vilkår.

Job på særlige vilkår kan være både med og uden offentligt tilskud, og det kan være både midlertidige og varige job. I rapporten er fokus lagt på de varige job med og uden offentligt tilskud, med særlig vægt på fleksjob.

I rapporten er medtaget såvel kvantitative som kvalitative undersøgelser.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.polit. Martin Sonnefeld Jørgensen og cand.scient.soc. Gitte Schimmell samt seniorforskerne mag.scient., ph.d. Pernille Høhnen og cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Seniorforsker cand.polit., ph.d. Jan Høgelund har læst og kommenteret rapporten. Projektet er udført i Afdelingen for beskæftigelse og erhverv.

København, februar 2006

Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Rapporten gennemgår den viden, vi har om job på særlige vilkår. Job på særlige vilkår afviger fra job på ordinære vilkår ved, at der kan medfølge et offentligt løntilskud, at jobbet kan være midlertidigt, og/eller at arbejdstid, præstationskrav og løn er anderledes. Ordningerne er en del af regeringens aktive arbejdsmarkedspolitik for at skabe et rummeligt arbejdsmarked og dermed undgå, at personer med nedsat arbejdsevne havner i passiv forsørgelse.

STIGNING I ANTALLET AF LØNTILSKUDSJOB

Andelen af fuldtidspersoner ansat i et job på særlige vilkår med løntilskud udgøres i 2004 af godt 97.000 personer. Der er således sket en stigning siden år 2000 på omtrent 20.000 fuldtidspersoner, svarende til en stigning på godt 26 pct. Denne samlede stigning kan langt hen ad vejen tilskrives væksten i antallet af fuldtidspersoner i fleksjob. I år 2000 bestred ca. 8.500 fuldtidspersoner et fleksjob, mens det tilsvarende antal var på knap 30.000 fuldtidspersoner i 2004.

Antallet af fuldtidspersoner på ledighedsydelse er ligesom andelen i fleksjob steget markant, således at der i 2004 var 8.300 fuldtidsmodtagere af ledighedsydelse mod godt 1.000 i 2001. Ledighedsydelse gives til personer, der er visiteret til et fleksjob, men som endnu ikke er blevet ansat i

et fleksjob. I 2004 var der således en ledighedsprocent blandt personer visiteret til et fleksjob på ca. 22 pct.

LØNTILSKUDSJOB OPFATTES POSITIVT AF ALLE

Personer i job på særlige vilkår og personer, der afventer fleksjob, er oftest kvinder, der har et lavt uddannelsesniveau, er over 30 år og har en lav position i jobhierarkiet.

Kollegaer til ansatte i job på særlige vilkår er generelt positive over for sådanne ansættelser, selvom der kan forekomme en bekymring med hensyn til fx nedskæringer i normeringen.

Ansatte på særlige vilkår er glade for at have tilknytning til arbejdsmarkedet, men de kan opleve at være marginaliseret på arbejdspladsen, specielt hvis de er blevet nyansat/indsluset og ikke fastholdt i deres gamle job under særlige skånehensyn.

VIRKSOMHEDER – VIGTIGE AKTØRER

Virksomheder anvender alle former for job på særlige vilkår, dog i stigende grad job med offentligt løntilskud.

En tredjedel af de danske virksomheder havde i 2004 personer ansat i et løntilskudsjob. Virksomhedsstørrelse, tilstedeværelsen af en personaleafdeling samt kontakten mellem virksomheden og kommunen/AF har signifikant betydning for, om der ansættes personer på særlige vilkår. Dette gælder både for private og offentlige virksomheder.

I 2004 rapporterede virksomhederne, at 29 pct. af de personer, der var ansat i et job med løntilskud, var blevet arbejdspladsfastholdt; de resterende var nyansatte på arbejdspladsen. Hvad angår personer i fleksjob, var 43 pct. ansat på virksomheden i forvejen.

KOMMUNERNES PRAKSIS

Der forekommer tilsyneladende et overforbrug af fleksjobordningen, idet kommunerne ofte hverken kan dokumentere varig nedsættelse af arbejds-

evnen eller dokumentere, at alle revalideringsmuligheder er udtømte hos de personer, der er visiteret til fleksjob.

Jobkonsulenters opsøgende arbejde og tætte kontakt til virksomhederne er den mest succesfulde måde at etablere fleksjob på, men nogle kommuner giver dog udtryk for, at det kan være svært at gennemskue lovgrundlag og værktøjer i forbindelse med visitation til fleksjob.

ER ORDNINGERNE OG BRUGEN AF DEM HENSIGTSMÆSSIGE?

Gennemgangen af litteraturen har vist, at der kan forekomme nogle utilsigtede u hensigtsmæssigheder i adfærden hos de involverede parter, fordi fleksjobordningen er en fordel for alle. Følgende eksempler kan gives:

- Personer, der kan klare et uformelt skånejob eller et aftalebaseret skånejob, ansættes alligevel i et fleksjob.
- Personer, der fastholdes i et fleksjob, bliver sandsynligvis sjældent arbejdsprøvet i andre typer af job, som de måske ville kunne klare på ordinære vilkår.
- Er en person én gang visiteret til et fleksjob, er sandsynligheden for senere at få et ordinært job ikke stor, heller ikke selvom arbejdsevnen er blevet forbedret.
- Personer, der fx kun har en tredjedel arbejdsevneudsættelse, visiteres alligevel til et fleksjob.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

Formålet med denne rapport er at skabe et overblik over den viden, der til og med 2005 findes om job på særlige vilkår. Job på særlige vilkår skal i denne sammenhæng forstås som job, der afviger fra job på ordinære vilkår. Afvigelserne kan bestå i, at der til ansættelsen medfølger et offentligt løn-tilskud, at ansættelsen ikke er varig, og/eller at ansættelsen afviger i arbejdstid, præstationskrav, løn mv. De forskellige typer af job på særlige vilkår er således rettet mod personer med en midlertidig eller varig nedsættelse af arbejdsevnen, som kan skyldes forældede faglige kvalifikationer, ledighed, varige helbredsproblemer mv. I denne rapport vil vægten blive lagt på de varige/permanente job på særlige vilkår.

Job på særlige vilkår er en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik og er et af midlerne til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Tanken er, at personer, der har en nedsat arbejdsevne, skal have lettere ved at blive fastholdt på arbejdsmarkedet eller lettere ved at komme ind på arbejdsmarkedet igen, således at den restarbejdsevne, personerne måtte have, kan blive anvendt til glæde for alle.

Det ser ud til, at både virksomheder, brugere og kommuner har taget tanken om job på særlige vilkår til sig. Hvor man i starten var bekymret over en manglende brug af ordningerne, er der nu snarere tale om en bekymring over de markante stigninger i antallet af personer i fleksjob og i tilgangen af personer til ledighedsydelse.

Læsevejledning

Den første del af rapporten (kapitel 2) gennemgår de forskellige ordninger (typer af job) og viser, hvordan udviklingen i antallet af personer på de forskellige ordninger er forløbet. Anden del af rapporten (kapitel 3) omhandler individniveauet. Her beskriver vi, hvad vi ved om de personer, der har et job på særlige vilkår, om disse personers trivsel og om kollegaernes oplevelse af og holdning til kollegaer ansat på særlige vilkår.

Tredje del af rapporten (kapitel 4) omhandler virksomhedsniveauet. Her beskrives virksomhedernes muligheder for at anvende de forskellige ordninger for job på særlige vilkår, ligesom udviklingen i andelen af virksomheder, der ansætter personer i job på særlige vilkår, beskrives. Slutteligt beskrives typiske karakteristika ved de virksomheder, der ansætter medarbejdere på særlige vilkår.

Fjerde del af rapporten (kapitel 5) omhandler systemniveauet og redegør for den foreliggende viden om kommunal praksis i forbindelse med bevilling af fleksjob og ledighedsydelse. Kommunernes incitamenter til at gøre brug af fleksjobordningen samt kommunernes brug af aftalebaserede skånejob uden løntilskud beskrives ligeledes.

Samlet set giver rapporten et billede af omfanget af job på særlige vilkår, brugen heraf og erfaringerne hermed på de forskellige niveauer. Hermed danner rapporten grundlag for en diskussion af, hvorvidt de forskellige job på særlige vilkår anvendes hensigtsmæssigt.

SAMMENFATNING

Sammenfatningen går på tværs af kapitlerne. I stedet for opdelingen: individ, virksomhed og system er sammenfatningen disponeret efter de enkelte jobtyper, og hvad vi ved om dem på de tre niveauer.

Overordnet kan det konstateres, at en tredjedel af de danske virksomheder i 2004 havde en eller flere personer ansat i et job med offentligt løntilskud, herunder fx personer ansat i fleksjob, hvilket er en signifikant stigning i forhold til 1998, 2000 og 2002. Det er de offentlige virksomheder, der hyppigst har personer ansat med løntilskud, mens den positive udvikling har fundet sted siden 1998 i den private sektor.

Andelen af fuldtidspersoner ansat i et job på særlige vilkår med løntilskud udgøres i 2004 af godt 97.000 personer. Der er således sket en stigning siden år 2000 på omtrent 20.000 fuldtidspersoner svarende til en

stigning på godt 26 pct. Denne samlede stigning kan langt hen ad vejen tilskrives væksten i antallet af fuldtidspersoner i fleksjob.

FLEKSJOB

I år 2000 bestred ca. 8.500 fuldtidspersoner et fleksjob, mens det tilsvarende antal var på knap 30.000 fuldtidspersoner i 2004. Forventningen om, at der i 2004 ville være ca. 23.000 personer visiteret til fleksjob, er således kraftigt overskredet. Givet de nuværende udviklingstendenser i fleksjobordningen skønner man i Finansministeriet, at antallet af fleksjobvisiterede i 2015 vil ligge mellem 75.000 og 100.000 fuldtidspersoner.

Typiske karakteristika ved fleksjobvisiterede personer

Mere end halvdelen af dem, der er ansat i fleksjob, udgøres af kvinder (57 pct.). Personer ansat i fleksjob kendetegnes ifølge en repræsentativ undersøgelse typisk ved, at de har et markant lavere uddannelsesniveau end ansatte i ordinære stillinger, oftest er ansat som lønmodtagere på grundniveau og oftere befinder sig i aldersgruppen 45-66 år sammenlignet med ansatte på ordinære vilkår. Den større andel af ældre personer ansat i fleksjob skyldes højst sandsynligt, at nedslidning og arbejdsskader er mest udbredt blandt de ældre aldersklasser. Afgang fra fleksjobordningen sker typisk fra 60 år, på fleksydelse (efterløn for personer i fleksjob), førtidspension og herefter på folkepension.

Typiske karakteristika ved virksomheder, der ansætter medarbejdere i fleksjob

Jo større virksomheden er, jo større er sandsynligheden for, at der ansættes personer i et fleksjob. Ligeledes øger tilstedeværelsen af en personaleafdeling sandsynligheden for, at virksomheden har ansatte i fleksjob. Dette skyldes højst sandsynligt, at der med personaleafdelingens tilstedeværelse opnås et bedre kendskab til de forskellige tilskudsordninger og muligheder i lovgivningen. Derudover har det ligeledes betydning for ansættelsen af personer i fleksjob, om en kommune eller arbejdsformidling har haft taget kontakt til virksomheden med henblik på ansættelse af personer i løntilskudsjob. Disse karakteristika gælder både for offentlige og private virksomheder.

Kommunal praksis i forbindelse med bevilling af fleksjob

Ud fra de få undersøgelser, der omhandler den kommunale praksis i forbindelse med bevilling af fleksjob, fremgår det, at der ser ud til at være et 'overforbrug' af fleksjob i forhold til intentionerne i lovgivningen. Undersøgelserne peger på, at der sjældent gives afslag på fleksjob, at lovgivningen om, at fleksjob kun må bevilges til varige nedsættelser i arbejdsevnen, ikke altid følges, samt at der ved arbejdspladsfasholdelser ofte ikke finder en arbejdsevnevurdering sted.

For kommunerne er der nogle økonomiske incitamenter til at visitere borgere til fleksjob. Kommunerne opnår fx besparelser ved at flytte borgere, der har været på sygedagpenge i mere end 52 uger, over på ledighedsydelse.

LEDIGHEDSYDELSE

Antallet af fuldtidspersoner på ledighedsydelse er ligesom andelen i fleksjob steget markant, således at der i 2004 var 8.300 fuldtidsmodtagere af ledighedsydelse mod godt 1.000 i 2001. Ledighedsydelse er til personer, der er visiteret til et fleksjob, men som endnu ikke er blevet ansat i et fleksjob. Ledighedsydelsen udbetales til personer, der er dagpengeberettigede, modtager sygedagpenge på visitationstidspunktet eller deltager i virksomhedsrevalidering efter en jobplan. Derudover er der ligeledes nogle personer på kontanthjælp, der venter på at komme i fleksjob, men som ikke modtager ledighedsydelse. Det skønnes, at disse udgjorde ca. 1.100 personer i marts 2004.

Den tiltagende tilgang til ledighedsydelsen kan være et udtryk for, at efterspørgslen efter fleksjob ikke kan følge med udbuddet af personer, som er visiteret til et fleksjob. I 2004 var der således en ledighedsprocent blandt personer visiteret til et fleksjob på ca. 22 pct.

Karakteristika ved personer på ledighedsydelse

Ligesom med personer ansat i fleksjob udgøres gruppen af personer på ledighedsydelse i høj grad af kvinder, og kønsforskellen er endog større blandt dem, der afventer fleksjob, end blandt personer, der allerede er ansat i et fleksjob. Uddannelsesniveaet er markant lavere blandt personer, der afventer fleksjob, end blandt personer i beskæftigelse og ledige.

Der er en lille gruppe personer på kontanthjælp, der afventer fleksjob. Disse adskiller sig fra personer på ledighedsydelse ved, at de er

mindre arbejdsmarkedsparate og har færre arbejdspladserfaringer end dem, der er på ledighedsydelse. Samtidig ser de dog ud til at have færre fysiske problemer og et mindre behov for skånehensyn på arbejdspladsen end personer på ledighedsydelse.

Kommunernes brug af ledighedsydelse

Enkelte undersøgelser har vist, at stigningen i personer på ledighedsydelse til dels kan relateres til visitationsprocedurerne omkring fleksjob og måske kan skyldes, at nogle af dem, der er visiteret til fleksjob, i realiteten er for dårlige til at arbejde i et fleksjob og i stedet burde have været på førtidspension.

Derudover er det i nogle kommuner, som en følge af deres resultatkontrakt, praksis at visitere borgere, som har været på sygedagpenge i 52 uger, til ledighedsydelse, da det er for dyrt at vedblive med at udbetale sygedagpenge til borgeren. Dette kan forekomme, uanset at borgeren stadig er i et aktivt sygdomsforløb.

FØRTIDSPENSION

En af tankerne bag fleksjobordningen var, at færre personer skulle tilkendes førtidspension efter fleksjobordningens indførelse. Antallet af fuldtidsmodtagere af førtidspension er da også faldet med 9.000 personer fra 1998, hvor fleksjobordningen trådte i kraft, til at udgøre ca. 258.000 fuldtidspersoner i 2004. På grund af den demografiske udvikling burde antallet af førtidspensionister være steget, idet der fx fra 2001 til 2004 er sket en stigning i antallet af personer i alderen 50-66 år på knap 50.000 personer. Med så mange flere ældre vil der, alt andet lige, også være flere personer på førtidspension, idet der er væsentligt flere på førtidspension i de ældre aldersklasser.

Det er derfor nærliggende at tro, at ændringerne i førtidspensionen i 1999 og førtidspensionsreformen fra 2003 har spillet en væsentlig rolle i, at der i perioden 1998-2004 samlet set er sket et fald i antallet af førtidspensionister, således at personer, der før reformen ville være blevet tilkendt fx mindste førtidspension, i dag i stedet vil blive visiteret til et fleksjob.

UFORMELLE OG AFTALEBASEREDE SKÅNEJOB

Uformelle skånejob består i, at en person er ansat på ordinære vilkår, men i praksis har skånehensyn. Uformelle skånejob er således ikke en del af den formelle lovgivning. Ifølge oplysninger fra et repræsentativt udsnit af virksomheder i Danmark havde 11 pct. af virksomhederne i 2004 medarbejdere ansat, som der blev taget uformelle skånehensyn til i det daglige. Dette svarer til en lille stigning siden 1998, hvor 9 pct. af virksomhederne havde medarbejdere ansat i uformelle skånejob. Udviklingen er dog stagneret fra år 2000 til 2004. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de danske virksomheder i 2004 beskæftigede 20.200 personer i uformelle skånejob.

Aftalebaserede skånejob er job med særlige hensyn, som er oprettet ifølge overenskomsternes sociale kapitler. Jobbet er uden offentlige tilskud og uden offentlig indblanding. Jobbet aftales mellem personen, arbejdsgiveren og den pågældende faglige organisation. Godt 3.750 personer var i 2004 beskæftigede i aftalebaserede skånejob. De aftalebaserede skånejob anvendes i mindre og mindre grad, idet der i 2004 kun var 2 pct. af virksomhederne, der oplyste, at de havde medarbejdere ansat efter de sociale kapitler i overenskomsten. Det tilsvarende tal i 1998 var på 4 pct.

HOLDNINGER TIL JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I 2003 vurderede 41 pct. af lønmodtagerne, at de blev aflastet af deres kollegaer på særlige vilkår. 15 pct. vurderede, at de blev belastet, mens 27 pct. vurderede, at de hverken blev aflastet eller belastet af kollegaer ansat på særlige vilkår.

Andre undersøgelser viser, at der overordnet set er en positiv holdning til ansættelser på særlige vilkår, men det påpeges, at der er nogle konfliktområder i forhold til kollegaerne. For det første er der en kollegial bekymring for, at ansættelser på særlige vilkår uden for normeringen på længere sigt kan indebære en mindre normering, og for det andet er der utilfredshed med, at fx fleksjobansatte ofte placeres på laveste løntrin uanset anciennitet.

ARBEJDSLIVET OG TRIVSLEN SOM ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

15 pct. af personerne i job på særlige vilkår oplever, at de har større risiko for at blive arbejdsløse end både ansatte i uformelle skånejob (7 pct.) og ansatte på ordinære vilkår (7 pct.). Noget tyder således på, at ansatte på særlige vilkår oplever at være i en marginaliseret position på arbejdspladsen.

De er ligeledes mere negative, når de skal vurdere konsekvenserne af et eventuelt længerevarende sygefravær, idet de er mindre tilbøjelige til at tro, at der vil blive gjort en særlig indsats for dem, end tilfældet er for personer ansat i uformelle skånejob og personer ansat på ordinære vilkår. Endelig vurderer en større del af de ansatte på særlige vilkår, at deres faglige kvalifikationer ikke udvikles på arbejdspladsen, sammenlignet med ansatte på ordinære vilkår og ansatte i uformelle skånejob.

Kvalitative undersøgelser af personer i job på særlige vilkår tyder dog på, at der generelt er en stor glæde ved at kunne anvendes på arbejdsmarkedet og føle sig nyttig for samfundet, selv om arbejdsevnen er reduceret. Dette opleves som et bedre alternativ end fx førtidspension.

HULLER I VIDEN OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I det følgende vil vi diskutere resultaterne fra rapporten og pege på de områder, det er vigtigt at have særligt fokus på, samt komme med et bud på, hvilke spørgsmål vi finder vigtige at få besvaret for at få et dybere indblik i brugen af job på særlige vilkår.

Bruges ordningerne om job på særlige vilkår hensigtsmæssigt af kommuner og virksomheder?

Svaret på dette spørgsmål er helt afgørende i forhold til en vurdering af, om lovgivningen virker efter hensigten. Desværre er det også det spørgsmål, der ud fra det foreliggende materiale er vanskeligst at besvare. Det bliver endvidere ikke nemmere af, at det er vanskeligt at bestemme målgruppen for disse job på særlige vilkår. Målgruppen varierer tilsyneladende fra kommune til kommune. Når målgruppen ikke er klart afgrænset i lovgivningen, er det vanskeligt at vurdere, om ordningerne bruges efter hensigten.

Med hensyn til kommunernes praksis på området findes der un-

dersøgelser for enkelte kommuner, men ikke et samlet overblik eller materiale, der gør det muligt at sammenligne kommuners praksis. Vi mangler således generel viden om, hvordan arbejdsevne metoden anvendes i praksis, hvordan kommuner fx behandler personer, hvis arbejdsevne ned sættelse er for lille til et fleksjob, men for stor til et job på ordinære vilkår, og hvordan den generelle praksis er i forhold til at visitere personer til ledighedsydelse.

Med hensyn til samspillet mellem kommuner og virksomheder mangler vi viden om, hvordan kommuner rådgiver virksomheder i henholdsvis fastholdelsessager og sager om indslusning. Det ser ud til, at en stigende andel af fleksjobansatte er fastholdelsessager. Hvorfor er det endt sådan? Er disse personer blevet revalideret og arbejdsprøvet, inden visitationen til fleksjob er en realitet? I hvor høj grad rådgiver kommuner overhovedet virksomheder om muligheden for de aftalebaserede skånejob, og hvorfor er det så svært at overbevise faglige organisationer og virksomheder om det hensigtsmæssige i at ansætte medarbejderen i et aftalebaseret skånejob i stedet for at ty til et fleksjob med det samme?

Hvordan fungerer samspillet mellem kommune og virksomheder i sager om indslusning? På dette område kompliceres sagen yderligere af, at nogle kommuner har udliciteret formidlingen af job på særlige vilkår til private aktører eller til selvstændige enheder. Hvordan fungerer de forskellige instanser i forhold til virksomhederne og i forhold til personer i fleksjob? Hvor varige er de i princippet permanente fleksjob? Er der fx mange, der hurtigt mister jobbet igen, fordi job-matchet har været forkert? Gemmer der sig her en af årsagerne til stigningen i personer på ledighedsydelse?

Med hensyn til virksomhederne har især de kvalitative undersøgelser vist, at det er vigtigt med mere viden om, for det første hvordan virksomhederne bruger de forskellige ordninger, og for det andet hvilke begrundelser de har for henholdsvis at fastholde medarbejdere på ordinære vilkår i aftalebaserede skånejob og i fleksjob. En sådan viden vil kunne bidrage til at klarlægge, om ordningen bruges efter hensigten.

Med hensyn til indslusning af personer med nedsat arbejdsevne ved vi en del om, hvilke begrundelser virksomhederne tager i anvendelse i forsvaret for indslusningen. Det, vi mangler nærmere viden om, er, om der er et mønster i, hvilke typer af virksomheder der gør hvad. Vi har indikationer på, hvad henholdsvis størrelse, tilstedeværelsen af en personaleafdeling, seniorordning og sektor betyder, men her stopper vores viden. Dybere indsigt i karakteristika ved virksomheder, der har henholdsvis den ene eller anden overvejelse omkring fastholdelse og indslusning, ville være et

vigtigt redskab, både i udformningen af lovgivningen og for kommuner og private aktører på beskæftigelsesområdet.

Anvendes de menneskelige ressourcer hos personer med nedsat arbejdsevne godt nok?

Dette spørgsmål er interessant, fordi vi er i en tid, hvor der er overordentlig stor fokus på netop udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og kompetencer. Men gør dette sig også gældende for ansatte på særlige vilkår, eller placeres de hovedsageligt i job, hvor arbejdsopgaverne ikke svarer til deres faglige kvalifikationer?

Spørger man de ansatte på særlige vilkår, afhænger svaret af, om der er tale om en person, der er blevet fastholdt på sin gamle arbejdsplads, eller om der er tale om en person, der er blevet indsluset på en ny arbejdsplads. Førstnævnte oplever i høj grad, at vedkommendes kvalifikationer og erfaring bliver brugt af arbejdspladsen, mens de sidstnævnte oplever det modsatte. Personer, der er blevet indsluset, oplever at blive ansat i job, som ligger under deres kvalifikationer og arbejds erfaringer. Følgende forhold ser ud til at være problematiske:

Kommunerne er for ringe til at afdække en persons kvalifikationer og kompetencer, selv om der ifølge arbejdsevnevurderingen skal lægges vægt på personens ressourcer. Kommunernes job-match er ikke altid optimalt set fra personens og virksomhedens side, idet de gensidige forventninger ikke altid indfries eller ikke er ordentligt afstemt. I den forbindelse mangler vi viden om, hvordan denne problemstilling ser ud fra henholdsvis kommunernes og de private aktørers side. Der er behov for en løbende opfølgning på job-matchet, da arbejdsevnen kan ændre sig, efter at ansættelsen i et fleksjob er indgået. Det er derfor vigtigt, at kommunens jobkonsulenter eller de private aktører følger de fleksjobansatte tæt og er til rådighed, hvis virksomheden eller den fleksjobansatte har behov for en opfølgende samtale eller en vurdering af arbejdsevne, arbejdsforhold, skånehensyn mv. Dette vil muligvis kunne forebygge nogle af afbrydelserne i allerede etablerede fleksjob og signalere over for virksomheden og den ansatte i fleksjobbet, at fleksjobbet tages alvorligt.

Fleksjobansatte oplever, at virksomhederne ikke er gode nok til at skabe job, der for det første udnytter og udvikler den ansattes kvalifikationer, og som der for det andet er udviklingsmuligheder i for den ansatte. De giver udtryk for, at de ender i ufaglærte job med ringe udviklingsmuligheder.

Vi mangler i denne forbindelse viden om, hvorvidt denne mang-

lende brug af kvalifikationer og kompetencer er et generelt fænomen eller mere er et udtryk for begyndervanskeligheder med fleksjobordningens indtrædelse på virksomhederne. Vi mangler endvidere viden om virksomhedernes syn på påstanden om, at de ikke er gode nok til at skabe fleksjob, der svarer til medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, og vi mangler viden om, hvorvidt der er forskel på typer af virksomheders tilgang til brugen af ansatte på særlige vilkårs kvalifikationer og kompetencer.

Er der tale om en uhensigtsmæssig struktur/adfærd?

Hvis man skal samle op på ovenstående, er der forhold, der kan tyde på, at der er blevet skabt en struktur, der måske fordrer en uhensigtsmæssig adfærd fra alle de involverede parter:

- Personer med nedsat arbejdsevne vil gerne have et fleksjob, fordi det giver mulighed for et arbejde med reducerede krav, men til en rimelig løn.
- Virksomhederne vil gerne især fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne i et fleksjob, da det økonomisk er en fordel.
- Kommunerne vil gerne etablere fleksjob, fordi det, ud fra en økonomisk betragtning, langt bedre kan betale sig end fx sygedagpenge eller pension.

Således fremstår fleksjobsordningen som en fordel for alle de involverede parter, men det kan skabe nogle utilsigtede uhensigtsmæssigheder som fx:

- Personer, der kan klare et uformelt skånejob eller et aftalebaseret skånejob, ansættes i et fleksjob.
- Personer, der fastholdes i et fleksjob, bliver sandsynligvis sjældent arbejdsprøvet i andre typer af job, som de måske ville kunne klare på ordinære vilkår.
- Er en person en gang visiteret til et fleksjob, er sandsynligheden for senere at få et ordinært job ikke stor, også selv om arbejdsevnen er blevet forbedret.
- Personer, der fx kun har en tredjedel arbejdsevnenedsættelse, visiteres alligevel til et fleksjob.

Afslutningsvis kan man måske sige, at der er blevet skabt en ordening, som er en fordel for alle parter – måske en for stor fordel?

UDVIKLINGEN I ANTALLET AF PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Denne første del af rapporten gennemgår de forskellige typer af job på særlige vilkår samt udbredelsen af og udviklingen i de forskellige ordninger. Der skelnes mellem ansættelser på særlige vilkår med offentligt løntilskud og ansættelser på særlige vilkår uden offentligt løntilskud.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR MED OFFENTLIGT LØNTILSKUD

Lovgivningen giver i dag mulighed for ansættelse i forskellige typer af job på særlige vilkår, hvor der medfølger et offentligt løntilskud. Disse forskellige jobtyper er både rettet mod personer, der er ledige, og personer, der risikerer at blive ledige, hvis de ikke ansættes i et job på særlige vilkår. Overordnet set angiver loven om aktiv beskæftigelsesindsats tre jobtyper:

- virksomhedspraktik
- løntilskudsjob
- fleksjob.

Virksomhedspraktik

Ledige med opkvalificerings- eller erhvervsafklaringsbehov kan blive ansat i job på særlige vilkår i form af virksomhedspraktik. Denne jobtype om-

fatter forsikrede såvel som ikke forsikrede ledige, som enten har brug for en afklaring af arbejdsevnen, eller som på grund af mangelfulde sociale, faglige eller sproglige kompetencer ikke kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår.

Virksomhedspraktik er et midlertidigt job på særlige vilkår, hvor varigheden afhænger af problemet. Ledige, der er arbejdsmarkedsparete, gennemgår typisk et forløb på op til fire uger. Ledige, der ud over ledigheden har problemer af social, fysisk eller psykisk karakter, gennemgår forløb af op til 13 ugers varighed, men perioden kan efter en individuel vurdering forlænges.

Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat i praktikperioden. Derfor svarer ydelsen under praktikforløbet til den hidtidige ydelse, personen har fået, dvs. kontanthjælp, dagpenge, starthjælp mv. Virksomhedspraktik dækker over aktiveringsredskaber som arbejdspraktik, arbejdsprøvning samt individuel jobtræning.

Løntilskudsjob

Personer med en nedsættelse i arbejdsevnen eller ledige, der anses for at have en særlig risiko for langtidsledighed, kan få tilkendt et løntilskudsjob. Denne jobtype omfatter både forsikrede og ikke forsikrede ledige samt personer, der allerede er i beskæftigelse, men som oplever en nedsættelse i arbejdsevnen og derfor risikerer at havne i ledighed, medmindre de ansættes på særlige vilkår. Løntilskudsjob omfatter desuden førtidspensionister, der udnytter deres restarbejdsevne på arbejdsmarkedet, men som ikke kan ansættes på ordinære vilkår.

Løntilskudsjob tilbydes typisk i en periode på op til et år, men der er i særlige tilfælde mulighed for længere forløb – fx i forbindelse med løntilskudsjob til førtidspensionister. Løntilskudsjob er således typisk af noget længere varighed end virksomhedspraktik.

I lighed med virksomhedspraktik er der tale om en midlertidig ansættelse, der har til formål at forbedre arbejdsevnen for ledige såvel som personer, der allerede er i beskæftigelse, men som har fået en nedsættelse i arbejdsevnen, med henblik på senere ansættelse på ordinære vilkår.¹

Løntilskudsjob adskiller sig fra virksomhedspraktik, idet der er tale om en egentlig ansættelse. Løn og arbejdsvilkår er derfor fastsat med

1. Undtagelsen herfra er job på særlige vilkår til førtidspensionister. Her er løntilskuddet i praksis varigt.

udgangspunkt i gældende overenskomst. Dette gælder dog ikke for skånejob for førtidspensionister. Løntilskudsjob indbefatter ordninger som jobtræning, puljejob, servicejob, virksomhedsrevalidering og skånejob.²

Fleksjob

Personer med varig arbejdsevnenedsættelse, der ikke modtager førtidspension, og som ikke er i stand til at opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår, kan blive visiteret til et fleksjob. Det er tanken med fleksjob, at de først tilbydes, når de midlertidige job på særlige vilkår, beskrevet i ovenstående, vurderes ikke at være i stand til at føre til en beskæftigelse på ordinære vilkår.

Fleksjobbet er en varig ansættelsesform, idet den er rettet mod personer med varig arbejdsevnenedsættelse. Kommunen skal dog jævnligt vurdere (hver 12. måned), hvorvidt der er sket ændringer i arbejdsevnen. Løn og arbejdsvilkår fastsættes typisk efter de gældende overenskomster på området.

Fleksjobbet adskiller sig fra virksomhedspraktik og løntilskudsjob ved at være en permanent ordning og endvidere fra virksomhedspraktik ved at være en egentlig ansættelse. Da indeværende rapport fokuserer på de permanente job, vil det være fleksjobbet, der får størst opmærksomhed i rapporten.

Personer, der er visiteret til fleksjob, mister retten til arbejdsløshedsdagpenge, men har til gengæld mulighed for at modtage ledighedsydelse. Udbetaling af ledighedsydelse kræver, at ledigheden er uforskyldt, samt at personen har optjent dagpenget som følge af forudgående ordinær beskæftigelse, deltagelse i revalideringsplan eller i form af beskæftigelse i et tidligere fleksjob.

På trods af at der ikke er tale om et job på særlige vilkår, indgår personer på ledighedsydelse i indeværende rapport. Det er der primært to årsager til. For det første kan det give et indtryk af den fremtidige tilgang til fleksjobordningen, idet personer på ledighedsydelse er visiteret til et fleksjob, men er ledige. Ledighedsydelsen er således en del af historien om fleksjobområdet. For det andet har udviklingen i omfanget af personer på ledighedsydelse i de senere år været ganske markant, hvilket gør en belysning relevant.

2. Aftaler om puljejob blev dog helt afviklet i 2002, og adgangen til servicejob blev stoppet 1. april 2002.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR UDEN OFFENTLIGT LØNTILSKUD

Ud over mulighederne i lovgivningen skelnes der mellem to andre typer af job på særlige vilkår – begge uden offentligt løntilskud. Disse jobtyper er:

- aftalebaserede skånejob
- uformelle eller 'naturlige' skånejob.

Aftalebaserede skånejob

Langt de fleste overenskomster på det private såvel som det offentlige arbejdsmarked indeholder sociale kapitler, der giver mulighed for ansættelse i et såkaldt aftalebaseret skånejob.

Et aftalebaseret skånejob er en beskæftigelse på helt almindelige vilkår, altså med ret til arbejdsløshedsunderstøttelse og efterløn, men jobbet vil afvige fra overenskomsterne på området i en eller anden udstrækning. Eksempelvis kan der være tale om en kortere arbejdstid og/eller en lavere løn end fastsat ved overenskomsterne samt evt. nedsatte jobkrav. Denne jobtype adskiller sig fra dem, der er defineret i lovgivningen, ved ikke at få tildelt offentligt løntilskud.

Ansættelse i et aftalebaseret skånejob foregår efter aftale mellem arbejdstager, arbejdsgiver og den relevante faglige organisation. Idet de aftalebaserede skånejob forhandles individuelt, er varigheden og lønforholdene ligeledes individuelle.

Uformelle skånejob

Et uformelt eller 'naturligt' skånejob er en ansættelse på helt ordinære vilkår med hensyn til løn og arbejdsvilkår, der alligevel har et indbygget skånehensyn i form af eksempelvis lettere arbejdsopgaver. Der foreligger ikke skriftlige aftaler med henblik på omfanget og karakteren af skånehensynet – deraf jobbet uformelle karakter. Et uformelt skånejob kan således være kendt af arbejdsgiveren alene. De uformelle skånejob er vanskelige at karakterisere på individniveau, fordi arbejdstager ikke nødvendigvis er bekendt med ansættelsens uformelle skånehensyn.

Både de aftalebaserede skånejob og de uformelle skånejob kan være varige/permanente og kan på dette punkt sammenlignes med fleksjobbene.

MÅLGRUPPEN FOR ANSÆTTELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Hvor stor en del af befolkningen, der kan komme i betragtning til et job på særlige vilkår, og hvordan disse fordeler sig efter, hvilke ordninger de passer bedst til, er et uopdyrket område. Derfor er det heller ikke muligt at kvantificere størrelsen på målgruppen for denne type ansættelser. Dog er det muligt at kvantificere omfanget af personer med helbredsproblemer og nedsat arbejdsevne, hvoriblandt en del af potentialet for personer ansat i job på særlige vilkår formentlig befinder sig.

I forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse fra 2. kvartal 2002 blev der stillet en række tillægsspørgsmål om sygdom, handicap og erhvervsevne, som er offentliggjort i Clausen m.fl. (2004). Opregnes stikprøven til populationen, kan det beregnes, at der i alt er 678.000 personer, der oplyser at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap ud af samtlige 3.442.972 personer i populationen i alderen 16 til 64 år. Det må være blandt disse 678.000 personer, at kandidaterne til et job på særlige vilkår skal findes. Det skal imidlertid bemærkes, at visitation til et fleksjob efter arbejdsevnetemetoden også kan ske på baggrund af en række andre faktorer, herunder faglige og praktiske kompetencer i relation til arbejdsmarkedet, sociale kompetencer, psykiske problemer mv., for hvilke det gælder, at de ikke nødvendigvis er indeholdt i ovenstående afgrænsning. Når målgruppen for personer i job på særlige vilkår i det følgende nærmere præciseres, er det med dette som forbehold.

Nu er det imidlertid langt fra således, at et længerevarende helbredsproblem eller et handicap udgør et problem i forhold til at arbejde. Det er med andre ord ikke sikkert, at personens arbejdsevne er påvirket af problemet. Derfor kan en yderligere afgrænsning af målgruppen med fordel frasortere individer uden nedsat arbejdsevne. Opregnes der til populationen, rapporterer ca. 457.000 personer af de 678.000 med helbredsproblemer eller handicap, at de også har en nedsat arbejdsevne. De resterende 221.000 vurderer ikke selv, at de har en nedsat arbejdsevne (se tabel 2.1).

Blandt de 457.000 personer med helbredsproblemer eller handicap samt selv vurderet nedsat arbejdsevne må en del af potentialet for personer i job på særlige vilkår findes. Imidlertid må det forventes, at en del af de personer, der selv rapporterer at have nedsat arbejdsevne, ikke er relevante for et job på særlige vilkår. Det kan både være, fordi arbejdsevnenedsættelsen er så lille, at den i praksis er uden betydning, og det kan

være, fordi den er så stor, at de ikke er i stand til at bestride et fleksjob og derfor skal indstilles til førtidspension.

På baggrund af eksisterende data er der ikke mulighed for at kvantificere graden af arbejdsevnenedsættelse blandt personer med selvrapporteret nedsat arbejdsevne. Derimod er det muligt at observere deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Det viser sig, at ud af de 457.000 personer med en selvrapporteret nedsat arbejdsevne er 47 pct. i beskæftigelse, svarende til 214.000 personer (se tabel 2.1). Af disse 214.000 personer er 26.000 allerede ansat på særlige vilkår (fremgår ikke af tabellen). Resten klarer sig altså på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår på trods af en selvurderet nedsat arbejdsevne. Nogle må dog forventes at være i en udsat position og har muligvis brug for at komme i et job på særlige vilkår for ikke at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Andre har ikke brug for et job på særlige vilkår, enten fordi arbejdsevnenedsættelsen er 'ubetydelig', eller fordi der på arbejdspladsen tages de nødvendige (uformelle) skånehensyn.

44 pct. af personerne med selvrapporteret nedsat arbejdsevne er uden for arbejdsstyrken, svarende til 202.000 personer. Heraf er 163.000 førtidspensionister, 13.000 er på efterløn, 4.000 er på overgangsydelse, mens resten er uden for arbejdsstyrken på anden forsørgelse (selvfinansieret tilbagetrækning, hjemmegående, unge mv.) (fremgår ikke af tabellen). En del af disse personer må forventes ikke at være i stand til at bestride et job på særlige vilkår. Andre vil derimod kunne sluses ind på arbejdsmarkedet i enten ordinære eller støttede job. I Beskæftigelsesministeriet (2004) vurderes det fx, at ca. 50.000 af førtidspensionisterne har lyst til og mulighed for at varetage et job i et varierende antal timer om ugen. Af de resterende personer med selvrapporteret nedsat arbejdsevne er 6 pct. ledige, og 2 pct. er under uddannelse (henholdsvis 29.000 og 11.000 personer). For de ledige må det forventes, at nogle er relevante for et job på særlige vilkår, idet nedsat arbejdsevne netop kan være årsagen til ledigheden, samtidig med at de ikke er blevet tilkendt førtidspension.

På baggrund af de eksisterende undersøgelser er det altså kun muligt at komme med et skøn over størrelsen af målgruppen for personer i job på særlige vilkår. En præcis størrelse på målgruppen kan ikke gives, for det første fordi det ikke er muligt at se, hvor mange i ordinær beskæftigelse der har problemer med at fastholde deres job. For det andet fordi det ikke er muligt at se, hvor mange af de personer, der står uden for arbejdsmarkedet, der tilhører målgruppen. Endelig for det tredje fordi arbejdsevnetoden

Tabel 2.1

Beskæftigelsesstatus for personer uden helbredsproblemer eller handicap, personer med helbredsproblemer eller handicap, personer uden nedsat arbejdsevne og personer med nedsat arbejdsevne.

	Beskæftigelsesstatus				I alt
	Beskæftiget	Ledig	Uden for arbejdsstyrken	Under uddannelse	
	<i>Procent</i>				
Ikke handicappede	86	4	6	5	101
Alle med handicap eller længere sygdom	58	5	34	3	100
Heraf: Har <i>ikke</i> en selv vurderet nedsat arbejdsevne	82	3	12	3	100
Heraf: Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	47	6	44	2	99
	<i>Antal opregnet til population</i>				
Ikke handicappede	2.367.116	99.060	170.275	128.407	2.764.858
Alle med handicap eller længere sygdom	395.374	35.847	228.518	18.375	678.114
Heraf: Har <i>ikke</i> en selv vurderet nedsat arbejdsevne	181.049	6.588	26.458	7.319	221.414
Heraf: Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	214.325	29.259	202.060	11.056	456.700

Kilde: Nye kørsler på data fra Danmarks Statistiks AKU-undersøgelse, 2. kvartal 2002.

er meget bredt defineret, således at den kommunale praksis kan variere, og det bliver uklart, hvor mange af dem med nedsat arbejdsevne, der reelt er relevante for et job på særlige vilkår.

UDVIKLING SAMT OMFANG AF PERSONER I JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I det følgende gives en beskrivelse af omfanget af personer i job på særlige vilkår samt udviklingen på dette område. Denne gennemgang fokuserer mestendels på fleksjob, virksomhedspraktik, løntilskudsjob samt ledighedsydelse, idet der ikke eksisterer registeroplysninger om aftalebaserede skånejob og uformelle skånejob.

I 2004 var der godt 97.100 fuldtidspersoner ansat i et job på særlige vilkår med løntilskud. Heraf var 58.000 ansat i et løntilskudsjob, blandt hvilke de mest udbredte jobtyper er virksomhedsrevalidering og jobtræning. Knap 30.000 var derudover ansat i et fleksjob, og ca. 9.000 var ansat i virksomhedspraktik. Fra år 2000 til 2004 er antallet af fuldtidspersoner, der er ansat i job på særlige vilkår med offentligt løntilskud, steget. Således var der i år 2000 godt 77.000 personer i løntilskudsjob. Der er altså sket en stigning i antal fuldtidspersoner i tilskudsjob på omtrent 20.000 eller godt 26 pct. Det svarer til en gennemsnitlig årlig vækstrate på 5,8 pct. Det fremgår af figur 2.1, at denne samlede stigning langt hen ad vejen kan tilskrives væksten i antal personer i fleksjob.

I år 2000 bestred ca. 8.500 fuldtidspersoner et fleksjob, mens ordningen i 2004 omfattede knap 30.000 fuldtidspersoner – en stigning på ca. 250 pct. Det svarer til en gennemsnitlig årlig vækstrate på 37 pct. siden 2000. Hvis den absolutte tilgang til fleksjobordningen forventes at fortsætte frem mod 2008 i samme takt, som tilfældet har været fra 2000 til 2004 – dvs. med ca. 5.400 fuldtidspersoner i gennemsnit om året – vil der i 2008 være ca. 50.000 fuldtidspersoner ansat i et fleksjob.

Ud fra ovenstående kan det konstateres, at målsætningen om at oprette 30-40.000 fleksjobansættelser inden 2005, fremsat i lovforslag nr. LF 270 fra folketingsåret 1996/97 vedrørende oprettelse af fleksjobordningen, bestemt er inden for rækkevidde. I 2001 blev denne forventning endda nedjusteret i forbindelse med vedtagelsen af førtidspensionsreformen medio 2001, således at forventningen var, at der i 2004 ville være ca. 23.000 personer visiteret til fleksjob (Finansministeriet m.fl., 2005), hvilket således er kraftigt overskredet.

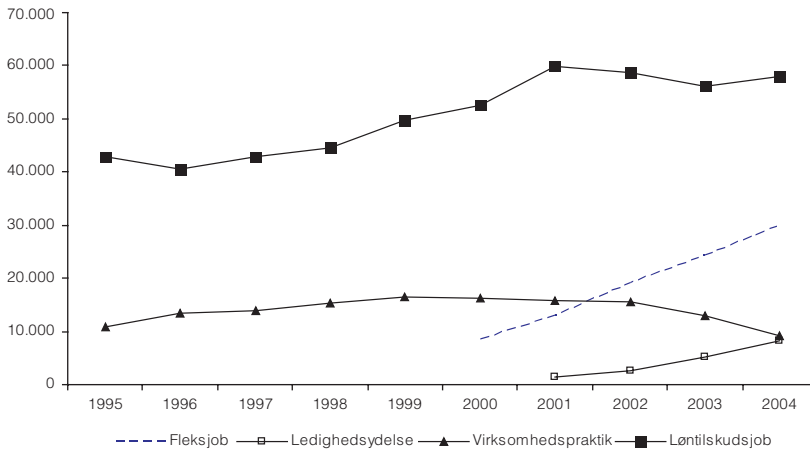
I en tværministeriel rapport (Finansministeriet m.fl., 2005) skønnes det, at udviklingen i fleksjobordningen vil stabilisere sig i 2015. Dette skyldes, at de nyvisiterede til fleksjob i gennemsnit er ca. 45 år, samt at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for personer visiteret til fleksjob formentlig ikke vil overstige 60 år. Dermed skønnes det, at en gennem-

snitlig fleksjobperiode maksimalt vil være 15 år, deraf forventningen om, at udviklingen i fleksjobordningen vil stabilisere sig i 2015. Givet de nuværende udviklingstendenser i fleksjobordningen skønner man, at antallet af fleksjobvisiterede i 2015 vil ligge mellem 75.000 og 100.000 fuldtidspersoner (Finansministeriet m.fl., 2005).

Antal personer på ledighedsydelse fremgår ligeledes af figur 2.1. Ledighedsydelsen udbetales kun til personer, der er dagpengeberettigede, modtager sygedagpenge på visitationstidspunktet eller deltager i virksomhedsrevalidering efter en jobplan. Dermed kan kontanthjælpsmodtagere, der venter på at komme i fleksjob, ikke modtage ledighedsydelse. Det er således en gruppe, som er visiteret til fleksjob, men som ikke indgår i statistikken.

Figur 2.1

Antal fuldtidspersoner i henholdsvis virksomhedspraktik, løntilskudsjob, fleksjob samt på ledighedsydelse fra 1995 til 2004.



Kilde: *Statistiske Efterretninger* 2003:29, 2004:20, 2005:14, 2005:21 samt Statistikbanken, Danmarks Statistik (2005).

Anmærkninger: 1) Virksomhedspraktik omfatter ordningerne individuel jobtræning, arbejdspraktik samt arbejdsprøvning, mens løntilskudsjob omfatter jobtræning, puljejob, servicejob, virksomhedsrevalidering, skånejob samt voksenlærlinge. 2) Det skal bemærkes, at Danmarks Statistik ikke har beregnet antal fuldtidspersoner på henholdsvis fleks- og skånejob for årene før 2000.

I 2004 var der i følge Danmarks Statistik (2005b) 8.300 helårsmødtager af ledighedsydelse. Som det fremgår af figur 2.1, er der tale om en markant stigning siden 2001, hvor godt 1.000 personer var på ledighedsydelse. Det fremgår også af figuren, at stigningen har været tiltagende i hele perioden.

Den gennemsnitlige årlige vækstrate i antal fuldtidsmodtagere af ledighedsydelse har fra 2001 til 2004 været på 100 pct.

Den tiltagende tilgang til ledighedsydelse kan være et udtryk for, at efterspørgslen efter personer i fleksjob ikke kan følge med udbuddet. Der er en ledighedsprocent i 2004 på ca. 22 pct. blandt personer visiteret til fleksjob.³ Til sammenligning kan det nævnes, at den generelle ledighed i 2004 var på 6,4 pct. af den samlede arbejdsstyrke (Danmarks Statistik, 2005). Udbuddet (og dermed ledighedsprocenten) blandt personer visiteret til fleksjob er dog reelt lidt større end de 22 pct., idet personer på kontanthjælp, som venter på et fleksjob, ikke kan modtage ledighedsydelse og dermed ikke er medtaget i beregningen over ledighedsprocenten. Ifølge en enkeltstående opgørelse byggende på en rundspørge til kommunerne var der i marts 2004 ca. 1.100 personer på kontanthjælp, der afventede et fleksjob (DISCUS, 2005b).

Det skal bemærkes, at Danmarks Statistik hverken har beregnet antal fuldtidspersoner i fleksjob eller skånejob for årene før 2000. Derfor rækker serien for fleksjob i figur 2.1 ikke længere tilbage end til år 2000, og i årene før år 2000 mangler personer i skånejob i serien for løntilskudsjob.

I figur 2.2 vises lidt længere perioder for både fleks- og skånejob, men her er der tale om antal deltagere, ikke fuldtidspersoner. Det fremgår, at stigningen i antallet af fleksjobansatte fortsætter i 2005.

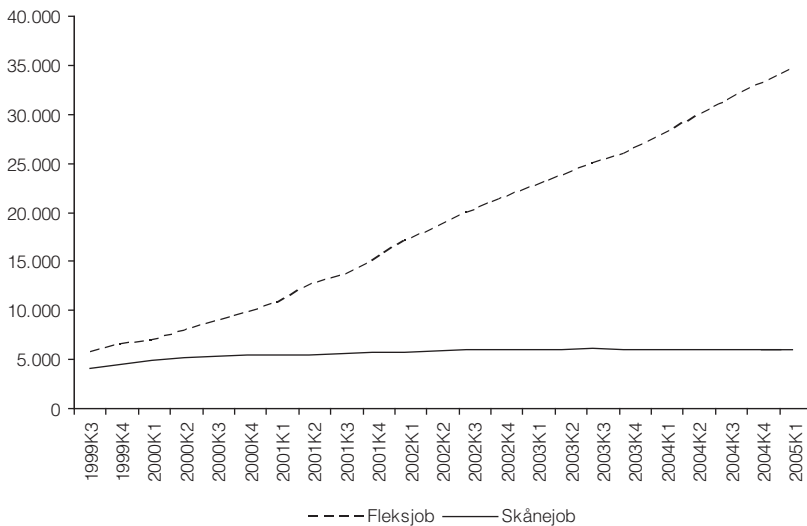
Med hensyn til de typer af job på særlige vilkår, der ikke er omfattet af lovgivningen, og som ikke gives offentligt løntilskud, eksisterer der, som tidligere nævnt, ikke registeroplysninger. Det drejer sig dels om de aftalebaserede skånejob efter overenskomsternes sociale kapitler og dels om de såkaldt uformelle skånejob.

Oplysninger om udbredelsen af de aftalebaserede og uformelle skånejob kan dog indhentes fra undersøgelsen *Virksomheders sociale engagement* (Rosenstock m.fl., 2005). Undersøgelsen er baseret på interview med ca. 2.500 danske virksomheder i årene 1998, 2000, 2002 og 2004. De deltagende virksomheder blev spurgt, om de beskæftiger personer i aftalebaserede eller uformelle skånejob, og i givet fald hvor mange. Vægtet op til populationen beskæftigede virksomhederne i 2004 godt 3.750 personer i aftalebaserede skånejob.

3. Ledighedsprocenten er beregnet ud af det samlede antal fuldtidspersoner i fleksjob og på ledighedsydelse.

Figur 2.2

Antal deltagere i henholdsvis fleksjob og skånejob fra 3. kvartal 1999 til 1. kvartal 2005.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Når virksomhederne skal vurdere, hvor mange personer de i praksis tager hensyn til ud over dem, der er ansat i formelle job på særlige vilkår, er omfanget noget større. Opvægtet til populationen svarer virksomhedernes besvarelser i 2004 til, at 20.200 personer var beskæftigede i et uformelt skånejob; en stigning på 16 pct. i forhold til de 16.000 i 1998. Det er dog samtidig et signifikant fald i forhold til 2002, hvor godt 22.000 personer var beskæftigede i uformelle skånejob.

FLEKSJOB I STEDET FOR FØRTIDSPENSION?

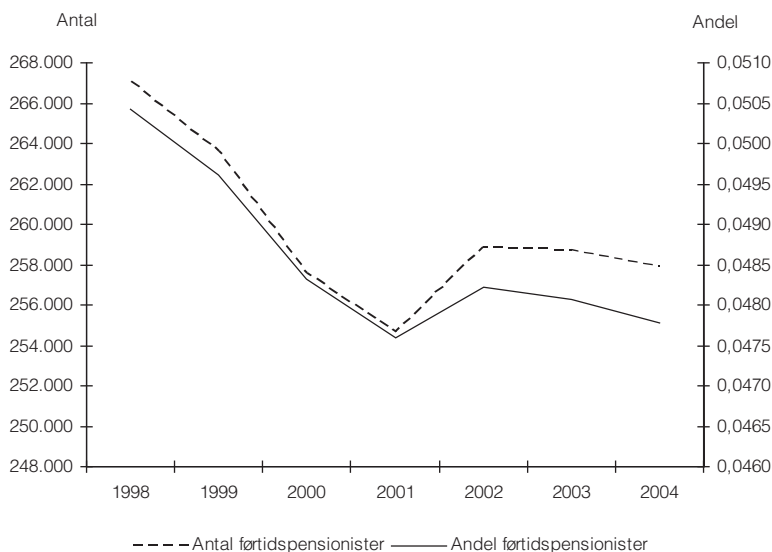
Oprindeligt var en af tankerne bag oprettelsen af fleksjobordningen, at færre personer skulle tilkendes førtidspension. Således står der i lovforslag nr. LF 270 fra folketingsåret 1996/97 (regler om fleksjob mv.): "Formålet med lovforslaget er også at begrænse tilgangen til førtidspension gennem bedre forebyggelse og styrkelse af de aktive tilbud til personer, der ikke modtager social pension, og som har varige begrænsninger i arbejdsevnen." Dette blev yderligere understreget i forbindelse med førtidspensionsreformen i 2003. Antallet af fuldtidsmodtagere af førtidspension er da også

faldet fra ca. 267.000 i 1998, det år, hvor fleksjobordningen trådte i kraft, til ca. 258.000 fuldtidsmodtagere i 2004 (jf. figur 2.3). Samlet set har der altså været et fald på 9.000 fuldtidspersoner. Som det ses af figuren, steg antallet af førtidspensionister fra 2001 til 2002, hvorefter det stagnerer. Fra 2003 til 2004 faldt antallet af førtidspensionister med knap 900 fuldtidsmodtagere. Ændringer i antallet af førtidspensionister over tid kan grundlæggende tilskrives to forhold:

- *Den demografiske udvikling.* Flere personer i de aldersgrupper, der har en høj andel førtidspensionister, vil øge antallet af førtidspensionister og omvendt.
- *Ændret antal årlige tilkendelser.* Hvis antallet af årlige tilkendelser ændrer sig over tid, vil det påvirke antallet af førtidspensionister. Sådanne ændringer kan for eksempel være en følge af ændringer i lovgivningen, der øger kommunernes incitament til at benytte andre ordninger, eller det kan være ændringer ved selve ordningen, som hvornår man er berettiget til en førtidspension.

Figur 2.3

Antal fuldtidsmodtagere af førtidspension og deres andel af den samlede befolkning fra 1998-2004.

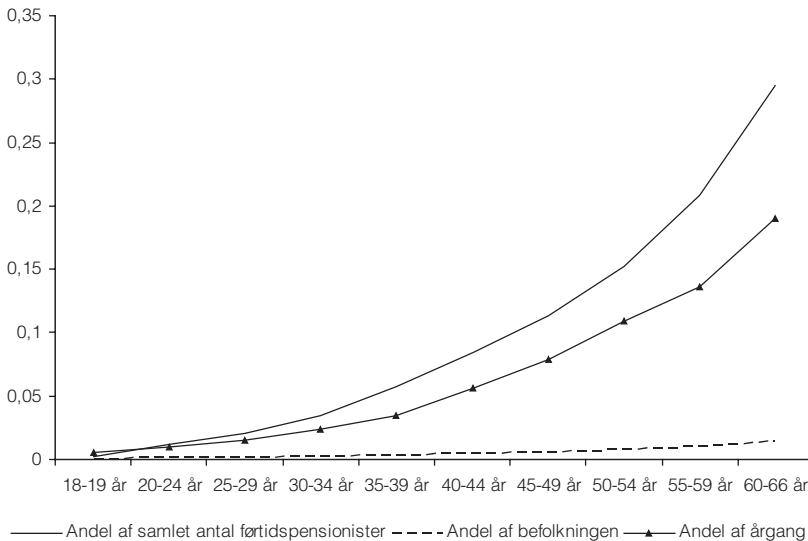


Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik (2005).

At der overhovedet har været et fald i antallet af førtidspensionister, er bemærkelsesværdigt, den demografiske udvikling taget i betragtning. Ifølge befolkningsopgørelser fra Danmarks Statistik (2005) er der sket en udvikling i retning af flere personer i de ældste aldersklasser på arbejdsmarkedet og færre i de yngste fra 1998 til 2001 såvel som fra 2001 til 2004. Fra 1998 til 2001 faldt antallet af danskere i alderen 18-49 år med 46.500 personer, mens antallet i alderen 50-66 år steg med knap 66.000 personer. Denne tendens fortsatte fra 2001 til 2004, hvor der var et fald i gruppen af 18-49-årige på godt 52.000 personer og en stigning på knap 50.000 personer blandt de 50-66-årige. Med så mange flere ældre vil der, alt andet lige, også være flere personer på førtidspension. Som det fremgår af figur 2.4, er der nemlig væsentligt flere førtidspensionister i de ældre aldersklasser.

Figur 2.4

Andel førtidspensionister i 2004 i femårs aldersgrupper ud af 1) det samlede antal førtidspensionister, 2) den samlede befolkning samt 3) befolkningen i de enkelte årgange.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik (2005).

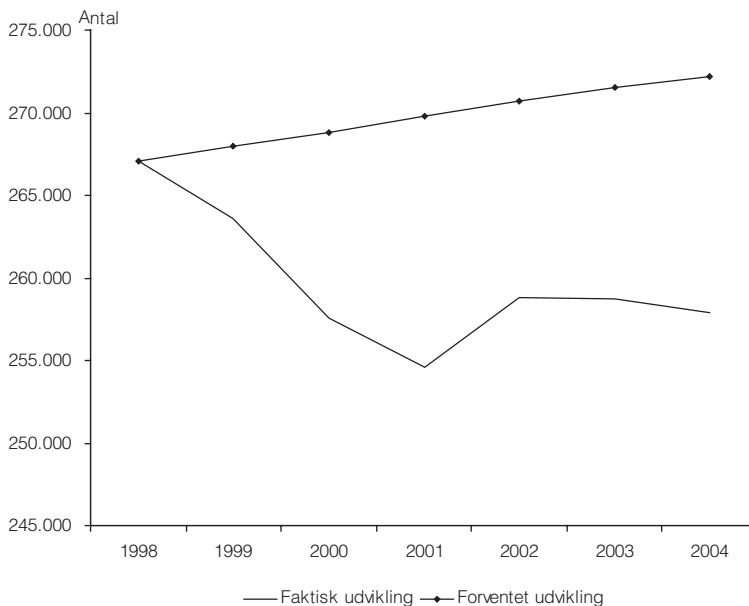
Den demografiske udvikling burde altså give anledning til flere og ikke færre førtidspensionister. Ved at holde andelen af førtidspensionister i alderstrinene konstant og lig med 1998-niveauet, kan det belyses, hvor mange flere førtidspensionister den demografiske udvikling, alt andet lige,

ville have medført frem til 2004. Det fremgår af figur 2.5, at en sådan hypotetisk udvikling ville have betydet, at der i 2004 var 5.000 flere fuldtidspersoner flere på førtidspension end i 1998 og ikke 9.000 færre. I 2004 er der med andre ord 14.000 fuldtidspersoner færre på førtidspension end ventet ud fra den demografiske udvikling alene.

Det er nærliggende at tro, at ændringerne i refusionerne i 1999 og selve førtidspensionsreformen fra 2003 har spillet en væsentlig rolle for, at der i perioden 1998-2004 samlet set har været et faldende antal førtidspensionister. Med reformen i 2003 blev pensionsstatserne fjernet, og der kræves i dag en større arbejdsevnenedsættelse for at få tilkendt førtidspension end før 2003. Det var samtidig hensigten, at fleksjobordningen skulle være med til at sikre beskæftigelsen for personer, der ikke længere kunne tilkendes førtidspension.

Figur 2.5

Faktisk udvikling i antal fuldtidsmodtagere af førtidspension og forventet udvikling. Givet at andelen af førtidspensionister var som i 1998. 1998-2004.



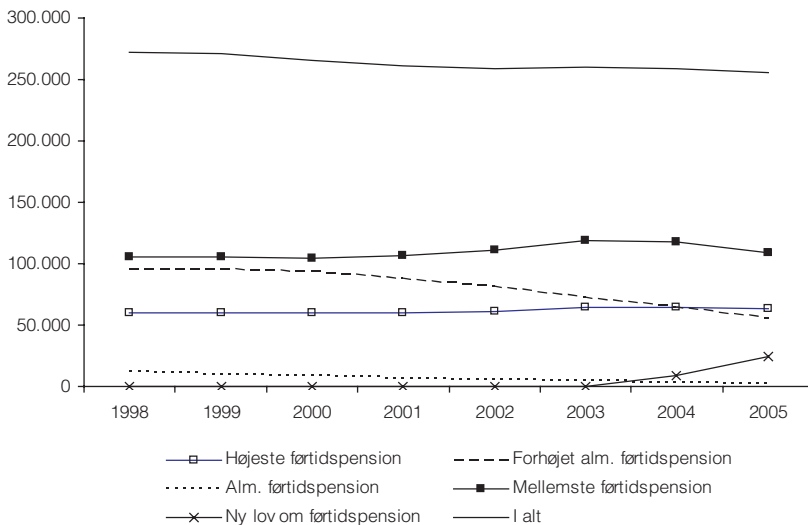
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik (2005).

Anmærkning: Den forventede udvikling i antal fuldtidsmodtagere af førtidspension er beregnet med udgangspunkt i, at andelen af førtidspensionister i befolkningen (fordelt på femårs aldersgrupper) er som i 1998. Herefter er der taget højde for den demografiske udvikling.

Det vil i denne forbindelse være interessant at se nærmere på, om der blandt førtidspensionisterne er sket en forskydning med hensyn til, hvilken pensionssats de tilkendes. Hvis, som antydnet ovenfor, fleksjobordningen tiltrækker personer, der ellers ville være havnet på førtidspension, må det på forhånd forventes at være de 'stærkeste' førtidspensionister med den højeste restarbejdsevne, der i stedet kommer i et fleksjob. Disse tilkendes, ifølge lov om sociale pensioner, de laveste pensionssatser, og hvis antallet af deltagere på de laveste satser svinder, kan det være endnu en indikation af fleksjobordningens virkning. Sagen kompliceres imidlertid af, at der med virkning fra 1. januar 2003 ikke længere eksisterer fire forskellige satser, men kun én, og den interne forskydning mellem de fire satser kan derfor kun betragtes frem til 1. januar 2003.

Figur 2.6

Antal modtagere af førtidspension pr. 1. januar fra 1998 til 2005. Særskilt for ydelstestype.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik (2005).

Danmarks Statistik har kun offentliggjort tal for antal modtagere på de forskellige pensionstrin og ikke antal fuldtidspersoner – tallene er derfor ikke direkte sammenlignelige med de ovenfor anførte. Som det fremgår af figur 2.6, dækker det samlede fald i antal modtagere af førtidspension over et kraftigt fald i antal personer på de to laveste satser (den almindelige og

forhøjede almindelige førtidspension) samt et mindre fald i den mellemste førtidspension og en mindre stigning i den højeste førtidspension.

Det ser således ud til, at de 'stærkeste' førtidspensionister er kommet ud på arbejdsmarkedet. Der er dog (mindst) et væsentligt forbehold. Dette forbehold grunder i, at ledigheden blandt personer visiteret til et fleksjob er steget kraftigt siden 2001. Der er således en fare for, at netop en del af de personer, der visiteres til et fleksjob i stedet for førtidspension, havner i ledighed (se i øvrigt kapitel 4 vedrørende kommunernes anvendelse af ledighedsydelse).

OPSUMMERING PÅ UDVIKLINGEN I ANTALLET AF PERSONER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Det er nu blevet gennemgået, hvor stort omfanget af personer på særlige vilkår er, og hvordan udviklingen inden for disse ansættelsestyper ser ud. Resultaterne kan opsummeres på følgende måde:

- Det er ikke muligt at kvantificere en målgruppe for personer i job på særlige vilkår.
- Der har været en betragtelig vækst i antal personer på fleksjob og ledighedsydelse i modsætning til de aftalebaserede skånejob, der stadig har ringe udbredelse.
- Tilgangen til fleksjobordningen har formentlig været medvirkende til, at der er færre personer på førtidspension, trods flere ældre i befolkningen.

INDIVIDNIVEAUET – UDBUDSSIDEN

I dette kapitel beskriver vi, hvad vi ved om de personer, der har et job på særlige vilkår. Endvidere sættes der fokus på, hvordan den almindelige lønmodtager oplever det at arbejde sammen med personer ansat i job på særlige vilkår. Med denne indfaldsvinkel bliver det bl.a. muligt at få et indtryk af deres placering på arbejdsmarkedet, og om kollegaernes holdninger udgør en barriere for ansættelser på særlige vilkår. Endelig er der også lavet en række kvantitative såvel som kvalitative undersøgelser af personer i job på særlige vilkårs egne oplevelser, både når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet og den generelle trivsel i jobbet.

ALDERS- OG KØNSFORDELING BLANDT PERSONER ANSAT I FLEKSJOB

Fra Danmarks Statistiks statistiske efterretninger er det muligt at indhente oplysninger om de personer, der er ansat i fleksjob. Der vil i det følgende blive fokuseret på alders- og kønsfordelingen blandt disse personer.

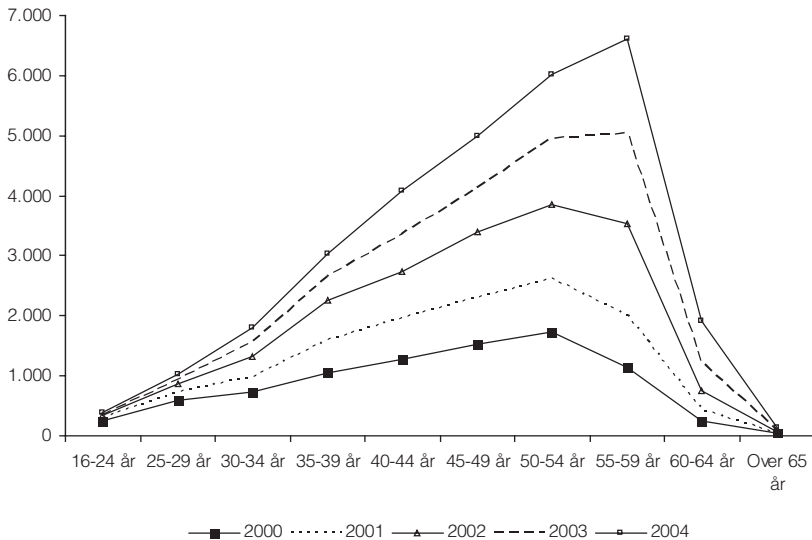
Af de 29.990 personer ansat i fleksjob i 2004 var 57 pct. kvinder og 43 pct. mænd, svarende til henholdsvis 17.098 kvinder og 12.892 mænd. Det er ikke muligt, via registrene, at komme nærmere en forklaring på denne kønsforskel. Den kan være forårsaget af forhold som forskellige

uddannelsesmønstre for mænd og kvinder, forskellig placering på arbejdsmarkedet mv.

I forhold til aldersfordelingen for personer i fleksjob må det på forhånd forventes, at der blandt de ældre grupper på arbejdsmarkedet er en relativt høj andel af personer ansat i fleksjob, idet nedslidning og arbejdsskader øges med alderen.

Figur 3.1

Udviklingen i antal personer ansat i fleksjob. Opgjort på femårs aldersintervaller. 2000-2004.



Kilde: Statistiske efterretninger 2004:20, 2003:29 og 2005:21.

Anmærkning: Der er ikke taget højde for den demografiske udvikling i figuren.

Af figur 3.1 ses det, at den kraftige stigning i antallet af personer i fleksjob fra 2000 til 2004 gælder alle aldersgrupper. Med undtagelse af gruppen af personer over 65 år har den procentvise stigning siden 2000 samtidig også været størst for de ældste. Således voksede tilgangen til fleksjobordningen med 665 pct. for de 60-64-årige, med 479 pct. for de 55-59-årige, men kun med 60 pct. for de 16-24-årige.

Fra 2000 til 2002 steg antallet af personer i fleksjob indtil aldersgruppen med 50-54-årige. Fra 2002 til 2003 var der kun en meget svag stigning i antallet af personer i fleksjob fra aldersgruppen 50-54 år og til aldersgruppen 55-59 år. Fra 2003 til 2004 steg antallet af ansatte i fleksjob

uafbrudt fra de yngste aldersgrupper frem til 55-59-årsalderen, hvorefter antallet aftog kraftigt for de 60-64-årige. Dette fald kan have tre årsager:

- *Førtidspension.* Fleksjobbet erstattes med førtidspension for de ældste.
- *Fleksydelse.* Visiterede til fleksjob kan, når de er fyldt 60 år og samtidig opfylder en række andre kriterier, overgå til fleksydelse.
- *Overgangsydelse.* Personer ramt af langvarig ledighed i aldersgruppen 50-59 år kunne i perioden 1992-1996 trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på ledighedsydelse. Det var formentlig de 'svageste' på arbejdsmarkedet, der benyttede sig af overgangsydelsesordningen, herunder sandsynligvis en del, som ville være kommet i betragtning til fleksjob, hvis fleksjobordningen havde eksisteret på daværende tidspunkt. Dette kan muligvis forklare faldet i antal personer i fleksjob i alderen 60-64 år i år 2004, idet en del potentielle fleksjobbere formentlig valgte at forlade arbejdsmarkedet, dengang overgangsydelsen var en mulighed.

Afgangen fra fleksjobordningen sker fra de 60 år og opefter, hvor man først får fleksydelse, derefter førtidspension og til sidst folkepension.

KARAKTERISTIKA VED PERSONER ANSAT I JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

For at komme lidt tættere på karakteristika ved ansatte på særlige vilkår (herunder ansatte i fleksjob) er det nødvendigt at gøre brug af spørgeskemaoplysninger. Nye beregninger på data fra Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) 4. kvartal 2003 (Danmarks Statistik) giver mulighed for at se nærmere på fleksjobbernes uddannelse, erhverv, socioøkonomiske placering mv., idet Holt m.fl. (2004) fik stillet en række tillægsspørgsmål til AKU-undersøgelsen omhandlende dette.

Antallet af personer ansat i fleksjob, der deltog i AKU-undersøgelsen, er kun på 54 personer, hvilket i sig selv ikke er nok til at lave statistisk sikre beregninger på ansatte i fleksjob. De medtages imidlertid, da det især er udviklingen i fleksjobordningen, der har vist sig interessant at belyse i nærværende rapport. Resultaterne skal dog kun betragtes som tendenser og tages med de forbehold, som det relativt lille grundlag giver. I det nedenstående sammenlignes således ansatte i fleksjob, ansatte på særlige vilkår i øvrigt (dvs. uden ansatte i fleksjob) samt ansatte i uformelle

skånejob med ansatte på ordinære vilkår. Herved kan det belyses, på hvilke områder ansatte på særlige vilkår tilsyneladende adskiller sig fra ordinært ansatte.

Tabel 3.1

Lønmodtagere fordelt efter uddannelse, erhverv, socioøkonomisk gruppering, antal underordnede, køn og alder. Separat for ansatte i fleksjob, ansatte på særlige vilkår i øvrigt, ansatte i uformelle skånejob samt ordinære ansættelser. 2003. Procent.

	Ansæt i fleksjob	Ansæt på særlige vilkår i øvrigt ¹	Ansæt i uformelt skånejob	Ansæt på ordinære vilkår
<i>Uddannelse</i>				
Ingen erhvervsuddannelse	26	46	15	15
Erhvervsuddannelse	59	41	54	52
Videregående uddannelse	15	14	31	33
I alt	100	101	100	100
Signifikans	*	*		
<i>Erhverv:</i>				
Primær	0,5	3	1	2
Sekundær	25	10	23	26
Handel	13	13	12	13
Privat service	18	11	19	21
Offentlig Service	29	53	43	34
Andet	15	11	2	4
I alt	100,5	101	100	100
Signifikans		*	*	
<i>Socioøkonomisk gruppering</i>				
Topledere	4	0	4	6
Lønmodtager på højeste niveau	4	9	10	17
Lønmodtager på mellemniveau	14	11	21	23
Lønmodtager på grundniveau	61	52	54	46
Andre	17	29	11	9
I alt	100	101	100	101
Signifikans	*	*	*	
<i>Antal underordnede</i>				
Ingen	82	92	80	75
Under 10	13	7	13	17
10 eller derover	5	2	8	9
I alt	100	101	101	101
Signifikans		*		
<i>Køn</i>				
Mand	43	36	39	54
Kvinde	57	64	61	46
I alt	100	100	100	100
Signifikans		*	*	

Fortsættes ...

<i>Alder</i>				
15-19 år	0	6	2	3
20-24 år	0	5	6	7
25-29 år	11	8	11	11
30-34 år	9	21	8	13
35-39 år	13	8	21	15
40-44 år	16	15	12	13
45-49 år	20	11	12	12
50-54 år	17	10	15	11
55-59 år	13	14	11	11
60-66 år	2	1	3	4
I alt	101	99	101	100
Signifikans	*			
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>	54	129	306	5.521

1. Kategorien *Ansatte på særlige vilkår i øvrigt* indeholder ikke ansatte i fleksjob.

Anmærkning: * angiver, at svarfordelingen inden for den pågældende type ansættelser er signifikant forskellig fra ordinært ansattes svarfordeling, målt på 5 procentniveau.

Kilde: Nye beregninger på Socialforskningsinstituttets spørgsmål i AKU-undersøgelsen 4. kvartal 2003.

Hvad angår kønsfordelingen blandt de forskellige grupper af lønmodtagere, adskiller ansatte på særlige vilkår i øvrigt og ansatte i uformelle skånejob sig fra ansatte på ordinære vilkår, idet der i disse to grupper er en signifikant større andel af kvinder end blandt de ansatte på ordinære vilkår. Med hensyn til aldersfordelingen er det kun ansatte i fleksjob, der adskiller sig signifikant fra ansatte på ordinære vilkår. Ansatte i fleksjob er således generelt set ældre end de øvrige tre grupper. Halvdelen af de fleksjobansatte befinder sig i aldersgruppen 45-66 år.

Med hensyn til uddannelsesbaggrunden hos ansatte i fleksjob samt ansatte på særlige vilkår i øvrigt fremgår det af tabel 3.1, at disse har et markant lavere uddannelsesniveau end ansatte i ordinære stillinger. De ansatte på særlige vilkår i øvrigt har endog lavere uddannelsesniveau end ansatte i fleksjob. Personer, der tages uformelle skånehensyn til, har derimod et uddannelsesmønster, der minder om de ordinært ansattes. Kun 14-15 pct. af ansatte i fleksjob samt ansatte på særlige vilkår i øvrigt har en videregående uddannelse sammenlignet med over 30 pct. for ordinært ansattes og ansatte i uformelle skånejobs vedkommende.

Af tabel 3.1 fremgår det ligeledes, at det specielt er inden for de offentlige serviceerhverv, at personer på særlige vilkår i øvrigt samt personer ansat i uformelle skånejob finder ansættelse (henholdsvis 53 og 43 pct.). Ansatte i fleksjob er ligeledes den største samlede gruppe inden for offentlig service. Denne gruppe udgøres dog kun af 29 pct. af de fleksjo-

bansatte, og de fleksjobansattes fordeling inden for de forskellige brancher adskiller sig tilsyneladende ikke signifikant fra de ordinært ansattes fordeling på brancher. Sammenlignet med ordinære ansættelser er der blandt ansatte på særlige vilkår i øvrigt færre ansatte i de sekundære erhverv samt de private serviceerhverv.

Oplysninger omkring lønmodtagernes socioøkonomiske gruppering samt antal underordnede kan være med til at afklare, hvilken position ansatte i job på særlige vilkår har på arbejdspladsen. Resultaterne indikerer, at det kun er ansatte på særlige vilkår i øvrigt, der adskiller sig signifikant fra ordinært ansatte i forhold til antallet af underordnede. Således har 92 pct. af de ansatte på særlige vilkår i øvrigt ingen underordnede, mod 75 pct. af de ordinært ansatte. Med hensyn til socioøkonomisk gruppering adskiller alle tre grupper sig fra ansatte på ordinære vilkår. Ingen af de ansatte på særlige vilkår i øvrigt er således topledere, mod 6 pct. af de ansatte på ordinære vilkår. Derimod er fx 61 pct. af de ansatte i fleksjob lønmodtagere på grundniveau sammenlignet med 46 pct. blandt de ordinært ansatte. De ansatte på særlige vilkår befinder sig således generelt længere nede i jobhierarkiet end de ordinært ansatte. Dels er de sjældnere ansat som lønmodtagere over grundniveau, og dels har de sjældnere nogen underordnede.

Det er ligeledes muligt at indhente en række yderligere informationer om personkarakteristika for fleksjobansatte ved hjælp af DISCUS (2003), DISCUS (2004) samt DISCUS (2005a), der undersøger personer i fleksjob i henholdsvis København, Roskilde samt Århus Kommune.

I alle tre kommuner er den langt overvejende årsag til bevilling af fleksjob en fysisk sygdom, men også nedslidning, psykisk sygdom, sociale problemer og ulykker spiller en væsentlig rolle. For en del af de fleksjobansatte er det en kombination af to eller flere årsager. I København er manglende erhvervs erfaring i øvrigt årsag til fleksjobbet for en fjerdedel af de unge under 30 år.

Halvdelen af de fleksjobansatte i både København og Roskilde var i beskæftigelse før deres nuværende fleksjob. I begge kommuner kom næsten alle fleksjobansatte, der var ledige inden ansættelsen, fra det kommunale system i form af sygemeldte ledige, revalidender, personer i jobtræning, aktivering mv. I Århus Kommune sker tilgangen til fleksjobområdet ligeledes hovedsageligt fra ordinær beskæftigelse samt fra sygedagpengeområdet.

I alle tre kommuner forholder det sig sådan, at der generelt er flest fleksjobansatte, der får to tredjedele løntilskud (62 pct. af fleksjobbene i

København, 53 pct. i Roskilde og 67 pct. i Århus). De resterende får hovedsageligt 50 pct. løntilskud (32 pct. i København, 43 pct. i Roskilde og 32 pct. i Århus), og derudover findes der stadig en lille restgruppe, der får en tredjedel løntilskud (det er ikke længere muligt at oprette denne form for løntilskud).

KARAKTERISTIKA VED PERSONER, DER AFVENTER FLEKSJOB

I det nedenstående gives en kort beskrivelse af den viden, der i 2005 eksisterer om personer, der afventer fleksjob. Som nævnt tidligere er størstedelen, som afventer fleksjob, på ledighedsydelse, men der er ligeledes en del, som er på kontanthjælp. I det nedenstående beskrives først personer på ledighedsydelse. Denne gruppe sammenlignes herefter med personer på kontanthjælp, der afventer fleksjob.

Personer på ledighedsydelse

Ledighedsydelsen er, som tidligere beskrevet, vokset til i 2004 at omfatte mere end 8.300 fuldtidspersoner. I alt var 17.300 personer på ledighedsydelse i løbet af 2004. I juni 2005 var ca. 10.900 personer på ledighedsydelse. Ligesom med personer ansat i fleksjob udgøres gruppen af personer på ledighedsydelse i høj grad af kvinder. Kønsforskellen blandt personer på ledighedsydelse er endog større end for personer i fleksjob, idet 66 pct. af personerne på ledighedsydelse er kvinder.

Det er meget begrænset, hvad der eksisterer af undersøgelser om personer på ledighedsydelse, formentlig fordi det først er i 2003, at omfanget er blevet betydeligt. Den kraftige stigning i personer på ledighedsydelse er tankevækkende, fordi det samlede antal fleksjobbere samtidig har været kraftigt stigende. Man kan af gode grunde frygte, at det er de svageste personer visiteret til fleksjob, der havner på ledighedsydelse, ikke mindst fordi de allerede er ledige. Det er personer, som virksomhederne enten ikke har villet fastholde, eller som ikke selv har ønsket at blive fastholdt.

Helsingør Kommune udgav i 2004 resultater fra en undersøgelse af borgere, der får ledighedsydelse (Helsingør Kommune, 2004). Heraf fremgår det, at kommunen ved indgangen til 2003 havde 14 personer på ledighedsydelse, mens der ved udgangen af året var 90 personer på ledighedsydelse.

Halvdelen af modtagerne af ledighedsydelse i Helsingør har allerede været ude i fleksjob, men har mistet fleksjobbet og går arbejdsløse, mens de venter på et nyt. Kommunen oplyser, at dette ikke er usædvanligt, idet erfaringerne siger, at ca. en tredjedel af alle, der får fleksjob, har behov for et jobskifte inden for det første år.

Det vurderes i rapporten fra Helsingør Kommune, at kun 35 pct. af personerne på ledighedsydelse er parate til et fleksjob. 20 pct. vil under ingen omstændigheder kunne bestride et fleksjob (de skal indstilles til førtidspension), og de resterende 45 pct. er ikke tilstrækkeligt afklarede eller har brug for et udviklingsforløb, før de evt. kan sluses ud på arbejdsmarkedet.

DISCUS har foretaget en landsdækkende undersøgelse af personer, der afventer fleksjob. Denne omhandler både personer på kontanthjælp, som er visiteret til et fleksjob, og personer på ledighedsydelse (DISCUS, 2005b). Af undersøgelsen fremgår det, at knap tre ud af fire på ledighedsydelse er mellem 40 og 60 år. Knap halvdelen af personerne på ledighedsydelse har udelukkende en folkeskolebaggrund. Sammenlignes uddannelsesniveaut mellem uddannelsesniveaut hos personer på ledighedsydelse med personer i beskæftigelse samt ledige, viser det sig, at der blandt personerne på ledighedsydelse er en markant højere andel, der kun har en folkeskolebaggrund (48 pct.) end blandt ledige (38 pct.) og beskæftigede generelt (24 pct.).

79 pct. af personerne på ledighedsydelse var umiddelbart før visitationen til et fleksjob på offentlig forsørgelse. Personerne på ledighedsydelse begrunder først og fremmest deres godkendelse til fleksjob med fysisk handicap eller fysisk sygdom (59 pct.). Derudover angives psykisk sygdom, psykisk handicap, nedslidning og ulykke som de overvejende begrundelser for godkendelsen til fleksjob, hvilket svarer til karakteristika ved personer i fleksjob i Roskilde, København og Århus Kommune.

En fjerdedel af personerne på ledighedsydelse svarede, at de på undersøgelsestidspunktet mente, at førtidspension i stedet for fleksjob ville være den rette løsning for dem. To tredjedele af personerne på ledighedsydelse mente dog på det tidspunkt, hvor de fik anvist et fleksjob, at fleksjob var en god eller meget god idé for dem. Der er således sket en holdningsændring i løbet af ventetiden på at få et fleksjob. Det er kendetegnende, at jo ældre personerne er, jo større er tendensen til at mene, at førtidspension ville have været den rette løsning for dem.

Næsten halvdelen (45 pct.) af personerne på ledighedsydelse er blevet godkendt til et fleksjob for mere end et år siden, og en fjerdedel blev

godkendt for mere end 1 ½ år siden. Der er en tendens til, at personer på ledighedsydelse med et lavere uddannelsesniveau venter i længere tid end de øvrige personer på ledighedsydelse. Ventetiden på et fleksjob virker tilsyneladende demotiverende for personerne på ledighedsydelse. Jo længere de havde ventet på et fleksjob, jo færre syntes på undersøgelsestidspunktet, at et fleksjob var den rette løsning for dem.

På undersøgelsestidspunktet deltog knap en fjerdedel af personerne i et kommunalt tilbud. Størsteparten var i arbejdsprøvning eller praktik på en arbejdsplads. Andelen af dem, der deltog i kommunale tilbud, var mindst i de ældre aldersgrupper.

Lidt mere end en tredjedel af personerne på ledighedsydelse har fået tilbudt et eller flere fleksjob i løbet af perioden på ledighedsydelse. De vigtigste årsager til, at de ikke blev ansat i fleksjobbet, var, at arbejdet var for hårdt og ikke tog hensyn til deres sygdom, at arbejdspladsen ikke ville ansætte dem samt at arbejdet ikke var relevant i forhold til deres uddannelse eller jobberfaringer.

Generelt angiver fire ud af ti personer på ledighedsydelse, at den vigtigste årsag til, at de ikke er kommet i fleksjob, kan relateres til helbredet. Dette skyldes primært, at det er svært at finde et job, der tager hensyn til de pågældendes fysiske problemer.

Seks ud af ti personer på ledighedsydelse har selv taget initiativ til at skaffe et fleksjob ved at kontakte en eller flere arbejdspladser, og jo højere uddannelsesniveau de har, jo mere opsøgende viser de sig at være.

57 pct. af personerne på ledighedsydelse mener, at de kan bruge deres tidligere uddannelses- og arbejdsmarkedserfaringer i et fleksjob, hvis der blot tages skånehensyn. 30 pct. mener, at de kan løse samme typer opgaver som tidligere (ved skånehensyn), og 27 pct. mener, at de kan løse nogle af de samme opgaver som tidligere. 43 pct. mener derimod ikke, at de kan bruge deres tidligere erfaringer i et fremtidigt fleksjob, mestendels fordi deres helbred nødvendiggør, at de skifter til helt nye arbejdsopgaver.

37 pct. af personerne på ledighedsydelse har et afbrudt fleksjob bag sig. Optimismen i forhold til at få et fleksjob er lidt større blandt disse personer end blandt personer, der endnu ikke har været ansat i et fleksjob. Således mener 25 pct., at udsigten til et fleksjob er god eller meget god (DISCUS, 2005b), mod 21 pct. hos dem, der afventer deres første fleksjob.

Karakteristika ved kontanthjælpsmodtagere, der afventer fleksjob

Som nævnt tidligere skønner man, at der i marts 2004 var ca. 1.100 personer på kontanthjælp, der afventede et fleksjob. DISCUS (2005b) påviser i deres undersøgelse, at kontanthjælpsmodtagere, der afventer fleksjob, har langt mindre arbejdsmarkedserfaring end personer på ledighedsydelse.

Årsagerne til godkendelse af kontanthjælpsmodtagere til fleksjob ligner i høj grad årsagerne hos personer visiteret til ledighedsydelse. Dog adskiller personer på ledighedsydelse sig ved, at de i højere grad end kontanthjælpsmodtagerne angiver nedslidning og/eller ulykke som årsag til visiteringen til fleksjob. Undersøgelsen viser ligeledes, at flere kontanthjælpsmodtagere (9 pct.) end personer på ledighedsydelse (2 pct.) angiver som årsag, at de aldrig har haft et normalt job. To ud af ti kontanthjælpsmodtagere angiver, at årsagen til, at de er godkendt til fleksjob, er, at de har været på kontanthjælp længe.

Med hensyn til ventetiden på at komme i fleksjob har en tredjedel af kontanthjælpsmodtagerne ventet under seks måneder på et fleksjob mod en fjerdedel af personerne på ledighedsydelse. Ligeledes er der også en større gruppe på kontanthjælp (51 pct.) end på ledighedsydelse (45 pct.), der har ventet et år eller mere på at komme i fleksjob.

Flere af kontanthjælpsmodtagerne (44 pct.) end af personerne på ledighedsydelse (30 pct.) har fået tilbudt et eller flere fleksjob – oftest af kommunen. Kontanthjælpsmodtagernes vurderinger af, hvorfor de ikke blev ansat i fleksjobbet, adskiller sig ikke nævneværdigt fra vurderingerne blandt personerne på ledighedsydelse (se ovenstående).

DISCUS (2005b) påviser, at kontanthjælpsmodtagerne i deres vurderinger af, hvilke skånehensyn de har brug for i et fleksjob, angiver et lidt mindre behov for skånehensyn end personerne på ledighedsydelse. Personer på kontanthjælp vurderer, at de kan arbejde flere timer om ugen end personer på ledighedsydelse. 40 pct. af kontanthjælpsmodtagerne vurderer, at de kan arbejde mere end 20 timer om ugen, mens det samme kun er tilfældet for 22 pct. af personerne på ledighedsydelse. Kontanthjælpsmodtagerne kan ligeledes klare en længere daglig transporttid end personerne på ledighedsydelse. Dog er der som nævnt lidt flere kontanthjælpsmodtagere, der ingen erfaring har med at løse opgaver på en arbejdsplads, og der er også lidt flere kontanthjælpsmodtagere, der mener, at deres erfaringer er forældede eller ikke kan bruges i et fremtidigt fleksjob. Dob-

belt så mange på kontanthjælp som på ledighedsydelse vurderer ligeledes, at de har brug for en støtteperson i et fleksjob.

Sammenligningen af kontanthjælpsmodtagere, der afventer fleksjob, og personer på ledighedsydelse giver indtryk af, at man især over for kontanthjælpsmodtagere, der afventer fleksjob, med fordel kan fokusere på at gøre dem arbejdsmarkedsparate, hjælpe dem med at få arbejdspladserfaringer mv., idet de har færre arbejdsmarkedserfaringer end personer på ledighedsydelse. De ser dog samtidig ud til at have færre fysiske problemer og et mindre behov for skånehensyn på arbejdspladsen end personer på ledighedsydelse.

KOLLEGAERNES HOLDNINGER TIL JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Ved i det nedenstående at afdække kollegaers holdninger til ansatte på særlige vilkår er det muligt at belyse nogle af de barrierer, der kan være på arbejdspladsen over for at ansætte eller fastholde medarbejdere på særlige vilkår. Kollegaernes holdninger kan ligeledes give nyttig viden om, hvilket bidrag de ansatte på særlige vilkår yder på virksomhederne. I det følgende belyses derfor, hvordan kollegaerne vurderer de ansatte på særlige vilkårs indsats på arbejdspladsen, samt kollegaernes holdning til, at der på arbejdspladsen ansættes personer på særlige vilkår.

Holt m.fl. (2004) hører til blandt de nyeste kvantitative undersøgelser, der undersøger kollegaers holdninger til ansatte på særlige vilkår. Et repræsentativt udsnit af de danske lønmodtagere har besvaret en række spørgsmål vedrørende deres opfattelse af ansatte i job på særlige vilkår. Lønmodtagerne er bl.a. blevet bedt om at vurdere, hvorvidt de eller deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers i forbindelse med ansættelse af personer i job på særlige vilkår. Undersøgelsen viser, at 41 pct. af lønmodtagerne i 2003 vurderer, at de aflastes. 15 pct. vurderer, at de belastes, mens 27 pct. vurderer, at de hverken aflastes eller belastes. Resten svarer enten, at de både af- og belastes, eller at de ikke ved det.

Clausen m.fl. (2004) har gennemført kvalitative interview med 16 handicapkonsulenter fra AF samt en sig-din-mening-undersøgelse blandt 132 medlemmer af lokale koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats. Undersøgelsen dækker kollegiale holdninger til ansættelser af personer med handicap og dækker ikke generelt ansættelser på særlige vilkår.

Fra interviewene med handicapkonsulenterne er der to overordnede træk, der går igen i de kollegiale reaktioner på ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap. Dels er der en række praktiske problemstillinger i forbindelse med fordelingen af arbejdsopgaver, og dels eksisterer der en usikkerhed over for den 'anderledeshed', et handicap repræsenterer. Et andet gennemgående træk fra interviewene er, at der generelt er en tendens til, at konkrete erfaringer med kollegaer, der har et handicap, giver anledning til mere positive udsagn. Noget tyder altså på, at eventuelle fordomme afkræftes med oparbejdelsen af egne erfaringer.

De 132 koordinationsudvalgsmedlemmer er i sig-din-meningsundersøgelsen blevet bedt om at vurdere holdninger til ansættelse af personer med handicap blandt personaleansvarlige og medarbejdere på virksomhederne i deres lokalområde. Som det fremgår af tabel 3.2, fordeler koordinationsudvalgsmedlemmernes udsagn sig på otte overordnede svar-kategorier. Det bemærkes, at ud af de holdningsrelaterede udsagn er størstedelen en tilkendegivelse af, at kollegaerne generelt har positive holdninger til ansættelse og fastholdelse af personer med handicap, samt at der generelt er en mere positiv stemning over for fastholdelse end over for integration af nye medarbejdere med handicap. Denne tendens stemmer godt overens med resultaterne i Holt m.fl. (2004), jf. ovenfor.

Et andet kvalitativt studie af kollegiale holdninger findes i HK København (2003). Dette studie belyser de kollegiale forhold mellem personer i fleksjob og deres kollegaer på ordinære vilkår. Til belysning af de kollegiale forhold er der gennemført interview med 15 tillidsrepræsentanter og tre kollegaer. Undersøgelsen viser, at et gennemgående træk ved både tillidsrepræsentanterne og kollegaerne er, at de oftest har en positiv opfattelse af de kollegiale relationer, og at de også opfatter ansatte i fleksjob som velintegrerede på arbejdspladsen.

I Rosenstock m.fl. (2004) er det personer med enten hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, der har været i fokus. Også i denne undersøgelse er personer på ordinære vilkår blevet spurgt om deres erfaringer med at have kollegaer, der er ansat på særlige vilkår, og igen er vurderingen positiv.

I Hohnen (2000) er der gennemført en række casestudier af fleksjobansatte på udvalgte arbejdspladser. Heraf fremgår det, at der overordnet set er en positiv holdning til fleksjobansættelser, men ligesom i de andre studier påpeges også nogle konfliktområder i forhold til kollegaerne. Dels er der en kollegial bekymring for, at ansættelser på særlige vilkår uden for normeringen på længere sigt kan indebære en mindre normering, og dels

Tabel 3.2

Resultater fra sig-din-mening-undersøgelse for medlemmer af koordinationsudvalg: Hvordan vurderer du holdningerne til ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap blandt medarbejderne på de lokale arbejdspladser? Hvis der er problemer, hvad er da de største og mest typiske?

Typer udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
<i>Holdningsrelaterede udsagn</i>	
Medarbejderne har generelt positive holdninger til ansættelse eller fastholdelse af kollegaer med handicap.	55
Større vilje til at fastholde frem for at integrere kollegaer med handicap.	22
Der eksisterer blandt medarbejderne en generel usikkerhed over for personer med handicap.	19
<i>Udsagn, der relaterer sig til forandring af skeptiske holdninger</i>	
Information til medarbejderne om ansættelse eller fastholdelse af en kollega med handicap drejer holdningerne i en positiv retning.	22
<i>Udsagn, der relaterer sig til praktiske problemer i forbindelse med organiseringen af arbejdet</i>	
Der er usikkerhed i forhold til fordelingen af 'lette' og 'tunge' arbejdsopgaver i forbindelse med ansættelse af kollegaer med handicap.	28
Høje produktivetskrav på arbejdspladsen kan medføre, at medarbejderne ikke har overskud til at udvise hensyn over for kollegaer med handicap.	20
<i>Udsagn, der relaterer sig til ansættelse af personer med løntilskud</i>	
Medarbejderne kan reagere negativt over for kollegaer med handicap, der er ansat i fleksjob.	17
Medarbejderne kan opleve usikkerhed om, hvorvidt ansættelse af en handicappet kollega med løntilskud fører til afskedigelse af ordinært ansat personale.	8
<i>Udsagn i alt</i>	191

Kilde: Clausen m.fl. (2004).

er der utilfredshed med, at fleksjobansatte placeres på laveste løntrin uanset anciennitet.

ARBEJDSLIVET SOM ANSAT I JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I forbindelse med Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse fra 4. kvartal 2003 har Holt m.fl. (2004) stillet spørgsmål vedrørende lønmodtageres oplevede arbejdsløshedsrisiko. De ansattes oplevede arbejdsløshedsrisiko kan være en indikator for, hvordan de vurderer deres egen position på arbejdspladsen. Gruppen af ansatte i job på særlige vilkår i øvrigt (dvs. uden personer ansat i fleksjob) oplever tilsyneladende en større risiko for

at blive arbejdsløse end både ansatte i uformelle skånejob, ansatte i fleksjob og ansatte på ordinære vilkår (se tabel 3.3). Eksempelvis oplever 15 pct. af ansatte på særlige vilkår i øvrigt en stor arbejdsløshedsrisiko – mod kun 7 pct. af både ordinært ansatte og ansatte i uformelle skånejob samt 10 pct. af de ansatte i fleksjob. Noget tyder således på, at ansatte på særlige vilkår, der ikke er ansat i fleksjob, oplever, at de er i en relativt marginaliseret position på arbejdspladsen. Det skal dog pointeres, at gruppen ansat i fleksjob er meget lille, og at sammenligningen med denne gruppe derfor skal tages med forbehold for statistisk usikkerhed.

Tabel 3.3

Lønmodtagere fordelt efter, i hvilket omfang de oplever en risiko for at blive arbejdsløse. Separat for ansatte i fleksjob, ansatte på særlige vilkår i øvrigt, ansatte i uformelle skånejob samt ordinære ansættelser. 2003. Procent.

	Oplevet risiko for at blive arbejdsløs					Signifikans	Uvægtet procentgrundlag
	Stor risiko	Nogen risiko	Lille risiko	Ingen risiko	I alt		
Ansatt i fleksjob	10	12	58	20	100		52
Ansatt på særlige vilkår i øvrigt ¹	15	18	39	27	99	*	183
Ansatt i uformelt skånejob	7	13	40	40	100		306
Ansatt på ordinære vilkår	7	15	42	36	100		5518

1. Kategorien *Ansatt på særlige vilkår i øvrigt* indeholder ikke ansatte i fleksjob.

Anmærkning: * angiver, at lønmodtagernes svar inden for den pågældende gruppe er signifikant forskellige fra, hvad de ordinært ansatte svarer, målt på 5 procentniveau.

Kilde: Holt m.fl. (2004).

Ansatte i uformelle skånejob er desuden mere negative end de øvrige grupper, når de skal vurdere konsekvenserne af et eventuelt længerevarende sygefravær. Ansatte i uformelle skånejob mener nemlig ikke, at man på arbejdspladsen vil være tolerante over for fravær. Den samme gruppe mener dog i højere grad end de øvrige grupper, at der vil blive stillet lempeligere præstationskrav til dem, hvis de har været væk fra arbejdet i mere end tre måneder på grund af sygdom.

En tredje indikator for vurderingen af ansatte på særlige vilkårs placering på arbejdsmarkedet er oplevelsen af faglig udvikling og opkvalificering. Det viser sig, at en væsentlig større del af de ansatte på særlige vilkår i øvrigt samt af de ansatte i fleksjob ikke oplever, at arbejdspladsen udvikler deres faglige kvalifikationer, sammenlignet med ansatte på ordi-

nære vilkår og ansatte i uformelle skånejob. Således mener kun henholdsvis 20 og 27 pct. af de ansatte i fleksjob og de ansatte på særlige vilkår, at arbejdspladsen i høj grad medvirker til deres faglige udvikling, sammenlignet med 36 pct. af lønmodtagere ansat på ordinære vilkår og lønmodtagere i uformelle skånejob. Det skal endnu engang pointeres, at disse resultater, grundet den lille gruppe ansat i fleksjob, skal tages med visse forbehold.

Der er i de senere år desuden gennemført en række kvalitative undersøgelser af trivsel på arbejdspladsen blandt personer i job på særlige vilkår. De fleste af undersøgelserne vedrører fleksjobordningen, som er den mest udbredte permanente ordning for ansættelser på særlige vilkår.

Hohnen (2000) har gennemført kvalitative interview med 15 strategisk udvalgte fleksjobansatte på forskellige arbejdspladser. Af undersøgelsen fremgår det, at personerne i fleksjob er glade for at kunne arbejde og deltage i arbejdslivet. De er således ikke interesserede i førtidspension.

Selv om interviewpersonerne giver udtryk for glæde ved deltagelse på arbejdsmarkedet, siger de samtidig, at fleksjobbet opleves som delvist stigmatiserende, fordi de i praksis har en uklar position på arbejdsmarkedet. Det skyldes, at både jobkonsulenter, de faglige organisationer og arbejdsgivere har en tendens til at definere fleksjob som et særligt oprettet job, der ofte er isoleret fra de øvrige jobfunktioner. Det fremgår også af undersøgelsen, at mange personer i fleksjob generelt føler sig overkvalificerede til jobbet. Dette gælder dog ikke for de personer, der fastholdes på den arbejdsplads, hvor de før har haft et ordinært job.

Et andet problematisk forhold i forbindelse med ansættelse i fleksjob vedrører tildelingen af fleksjobbet. Denne foregår på baggrund af et abstrakt kriterium som nedsat arbejdsevne og ikke efter den enkeltes faglige eller personlige kvalifikationer. Det kommer i en del tilfælde til at betyde, at mange personer i fleksjob oplever at være i en fastfrosset position på en bestemt arbejdsplads – ofte med en funktion, der ligger uden for virksomhedens kerneområder og i et ufaglært job. Endvidere ser det ud til, at virksomhederne kun aflønner, så det svarer til den overenskomstmæssige mindsteløn på området, selv om lovgivningen giver mulighed for at aflønne efter kvalifikationer. Imidlertid ansættes fleksjobbere ikke i forhold til deres kvalifikationer, men i forhold til deres arbejdsevneansættelse.

En nyere, kvalitativ undersøgelse af personer i fleksjob findes i HK København (2003). Her er 24 HK-medlemmer i fleksjob blevet interviewet. Der skelnes mellem personer, som er blevet arbejdspladsfastholdt, og

personer, som er blevet indsluset på en ny arbejdsplads, idet der tilsyneladende eksisterer visse forskelle.

Personer, der bliver fastholdt på samme arbejdsplads i et fleksjob, oplever, at jobfunktionerne ligger tæt op ad arbejdspladsens ordinære job, og de varetager ofte de samme jobfunktioner som tidligere. Endvidere er lønniveauet næsten uændret og inkluderer normalt anciennitet fra tidligere. Disse personer oplever, at overgangen til fleksjob er uden store komplikationer, vel at mærke når begyndervanskeligheder er overstået, og kollegiale forventninger er blevet justeret. Alt i alt trives de fastholdte medarbejdere i fleksjobbet og udtrykker ikke ønske om jobskifte.

Personer, der er blevet indsluset på en ny arbejdsplads, er derimod oftere ufaglærte eller har en kort eller ikke færdiggjort uddannelse bag sig og havner ofte i et fleksjob inden for et andet fag end deres oprindelige. Jobbeskrivelser er mest et ukendt fænomen, til trods for at både arbejdsplads, arbejdsfunktioner og samarbejdsrelationer er helt nye.

Der er tidligere gennemført en række andre kvalitative undersøgelser af personer i fleksjob end de her omtalte, men en gennemgang af disse føjer intet nyt til de ovenstående konklusioner (Hjørring Kommune m.fl., 2001; Jensen, 2001; Juul, 2000; Schmuhl, 2000; Strategisk Netværk, 2001; Teknologisk Institut, 2000). Derimod findes der ikke mange studier af de aftalebaserede skånejob, der også er en permanent ordning, formentlig fordi ordningen hidtil har haft en ganske ringe udbredelse. En undtagelse er Hohnen (2002), der bl.a. indeholder en kvalitativ undersøgelse af casestudier på tre arbejdspladser.

Aftalebaserede skånejob oprettes hovedsageligt til 'egne' medarbejdere, altså i fastholdelsesøjemed. Samlet set peger analysen af den sociale status i aftalebaserede skånejob i retning af, at disse opfattes som 'næsten ordinære job'. I de tre cases opleves aftalebaserede skånejob som mere almindelige, og den status, man får i disse ansættelser, opleves som bedre end i fleksjob med løntilskud. Det faktum, at jobbene oprettes i henhold til gældende overenskomst, at kommunen ikke er indblandet, samt at der ikke gives tilskud, indebærer for medarbejderen, at ansættelsen ikke opleves som en 'klientgørelse'. Det er dog ikke ensbetydende med, at de aftalebaserede skånejob opfattes som uproblematisk. Flere af de problemer, der kendetegner ansættelse i fleksjob, genfindes i mindre udstrækning blandt personerne i aftalebaserede skånejob. Det gælder både lønmæssigt, identitetsmæssigt og socialt. Undersøgelsen peger endvidere på, at de ansatte i vid udstrækning opfatter sig selv som ordinært ansatte, og det ser ud til, at denne opfattelse også gør sig gældende hos kollegaer og

ledelse. Oplevelsen af ordinært arbejde forstærkes af, at ansatte i aftalebaserede skånejob bevarer tilknytningen til a-kassesystemet samt retten til efterlønsordningen i modsætning til ansatte i fleksjob (Hohnen, 2002).

Alt i alt tyder de kvalitative undersøgelser af personer i job på særlige vilkår på, at der generelt er en stor glæde ved at kunne anvendes på arbejdsmarkedet og dermed føle sig nyttig for samfundet. Det opfattes som et langt bedre alternativ end førtidspensionering. Der er dog en række problemer ved at være ansat på særlige vilkår, specielt hvis det er på en ny arbejdsplads i fleksjob. Her er der en fare for, at fleksjobberne havner langt fra virksomhedens kerneydelser. Typisk er der tale om, at de fleksjobansatte udfører perifere serviceydelser. For personer, der indsluses, er det endvidere kendetegnende, at jobbene ikke svarer til kvalifikationerne. Alle undersøgelserne peger desuden på, at det generelt er vigtigt, at viden og forventninger til ansættelsen afstemmes mellem parterne.

OPSUMMERING AF INDIVIDNIVEAUET

I kapitlet er det blevet gennemgået, hvilke karakteristika der kendetegner personer ansat på særlige vilkår samt personer, der afventer et fleksjob. Derudover er det blevet belyst, hvordan ansatte på særlige vilkår trives på arbejdsmarkedet. Resultaterne kan kort opsummeres på følgende måde:

- Personer i job på særlige vilkår og personer, der afventer fleksjob, er oftest kvinder, har et lavt uddannelsesniveau, er over 30 år og har en lav position i jobhierarkiet.
- Kollegaer til ansatte i job på særlige vilkår er generelt positive over for sådanne ansættelser, selv om der er bekymring med hensyn til bl.a. fordelingen af arbejdsopgaver samt nedskæringer i normeringen.
- Selv om ansatte på særlige vilkår generelt er glade for at have tilknytning til arbejdsmarkedet, oplever de også at være marginaliseret på arbejdspladsen, specielt hvis de er blevet nyansat/indsluset.

VIRKSOMHEDSNIVEAUET – EFTERSPØRGSELSSIDEN

Mulighederne i lovgivningen og overenskomsterne for ansættelser på særlige vilkår vedrører naturligvis også virksomhederne. I denne del af rapporten redegøres for den viden, vi har om virksomhedernes anvendelse af de forskellige ordninger for job på særlige vilkår. Udviklingen i andelen af virksomheder, som ansætter personer i job på særlige vilkår, beskrives, og i denne forbindelse er det muligt at klarlægge, om det især er bestemte typer af virksomheder, der ansætter medarbejdere på særlige vilkår. Endelig eksisterer der en række kvalitative undersøgelser, som også har kortlagt virksomhedernes brug af fleksjob, og som vil blive refereret i det nedenstående.

VIRKSOMHEDERNES MULIGHEDER FOR AT ANVENDE JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Overordnet set kan der være mange årsager til, at virksomheder ønsker at fastholde eller indsluse personer i job på særlige vilkår. Fastholdelse af en ansat i et job på særlige vilkår kan eksempelvis være økonomisk rationelt, hvis den berørte medarbejder besidder en viden og erfaring, som det vil være omkostningsfuldt og tidskrævende for en ny medarbejder at tilegne sig. De øvrige medarbejdere på virksomheden kan være nemmere at holde på, hvis personalepolitikken på denne måde afspejler, at virksomheden

holder på medarbejderne, selv hvis de kommer ud for en nedsættelse i arbejdslevnen. Samtidig kan et godt personalepolitisk image gøre rekruttering af nye medarbejdere nemmere. Indslusning af nye medarbejdere i job på særlige vilkår kan også være fordelagtigt for virksomhederne. Dels høstes også her effekter af et godt image, og dels får virksomheden et større rekrutteringsgrundlag, hvis den er villig til at have ansatte på særlige vilkår. Dette kan eksempelvis være af betydning ved flaskehalse på arbejdsmarkedet. Endelig er det offentlige løntilskud knyttet til job på særlige vilkår formentlig afgørende for mange af virksomhedernes beslutninger, både med hensyn til fastholdelse og indslusning af medarbejdere, idet arbejdsgiveren har en økonomisk tilskyndelse til at oprette job på særlige vilkår, så længe arbejdsgiverens nettolønomskostning (løn minus løntilskud) er mindre end værdien af det arbejde, som personen på særlige vilkår udfører (Velfærdskommissionen, 2005).

Lovgivningens rammer for størrelsen af løntilskud har derfor betydning for disse ordningers udbredelse, ligesom overenskomsternes fastlagte regler (i de sociale kapitler) for afvigelser fra de ordinære arbejdsvilkår har betydning for udbredelsen af ansættelser i aftalebaserede skånejob. På baggrund af undersøgelserne på individniveauet er der noget, der tyder på, at virksomhedernes anvendelse af job på særlige vilkår påvirkes af, om der er tale om en situation med arbejdsfastholdelse eller en situation med indslusning af ny arbejdskraft.

I det følgende gennemgås de forskellige typer af job på særlige vilkår med en virksomhedsvinkel.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR MED OFFENTLIGT LØNTILSKUD

Virksomhedspraktik

Arbejdsgiveren betaler ikke løn til en person i virksomhedspraktik, da der ikke er tale om en egentlig ansættelse. Den ydelse, personen modtager under forløbet, svarer til den hidtidige ydelse, dvs. kontanthjælp, dagpenge, starthjælp mv., og udbetales af den relevante myndighed. Virksomhederne anvender typisk ordningen i rekrutteringssituationer.

Løntilskudsjob

Forholdene for virksomhederne ved oprettelse af et løntilskudsjob er noget anderledes end ved virksomhedspraktik, på trods af at begge jobtyper er

midlertidige. Dels er løntilskudsjobbet en egentlig ansættelse, hvorfor denne jobtype er omfattet af overenskomsterne, og dels skal arbejdsgiveren i de fleste tilfælde betale en del af lønnen i ansættelsesperioden. Endelig er løntilskudsjob ofte af en noget længere varighed end virksomhedspraktikken. Denne jobtype er velegnet til indslusning af nye medarbejdere, men kan også anvendes i fastholdelsessager.

Fleksjob

Virksomhederne kan både anvende fleksjobordningen til fastholdelse af egne medarbejdere og indslusning af nye medarbejdere. Fleksjobbet er en egentlig ansættelse, og overenskomsterne på området er derfor gældende. Ordningen er permanent i modsætning til virksomhedspraktik og løntilskudsjob, og det er løntilskuddet derfor også. Løntilskuddet fra kommunen udgør halvdelen eller to tredjedele af lønnen, afhængigt af graden af medarbejderens nedsatte arbejdsevne.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR UDEN OFFENTLIGT LØNTILSKUD TIL MEDARBEJDEREN

Aftalebaserede skånejob

Aftalebaserede skånejob uden løntilskud blev indført som en del af de sociale kapitler, der blev indskrevet i overenskomsterne i 1995. Selv om det aftalebaserede skånejob ikke er ledsaget af løntilskud, kan ordningen dog stadig tænkes at have nogle fordele for virksomhederne frem for de støttede ordninger. For det første er fleksibiliteten større sammenlignet med de støttede ordninger, i og med at hvert job er oprettet som resultat af en forhandling mellem arbejdsgiver, arbejdstager og evt. de faglige organisationer. Der er mulighed for at lave midlertidige såvel som permanente aftaler, og der er mulighed for en eventuel ændring af arbejdsopgaver samt nedsættelse af arbejdstid, og lønnen kan fastlægges individuelt. For det andet kan et aftalebaseret skånejob oprettes uden kommunens deltagelse og uden arbejdsprøvning samt arbejdsevnevurdering, der kan være tidskrævende processer. Noget tyder dog på, at det kun er i fastholdelsessager, at de aftalebaserede skånejob bruges som et reelt alternativ til de støttede ordninger (jf. Hohnen, 2002), og selv her har de en relativt ringe udbredelse. Om dette skyldes manglende økonomiske incitament for virksomhederne, eller at ordningen ikke eksponeres tilstrækkeligt af arbejdsmarkedets parter og kommunerne, er uvist.

Uformelle skånejob

Med hensyn til uformelle skånejob må det formodes, at virksomhederne kun tager denne form for særlige skånehensyn over for egne medarbejdere, altså i fastholdelsessager. Det er desuden nærliggende at tro, at de uformelle skånejob på særlige vilkår primært anvendes i tilfælde, hvor arbejds-
evnenedsættelsen er relativt lille, og det således bedre kan betale sig for virksomheden at fastholde den ansatte i et uformelt skånejob end at skulle igennem en formel og tidskrævende proces med enten myndigheder eller faglige organisationer. Der eksisterer hverken kvantitative eller kvalitative studier af uformelle skånejob, og det er kun gennem Holt m.fl. (2004), at vi har en indikation af udbredelsen.

UDBREDELSE PÅ VIRKSOMHEDERNE

Socialforskningsinstituttet har i 2004 foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt 2.299 virksomheder, der afdækker, hvor mange virksomheder der har personer ansat i forskellige former for job på særlige vilkår, hvilket kan give et indtryk af udbredelsen af denne form for ansættelser (Rosenstock m.fl., 2005).

I 2004 havde en tredjedel af de danske virksomheder en eller flere personer ansat i et job med offentligt løntilskud, jf. tabel 4.1. Dette er en signifikant stigning i forhold til tilsvarende undersøgelser i 1998, 2000 og 2002. Det er særligt de offentlige virksomheder, der gennem alle årene har personer ansat i et støttet job, men siden 1998 er der sket en stigning i andelen af private virksomheder, der har personer ansat med løntilskud. Sammenligningen mellem sektorer skal dog tages med forbehold, da rammerne er ganske forskellige. Således kan offentlige virksomheder ligge under for krav om en bestemt andel ansatte på særlige vilkår. Endvidere har det stor betydning, at de to sektorer har forskellig sammensætning med hensyn til virksomhedsstørrelse. Eksempelvis er der relativt flere små virksomheder i den private sektor end i den offentlige sektor, hvilket betyder, at der alt andet lige vil være en lavere andel private virksomheder med ansatte i støttede job i forhold til offentlige virksomheder.

Med hensyn til virksomheder, der har ansat mindst en medarbejder i fleksjob, kan det konstateres, at der samlet set er signifikant flere virksomheder med mindst en ansat i fleksjob i 2004 end i 1998, 2000 og 2002. Ud af de 34 pct. af virksomhederne, der har ansat en medarbejder med løntilskud, vil de 66 pct. have en person ansat i fleksjob i 2004.

Tabel 4.1

Andel virksomheder, der har personer ansat i job med offentligt løntilskud, i fleksjob, i aftalebaserede skånejob samt i uformelle skånejob. Særskilt for private og offentlige virksomheder. 2004. Procent.

	Private	Offentlige	Alle
<i>Har ansat medarbejdere med offentligt løntilskud</i>	*		*
1998	12	49	21
2000	12*	38*	17*
2002	18*	48*	25*
2004	27	57	34
<i>Heraf andel virksomheder med mindst en medarbejder i fleksjob**</i>			
1998	12*	14*	13*
2000	25*	38*	31*
2002	51*	57*	53*
2004	64	69	66
<i>Har ansatte i aftalebaserede skånejob</i>			
1998	4	4	4
2000	2	5	3
2002	1	3	2
2004	2	5	2
<i>Har ansatte i uformelle skånejob</i>			
1998	8	13	9
2000	10	15	11
2002	10	15	11
2004	10	18	11

Kilde: Rosenstock m.fl. (2005).

Anmærkning: * angiver, at forskellen i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

** Her er tale om en delmængde. Det vil fx sige, at ud af de 34 pct. virksomheder, der i 2004 har en person ansat med løntilskud, vil de 66 pct. være ansat i et fleksjob.

Endelig giver spørgeskemaundersøgelsen også mulighed for at af-dække udbredelsen af de såkaldte uformelle skånejob. I 2004 havde 11 pct. af virksomhederne personer ansat, som der blev taget uformelle skånehensyn til i det daglige. Der har således samlet set været en stigning i andelen af virksomheder, der tog uformelle skånehensyn, i forhold til 1998, hvor 9 pct. havde en eller flere medarbejdere, der blev taget skånehensyn til, men udviklingen er dog stagneret fra 2000 til 2004.

De aftalebaserede skånejob anvendes tilsyneladende i et stadigt mindre udsnit af de danske virksomheder. I 2004 oplyste 2 pct. af virksomhederne, at de havde en eller flere ansat efter de sociale kapitler, mod 4 pct. i 1998 og 3 pct. i 2000. I 2004 havde 2 pct. af de private virksomheder personer i denne ordning, mens 5 pct. af virksomhederne i den offentlige sektor i 2004 benyttede sig af ordningen i 2004. Sammenligningen mellem sektorerne skal tages med de ovenfor anførte forbehold.

De aftalebaserede skånejob oprettes lokalt på de enkelte arbejdspladser og registreres ikke centralt i kommunerne, hvilket gør dem svære at undersøge. Hohnen (2002) giver på baggrund af tre cases et bud på, hvad der kendetegner anvendelsen og oprettelsen af disse job. Der er ikke lavet andre undersøgelser vedrørende brugen af aftalebaserede skånejob.

Oprettelsen af aftalebaserede skånejob varetages hovedsageligt af virksomhederne med det sigte at fastholde egne medarbejdere. Ansatte i aftalebaserede skånejob har dermed ikke nødvendigvis kontakt med det kommunale system, selv om den pågældende kommune kan være involveret bl.a. i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge m.m. Initiativet til oprettelsen af disse job ser ud til at komme fra ledelsen på virksomheden. Endvidere fremhæves det, at oprettelsen af aftalebaserede skånejob sker i henhold til en konkret lokal aftale på virksomheden, der både specificerer løn og ansættelsesforhold og afstikker retningslinjerne for grænserne mellem uformelle skånejob, aftalebaserede skånejob og fleksjob med løntilskud.

Hohnens undersøgelse påpeger, at det forhold, at der er mulighed for at oprette aftalebaserede skånejob uden løntilskud inden for de sociale kapitler i overenskomsterne, ikke i sig selv er nok til, at disse rent faktisk oprettes. Oprettelsen af aftalebaserede skånejob kræver øjensynlig en samlet plan for brugen af andre typer af job på særlige vilkår, bl.a. for at sikre, at der lønmæssigt og arbejdsmæssigt bliver 'plads' til de aftalebaserede skånejob. Med andre ord er det nødvendigt, at der etableres en klar grænse. For det første mellem anvendelsen af de forskellige typer af job på særlige vilkår og for det andet mellem disse job og job på ordinære vilkår.

En del af diskussionen på virksomhedsniveau om, hvorvidt ordningerne på særlige vilkår bruges hensigtsmæssigt, handler ligeledes om, hvorvidt job på særlige vilkår er medvirkende til, at behovet for job på ordinære vilkår mindskes. Rosenstock m.fl. (2005) har for at undersøge dette spurgt virksomhederne om, hvorvidt løntilskudsansættelserne bevirker, at behovet for at ansætte medarbejdere uden løntilskud bliver mindre end ellers. 21 pct. af de private virksomheder svarer bekræftende til dette, og 24 pct. af de offentlige virksomheder svarer ligeledes bekræftende på, at løntilskudsansættelser bevirker, at behovet for at ansætte medarbejdere uden løntilskud bliver mindre end ellers. Samlet set svarer omkring en fjerdedel af virksomhederne, at behovet mindskes.

Det må således konstateres, at brugen af job på særlige vilkår i nogle tilfælde kan medvirke til, at behovet for ansættelser på ordinære vilkår mindskes. Det er dog værd at bemærke, at størstedelen af lønmod-

tagerne på ordinære vilkår ikke oplever, at deres beskæftigelsesmæssige situation trues af personer ansat på særlige vilkår (Holt m.fl., 2004).

FASTHOLDELSE ELLER INDSLUSNING?

Hvordan virksomhederne bruger ansættelser på særlige vilkår, kan bl.a. fortælle noget om, hvem der har mulighed for at blive ansat i et sådant job. Dette kan give et indtryk af, om ordningerne anvendes efter hensigten. Der eksisterer imidlertid kun ganske få repræsentative undersøgelser af virksomhedernes adfærd, når der skal skelnes mellem fastholdelse af egne medarbejdere og indslusning af nye medarbejdere. Derimod findes en række undersøgelser på kommunalt niveau, og disse kan være med til at afdække både forholdet mellem fastholdelse og indslusning og udviklingen i de senere år. Disse undersøgelser vedrører primært personer i fleksjob, og derfor fokuseres der hovedsageligt på denne type job i det følgende.

Af Rosenstock m.fl. (2005) fremgår det, at 29 pct. af de medarbejdere, der var ansat i et job med offentligt løntilskud i 2004, var på virksomheden i forvejen – de blev altså fastholdt i et job med offentligt løntilskud. Dette er et lille fald i andelen af fastholdelser i forhold til 2002, hvor 31 pct. af de medarbejdere, der var ansat i et job med offentligt løntilskud, var fastholdte medarbejdere. Af undersøgelsen fremgår det endvidere, at 43 pct. af de fleksjobansatte i 2004 allerede var på virksomheden i forvejen, inden de blev ansat på fleksjobordningen, hvilket svarer til en lille stigning på 2 procentpoint i forhold til 2002, hvor 41 pct. af de fleksjobansatte var fastholdte.

I Den Sociale Sikringsstyrelse (2003) er resultaterne fra 42 fleksjobsager fra en kommune samt tre lokalcentre gengivet. Det viser sig, at i over halvdelen af sagerne (22) er der tale om, at medarbejderne er blevet arbejdspladsfastholdt.

I DISCUS (2003) er der foretaget en opsummering af karakteristika for fleksjobansatte i Københavns Kommune. Den er udarbejdet på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige ansatte i fleksjob oprettet af Københavns Kommune. Af de 837 svarpersoner er 44 pct. blevet fastholdt på samme arbejdsplads.

En lignende undersøgelse eksisterer for alle ansatte i fleksjob i Roskilde Kommune i 2003. Blandt de 220 svarpersoner finder DISCUS (2004), at 57 pct. af de fleksjobansatte er fastholdt på deres tidligere

arbejdsplads. De resterende 43 pct. af fleksjobberne er således blevet indsluset på deres arbejdsplads.

I Århus Kommune anvendes fleksjob hovedsageligt til at indsluse borgere på en ny arbejdsplads (68 pct.). I 32 pct. af de i alt 4.025 fleksjob er fleksjobbet således anvendt til arbejdspladsfastholdelse (DISCUS, 2005a).

Det skal bemærkes, at de refererede undersøgelser ikke er direkte sammenlignelige. Det er kun Rosenstock m.fl. (2005), der er repræsentativ. De øvrige studier, der er knyttet til et eller flere afgrænsede (geografiske) områder, viser ligeledes en højere grad af indslusning nu i forhold til tidligere.

KARAKTERISTIKA VED VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER PERSONER I FLEKSJOB

Omkring en tredjedel af de danske virksomheder har personer ansat med løntilskud. Derudover ved vi, at en større andel af de offentlige virksomheder end de private har ansatte med offentligt løntilskud. Ikke overraskende forholder det sig desuden således, at flere store virksomheder har ansatte i job med løntilskud. Det er dog ikke ensbetydende med, at de store virksomheder har en større andel medarbejdere med løntilskud. Faktisk har små virksomheder en større andel ud af det samlede antal medarbejdere, som det fremgår af Rosenstock m.fl. (2005).

I det nedenstående beskrives nogle karakteristika ved de virksomheder, der typisk ansætter medarbejdere i fleksjob. Rosenstock m.fl. (2005) har bl.a. undersøgt, hvilke virksomhedskarakteristika der har signifikant betydning for sandsynligheden for, at en virksomhed beskæftiger mindst én person i fleksjob. Disse analyser er adskilt med hensyn til, om der er tale om offentlige eller private virksomheder, da det må formodes, at der er forskelle i deres ageren i forhold til løntilskudsansættelser. Offentlige virksomheder kan fx, i modsætning til private virksomheder, være underlagt egentlige målsætninger for omfanget af løntilskudsansættelser. Der findes dog alligevel en række fællestræk ved offentlige og private virksomheder, i forhold til om de har mindst én person ansat i fleksjob eller ej. Disse oplystes i det følgende.

Fællestræk ved offentlige og private virksomheder, der har mindst én person ansat i fleksjob:

- Virksomhedsstørrelse har signifikant betydning for, om en virksomhed har mindst én ansat i fleksjob. Jo større virksomheden er, jo større er sandsynligheden for, at der ansættes fleksjobbere, men effekten er dog aftagende.
- Tilstedeværelsen af en personaleafdeling forøger sandsynligheden for, at virksomheden har ansatte i fleksjob. Den positive virkning af en personaleafdeling kan bl.a. tænkes at være en konsekvens af et medfølgende bedre kendskab til tilskudsordninger.
- Hvis en kommune eller arbejdsformidling har kontaktet virksomheden med henblik på ansættelse af personer i løntilskudsjob, øger det naturligt nok sandsynligheden for at have personer ansat i fleksjob.¹

Endvidere skal det bemærkes, at Rosenstock m.fl. (2005) ligeledes har afprøvet, hvorvidt faktorer, der afspejler virksomhedernes økonomiske situation, deres kultur/korpsånd, deres selvoplevede evne til at fastholde og tiltrække arbejdskraft mv., har en signifikant forklaringskraft. Disse faktorer har dog vist sig ikke at have en statistisk sikker forklaringskraft i forhold til, om virksomhederne har mindst en person ansat i fleksjob eller ej.

OPSUMMERING AF VIRKSOMHEDSNIVEAUET

Det er nu blevet gennemgået, hvilke incitament og muligheder danske virksomheder har for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår, ligesom det er søgt beskrevet, hvilken type virksomheder der typisk benytter sig af ansættelser på særlige vilkår. Følgende kan opsummeres vedrørende virksomhedernes rolle i forbindelse med job på særlige vilkår:

- Virksomheder anvender alle former for job på særlige vilkår, dog i stigende grad job med offentligt løntilskud.
- En tredjedel af de danske virksomheder havde i 2004 personer ansat i et løntilskudsjob. Virksomhedsstørrelse, tilstedeværelsen af en personaleafdeling samt kontakten mellem virksomheden og kommunen/AF

1. Det skal dog bemærkes, at der i forbindelse med kontakt med kommune og arbejdsformidling kan være uklare kausale forhold. Det er således ikke sikkert, at det er kontakten til kommune/AF, der øger sandsynligheden for at have personer ansat i fleksjob. Det kan også være, at virksomhederne bliver kontaktet, netop fordi de i forvejen beskæftiger personer med løntilskud.

har signifikant betydning for, om medarbejdere ansættes på særlige vilkår. Dette gælder både for private og offentlige virksomheder.

- I 2004 rapporterede virksomhederne, at 29 pct. af de personer, der var ansat i et job med løntilskud, var blevet arbejdspladsfastholdt; de resterende var nyansatte på arbejdspladsen. For personer i fleksjob var 43 pct. ansat på virksomheden i forvejen. Dette svarer til en lille stigning i andelen af fastholdte fleksjobansatte.
- De tre undersøgelser af fleksjobansættelser i henholdsvis København, Roskilde samt Århus Kommune (DISCUS, 2003; 2004; 2005a) viser, at der kan være forskelle mellem virksomhedernes anvendelse af fastholdelse og nyansættelse i fleksjob på tværs af kommuner.

SYSTEMNIVEAUET – SAGSBEHANDLING OG VISITATION

I det nedenstående beskrives den viden, vi i 2005 har om systemniveauet i forhold til job på særlige vilkår. Der gives herved en beskrivelse af kommunernes praksis i forhold til fleksjob, ledighedsydelse, aftalebaserede skånejob mv.

I forbindelse med en analyse af systemniveauet savnes generelt oplysninger om betydningen af kommunernes praksis og betydningen af ansvarsfordelingen mellem kommuner og virksomheder omkring brugen af forskellige typer af job på særlige vilkår. Derudover savnes oplysninger om eventuelle forskelle i kommunernes vurdering af borgerens arbejds-evne, brug af fleksjob samt brugen af job på særlige vilkår uden løntilskud.

Selv om der findes en del undersøgelser om forskelle i kommunernes sagsbehandling, når det gælder bedømmelse af fx aktiveredes ansættelighed (Larsen m.fl., 2001) og forskelle i tildelingen af førtidspension (Bengtsson, 2002), er der ingen systematiske sammenligninger af tildelinger af støttede og ustøttede job på særlige vilkår i kommunerne. Der findes dog enkelte kvalitative undersøgelser, som søger at beskrive forhold vedrørende praksis omkring tildelingen og formidlingen af fleksjob samt praksis vedrørende oprettelsen af aftalebaserede skånejob. Disse undersøgelser refereres i det nedenstående og peger samlet set på, at både bevillingspraksis og ansvarsfordelingen mellem virksomheder og kommuner kan være med til at øge antallet af fleksjob på bekostning af job på særlige vilkår uden løntilskud.

KOMMUNALPOLITISKE AKTØRER PÅ FLEKSJOBOMRÅDET

Der er forskellige politiske aktører på det kommunale niveau, der beskæftiger sig med fleksjobområdet. Disse er kommunalpolitikere (kommunalbestyrelse og fagudvalg), koordinationsudvalg, fagforeninger og brugerorganisationer. Kommunernes Landsforening (KL) konkluderer ud fra en undersøgelse af kommunernes praksis på fleksjobområdet, at den kommunalpolitiske interesse for fleksjobordningen er forskellig, men at der dog er en tendens til, at kommunerne har et vist politisk fokus på området fra alle eller dele af de politiske aktører.¹

Den kvalitative del af KL's undersøgelse viser, at et vist politisk fokus på fleksjobområdet er nødvendigt for overhovedet at få folk i fleksjob frem for på ledighedsydelse eller førtidspension. De kommunalpolitiske prioriteringer er dog forskellige, men kan fx være, at kommunen:

- har vedtaget en konkret politik for fleksjobområdet
- har detaljerede mål for, hvor mange der skal i fleksjob, og hvordan man ønsker fordelingen mellem offentlige og private fleksjob
- har nævnt fleksjobordningen i deres virksomhedsplan
- følger med ved månedligt at udarbejde nøgletal over udviklingen på området
- har generelle målsætninger for hele socialforvaltningen, men ingen specifikke målsætninger for fleksjob og ledighedsydelse (Finansministeriet m.fl., 2005).

Undersøgelsen påpeger ligeledes, at det er vigtigt, at kommunerne selv agerer rollemodel ved at ansætte en væsentlig andel i kommunale fleksjob, idet det herved er nemmere for kommunernes jobkonsulenter at overbevise private virksomheder om, at det er en god idé at ansætte medarbejdere i fleksjob.

Koordinationsudvalgenes rolle i forhold til at få borgere i fleksjob karakteriseres som vigtig, og ofte er koordinationsudvalgene aktive eller meget aktive på fleksjobområdet. For de fem interviewede kommuner i KL's undersøgelse gælder, at koordinationsudvalgene finansierer en eller

1. KL's undersøgelse er en del af en tværministeriel rapport omhandlende fleksjobområdet (Finansministeriet m.fl., 2005).

flere af jobkonsulenterne i kommunen. Men derudover prioriterer de indsatsen meget forskelligt. Nogle koordinationsudvalg vælger at:

- iværksætte kampagner for ledige fleksjobbere (avisannoncer mv.)
- producere informationsmateriale om fleksjobordningen
- finansiere forskellige projekter for fleksjobbere og modtagere af ledighedsydelse (fx kurser og klubvirksomhed)
- afholde konferencer for virksomheder
- etablere netværk for virksomhederne
- arrangere virksomhedstræf (Finansministeriet m.fl., 2005).

Meget tyder dog på, at annoncer og kampagner ikke har den ønskede effekt. De positive resultater kommer derimod hovedsageligt fra jobkonsulenternes opsøgende arbejde og deres tætte kontakt til virksomhederne, også kaldet personstrategien. Denne strategi indebærer, at jobkonsulenten tager udgangspunkt i den enkelte person. På baggrund af kendskabet til personen og det lokale arbejdsmarked tager jobkonsulenten kontakt til en relevant virksomhed og forsøger at overtale virksomheden til at ansætte en specifik person i et fleksjob.

Den kvantitative del af KL's undersøgelse, som bygger på spørgeskemaoplysninger, viser, at der er betydelig variation i kommunernes brug af fleksjobordningen. Således varierer antallet af fleksjob pr. 1.000 sociale sager mellem 137,6 og 3,5. Ligeledes varierer andelen af private fleksjob ligeledes betydeligt, mellem 20 pct. og 92,3 pct. af det samlede antal fleksjob (Finansministeriet m.fl., 2005).

DEN KOMMUNALE PRAKSIS I FORBINDELSE MED BEVILLING AF FLEKSJOB

Der er lavet yderligere to praksisundersøgelser på fleksjobområdet, som giver en overordnet indikation af praksis og problemer i forbindelse med bevilling af fleksjob (Den sociale Ankestyrelse, 2002; Den Sociale Sikringsstyrelse, 2003).² De to undersøgelser er samstemmende i deres konklusi-

2. Undersøgelsen fra Den Sociale Ankestyrelse er baseret på 120 sager om fleksjob, som er afgjort af kommunerne i Vestsjællands og Nordjyllands amter samt 25 ankesager, hvor det sociale navn i de

oner og rejser en række spørgsmål, der samlet set peger i retning af et vist 'overforbrug' af fleksjob i forhold til intentionen i lovgivningen.

For det første viste det sig svært at fremskaffe sager, hvor der var meddelt afslag på fleksjob. Enten fordi oplysninger om afslag ikke registreres, eller fordi kommunerne ikke kunne finde nogen eksempler på sager, hvor der var givet afslag på fleksjob overhovedet (Den Sociale Sikringsstyrelse, 2003). For det andet peger begge undersøgelser på, at lovgivningen på flere områder ikke følges. Det drejer sig særligt om det forhold, at bevillingen af fleksjob er betinget af en varig begrænsning i arbejdsevnen, hvilket ikke var dokumenteret i 25-30 pct. af de undersøgte sager. Derudover hæfter Den Sociale Sikringsstyrelse sig ved, at i over halvdelen af de undersøgte sager sker en ansættelse i fleksjob i hidtidige ansættelsessted, uden at en vurdering af arbejdsevnen sker i forhold til det i lovgivningen angivne krav om at se på andre arbejdspladser inden for andre brancher og/eller fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet, evt. ved hjælp af omskoling/revalidering. Endelig efterlyser Den Sociale Sikringsstyrelse et større samarbejde mellem kommuner og de faglige organisationer, idet det i halvdelen af de undersøgte sager ikke kan dokumenteres, at der har været samarbejde mellem disse to parter i forbindelse med oprettelsen af fleksjob.

Ressourceprofil og kommunernes problemer i forbindelse med etableringen af fleksjob

Beslutningen om at visitere en borger til fleksjob tages ud fra en afklaring af vedkommendes arbejdsevne. Hertil udarbejder sagsbehandleren en ressourceprofil af borgeren. Ressourceprofilen består af følgende 12 elementer:

- uddannelse
- arbejdsmarkedserfaring
- interesser
- sociale kompetencer, herunder konfliktberedskab
- omstillingsevne
- indlæringsevne, herunder intelligens

to amter har truffet afgørelse om fleksjob. Undersøgelsen fra Den Sociale Sikringsstyrelse er baseret på en analyse af 42 sager fra Frederiksberg Kommune samt tre lokalcentre, Christianshavn, Amagerbro og Vanløse.

- arbejdsrelevante ønsker
- arbejdsidentitet
- bolig og økonomi
- sociale netværk
- helbred (Finansministeriet m.fl., 2005).

De interviewede kommuner i KL's undersøgelse påpeger, at det hovedsageligt er helbredet, der er afgørende for, om borgeren visiteres til et fleksjob (Finansministeriet m.fl., 2005), hvilket stemmer helt overens med de karakteristika ved fleksjobbere og personer på ledighedsydelse, der blev beskrevet i kapitel 3.

Kommunerne mener ikke, at de har problemer med selve håndteringen af visitationen til fleksjob. KL bemærker dog i den forbindelse, at de jævnligt får henvendelser fra kommuner, der er i tvivl om lovgrundlaget eller er i tvivl om, hvilke redskaber der skal benyttes i visitationen. Kommunerne oplever ligeledes, at de indimellem støder på problemer af mere teknisk karakter i relation til etableringen af fleksjob. Det handler fx om lønfastsættelse og opgørelsen af arbejdsgiverens tilskudsgrundlag, som kan være svært at håndtere og samtidig kan være meget ressourcekrævende. KL påpeger derfor, at der er grund til at overveje, om reglerne for fastsættelse af løn og tilskud i fleksjobordningen kan gøres mere enkle og mindre ressourcekrævende at håndtere (Finansministeriet m.fl., 2005).

KOMMUNERNES INCITAMENTER TIL AT VISITERE BORGERE TIL FLEKSJOB

På grund af den eksplosive udvikling og popularitet i fleksjobordningen må det formodes, at kommunerne kan drage visse fordele af at visitere borgere til fleksjob. Ud fra nogle kortsigtede betragtninger er ansættelse i fleksjob i mange tilfælde billigere for kommunerne end alternative overførselsordninger og foranstaltninger. Ifølge Velfærdskommissionen (2005) svarer den kommunale udgift til et fleksjob med løntilskud på 50 pct. af en årsløn på 300.000 kr. nogenlunde til den kommunale udgift til kontanthjælp til en enlig ikke-forsørger over 25 år, men er samtidig over 30.000 kr. billigere end sygedagpenge før 52 uger og revalideringsydelse. For sygedagpengeforløb på mere end 52 ugers varighed udgør forskellen i forhold til det ovennævnte fleksjob godt 117.000 kr. Økonomisk set kan det således betale sig at visitere folk fra længerevarende sygedagpengeforløb til

fleksjob, hvilket også er normal praksis i flere kommuner (jf. nedenstående). I mange tilfælde er kommunen dog nødt til at regne med, at den visiterede borger til fleksjob vil opleve ledighed, og kommunen må derfor påregne udgifter til ledighedsydelse. Men selv ved et relativt stort ledighedsomfang vil visitationen til fleksjobordningen stadig være mere fordelagtig for kommunerne end de fleste andre foranstaltninger (Velfærdskommissionen, 2005).

Ud fra mere langsigtede økonomiske betragtninger vil de økonomiske fordele ved visitationen til fleksjobordningen afhænge af, hvor meget borgeren ellers ville have trukket på andre overførselsordninger og aktive foranstaltninger, hvis vedkommende ikke var visiteret til fleksjob (Velfærdskommissionen, 2005).

Ulemperne ved hovedsageligt at anvende de kortsigtede betragtninger er, at kommunerne derved risikerer at visitere personer til fleksjobordningen, som ellers på længere sigt kunne have opnået ordinær beskæftigelse. Handler kommunerne derimod ud fra langsigtede, økonomiske betragtninger, og er de i øvrigt i stand til at gennemskue, hvilke personer der på længere sigt kan forventes at opnå ordinær beskæftigelse, vil denne risiko være betydeligt mindre (Velfærdskommissionen, 2005).

KOMMUNERNES BRUG AF LEDIGHEDSYDELSE

Den øgede visitation til fleksjob har selvfølgelig betydning for, hvor mange personer der er på ledighedsydelse. På baggrund af det tidligere nævnte projekt fra Helsingør Kommune og undersøgelsen af personer på ledighedsydelse foretaget af DISCUS (2005b), ser det således ud til, at stigningen i anvendelsen af ledighedsydelse i et vist omfang kan relateres til visitationsprocedurerne omkring fleksjob. Omkring visitationsprocedurerne skal hele problematikken, ifølge DISCUS (2005b), forstås inden for rammerne af en 'produktionsgang' og et flow, der består af følgende elementer, der kan variere på forskellig vis:

- En tilbundsgående sagsbehandling, som vurderer, om personen er berettiget (og motiveret) til et fleksjob – herunder udarbejdelse af den førmtalte ressourceprofil.
- En overlevering af sagen til en jobkonsulent og/eller en jobformidlingsenhed, der har ansvaret for at finde fleksjobbet samt foretage en opfølgning.

- En eventuel tilbagevisitation til sagsbehandleren, hvis fleksjobbet ikke kan findes, hvis borgeren ikke er motiveret, eller hvis der skal ske en rådighedsvurdering.
- Forskellige typer af foranstaltninger i 'ventetiden' mellem visitation til fleksjob og påbegyndelsen af fleksjobbet (DISCUS, 2005b).

Flere af de otte adspurgte kommuner i DISCUS (2005b) vurderer, at vejen til et fleksjob ofte er for lang, idet sagerne skal dokumenteres meget grundigt, førend der kan bevilges et fleksjob. Ofte er der tale om et længerevarende forløb på sygedagpenge, der nogle gange efterfølges af et forsøg på revalidering og en eller flere arbejdsprøvninger, hvorefter der sker en visitation til fleksjob. Imidlertid opleves vejen til et fleksjob også nogle gange som for kort, hvilket skyldes, at den visiterede person ikke altid når at blive personligt afklaret med, at vedkommende skal i fleksjob. Dette kan skyldes, at vedkommende stadig er i et aktivt sygdomsforløb, eller at vedkommende ikke er motiveret til et fleksjob eller ikke er overbevist om, at et fleksjob er den rette løsning i vedkommendes situation.

Helsingør Kommune vurderer, at en del af deres personer på ledighedsydelse ikke har nogen som helst muligheder for at arbejde, fordi deres arbejdsevne er for lille (20 pct.). En anden og større del (45 pct.) menes at have en så ringe arbejdsevne, samt for en dels vedkommende også andre problemer, at det er endog meget tvivlsomt, om de vil kunne få et arbejde (Helsingør Kommune, 2004). Ligeledes viser DISCUS-undersøgelsen (2005b), at nogle sagsbehandlere visiterer personer til ledighedsydelse med henblik på førtidspension. Der forekommer således ofte et flow fra ledighedsydelse til førtidspension. En af kommunerne i undersøgelsen gennemgik fx 35 ledighedsydelsessager, hvoraf otte af personerne efterfølgende blev tilkendt førtidspension. I en anden kommune vurderede man ligeledes, at ca. en tredjedel af ledighedsydelsessagerne skulle tages op til re-visititation, hvoraf hovedparten af sagerne skulle behandles med henblik på en vurdering af førtidspension (DISCUS, 2005b). Det er således tvivlsomt, hvor mange af personerne på ledighedsydelse det reelt kan lykkes at få ansat i et fleksjob.

Det fremgår ligeledes af begge rapporter (Helsingør Kommune, 2004; DISCUS, 2005b), at kommunerne ofte visiterer personer, der har modtaget sygedagpenge i 52 uger, til et fleksjob. Dels fordi det er dyrt for kommunerne, når folk går så længe på sygedagpenge, og dels fordi nogle kommuner har en resultatkontrakt, der påpeger, at man skal spare på sygedagpengene.

På grund af den høje stigning i antal personer på ledighedsydelse har man i nogle kommuner oprettet små specialteam, der har til opgave at fokusere på de sværeste ledighedsydelsessager og skal sikre, at der sker en vidensdeling med henblik på, hvilke typer indsatser der er de mest effektive i forhold til at skaffe fleksjob til personerne på ledighedsydelse (DISCUS, 2005b).

KOMMUNERNES PRAKSIS I FORHOLD TIL BRUGEN AF AFTALEBASEREDE SKÅNEJOB

Som tidligere nævnt registreres de aftalebaserede skånejob ikke centralt i kommunerne, og det er tilsyneladende en jobtype, der ikke indgår i kommunernes katalog over muligheder i fastholdelsessager. Kommunerne kunne dog måske i højere grad tilskynde til, at arbejdstagere med en lille nedsat arbejdsevne i første omgang indgik aftale med virksomheden om et aftalebaseret skånejob, således at kommunerne ikke automatisk godkender arbejdstagere til et fleksjob, hvis det i stedet er muligt at anvende et aftalebaseret skånejob. DISCUS-undersøgelsen (2005b) viser, at nogle jobkonsulenter forsøger at overtale virksomhederne til at fastholde medarbejdere ved hjælp af de sociale kapitler i overenskomsten, men at fagforeningen ofte gør opmærksom på, at det er mere økonomisk gunstigt for medarbejderen at få et fleksjob, og det er derfor svært for jobkonsulenten at komme igennem med sin argumentation.

KL's undersøgelse af den kommunale praksis på fleksjobområdet viser, at jobkonsulenternes opfattelse ligeledes er, at virksomhederne ikke er uvillige til at ansætte medarbejdere i henhold til de sociale kapitler. Jobkonsulenterne oplever virksomhederne som værende socialt ansvarlige, idet de ofte selv i første omgang prøver at klare de 'lidt skæve medarbejdere'. Og først når dette viser sig ikke at kunne lykkes, kontakter de kommunen, hvorefter fleksjob (og ikke aftalebaserede skånejob) virker som den mest oplagte mulighed (Finansministeriet m.fl., 2005). Der er således forskellige opfattelser af, hvorvidt kommunerne kan gøre mere for at få ansat folk i henhold til de sociale kapitler eller ej.

OPSUMMERING AF SYSTEMNIVEAUET

Efter at have gennemgået kommunernes praksis omkring bevilling af fleksjob og ledighedsydelse mv. kan følgende opsummeres omkring systemniveauet:

- At der i forhold til de aftalebaserede skånejob tilsyneladende forekommer et overforbrug af fleksjobordningen, idet kommunerne ofte hverken kan dokumentere varig nedsættelse af arbejdsevnen, eller at alle revalideringsmuligheder er udtømt hos de personer, der er visiteret til fleksjob.
- At jobkonsulenters opsøgende arbejde og tætte kontakt til virksomhederne er den mest succesfulde måde at etablere fleksjob på.
- At nogle kommuner har svært ved at gennemskue lovgrundlag samt værktøjer i forbindelse med visitation til fleksjob.
- At stigningen i personer på ledighedsydelse kan skyldes en flytning af personer fra sygedagpenge til ledighedsydelse.
- At aftalebaserede skånejob tilsyneladende ikke indgår i kommunernes katalog over muligheder i fastholdelsessager.

LITTERATUR

- Bengtsson, S. (2002): *Bestemmer forvaltningen om du får førtidspension? Kommunens forvaltningspraksis og tilkendelse af førtidspension*. København: Socialforskningsinstituttet 02:15.
- Beskæftigelsesministeriet (2004): *Handicap & Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap*. December 2004.
- Clausen, T., Pedersen, J.G., Olsen, B.M., Bengtsson, S. (2004): *Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?* København: Socialforskningsinstituttet 04:03.
- Danmarks Statistik (2003): *Statistiske efterretninger – Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 2002*. Danmarks Statistik 2003:29.
- Danmarks Statistik (2004): *Statistiske efterretninger – Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 2003*. Danmarks Statistik 2004:20.
- Danmarks Statistik (2005): Statistikbanken: <http://www.statistikbanken.dk>.
- Danmarks Statistik (2005b): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. Danmarks Statistik 2005:14.
- Danmarks Statistik (2005c): *Statistiske efterretninger – Arbejdsmarked*. Danmarks Statistik 2005:21.
- Den Sociale Ankestyrelse (2002): *Praksisundersøgelse på fleksjobområdet*. Den Sociale Ankestyrelse, december 2002.
- Den Sociale Sikringsstyrelse (2003): *Praksisundersøgelse 2003. Bevilling af fleksjob*.

- DISCUS (2003): *Fleksjobprofil København 2003. Oversigtskema*. DISCUS A/S. November 2003.
- DISCUS (2004): *Profil af eksisterende fleksjob i Roskilde Kommune*. DISCUS A/S. Januar 2004.
- DISCUS (2005a): *Rapport til Århus Byråd vedr. den aktuelle udvikling på fleksjobområdet*. DISCUS A/S Maj 2005. www.koordinationsudvalget-aarhus.dk/html/fleksjob_analyse.html.
- DISCUS (2005b): *Undersøgelse vedr. personer, der afventer fleksjob – på ledighedsydelse eller kontanthjælp*. DISCUS A/S April 2005.
- Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet & KL (2005): *Udviklingen i fleksjobordningen*.
- Helsingør Kommune (2004): LY-projektet. *Om borgere der får ledighedsydelse i Helsingør kommune*.
- Hjørring Kommune & DISCUS A/S (2001): *Fleksjob i Hjørring*.
- HK København (2003): *Medlemmer i fleksjob. Interviewundersøgelse blandt medlemmer og tillidsvalgte*. HK København, gennemført af DISCUS A/S: April 2003.
- Hohnen, P. (2000): *Fleksjob – En vej til et rummeligere arbejdsmarked?* København: Socialforskningsinstituttet 00:18.
- Hohnen, P. (2002): *Aftalebaserede skånejob – en kvalitativ analyse*. København: Socialforskningsinstituttet 02:30.
- Holt, H. m.fl (2004): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2004*. København: Socialforskningsinstituttet 04:23.
- Jensen, U.H. (2001): *Det særlige ved ansættelse på særlige vilkår: integration på arbejdsmarkedet*. DISCUS A/S.
- Juul, M.M. (2000): *Trivslen i job på særlige vilkår*. Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).
- Larsen, F., Abildgaard, N., Bredgaard, T. & Dalsgaard, L. (2001): *Kommunal aktivering – Mellem disciplinering og integration*. Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitetsforlag (2001).
- Lovforslag nr. LF 270 fra folketingsåret 1996/1997 (regler om fleksjob mv.).
- Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H. & Jensen, S. (2004): *Rummelighedens rammer – Ansættelsesmuligheder for personer med hjerne-skade, sindslidelse eller udviklingshæmning*. København: Socialforskningsinstituttet 04:22.

- Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S. (2005): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2005*. København: Socialforskningsinstituttet 05:13.
- Schmuhl, A. (2000): *Fleksjob*. Særnummer af "Noget særligt" nr. 5, 2. årgang, Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår.
- Strategisk Netværk (2001): *Fleksjob i Odense Kommune – Analyse af årsager til ophør*. Strategisk Netværk 2001.
- Teknologisk Institut (2000): *Fleksjob på fremtidens arbejdsmarked – en evaluering af muligheder og barrierer*. April 2000.
- Velfærdskommissionen (2005): *Fremtidens velfærd – vores valg*. Velfærdskommissionens rapport, december 2005.

SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005

- 05:01 Dahl, K.M. & Jakobsen, V.: *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. 2005. 112 s. ISBN 87-7487-774-7. Kr. 90,00.
- 05:02 Geerdsen, L.P., Koch-Nielsen, I., Vinther, H., Christensen, I. & Christensen, V.T.: *Ud af hjemløshed? Om livet efter ophold på en institution for hjemløse*. 2005. 207 s. ISBN 87-7487-776-3. Kr. 198,00.
- 05:03 Jørgensen, M.S., Larsen, M. & Rosenstock, M.: *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. 2005. 64 s. ISBN 87-7487-777-1. Kr. 50,00.
- 05:04 Graversen, B.K. & Tinggaard K.: *Loft over ydelser. Evaluering af loftet over ydelser til kontanthjælpsmodtagere*. 2005. 128 s. ISBN 87-7487-779-8. Kr. 110,00.
- 05:05 Christensen, E. & Sloth, D.A.: *Børn med anden etnisk baggrund ved skolestart. Fra tredje dataindsamling i forløbsundersøgelsen af børn med anden etnisk baggrund end dansk*. 2005. 105 s. ISBN 87-7487-782-8. Kr. 98,00.
- 05:06 Rasmussen, L.K., Espersen, L.D., Sørensen, M.L. & Thomsen, S.A.: *Ungdomssanktionen i kvalitativ belysning. Ti unge og ni institutioner*. 2005. 106 s. ISBN 87-7487-783-6. Kr. 90,00.
- 05:07 Nielsen, A.M., Fink-Jensen, K. & Ringsmose, C.: *Skolen og den sociale arv*. 2005. 147 s. ISBN 87-7487-784-4. Kr. 145,00.

- 05:08 Jensen, B.: *Kan daginstitutioner gøre en forskel? En undersøgelse af daginstitutioner og social arv*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-785-2. Kr. 165,00.
- 05:09 Jensen, U.H. & Jensen, T.P.: *Unge uden uddannelse. Hvem er de, og hvad kan der gøres for at få dem i gang?* 2005. 143 s. ISBN 87-7487-787-9. Kr. 150,00.
- 05:10 Ploug, N.: *Social arv. Sammenfatning 2005*. 2005. 53 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 50,00.
- 05:11 Bengtsson, S.: *Princip og virkelighed. Om sektoransvar i handicappolitikken*. 2005. 206 s. ISBN 87-7487-786-0. Kr. 198,00.
- 05:12 Damgaard, B., Hohnen, P. & Madsen, M.B.: *Fokus på job? En analyse af kontaktførelsessamtaler i AF, kommuner og hos andre aktører*. 2005. 107 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 100,00.
- 05:13 Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. 2005. 168 s. ISBN 87-7487-791-7. Kr. 195,00.
- 05:14 Rosenstock, M.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005 – Sammenfatning*. 2005. 30 s. ISBN 87-7487-792-5. Kr. 25,00.
- 05:15 Christoffersen, M.N., Hestbæk, A.D., Lindemann, A. & Nielsen, V.L.: *Nye regler for udsatte børn og unge. Ændringerne i Serviceloven 2001, delrapport I*. 2005. 261 s. ISBN 87-7487-794-1. Kr. 250,00.
- 05:16 Hestbæk, A.D., Lindemann, A., Christensen, E., Rebien, C. & Christensen, M.: *Kommuner i udvikling på børneområdet. Ændringerne i Serviceloven 2001, delrapport II*. 2005. 136 s. ISBN 87-7487-796-8. Kr. 130,00.
- 05:17 Fabricius, N., Tilia, G., Ramsbøl, H., & Villadsen, K.: *Fra hjemløshed til fast bolig. Samarbejde og metoder i arbejdet med hjemløse*. 2005. 248 s. ISBN 87-7487-797-6. Kr. 225,00.
- 05:18 Bonke, J. (red.), Borgeraas, E., Døving, R., Hjort, T., Hohnen, P., Montesino, N., Rysst, M. & Salonen, T.: *Udsathed og forbrug i de nordiske velfærdsstater*. 2005. 373 s. ISBN 87-7487-798-4. Kr. 298,00.
- 05:19 Olsen, B.M.: *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*. 2005. 125 s. ISBN 87-7487-801-8. Kr. 125,00.
- 05:20 Koch-Nielsen, I., Henriksen, L.S., Fridberg, T. & Rosdahl, D.: *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats i Danmark*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-799-2. Kr. 158,00.

- 05:21 Jespersen, C. & Sivertsen, M.B.: *Unge sociale problemer. En forskningsoversigt*. 180 s. Netpublikation. Kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. 2006. 250 s., ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.
- 06:03 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion*. 2006. 51 s. ISBN 87-7487-805-0. Kr. 50,00.
- 06:04 Christensen, Else: *Opvækst med særlig risiko. Indkredsning af børn med behov for en tidlig forebyggende indsats*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-806-9. Kr. 85,00.
- 06:05 Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G.: *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-807-7. Kr. 75,00.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

OVERBLIK OVER VIDEN PÅ OMRÅDET

Job på særlige vilkår afviger fra ordinære job ved, at der kan medfølge et offentligt løntilskud, at jobbet kan være midlertidigt, og/eller at arbejdstid, præstationskrav og løn er anderledes. Ordningerne er en del af regeringens aktive arbejdsmarkeds-politik for at skabe et rummeligt arbejdsmarked og dermed undgå, at personer med nedsat arbejdsevne havner i passiv forsørgelse.

Denne rapport gennemgår den viden, der findes om job på særlige vilkår. Det gælder både viden om de personer, der er ansat i et job på særlige vilkår, om de virksomheder, der ansætter personer på særlige vilkår, og om det system, der visiterer personer til job på særlige vilkår.

Socialforskningsinstituttet

06:06

75 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-807-7