

BORGERE I FLEKSJOB EFTER REFORMEN



15:31

HELLE HOLT
MONA LARSEN
HENNING BJERREGAARD BACH
SØREN JENSEN

15:31

BORGERE I FLEKSJOB EFTER REFORMEN

HELLE HOLT
MONA LARSEN
HENNING BJERREGAARD BACH
SØREN JENSEN

KØBENHAVN 2015
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

BORGERE I FLEKSJOB EFTER REFORMEN

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og inklusion

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Magrethe Groth-Andersen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Søren Secher Sejr, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Christian Sølyst, Landsorganisationen

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Camilla Tredahl Jørgensen, Kommunernes Landsforening

Malene Eskildsen, Dansk Handicap

Signe Tønnesen, Lederne

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-323-7

e-ISBN: 978-87-7119-324-4

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Olivia Bank Agerbo

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls a/s

© 2015 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertuf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING OG DISKUSSION	13
	Sammenfatning	16
	Konklusion	25
	Diskussion	27
2	UNDERSØGELSENS FORMÅL OG INDHOLD	29
	Det transitionelle arbejdsmarked	34
	Personkarakteristika og ydelseshistorie	38
	Forhold ved selve ansættelsen i fleksjobbet	39
	Udvikling i arbejdsevnen – progression	43
	Samlet analyse	46

3	DATAGRUNDLAG	49
	Registeroplysninger	49
	Spørgeskemaoplysninger	50
	Register- og spørgeskemaoplysninger om ansættelsesår og arbejdstid	52
4	KARAKTERISTIK AF PERSONER I FLEKSJOB OG PÅ LEDIGHEDSYDELSE	61
	Baggrundskarakteristika	62
	Helbred	67
	Arbejdsevne	72
	Tidligere fleksjob	75
	Opsamling	77
5	YDELSESHISTORIEN FOR PERSONER I FLEKSJOB	79
	Registreret arbejdstid og andre karakteristika	80
	Tidligere egen og offentlige forsørgelse for nyansatte i fleksjob	82
	Opsamling	88
6	NYANSÆTTELSER I VIRKSOMHEDER FØR OG EFTER REFORMEN – EN REGISTERANALYSE	91
	Branche	92
	Sektor	96
	Virksomhedsstørrelse	99
	Region	101
	Opsamling	102
7	FLEKSJOBHISTORIE SAMT JOBKRAV, SKÅNEHENSYN OG ARBEJ DSTID	105
	Forhistorie i fleksjobbet	106

	Jobkrav i forhold til arbejdsevnen	108
	Skånehensyn	112
	Arbejdstid	114
	Opsamling	118
8	ARBEJDSBETINGELSER	121
	Brug af kvalifikationer og faglige udviklingsmuligheder	122
	Placering i organisationen	127
	Afgrænsning af arbejdsopgaverne	129
	Arbejdspladskulturen	131
	Trivsel og motivation	135
	Opsamling	140
9	UDVIKLING I ARBEJDSEVNE OG ARBEJDSVILKÅR SAMT FREMTIDSUDSIGTER	143
	Udvikling i arbejdsevnen	144
	Forventninger til fremtidige ændringer af arbejdsvilkår	147
	Fremtid som fleksjobansat	149
	Opsamling	153
10	FORHOLD AF BETYDNING FOR UDVIKLING I ARBEJDSEVNEN	155
	Analysemodel	155
	Personlige karakteristika, visitering til fleksjob og ydelseshistorie	157
	Fleksjobansættelsen	160
	Opsamling	166
	BILAG	169
	Bilag 1 Datagrundlag	170
	Bilag 2 Bilagstabeller	177

LITTERATUR	193
SFI-RAPPORTER SIDEN 2014	197

FORORD

Første januar 2013 trådte reformen vedrørende førtidspension og fleksjob i kraft. Reformen har blandt betydet, at der i dag er bedre muligheder for at blive ansat i et fleksjob på endog meget få timer, samtidig med at der er indbygget et økonomisk incitament til at øge antallet af arbejdstimer, hvis det er muligt.

Undersøgelsens formål har været at undersøge, om der efter reformen af fleksjobordningen er kommet en ny gruppe af borgere i fleksjob på få timer. Derudover belyser undersøgelsen, hvilke arbejdsvilkår og arbejdsbetingelser de fleksjobansatte arbejder under, og om disse har betydning for udviklingen af arbejdsevnen.

Der har været tilknyttet en følgegruppe til projektet, og forsker Henrik Lindegaard Andersen (KORA) har været lektør på rapporten. De takkes alle for gode og konstruktive kommentarer.

Derudover vil vi gerne takke alle de personer i fleksjob eller på ledighedsydelse, der har besvaret spørgeskemaet. Der har fra interviewpersonernes side været et usædvanligt stort engagement i undersøgelsen, som vidner om, at denne særlige gruppe på arbejdsmarkedet gerne vil bidrage til en større viden om deres oplevelser på selvsamme arbejdsmarked.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforskerne Mona Larsen, Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt. Sidstnævnte har også været

projektleder. Derudover har forskningsassistent Søren Jensen medvirket til undersøgelsen.

Undersøgelsen er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

København, september 2015

AGI CSONKA

RESUMÉ

En høj arbejdsmarkedsdeltagelse er det økonomiske grundlag for vores velfærdssamfund og en forudsætning for at sikre den enkeltes levestandard og livsudfoldelse. 1. januar 2013 trådte en ny fleksjobordning i kraft, der har som overordnet mål, at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv. Ordningen er blevet målrettet og tilskuddet omlagt for i højere grad at sikre, at også personer med en meget lille arbejdsevne kan komme ind i ordningen. Desuden er der større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne. Endelig stilles der øgede krav til oprettelsen af såkaldte fastholdelsesfleksjob. Det primære formål med denne undersøgelse er:

- at afdække, om en ny gruppe af borgere er blevet ansat i fleksjob efter reformen, og om en ny gruppe af virksomheder ansætter personer i fleksjob,
- at beskrive fleksjobansattes arbejdsvilkår,
- at undersøge, hvad har betydning for, om personer i fleksjob forventer at opleve en forbedring af arbejdsevnen.

RESULTATER

Følgende resultater fra undersøgelsen skal fremhæves:

- En ny gruppe af borgere er kommet i fleksjob efter reformen, nemlig borgere, der er ansat i fleksjob i op til 10 timer pr. uge. Denne gruppe udgør 38 pct. af de fleksjobansatte efter reformen mod 9 pct. før denne reform. Gruppen har dårligere selv vurderet helbred og arbejdsevne end andre fleksjobansatte. Mere end hver fjerde i denne gruppe ville hellere have haft en førtidspension, da de blev visiteret til fleksjob, mod hver ottende blandt de øvrige fleksjobansatte.
- Personer ansat i fleksjob efter reformen har (uanset timetal) et lavere uddannelsesniveau end personer ansat før denne reform. Hver tredje af dem, der er ansat efter reformen, har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse mod hver femte af dem, der blev ansat før denne reform.
- En ny gruppe af virksomheder ansætter personer i fleksjob efter reformen, nemlig helt små private virksomheder, der især har personer ansat i fleksjob i få timer. Flertallet af de fleksjobansatte er ansat på private virksomheder. Af disse privatansatte blev 59 pct. ansat på virksomheder med mindre end 10 ansatte i 2013. Den tilsvarende andel blandt fleksjobansatte med få timer er 64 pct.
- Majoriteten af de fleksjobansatte trives godt på jobbet, og de har en god relation til kollegaer og leder. Endvidere oplever flertallet af de fleksjobansatte, at de har et fleksjob, hvor der er god overensstemmelse mellem arbejdsevne og jobkrav.
- Flexjobansatte angiver i højere grad, at de forventer at opleve en forbedring af arbejdsevnen i den nærmeste fremtid, hvis deres arbejdsevne er god i forhold til det fysiske i arbejdet, hvis de har mulighed for at bruge deres kvalifikationer i arbejdet, og hvis de har en god relation til både kollegaer og ledelse. Personer under 40 år, personer, der er relativt nyvisiterede og personer, der alene er visiteret pga. psykiske problemer, forventer i højere grad end andre, at arbejdsevnen forbedres.

PERSPEKTIVER

Rapportens resultater viser, at det i tråd med intentionerne i den nye fleksjobordning er lykkedes at sikre, at personer med en meget lille arbejdsevne kommer i fleksjob. Rapporten tegner dog samtidig et billede af, at der også eksisterer udfordringer i forhold til elementer i den nye lov.

Før det første er der potentielt udfordringer forbundet med at sikre, at fleksjobansattes ressourcer anvendes bedst muligt. Navnlig

blandt fleksjobansatte med få timer ser der således ud til at være en vis utilfredshed forbundet især med mulighederne for at avancere til en højere stilling på deres nuværende arbejdsplads, men også med de faglige udviklingsmuligheder. Fleksjobansatte, der anfører denne form for utilfredshed, oplever lidt mindre trivsel og motivation end andre fleksjobansatte. Spørgsmålet er, om det er realistisk for disse fleksjobansatte fx at avancere til en højere stilling, men rapporten peger på, at de har ambitioner om at kunne udnytte deres ressourcer bedre.

For det andet kan der være udfordringer forbundet med at opfylde intentionen om at udvikle den enkeltes arbejdsevne. Nogle grupper – bl.a. fleksjobansatte, der alene er visiteret pga. fysiske problemer – ser ud til at have særlige udfordringer i denne forbindelse. For andre – fx personer, der har været visiteret til fleksjob i en årrække – kan der være tale om, at den nedsatte arbejdsevne finder sit leje på sigt.

Denne undersøgelse er unik, fordi den – udover at give et indblik i, hvad der ifølge de fleksjobansattes eget udsagn er sket efter reformen – giver ny viden om fleksjobansattes arbejdsliv samt et billede af, under hvilke betingelser fleksjobansatte forventer at opleve en forbedring i arbejdsevnen.

Rapportens resultater er især relevante for politikere, embedsmænd, ansatte på jobcentre, interesseorganisationer og personaleledere, der beskæftiger sig med fleksjobordningen.

DATAGRUNDLAG OG METODISKE FORBEHOLD

Resultaterne i denne rapport er primært baseret på en spørgeskemaundersøgelse stilet til personer, der ifølge registeroplysninger blev ansat i fleksjob i 2012 eller 2013 eller var på ledighedsydelse i 2013. Svarprocenten var relativt høj, nemlig på 76. De personer, der indgår i undersøgelsen, er lidt anderledes fordelt på køn og alder, end det repræsentative udtræk af personer, der blev udvalgt til at deltage i undersøgelsen. Den relativt høje svarprocent indebærer dog, at bortfaldet er af relativt begrænset størrelsesorden, hvilket bidrager til at begrænse den betydning ”skævheden” på køn og alder potentielt kan have for rapportens resultater. Udtrækket til undersøgelsen indebærer, at datamaterialet *ikke* giver et repræsentativt billede af *bestanden* af fleksjobansatte. Spørgeskemaundersøgelsen er udført af SFI-Survey i maj til juli 2014.

Desuden er der anvendt registeroplysninger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

SAMMENFATNING OG DISKUSSION

1. januar 2013 trådte en ny reform på fleksjob- og førtidspensionsområdet i kraft. Reformen har som overordnet mål, at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv. Det nye på fleksjobområdet består blandt andet i, at ordningen målrettes og tilskuddet omlægges for at sikre, at også personer med en meget lille arbejdsevne kan komme ind i ordningen, og at personer med en høj indkomst ikke får det højeste tilskud. Desuden er der større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne. I forlængelse heraf skal følgende ændringer mellem den tidligere fleksjobordning og den ”nye” ordning fremhæves:

- Mulighederne for at blive ansat i et fleksjob i meget få timer er forbedret
- Tilskuddet aftrappes, i takt med at lønnen stiger
- Fastholdelsesfleksjob er blevet betinget af mindst 12 måneders ansættelse på arbejdspladsen under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår
- Fleksjobbet er gjort midlertidigt som udgangspunkt
- Der er indbygget et økonomisk incitament, idet borgeren i fleksjob kan øge sin indtægt ved at øge antallet af arbejdstimer.

I forlængelse af indførelsen af den nye fleksjobordning belyser vi følgende spørgsmål:

- Er der før og efter reformen forskel på, hvilke personer der er blevet nyansat i et fleksjob?
- Adskiller personer på ledighedsydelse, dvs. personer visiteret til fleksjob, som ikke har fået et fleksjob endnu og derfor er på ledighedsydelse, sig fra personer, der er blevet ansat i fleksjob efter reformen?
- Er der før og efter reformen forskel på, hvilke virksomheder der ansætter personer i fleksjob?
- Hvad karakteriserer de fleksjobansattes job og arbejdsbetingelser?
- Hvordan oplever personer, der er visiteret til fleksjob, at arbejdsevne udvikler sig, hvad er fremtidsudsigterne, og er der særlige forhold, der hhv. fremmer eller hæmmer udviklingen af den enkeltes arbejdsevne?

Til belysning af disse spørgsmål anvender vi to datakilder: spørgeskema- og registerdata.

Til spørgeskemaundersøgelsen har vi via registerdata udtrukket stikprøver fra tre forskellige populationer:

- Borgere nyansat i fleksjob i 2012 (tilgang)
- Borgere nyansat i fleksjob i 2013 (tilgang)
- Borgere på ledighedsydelse i 2013 (bestand).

I rapporten underopdeler vi desuden borgere nyansat i fleksjob efter 1. januar 2013 efter, om de ifølge eget udsagn er ansat over 10 timer pr. uge eller derunder.

Spørgeskemaundersøgelsen, der blev gennemført i maj-juli 2014, indeholder temaer som personlige karakteristika, jobkarakteristika, arbejdsbetingelser og mål for arbejdsevnen. 3.498 borgere blev ringet op af en interviewer fra SFI-Survey. 2.673 accepterede at blive interviewet, hvilket giver en svarprocent på 76. Bortfaldsanalyser tyder på, at svarpersonerne er lidt anderledes fordelt på køn og alder end det repræsentative udtræk af personer, der blev udvalgt til at deltage i denne undersøgelse. Det er generelt vanskeligt at vurdere, om rapportens resultater er påvirket af denne ”skævhed” på køn og alder. Kvinder er således overrepræ-

senteret blandt dem, der indgår i undersøgelsen, mens forskellene mht. aldersfordeling er mindre entydige, fordi de er forskellige afhængigt af, hvilken af de tre grupper udtrukket til undersøgelsen, vi fokuserer på. Vi begrænser den potentielle betydning af ”skævheden” i rapportens analyser (kapitel 10) ved at tage højde for både køn og alder. Den potentielle betydning af ”skævheden” begrænses endvidere af den relative høje svarprocent, der indebærer, at bortfaldet er af relativ begrænset størrelsesorden.

Vi har desuden brugt registerdata til at beskrive dels de tre populationers ydelseshistorie 5 år tilbage i tid, dels karakteristika ved de virksomheder, der har nyansat personer i fleksjob, fra de to populationer af fleksjobansatte.

For yderligere beskrivelse af register- og spørgeskemadata se bilag 1 bagerst i rapporten.

TEMAER I RAPPORTEN

Vi har inddelt rapporten i tre dele, der hver indeholder temaer, som indgår i besvarelsen af de fem hovedspørgsmål.

Første del belyser de forhold, der er knyttet til den enkelte borger. Det drejer sig om forhold som køn, alder, uddannelsesniveau, helbred, arbejdsevne, antallet af forudgående fleksjob og ydelseshistorien. De anførte forhold knyttet til den enkelte borger præsenterer vi i kapitel 4 og 5.

Anden del belyser forhold omkring selve ansættelsen. Under denne del belyser vi virksomhedskarakteristika som branche, størrelse og sektor. Vi ser på forhold omkring selve ansættelsen, som fx arbejdstiden og skånevilkårene. Vi ser på jobkravene, fx om der stilles fysiske, mentale eller sociale krav i udførelsen af arbejdet, der svarer til den enkeltes arbejdsevne. Endelig ser vi på arbejdsbetingelserne, der fx dækker den enkeltes indplacering i arbejdsorganisationen, brug af kvalifikationer, relation til leder og kollegaer og trivsel i jobbet. Denne del præsenterer vi i kapitlerne 6, 7 og 8.

Tredje del fokuserer på, om borgere visiteret til et fleksjob oplever en udvikling af deres arbejdsevne, samt hvordan de ser på fremtiden. For at få et indtryk af, hvordan den enkeltes arbejdsevne har udviklet sig hidtil, og hvilke forventninger de adspurgte har til den fremtidige udvikling, har vi spurgt interviewpersonerne om deres vurdering af egen arbejdsevne på en skala fra 0 til 10, hvor 0 symboliserer førtidspension og

10 symboliserer arbejde på almindelige vilkår. Vi sammenholder svarene vedrørende niveauet for arbejdsevnen på hhv. visiteringstidspunktet, på interviewtidspunktet og om ca. 3 år for at få et billede af borgernes vurdering af udviklingen i deres arbejdsevne. Vi benævner det *progression* i de tilfælde, hvor arbejdsevnen ifølge de adspurgtes egne udsagn forbedres over tid. Kapitel 9 præsenterer del 3.

De tre dele besvarer tilsammen hovedspørgsmålene 1-4, der blev præsenteret i forrige afsnit. Hovedspørgsmål 5 vedrørende forhold af betydning for en forbedring af arbejdsevnen, altså den enkeltes oplevelse af progression, besvares ved at sammenkoble de to første dele med den tredje del. Dette sker i kapitel 10.

En gennemgang af de forskellige dele og temaer præsenterer vi i kapitel 2, mens vi i kapitel 3 beskriver datagrundlaget.

SAMMENFATNING

Siden gennemførelsen af reformen på fleksjob- og førtidspensionsområdet er antallet af personer i fleksjob steget fra ca. 54.000 deltagere i 4. kvartal 2012 til 58.000 deltagere i 3. kvartal 2014. Endvidere er der sket et markant fald i antallet af personer, der får tilkendt førtidspension. Dette antal har efter reformen ligget på i gennemsnit ca. 1.400 pr. kvartal mod omkring 4.000 før reformen. Den faldende tilgang til førtidspension er i tråd med reformens formål om, at færrest muligt skal på varig, passiv forsørgelse. Antallet af personer på ledighedsydelse, dvs. personer visiteret til fleksjob, som ikke har fået et fleksjob endnu og derfor er på ledighedsydelse, er derimod kun faldet lidt siden gennemførelsen af reformen: I 3. kvartal 2014 var ca. 17.800 personer på ledighedsydelse mod omkring 18.700 i 1. kvartal 2013.

I det følgende samler vi resultaterne på tværs af kapitlerne, således at vi får svaret på de fem hovedspørgsmål.

MARKANT STØRRE ANDEL FLEKSJOB PÅ FÅ TIMER

Forekomsten af nyoprettede fleksjob på få timer – her defineret som fleksjob på 10 timer eller derunder pr. uge – er steget markant efter reformen. Baseret på interviewpersonernes egne besvarelser finder vi, at 38 pct. af dem, der er ansat i fleksjob efter reformen, er ansat på få timer mod kun 9 pct. før reformen. Samtidig er andelen af personer ansat i

fleksjob i relativt mange timer faldet efter reformen. Kun 6 pct. af de personer, der er blevet ansat efter reformen, arbejder mindst 25 timer om ugen mod 14 pct. af personerne ansat før reformen. De anførte timetal afspejler det timetal, der ifølge de adspurgtes egne udsagn er *aftalt*, at de arbejder om ugen i deres fleksjob. Dette timetal svarer i stor udstrækning til deres angivelse af *faktisk* ugentlig arbejdstid.

Udviklingen i de fleksjobansattes timetal er i overensstemmelse med reformens intentioner om at målrette fleksjobordningen mod dem, der har den mindste arbejdsevne.

NY GRUPPE AF BORGERE ER KOMMET I FLEKSJOB

Med oprettelsen af de mange fleksjob på få timer er der kommet en ny gruppe af borgere i fleksjob efter reformen – gruppen benævnes her *fleksjobansatte med få timer*. Denne gruppe adskiller sig på en række punkter fra personer, der blev ansat i fleksjob *før* reformen, og personer, der er blevet ansat i fleksjob med *mere end 10 timer* pr. uge *efter* reformen – de to sidstnævnte grupper benævner vi i det følgende *de øvrige fleksjobansatte*.

Fleksjobansatte med få timer har ikke overraskende en mindre arbejdsevne og et dårligere helbred end de øvrige fleksjobansatte. På en skala fra 0-10 – hvor 0 svarer til at være på førtidspension uden udsigt til et arbejde, mens 10 betyder, at man kan bestride et arbejde på almindelige vilkår – vurderer fleksjobansatte med få timer i gennemsnit deres arbejdsevne til at ligge på 3,7 mod 4,9 blandt de øvrige fleksjobansatte. Desuden vurderer flere af de fleksjobansatte med få timer, at de har et dårligt helbred (40 mod 21-26 pct.), og flere angiver, at deres helbred er blevet forringet de seneste 3 år (47 mod 35 pct.). Endelig adskiller de fleksjobansatte med få timer sig ved, at 27 pct. i høj eller nogen grad hellere ville have haft førtidspension end visitering til fleksjob, hvis de selv havde kunnet vælge, mod kun 11-13 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte.

Majoriteten af de adspurgte fleksjobvisiterede angiver fysiske problemer som en af årsagerne til, at de er blevet visiteret til fleksjob. Andelen, der angiver fysiske problemer som årsag, er lidt større blandt fleksjobansatte med få timer, nemlig 88 pct. mod 81-82 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte. I begge grupper angiver knap 30 pct. psykiske problemer som årsag, mens 2 pct. angiver sociale problemer.

Fleksjobansatte med få timer ser ud til at have haft vanskeligere end de øvrige fleksjobansatte ved at finde et fleksjob før reformen, som modsvarer deres arbejdsevne og kvalifikationer. Forud for ansættelsen i

fleksjobbet modtog fleksjobansatte med få timer således i væsentligt større omfang ledighedsydelse.

Kvinder er i overtal blandt de fleksjobvisiterede. Andelen af kvinder er lidt større blandt fleksjobansatte med få timer, nemlig 71 pct. mod 63-65 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte.

LAVERE UDDANNELSESNIVEAU OG FLERE FLEKSJOBSKIFT

Ovenstående gennemgang viser, at skillelinjen mellem de tre undersøgte grupper af fleksjobansatte – personer ansat før reformen og personer ansat efter reformen, opdelt efter om de er ansat i mere end 10 timer eller derunder – typisk går mellem fleksjobansatte ansat i få timer efter reformen og de øvrige fleksjobansatte. På to punkter adskiller personer ansat i fleksjob *efter* reformen, uanset timetal, sig imidlertid fra personer ansat *før* denne reform.

Personer ansat i fleksjob har generelt et lavere uddannelsesniveau end beskæftigede i almindelighed. Denne forskel er imidlertid blevet mere udtalt efter reformen. Personer ansat efter reformen har således et lavere uddannelsesniveau end personer ansat før denne reform, idet flere ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse (31-33 pct. mod 20 pct.), mens færre har en mellemlang eller en lang videregående uddannelse (15-20 pct. mod 24 pct.).

Personer ansat efter reformen har endvidere haft flere fleksjob forud for det aktuelle job. 14-15 pct. af personerne ansat efter reformen har således haft mindst tre fleksjob forud for det aktuelle fleksjob, mens 40-45 pct. ikke haft et fleksjob forud for det aktuelle job – de tilsvarende andele blandt personer ansat før reformen er hhv. 7 og 58 pct.

De anførte forskelle mellem personer ansat før og efter reformen kan afspejle, at det er blevet vanskeligere at oprette fastholdelsesfleksjob efter reformen. Vi vender tilbage til forekomsten af fastholdelsesfleksjob nedenfor. En yderligere forklaring på den ændrede uddannelsessammensætning kan være, at personer med høj indkomst er den gruppe, der påvirkes relativt mest af, at indtægten som fleksjobansat – ved uændret timetal – er mindre for personer ansat efter reformen. Sidstnævnte gør det mindre attraktivt, især for personer med høj løn, at skifte til et (nyt) fleksjob efter reformens ikrafttræden.

PERSONER PÅ LEDIGHEDSYDELSE LIGNER FLEKSJOBANSATTE MED FÅ TIMER MEST

Personer, der modtager ledighedsydelse, dvs. personer visiteret til fleksjob, som ikke aktuelt har et fleksjob, er en relativ heterogen gruppe. Fleksjobansatte med få timer er de fleksjobansatte, der ligner personer på ledighedsydelse mest, men der er også forskelle mellem de to grupper.

Den selvvaluerede arbejdsevne i disse to grupper af fleksjobvisiterede ligger i gennemsnit på samme niveau på interviewtidspunktet (3,7), men spredningen er større blandt personer på ledighedsydelse. Relativt flere på ledighedsydelse vurderer deres arbejdsevne til at ligge på et højt niveau, dvs. på 7-9 på skalaen fra 0 til 10, nemlig 9 pct. mod 5 pct. blandt fleksjobansatte med få timer. Samtidig vurderer relativt flere på ledighedsydelse, at arbejdsevnen svarer til at være på førtidspension uden udsigt til at arbejde (10 mod 2 pct.). Andelen, der angiver, at de hellere ville have haft en førtidspension end visiteringen til fleksjob, hvis de selv havde kunnet vælge, ligger på samme niveau i de to grupper (omkring 30 pct.)

Personer på ledighedsydelse adskiller sig fra fleksjobansatte med få timer, ved at relativt flere ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse (38 mod 27 pct.), flere har dårligt helbred (47 mod 40 pct.), flere angiver, at deres helbred er blevet forringet sammenlignet med for tre år siden (58 mod 47 pct.), og flere er visiteret til fleksjob på grund af psykiske (35 mod 27 pct.) og sociale problemer (5 mod 2 pct.), mens lidt færre er blevet visiteret på grund af fysiske problemer (81 mod 88 pct.).

Der er tegn på, at der blandt personer på ledighedsydelse findes personer, der har særligt vanskeligt ved at finde et fleksjob, der passer til deres arbejdsevne og kvalifikationer. 39 pct. af personerne i denne gruppe har tidligere haft mindst to fleksjob. Personer, som på et tidspunkt i 2013 var på ledighedsydelse, var også mere på ledighedsydelse i de fem forudgående år end personer, som blev ansat i fleksjob i 2013.

ISÆR SMÅ, PRIVATE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER PÅ FÅ TIMER

Personer i fleksjob ansættes især i den private sektor, og denne tendens er lidt mere udtalt efter reformen. I 2013 blev 70 pct. af de nyansatte ansat i den private sektor mod 64 pct. af de nyansatte i 2012.

Efter reformen er personer i fleksjob navnlig ansat på helt små private virksomheder. Af de personer i fleksjob, der er ansat i den private

sektor, blev 59 pct. ansat på virksomheder med mindre end 10 ansatte i 2013 – den tilsvarende andel i 2012 var 46 pct.

Det er især fleksjobansatte med få timer, der er ansat på de helt små, private virksomheder i 2013. Blandt fleksjobansatte med få timer i den private sektor er 64 pct. ansat på virksomheder med mindre end 10 ansatte. Den tilsvarende andel for fleksjobansatte med over 10 timer i denne sektor er 51 pct.

Fleksjobbet er for ca. halvdelens vedkommende blevet formidlet af kommunen eller jobcentret, hvilket samtidig indikerer, at kommuner og jobcentre har haft særlig blik for de helt små, private virksomheder. Cirka 30 pct. af de fleksjobansatte har fået fleksjobbet ved selv at henvende sig til virksomheden – i dette tilfælde er der ikke forskel på de tre grupper af fleksjobansatte.

FÆRRE FASTHOLDELSESFLEKSJOB

Fastholdelsesfleksjob – dvs. fleksjob oprettet på den samme arbejdsplads, som den ansatte arbejdede på, før vedkommende kom i fleksjob – forekommer i mindre udstrækning efter reformen – 11 pct. blev ansat i fastholdelsesfleksjob efter reformen mod 22 pct. før. Desuden er der færre, der overgår direkte fra sygedagpenge til fleksjob efter reformen. Udviklingen afspejler givetvis, at reformen har ændret adgangen til fastholdelsesfleksjob, idet man efter reformen skal ansættes i et job under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder, før et fleksjob på ”egen” arbejdsplads kan komme på tale.

De fleksjobansattes faldende uddannelsesniveau efter reformen kan som nævnt måske blandt andet tilskrives, at der er oprettet færre fastholdelsesfleksjob efter reformen. Det er tilfældet, hvis sandsynligheden for at få et fastholdelsesfleksjob er størst for personer med højere uddannelse. I så fald er personer med en højere uddannelse, der får en nedsat arbejdsevne, formentlig i dag i højere grad enten ansat under de sociale kapitler eller i en anden form for beskæftigelsesindsats. Hvis dette er tilfældet, kan det betyde, at uddannelsesniveaet blandt de fleksjobansatte stiger igen på sigt, ligesom vi må forvente, at der igen vil blive oprettet flere fastholdelsesfleksjob, efterhånden som de 12 måneders job under de sociale kapitler eller på særlige vilkår indfries, og et fleksjob kan komme på tale.

JOBKRAV I FORHOLD TIL ARBEJDSEVNE OG SKÅNEHENSYN

Flertallet af de fleksjobansatte oplever, at der er god overensstemmelse mellem jobkrav og arbejdsevne. Vi skelner her mellem fysiske, psykiske og sociale jobkrav.

Relativt flest vurderer, at deres arbejdsevne er god i forhold til de sociale jobkrav. Dette gælder 83-84 pct. på tværs af de undersøgte grupper af fleksjobansatte. Kun 2-4 pct. vurderer arbejdsevnen som dårlig i denne forbindelse. Dernæst følger psykiske jobkrav, hvor 63-65 pct. oplever, at deres arbejdsevne er god i forhold til de psykiske jobkrav, mens kun 6-10 pct. vurderer, at den er dårlig.

Lidt færre af de fleksjobansatte vurderer, at deres arbejdsevne er god i forhold til de fysiske krav. Fleksjobansatte med få timer skiller sig ud fra de øvrige fleksjobansatte, ved at 50 pct. vurderer, at overensstemmelsen mellem de fysiske jobkrav og arbejdsevnen er god, mod ca. 60 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte, mens flere vurderer, at den er dårlig (14 mod 6-7 pct.).

De mest udbredte skånehensyn er da også – udover en kortere arbejdstid – ingen tunge arbejdsopgaver og hvilepauser i løbet af dagen. Fleksjobansatte med få timer har i lidt større udstrækning end de øvrige fleksjobansatte ingen tunge arbejdsopgaver som skånehensyn (59 mod ca. 50 pct.). For alle de undersøgte grupper af fleksjobansatte gælder, at der typisk tages 1-3 typer af skånehensyn.

FASTLAGTE ARBEJDSOPGAVER OG SAMARBEJDE MED KOLLEGAER

Fleksjobansatte har overvejende helt fastlagte arbejdsopgaver, hvor de præcist ved, hvilke arbejdsopgaver de skal løse. Dette gælder således 85-89 pct. i de undersøgte grupper af fleksjobansatte.

Flertallet af de fleksjobansatte arbejder sammen med andre. Fleksjobansatte med få timer adskiller sig fra de øvrige fleksjobansatte ved, at de i højere grad arbejder alene. Denne gruppe løser således i mindre grad samme opgaver som kollegaerne (54 mod 60-61 pct.), og de udfører i mindre omfang deres arbejde i samarbejde med kollegaer (62 mod 75-76 pct.). Forskellen mellem grupperne kan blandt andet skyldes, at det kan være vanskeligt at finde arbejdsfunktioner på få timer, der kan udføres sammen med kollegaer.

GOD RELATION TIL KOLLEGAER OG LEDER OG GOD TRIVSEL

Der er grundlæggende en understøttende kultur blandt kollegaer og leder omkring de fleksjobansatte.

Cirka 90 pct. af de fleksjobansatte i de undersøgte grupper oplever i høj eller nogen grad, at deres skånehensyn er respekteret af kollegaerne. Tilsvarende angiver 78-84 pct., at kollegaerne er passende informeret om grunden til arbejdsevnenedsættelsen, mens 84-91 pct. anfører, at de føler sig inkluderet på arbejdspladsen på lige fod med kollegaerne.

De fleksjobansatte er endnu mere positive, når det gælder relationen til deres leder. Mere end 90 pct. oplever i høj eller nogen grad, dels at deres skånehensyn respekteres af lederen, dels at lederen er passende informeret om grunden til deres arbejdsevnenedsættelse. Der er en svag tendens til, at personer ansat efter reformen her er de mest positive, herunder især fleksjobansatte med få timer.

Fleksjobansatte oplever gennemgående, at de trives og er motiverede i deres arbejde – en motivation, der især ser ud til at hænge sammen med, at de ønsker at kunne forsørge sig selv. Mere end 90 pct. i de undersøgte grupper af fleksjobansatte angiver, at de i høj eller nogen grad oplever, at deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen, at de udfører arbejdet i en kvalitet, som de er helt tilfredse med, at de føler, at de yder en vigtig arbejdsindsats, at de føler sig motiveret og engageret i deres arbejde samt at de alt i alt er tilfredse med deres arbejde.

Der er en svag indikation af, at fleksjobansatte med få timer trives en smule dårligere og er lidt mindre motiverede end de øvrige fleksjobansatte. Graden af motivation og trivsel i denne gruppe må imidlertid alligevel betragtes som bemærkelsesværdig set i lyset af, at 27 pct. i denne gruppe som udgangspunkt hellere ville have haft en førtidspension end visiteringen til fleksjob.

BRUG AF KVALIFIKATIONER OG TILFREDSHED MED MULIGHEDER

Fleksjobansatte med få timer oplever i mindre grad end de øvrige fleksjobansatte, at der stilles krav om brug af kvalifikationer i fleksjobbet – denne forskel gælder alene personer med videregående uddannelse. Desuden er fleksjobansatte med få timer i mindre grad tilfredse med de faglige udviklings- og avancementsmuligheder i fleksjobbet.

Det mest almindelige er, at jobbet stiller krav om, at man bruger sin erfaring – dette gælder 60 pct. af de fleksjobansatte med få timer mod

66-68 pct. af de øvrige fleksjobansatte. Færre oplever, at jobbet stiller krav om brug af uddannelse, nemlig 44-40 pct. af de øvrige fleksjobansatte mod 28 pct. af de fleksjobansatte med få timer. 26-29 pct. er blevet oplært til at klare jobbet – i dette tilfælde er der ikke forskel på de undersøgte grupper. Endelig oplever 24 pct. af de fleksjobansatte på få timer, at jobbet ikke kræver specielle kvalifikationer – dette gælder 17-18 pct. af de øvrige fleksjobansatte.

Mindst halvdelen af de fleksjobansatte er tilfredse med de faglige udviklingsmuligheder. 52 pct. af de fleksjobansatte med få timer angiver således, at de i høj eller nogen grad er tilfredse med disse muligheder mod 61-65 pct. af de øvrige fleksjobansatte.

Færre er tilfredse med mulighederne for at avancere til en højere stilling på deres nuværende arbejdsplads. Kun 25-29 pct. af de fleksjobansatte er i høj eller nogen grad tilfredse med disse muligheder. Blandt fleksjobansatte med få timer angiver 51 pct., at de i ringe grad eller slet ikke er tilfredse, mod 41-44 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte. Opgørelsen siger ikke noget om, hvorvidt det er realistisk for disse fleksjobansatte at avancere til en højere stilling, men resultaterne tyder på, at de har ambitioner om at kunne bevæge sig højere op i stillingshierarkiet.

De fleksjobansatte, der er utilfredse med de faglige udviklingsmuligheder og avancementsmulighederne, oplever lidt mindre trivsel og motivation end dem, der er tilfredse med disse muligheder.

UDVIKLING I ARBEJDSEVNEN SIDEN VISITERINGEN

De øvrige fleksjobansatte – personer, der blev ansat i fleksjob *før* reformen, og personer, der er blevet ansat i fleksjob med *mere end 10 timer* pr. uge *efter* reformen – er de grupper, hvor relativt flest angiver at have oplevet en forbedring i arbejdsevnen fra tidspunktet for visitering til fleksjob til interviewtidspunktet. Lidt mere end hver tredje i disse grupper angiver, at deres arbejdsevne er blevet forbedret i perioden, mens knap hver fjerde angiver, at den er blevet forringet. Dernæst følger fleksjobansatte med få timer, hvor hver fjerde angiver at have oplevet en forbedring, mens hver tredje angiver, at der er sket en forringelse i perioden. Personer på ledighedsydelse er den gruppe, hvor færrest angiver at have oplevet en forbedring, nemlig kun knap hver femte. Mere end 4 ud af 10 i denne gruppe angiver omvendt, at der er sket en forringelse.

Størrelsen af ændringen i arbejdsevnen varierer også fra gruppe til gruppe. Mens de øvrige fleksjobansatte i gennemsnit angiver at have

oplevet en forbedring i arbejdsevnen i den undersøgte periode, har både fleksjobansatte med få timer og personer på ledighedsydelse samlet set oplevet en forværring. Personer på ledighedsydelse er den gruppe, der alt i alt angiver at have oplevet den større forringelse i perioden.

Udviklingen for personer på ledighedsydelse indebærer, at deres gennemsnitlige niveau for selvrapporteret arbejdsevne går fra at være på niveau med arbejdsevnen for de øvrige fleksjobansatte ved visiteringen til at svare til niveauet for fleksjobansatte på få timer på interviewtidspunktet.

FREMTIDIG UDVIKLING I ARBEJDSEVNEN

De undersøgte grupper af fleksjobvisiterede ligner derimod hinanden, når det gælder deres forventning om udviklingen i deres arbejdsevne fra interviewtidspunktet til ca. 3 år ude i fremtiden. Det skal præciseres, at der her er tale om interviewpersonernes forventninger til en fremtidig udvikling af deres arbejdsevne. Der findes ingen studier, der dokumenterer sammenhængen mellem forventninger til egen fremtidig arbejdsevne og den faktiske udvikling i arbejdsevnen.

Mindst halvdelen – 51-59 pct. – forventer ikke, at arbejdsevnen vil ændre sig nævneværdigt i perioden. Kun ca. hver tiende forventer, at arbejdsevnen vil blive forbedret, mens ca. hver fjerde forventer, at den vil blive forringet. At relativt få forventer, at arbejdsevnen forbedres i fremtiden, kan afspejle, at arbejdsevnen finder sit leje på sigt, og/eller at det er vanskeligt at forudsige forbedringer i arbejdsevnen.

Personer ansat i fleksjob med få timer er den gruppe, hvor relativt flest forventer at øge deres timetal i løbet af ca. 3 år, nemlig 17 pct. mod 6-9 pct. blandt de øvrige fleksjobansatte. Resultatet for fleksjobansatte med få timer kan afspejle, at lovens intentioner om via økonomiske incitamenter at give større tilskyndelse til, at den enkelte forøger sit timetal, virker. Imidlertid må de 17 pct. siges at være en lille andel set i lyset af, at personer med en meget lille arbejdsevne ifølge loven kun kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at de kan øge deres arbejdsindsats på sigt.

BEDSTE FORUDSÆTNINGER FOR FORBEDRET ARBEJDSEVNE

En række forhold ser ud til at have betydning for, om personer visiteret til fleksjob forventer at opleve en forbedring i arbejdsevnen på sigt.

Hvis arbejdsevnen er god i forhold til de fysiske krav i arbejdet, hvis de fleksjobansatte har mulighed for at bruge deres kvalifikationer i arbejdet, og hvis der er en understøttende arbejdspladskultur, som udvises af både ledere og kollegaer, forøger det tilsyneladende mulighederne for at forbedre arbejdsevnen.

Personer under 40 år, personer, der er relativt nyvisiterede til fleksjob, og personer, der alene er visiteret på grund af psykiske problemer, ser ud til at have bedre forudsætninger for at forbedre arbejdsevnen end andre, mens det omvendte synes at være tilfældet for faglærte, personer, der alene er visiteret på grund af fysiske problemer samt personer, der hellere ville have haft en førtidspension.

FREMTID SOM FLEKSJOBANSAT

Fleksjobansatte ser typisk ud til at betragte deres fleksjobansættelse som en relativt permanent position.

Oplevelsen af, at der er tale om en permanent position, er mindre udtalt efter reformen. 38-44 pct. af de personer, der er ansat i fleksjob efter reformen, forventer at blive i deres aktuelle ansættelse indtil tilbagetrækning, mens 22-23 pct. forventer at blive i fleksjobbet i mindst 5 år. De tilsvarende andele blandt personer ansat før reformen er hhv. 51 og 27 pct. Forskellene afspejler formentlig, at fleksjob som udgangspunkt er gjort midlertidige efter reformen.

Der er ikke nævneværdig forskel på forventningerne blandt personer under 40 år – der efter reformen *kun* kan få midlertidige fleksjob – og personer, der har passeret 40-årsalderen.

Halvdelen af personerne på ledighedsydelse frygter i høj grad, at de får svært ved at få et fleksjob med de kvalifikationer og den arbejdsevne, de har, mens kun hver fjerde stort set ikke er bekymrede. Resultaterne forstærker indtrykket af, at nogle personer på ledighedsydelse har svært ved at finde et egnet fleksjob.

KONKLUSION

Undersøgelsen giver følgende hovedkonklusioner:

- Personer ansat i fleksjob er generelt *tilfredse* med deres fleksjob. De oplever, at *jobkravene matcher* deres arbejdsevne, at der er en *understøt-*

tende kultur blandt kollegaer og ledere, og at de *trives og er motiverede* i deres arbejde. De er overvejende tilfredse med *de faglige udviklingsmuligheder*, mens færre – især blandt fleksjobansatte med få timer – er tilfredse med mulighederne for at avancere på deres aktuelle arbejdsplads.

- Der er kommet en *ny gruppe borgere* i fleksjob efter reformen, der arbejder 10 timer eller derunder om ugen. De udgør 38 pct. af samtlige nyansættelser efter reformen. De adskiller sig fra andre fleksjobansatte ved at have en mindre arbejdsevne, et dårligere helbred og ved i højere grad hellere at ville have haft førtidspension end visiteringen til fleksjob. Derudover er de ældre, og de er oftere kvinder.
- Personer ansat i fleksjob efter reformen har – uanset timetal – et *lavere uddannelsesniveau* end de, der er ansat før reformen.
- Personer i fleksjob ansat i mere end 10 timer har oplevet en *forbedring af arbejdsevnen* siden visiteringen til fleksjob, mens fleksjobansatte ansat i få timer efter reformen samlet set angiver at have oplevet en forværring. Meget få personer i de undersøgte grupper forventer, at arbejdsevnen forbedres, og kun hver sjette af de fleksjobansatte med få timer forventer at forøge timetallet i løbet af de kommende 3 år.
- *Det, der giver positive forventninger* om at opleve en forbedring af arbejdsevnen, er, hvis arbejdsevnen er god i forhold til de fysiske i arbejdet, hvis der er mulighed for at bruge ens kvalifikationer i arbejdet, og hvis der er en god relation til både kollegaer og ledelse. Personer under 40 år, personer, der er relativt nyvisiterede og personer, der alene er visiteret pga. psykiske problemer, forventer i højere grad end andre, at arbejdsevnen forbedres.
- Det er til dels en *ny gruppe af virksomheder*, der ansætter personer i fleksjob efter reformen. En stor andel af de fleksjobansatte bliver ansat på de helt små private virksomheder, og det gælder i særlig grad personer ansat i få timer.
- Personer på *ledighedsydelse* adskiller sig fra personer ansat i fleksjob ved at have dårligere selvrapporteret helbred og arbejdsevne, at have et lavere uddannelsesniveau, og ved at have oplevet mange fleksjobskift. Halvdelen af personerne på ledighedsydelse frygter, at de får svært ved at få et fleksjob med de kvalifikationer og den arbejdsevne, de har.

DISKUSSION

EN NY GRUPPE AF BORGERE ANSAT PÅ NYE VIRKSOMHEDER

Reformeringen af fleksjobordningen har skaffet en ny gruppe af borgere i arbejde og dermed i en position, hvor de i et eller andet omfang er blevet selvforsørgende. De arbejder ganske vist i få timer om ugen, men dette har tilsyneladende været afgørende for, at de kan klare et fleksjob med de helbredproblemer, der ligger til grund for arbejdsevnenedsættelsen. Dermed ser det også ud til, at der er tale om nogle positive konsekvenser af reformen. De fleksjobansatte forestiller sig også selv, at de har arbejdsevne og kvalifikationer til at kunne udvikles fagligt og sågar avancere. Gruppen ser altså sig selv som en gruppe med muligheder på trods af en formentlig ganske begrænset arbejdsevne.

Udover at det er en ny gruppe af borgere, der er kommet i fleksjob, ser det også ud til, at man via reformeringen har fået udvidet kredsen af virksomheder, der ansætter personer i fleksjob. Det ser ud til, at det i høj grad er meget små private virksomheder, der ansætter personer i fleksjob og særligt på få timer. Flere virksomheder med konkrete erfaringer kan "smitte" andre virksomheder, når de mødes i forskellige sammenhænge, og flere virksomheder kan gøre det lettere at finde et egnet fleksjob til den enkelte.

LEDIGHEDSYDELSE SOM HOLDEPLADS?

En gruppe, der til gengæld ikke ser sig selv som en gruppe med muligheder, er gruppen på ledighedsydelse. Relativt mange i denne gruppe er bekymrede for mulighederne for at få et egnet fleksjob i fremtiden.

Vi formoder, at der er en del af de personer ansat i fleksjob med få timer, der er kommet fra ledighedsydelse, men der er altså også en gruppe, der tilsyneladende har vanskeligt ved at få et fleksjob, der matcher arbejdsevne og kvalifikationer.

Dette må betragtes som en dårlig udnyttelse af et potentiale, der i hvert tilfælde ser ud til at have været til stede på visiteringstidspunkt. Det er vanskeligt at afgøre, hvorfor nogle personer har vanskeligere ved at få et egnet fleksjob end andre, men undersøgelsen bidrager til at understrege, at det er afgørende, at jobcentrene kan bidrage til efter visiteringen at finde de rette job hurtigt. Tilsyneladende gælder "tidlig indsats" også på fleksjobområdet.

FASTHOLDELSE PÅ EGEN ARBEJDSPLADS I FREMTIDEN?

Fastholdelsesfleksjobbene udgør en mindre andel af fleksjobbene efter reformen end tidligere, hvilket som nævnt givetvis kan tilskrives, at personer med nedsat arbejdsevne efter reformen skal ansættes på virksomheden i et job under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder, før et fleksjob på ”egen” arbejdsplads kan komme på tale.

Der er som nævnt blevet oprettet flere fleksjob efter reformen, især til personer med en meget begrænset arbejdsevne. Spørgsmålet er, i hvilket omfang arbejdsgivere opretter job med skånehensyn uden brug af offentlige tilskudsordninger til de af deres egne medarbejdere, der har fået en nedsat arbejdsevne.

Fordelen ved at personer med nedsat arbejdsevne fastholdes på ”egen” arbejdsplads er ifølge resultaterne i denne rapport bl.a., at der er tale om en mere stabil ansættelse sammenlignet med situationen for personer, der ansættes på andre virksomheder. Arbejdsgiver kender arbejdstagers kvalifikationer og kompetencer, og arbejdstager kender arbejds gange, arbejdsopgaver, kollegaer og arbejdspladskulturen – et godt kendskab, der formentlig kan bidrage til, at arbejdstagers potentiale udnyttes bedst muligt.

Hvis arbejdsgivere i højere grad end tidligere ansætter personer med nedsat arbejdsevne under de sociale kapitler, vil behovet for at oprette fleksjob falde. Hvis arbejdsgivere omvendt i stigende omfang vælger at afskedige medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, kan det potentielt føre til spild af menneskelige og faglige ressourcer. Jobcentrene får i givet fald større udfordringer i forhold til dels at oprette flere nye fleksjob, dels at oprette fleksjob, som gør det muligt at udnytte den enkeltes ressourcer bedst muligt. Den vanskelige matching kan samtidig betyde, at omsætningen i fleksjobbene bliver større.

UNDERSØGELSENS FORMÅL OG INDHOLD

Første januar, 2013 trådte en ny fleksjobordning i kraft blandt andet med det formål at bidrage til, at flere får tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed får mulighed for at forsørge sig selv. Intentionerne bag den nye ordning er blandt andet:

- at ordningen målrettes, og tilskuddet omlægges for at sikre, at også personer med en lille arbejdsevne kan komme ind i ordningen, og at personer med en høj indkomst ikke får det højeste tilskud
- at der er større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne (Retsinformation, 2014a).
- Fleksjob er en ansættelsesform for borgere, som har en varig og betydelig nedsat arbejdsevne. De nye elementer består blandt andet i:
- at arbejdsgiveren kun betaler for det antal timer, personen reelt arbejder, hvorefter kommunen supplerer lønnen til personen med et flekslønstilskud^{1,2}

1. Jf. kapitel 13 § 70e i LAB betaler arbejdsgiveren den ansatte løn for det arbejde, der bliver udført. Lønnen suppleres med et flekslønstilskud. Hvor meget løn en arbejdsgiver skal betale, aftales mellem jobcenter, arbejdsgiver og den ansatte, hvor både tid og arbejdsintensitet indgår i lønfastsættelsen. Således kan en fleksjobansat fx blive betalt for 10 timer af arbejdsgiveren, men reelt arbejde i 12 timer (Retsinformation, 2014a).

2. Før reformen betalte arbejdsgiveren lønnen til den ansatte i fleksjob på fuldtid, og kommunen udbetalte så et tilskud på enten halvdelen eller to tredjedele af lønnen til arbejdsgiveren afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne (Retsinformation, 2014b).

- at tilskuddet fra kommunen aftrappes i takt med, at lønnen stiger³
- at fleksjobbet kun gives for en 5-årig periode, hvorefter personens arbejdsevne skal vurderes igen⁴
- at personen i fleksjob har et økonomisk incitament til at øge timetal-
let, idet personens indtægt dermed forøges
- at de såkaldte fastholdelsesfleksjob først kan komme i stand efter, at
personen med nedsat arbejdsevne har været ansat på arbejdspladsen
i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på
særlige vilkår⁵
- at virksomheder har et økonomisk incitament til at ansætte personer
i fleksjob i 10 timer eller derunder i 6 sammenhængende måneder,
fordi de så kan søge om en fleksjobbonus på 25.000 kr. ⁶
(Retsinformation, 2014a, 2014b).

Hovedformålet med denne undersøgelse er at belyse om revisionen af fleksjobordningens har betydet, at det er en anden gruppe af borgere, der er kommet i fleksjob, men også at undersøge, om det er andre typer af virksomheder, der ansætter personer i fleksjob i 2013 sammenlignet med 2012. Hovedfokus i undersøgelsen er:

- at beskrive de borgere, der er blevet ansat i et fleksjob i 2013
- at beskrive de virksomheder, hvor disse borgere er blevet ansat
- at beskrive under hvilke arbejdsvilkår og arbejdsbetingelser borgerne er ansat
- at beskrive borgernes oplevelse af udviklingen i egen arbejdsevne
- at beskrive, under hvilke betingelser borgerne oplever den største udvikling i arbejdsevnen.

3. Tilskuddet aftrappes med en modregningssats på 30 pct., i takt med at lønnen stiger indtil en løn for skat på 13.000 kr. pr. måned. Når lønnen overstiger 13.000 kr. pr. måned, er modregningssatsen 55 pct. Tilskuddet er fuldt aftrappet ved en lønindkomst inkl. pension fra arbejdsgiveren på 36.400 kr. pr. måned. Tilskud og løn kan tilsammen maksimalt udgøre niveauet for lønnen ved ansættelse på fuldtid i den pågældende stilling (Retsinformation, 2014b).

4. Jf. kapitel 13 § 70c i LAB er alle fleksjob gjort midlertidige, dog er det sådan, at personer over 40 år kan bevilliges et permanent fleksjob efter det første 5-årige fleksjob, hvis arbejdsevnen ikke er blevet forbedret i perioden. De nyansatte i denne undersøgelse, der er blevet ansat i 2013, vil derfor alle i princippet være ansat midlertidigt. Derudover skal jobcentret evaluere fleksjobansættelsen efter 2,5 år (Retsinformation, 2014a).

5. Dette krav kan dog afviges i særlige tilfælde ved fx akut opstået skade eller sygdom.

6. Pr. 1. maj 2014 er bonusordningen ændret, således at kun private virksomheder kan søge om bonus. Bonusen er reduceret til 20.000 kr., og betingelsen for at opnå bonusen er, at der skal være tale om mindst 9 sammenhængende måneders ansættelse.

Med dette fokus forøger denne rapport den eksisterende viden om personer i fleksjob og på ledighedsydelse, herunder blandt andet ny viden om fleksjobansattes arbejdsvilkår og om de virksomheder, de er ansat på.

Målingerne af virksomheders sociale engagement har givet et lille indblik i gruppen af fleksjobansatte, men på baggrund af ret begrænset datagrundlag bestående af spørgeskemadata (Thuesen m.fl., 2010; Ellerbæk m.fl., 2012; Jacobsen m.fl., 2014). Der er udarbejdet kvalitative studier af borgere ansat i fleksjob, hvor der er blevet spurgt om deres motivation, arbejdsvilkår og fremtidsudsigter/ønsker (Hohnen, 2000, 2003). Forskellige undersøgelser har endvidere belyst, hvilke indsatser der kan flytte sårbare og udsatte personer nærmere på arbejdsmarkedet (Madsen m.fl., 2007; Coop Henriksen, 2010; Graversen, 2011; Weibel & Madsen, 2012), men der er ikke set specifikt på borgere ansat i fleksjob. Endelig har DISCUS gennem årene lavet flere kvalitative studier og spørgeskemaundersøgelser af borgere i fleksjob og på ledighedsydelse, hvor resultaterne af sidstnævnte er formidlet i form af tværsnitstabeller (DISCUS, 2005; DISCUS, 2006, 2010).

Derudover er det selvsagt første gang, der udarbejdes en undersøgelse efter den nye reforms ikrafttræden. Dette giver mulighed for at belyse, på hvilken måde reformen har haft betydning for gruppen af borgere og gruppen af virksomheder, der hhv. er ansat og ansætter borgere i fleksjob efter reformen. Undersøgelsen kan samtidig betragtes som en slags baseline i forhold til fremtidige undersøgelser af reformens betydning. Det skal dog understreges, at vores fokus på nyansatte i fleksjob før og efter reformen indebærer, at den indsamlede viden om fleksjobansatte ikke er dækkende for alle, men kun for den delmængde, der er blevet ansat i et nyt fleksjob inden for de seneste år.

For at udføre de ovenfor omtalte beskrivelser og analyser benytter vi os af to datakilder: spørgeskema- og registerdata. Disse data er nærmere beskrevet i kapitel 3 og i bilag 1. Der foretages undersøgelser af borgere i fleksjob og på ledighedsydelse, hvor både spørgeskema- og registerdata anvendes. Undersøgelsen er baseret på både tværsnitstabeller og regressioner.

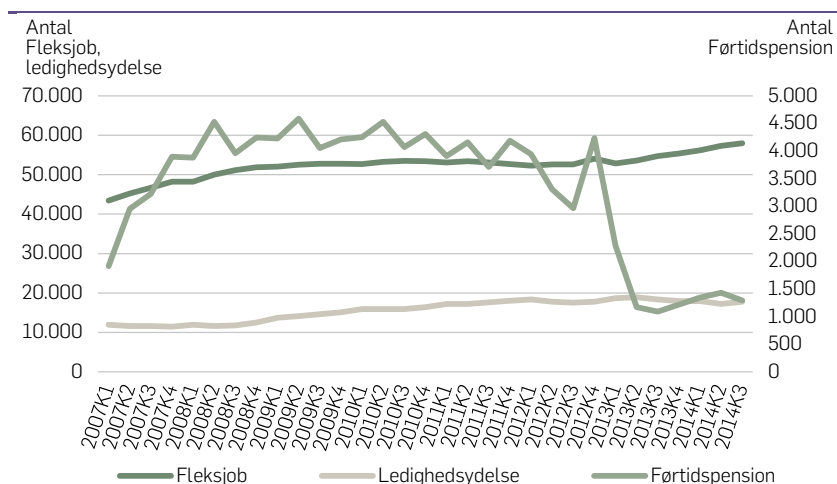
ÆNDRING I GRUPPEN AF BORGERE OG I GRUPPEN AF VIRKSOMHEDER

I perioden fra 4. kvartal 2012 til 3. kvartal 2014 er antallet af personer ansat i et fleksjob steget fra ca. 54.000 til ca. 58.000 svarende til en stig-

ning på op mod 4.000, se figur 2.1. Antallet af personer, der er på ledighedsydelse – altså borgere der er visiteret til et fleksjob, men er ledige og dermed modtager ledighedsydelse – er faldet fra ca. 18.700 personer i 1. kvartal 2013 til omkring 17.800 i 3. kvartal 2014. Endvidere er der sket et markant fald i tilgangen til førtidspension. Før reformen fik omkring 4.000 personer tilkendt førtidspension pr. kvartal – dette tal er faldet til ca. 1.400 efter reformen. Der er således sket en opbremsning af tilgangen til førtidspension, hvilket gør det nærliggende at antage, at der er kommet en anden og svagere (ringere arbejdsevne) gruppe borgere i fleksjob.

FIGUR 2.1

Bestand af personer i fleksjob og på ledighedsydelse¹ (opgjort på venstre akse) og nytilkendelser af førtidspension (opgjort på højre akse), 1. kvartal 2007 – 3. kvartal 2014. Antal.



1. Opgørelsen af antal personer i fleksjob og på ledighedsydelse.

Kilde: (Ankestyrelsen, 2015; Danmarks Statistik, 2015).

Revisionen af fleksjobordningen har betydet ændringer på centrale parametre (jf. tidligere), hvilket underbygger, at der kan være tale om en ny gruppe af borgere. Ligeledes undersøger vi, om det også er en anden gruppe af virksomheder, der ansætter disse borgere med meget lille arbejdsevne. Undersøgelsen belyser derfor:

1. Om borgere, der er nyansat i et fleksjob i 2013, adskiller sig i personlige karakteristika som fx ydelseshistorie, helbred, og arbejdsevne i forhold til gruppen af borgere ansat i fleksjob før 2013?
2. Om virksomheder, der har ansat borgere efter 2013, adskiller sig fra de virksomheder, der har ansat borgere i fleksjob før 2013?

Antallet af borgere på ledighedsydelse er som nævnt faldet siden fleksjobreformens ikrafttræden. Faldet er imidlertid betydeligt mindre end stigningen i antallet af personer på fleksjob. Tilgangen til fleksjob ser således kun i mindre udstrækning ud til at komme fra ledighedsydelse. Vi undersøger:

3. Om borgere, der er visiteret til et fleksjob, men i 2013 er på ledighedsydelse, adskiller sig i personlige karakteristika fra de borgere, der er ansat i et fleksjob?

Endelig formoder vi, at antallet af aftalte arbejdstimer, som den fleksjobansatte oppebærer, er udtryk for den fleksjobansattes arbejdsevne – jo lavere timeantal, desto lavere arbejdsevne. I og med at reformeringen af fleksjobordningen har skullet fremme, at borgere med endog meget lille arbejdsevne kan få et fleksjob, er det vigtigt at kunne udskille denne gruppe. Vi har her valgt at skelne mellem personer, der er ansat efter reformen i hhv. mere end 10 timer pr. uge og i 10 timer eller derunder. Skillelinjen er sat ved de 10 timer, fordi virksomheder som nævnt har mulighed for at få en fleksjobbonus, hvis de ansætter personer i fleksjob i 10 timer eller derunder. Før reformen kunne virksomheder få udbetalt et tilskud fra kommunen på maksimalt to tredjedele af lønnen på fuldtid, svarende til at virksomheden skulle betale for mindst 12,33 timer. Ved at sætte grænsen ved de 10 timer får vi et billede af forekomsten af job på få timer, som vi som udgangspunkt formoder kun forekom i begrænset omfang før reformen.

I beskrivelserne af borgere og virksomheder skelner vi derfor mellem fire grupper af borgere, der er visiteret til fleksjob:

- Borgere ansat i fleksjob før 2013
- Borgere ansat i fleksjob efter 2013 med mere end 10 timer om ugen
- Borgere ansat i fleksjob efter 2013 med 10 timer eller derunder
- Borgere, der i 2013 modtager ledighedsydelse.

DET TRANSITIONELLE ARBEJDSMARKED

I førtidspensions- og fleksjobreformen samt kontanthjælpsreformen ligger der en antagelse og en forventning om, at det er muligt at flytte borgere med en væsentlig nedsat arbejdsevne fra en position som ekskluderet fra et aktivt liv på arbejdsmarkedet til en inklusion på arbejdsmarkedet og delvis eller fuld selvforsørgelse.

Teorier om det transitionelle arbejdsmarked kan inspirere til at se fleksjobbet som en transition fra et sted til et andet på arbejdsmarkedet og se borgeren i fleksjobbet som værende i transition – dvs. en midlertidig usikker tilstand, som ikke i alle tilfælde skal være permanent (Madsen, 1998).

Før at et fleksjob kan fungere som en transition, eller trædesten, er det helt afgørende, at der i fleksjobbet er fremdrift henimod en forbedret arbejdsevne eller anden form for afklaring. Dette er blevet særligt aktuelt efter reformen, hvor fleksjobbet for de fleste er gjort midlertidigt.⁷ Før reformen var et fleksjob permanent på samme måde som et job på almindelige vilkår. En succesfuld transition i forbindelse med et fleksjob vil i den forbindelse være fx en forbedret arbejdsevne, der peger i retning af en ordinær ansættelse, eller en afklaring, der fx kan betyde en indstilling til et permanent fleksjob eller en førtidspension. Pointen er, at midlertidigheden skal ophøre, idet en midlertidig tilstand kan være belastende i sig selv (Bredgaard & Larsen, 2006).

I undersøgelsen spørger vi derfor:

1. Om borgere ansat i et fleksjob i 2013 oplever, at de via deres fleksjob kommer tættere på fx en ordinær ansættelse, et permanent fleksjob eller en førtidspension, og dermed ud af den transitionelle tilstand?

Den ultimative måde at måle fremdriften på er selvfølgelig at se, hvor borgerne ansat i 2013 ”ender” efter et antal år. Denne mulighed har vi ikke.⁸ Vi ser i stedet for på borgernes egne oplevelse af de potentielle –

7. Fleksjobbet er i udgangspunktet gjort midlertidigt for alle, dog således at personer over 40 år kan få gjort fleksjobbet permanent efter de første 5 år, hvis de fortsat opfylder betingelserne for et fleksjob (jf. LAB kapitel 13, § 70c; Retsinformation, 2014b).

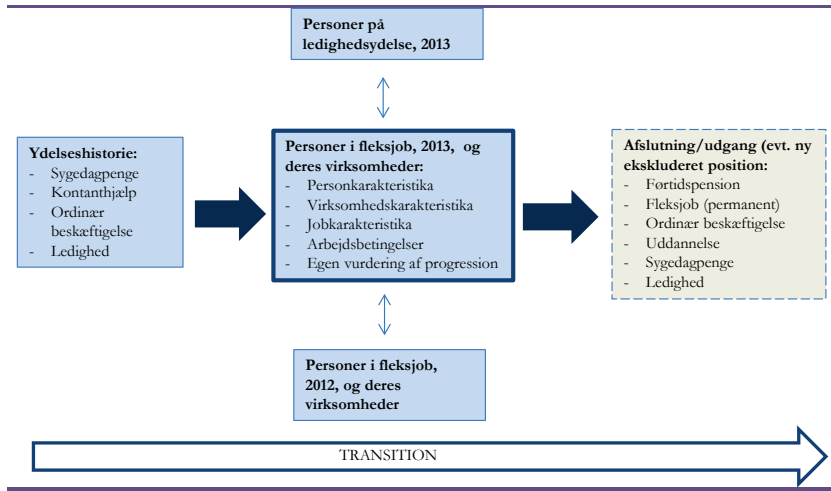
8. Reformen af førtidspension og fleksjob skal evalueres i 2017. På dette tidspunkt vil det i højere grad være muligt at se på, om denne gruppe af borgere ændrer placering i forhold til arbejdsmarkedet, herunder om de oplever progression og transition.

formentligt små – ændringer i arbejdsevnen. I de tilfælde, hvor der sker forbedringer i arbejdsevnen, betegner vi det progression.

Den enkeltes eventuelle oplevede ændringer i arbejdsevnen kan på sigt føre til en egentlig transition til en anden tilstand. Vi har illustreret transitionstankegangen samt de forskellige analysegrupper i en model (se figur 2.2).

FIGUR 2.2

Analysemodel for transition.



Venstre side af modellen viser, hvor borgerne kan komme fra, før de bliver visiteret til et fleksjob, og højre side af modellen fortæller, hvor borgerne kan ende efter en periode i transition. Vi har mulighed for at undersøge borgernes ydelseshistorie, men det er for tidligt at belyse borgernes udgang, dvs. hvor de går hen efter det midlertidige fleksjob. Det må vente til evalueringen af reformen i 2017.

I midten af modellen har vi vores hovedfokus placeret, nemlig borgere ansat i et fleksjob i 2013 samt de virksomheder, der har ansat dem. For at vi kan belyse spørgsmål 1-3, har vi medtaget hhv. borgere i fleksjob i 2012, virksomheder, der har ansat borgere i fleksjob i 2012, og borgere på ledighedsydelse i 2013.

Hovedformålet med undersøgelsen er således at belyse, i hvilket omfang der er forskel på de personer, der er blevet ansat i et fleksjob

hhv. før og efter reformen og i forhold til personer på ledighedsydelse. Derudover er det også vores ambition via undersøgelsen at belyse, om fleksjobansatte oplever at udvikle deres arbejdsevne i fleksjobbet.

I det følgende gennemgår vi de centrale temaer i undersøgelsen, der dels har til formål at karakterisere nyansatte borgere i 2013 og deres virksomheder, dels skal bidrage til at vurdere, om de fleksjobansatte oplever, at de forbedrer deres arbejdsevne i fleksjobbet.

Vi opererer med tre forskellige dele i undersøgelsen, hvor alle tre dele formodes at have betydning for mulighederne for at forbedre arbejdsevnen – altså opnåelse af progression – men hvor temaerne også udgør kernen i sammenligningerne mellem personer ansat i fleksjob i hhv. 2012 og 2013 samt i nogle tilfælde også når vi sammenligner personer på ledighedsydelse med personer ansat i fleksjob.

Første del handler om de forhold, der er knyttet til det enkelte individ, der er ansat i fleksjob eller er på ledighedsydelse. Det er personlige karakteristika som køn, alder, helbred og uddannelse. Det er aspekter relateret til den enkeltes forhistorie som fleksjobansat, og det er den ydelseshistorie, som den enkelte tager med sig i fleksjobbet – altså alle forhold, der er irreversible. Disse forhold er de rammer, den enkelte person har som udgangspunkt for opnåelse af progression. Vi undersøger for det første, om der netop her er forskel på personer ansat hhv. før og efter reformen og personer på ledighedsydelse. Og for det andet undersøger vi, om disse forhold har betydning for den enkeltes oplevelse af progression.

- Personlige karakteristika
- Ydelseshistorien.

Anden del angår de forhold, der i højere grad har med selve ansættelsen i fleksjobbet at gøre og ikke direkte kan føres tilbage til forhold knyttet til personen. Det gælder karakteristika ved virksomhederne, de er ansat på. Det drejer sig om forhold som arbejdstiden, krav i arbejdet og forskellige former for arbejdsbetingelser. Listen ser således ud:

- Virksomhedernes karakteristika
- Jobkarakteristika

- Arbejdsbetingelser som placering i arbejdsorganisationen og grad af indflydelse på arbejdsopgaverne, brug af kvalifikationer og udviklingsmuligheder, arbejdspladskulturen samt trivsel og motivation.

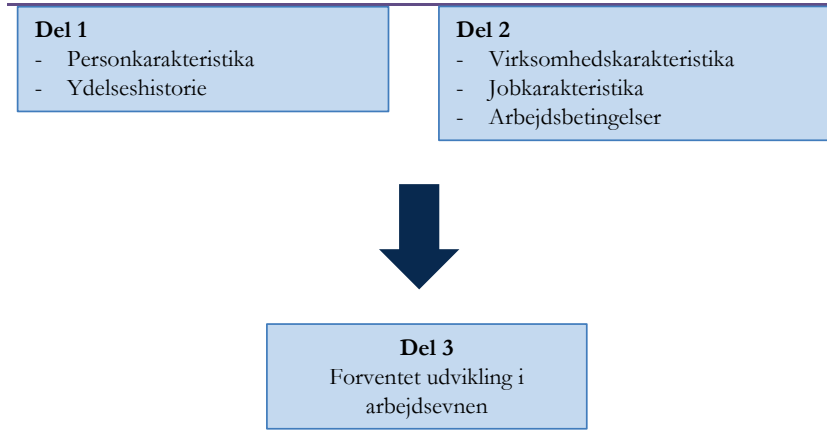
Tredje del behandler forskellige mål for udviklingen af arbejdsevnen. Vi taler som nævnt om progression i de tilfælde, hvor arbejdsevnen forbedres. Alle målene er dog subjektive, idet det er personerne ansat i fleksjob, der selv vurderer egen udvikling af arbejdsevnen.

- Udvikling i arbejdsevnen og fremtidsudsigterne.

De tre dele samler vi i kapitel 10, hvor vi udfører regressionsanalyser med det formål at kunne diskutere, under hvilke betingelser progression bedst opnås. Analysen fremgår af figur 2.3. Figuren illustrerer, at vi opererer med tre dele i analysen, som i sig selv er interessante, men som tilsammen desuden giver et indblik i, under hvilke betingelser fleksjobansatte forventer at opleve en forbedring af arbejdsevnen.

FIGUR 2.3

Analysemodel for progression.



PERSONKARAKTERISTIKA OG YDELSESHISTORIE

PERSONLIGE KARAKTERISTIKA

Borgere visiteret til fleksjob kan have forskellige personlige karakteristika og forskellig forhistorie, når det fx gælder årsagerne til visitering til fleksjob. Begge dele kan have betydning for oplevelserne i fleksjobbet samt i udviklingen af arbejdsevnen. Køn og alder ved vi fra andre undersøgelser har betydning. For eksempel udgør kvinder en større andel af personerne ansat i fleksjob, ligesom vi ved at personer ansat i fleksjob er ældre end i arbejdsstyrken generelt (Ellerbæk m.fl., 2012; Jacobsen m.fl., 2014). Uddannelsesniveaet må formodes at have betydning for, i hvilket omfang det er muligt at bruge sine kompetencer i fleksjobbet, der igen kan få betydning for oplevelsen af progression (DISCUS, 2005, 2006, 2010; Jacobsen m.fl., 2014).

Borgerne i undersøgelsen har pr. definition helbredsproblemer, men vi undersøger, om helbredsproblemerne karakter kan have betydning for både muligheden for en ansættelse og selve ansættelsen, ligesom vi undersøger, om helbredet har betydning for oplevelsen af progression.

Kapitel 4 indeholder en beskrivelse af de personlige karakteristika ved personer i fleksjob hhv. før og efter reformen samt personer på ledighedsydelse i 2013.

YDELSESHISTORIE

Ydelseshistorien kan være forskellig for de forskellige grupper, vi beskriver, og dermed har ydelseshistorien måske også en betydning for den enkeltes nuværende position på arbejdsmarkedet. Vi beskriver, hvilke offentlige forsørgelsessystemer borgerne har været i berøring med, og hvilken vægtning der har været mellem de forskellige ydelsestyper (Bach, 2012). En formodning vil være, at jo længere tid en person har været på en offentlig ydelse, desto ringere er chancen for, at personen oplever en progression.

Vi analyserer og beskriver i denne forbindelse graden af selvforsørgelse og modtagelse af forskellige offentlige indkomsterstøttende ydelser og indsatser i 2007 og frem forud for påbegyndelse af et fleksjob i 2012 eller 2013. Dette sker konkret ved at inddele tiden efter 2006 i halvår og beregne, hvor stor andel af tiden de undersøgte borgere har været selvforsørgende eller modtaget ydelser, fx beskæftigelsesrettede indsatser, passive sygedagpenge-, kontanthjælps- eller dagpengeydelse,

ydelse i forbindelse med ordinære eller andre uddannelser eller ledighedsydelse.

Kapitel 4 indeholder en beskrivelse af personernes ydelseshistorie. Også her vil der ske en sammenligning af personer nyansat i fleksjob i henholdsvis 2012 og 2013 samt med personer på ledighedsydelse i 2013.

FORHOLD VED SELVE ANSÆTTELSEN I FLEKSJOBET

I forbindelse med vores undersøgelse af forhold relateret til ansættelsen i fleksjobbet skelner vi mellem virksomhedskarakteristika, jobkarakteristika og arbejdsbetingelser.

KARAKTERISTIK AF VIRKSOMHEDER

Vi ved fra årbøgerne om virksomhedernes sociale engagement, at langt fra alle virksomheder ansætter borgere i et fleksjob. Cirka en tredjedel af virksomhederne har en eller flere borgere ansat i forskellige løntilskudsjob, herunder fleksjob (Holt, Jacobsen & Jensen, 2013). Vi undersøger, om de virksomheder, der ansætter borgere i fleksjob, efter reformen adskiller sig fra dem, der ansatte borgere i fleksjob før denne reform.

Revisionen af fleksjobordningen indtænker virksomhederne i en aktiv rolle,⁹ idet der i fleksjobordningen ligger et fremdriftskrav i forhold til den enkelte borger ansat i et fleksjob: Fleksjobbet skal bringe borgere med nedsat arbejdsevne tættere på en ordinær ansættelse eller anden form for afklaring.

Hvis virksomhederne skal bidrage i det omfang, der lægges op til, er viden om de virksomheder, der har ansat borgere i fleksjob, afgørende. Er det nogen særlige virksomheder, der fx har ansat borgere i fleksjob i meget få timer? Er det særlige brancher i særlige sektorer?

Kapitel 6 indeholder en beskrivelse af de virksomheder, der har nyansat personer i fleksjob i hhv. 2012 og 2013.

JOBKARAKTERISTIKA

Jobkarakteristika skal forstås som de rammer, der er omkring ansættelsen i fleksjobbet. Det er forhold, som fx om den fleksjobansatte før har været ansat på virksomheden på ordinære vilkår, og om den fleksjobansatte selv har skaffet sig ansættelsen. Det er fx, hvordan jobkrav matcher den

9. Gælder også revision af lovgivningen om førtidspension og kontanthjælp.

fleksjobansattes arbejdsevne. Jobkrav omfatter her de fysiske, de mentale og de sociale krav i arbejdet.

Et vigtigt element i det at være ansat i et fleksjob er, at man tildeles skånevilkår i udførelsen af arbejdet. Skånevilkårene kan formentlig tage forskellige former afhængig af karakteren af arbejdsevnenedsættelsen. En formodning vil dog være, at en ansættelse på meget få timer formentlig også implicerer flere skånevilkår end en ansættelse på mange timer.

Arbejdstid er derfor også et skånevilkår, der formentlig er gældende for langt de fleste personer ansat i fleksjob. Arbejdstid kan tilrettelægges på mange måder, og et af formålene med at spørge til de fleksjobansattes arbejdstid er også at få et indblik i, hvordan arbejdstiden bruges som et skånevilkår.

Ovenstående emner præsenterer vi i kapitel 7 med særligt vægt på sammenligninger mellem de forskellige grupper af fleksjobansatte.

ARBEJDSBETINGELSER

Udover beskrivelser og sammenligninger af borgere og virksomheder er et af formålene med denne undersøgelse at kunne komme nærmere et svar på spørgsmålet:

1. Er der nogen arbejdsbetingelser, der er bedre end andre til at skabe progression for den enkelte borger ansat i fleksjob?

Vi undersøger forskellige former for arbejdsbetingelser, som potentielt har betydning for den fleksjobansattes oplevelse af progression. Spørgsmålet om progression belyses som tidligere nævnt med udgangspunkt i den enkeltes egen oplevelse af udviklingen i arbejdsevnen. De belyste former for arbejdsbetingelser er:

- Brug af kvalifikationer og udviklingsmuligheder
- Placering i organisationen og afgrænsning af arbejdsopgaverne
- Arbejdspladskulturen
- Trivsel og motivation.

Hvor de to første former for arbejdsbetingelser er direkte knyttet til jobbet og placeringen i organisationen, er de to næste former for arbejdsbetingelser mere knyttet til oplevelserne ved jobbet, og dermed kan de også

være vanskelige at placere på den rigtige side af ligningen, når målestokken er oplevelsen af progression.

Man kan med rette mene, at fx trivsel i sig selv vil være et output affødt af nogle givne arbejdsbetingelser. Vi vælger dog alligevel at fastholde både arbejdspladskulturen og trivslen som betingelser, der kan fremme eller hæmme progression.

I det følgende beskriver vi kort de forskellige former for arbejdsbetingelser.

BRUG AF KVALIFIKATIONER OG UDVIKLINGSMULIGHEDER I JOBBET

Der er forskel på, i hvor høj grad fleksjobansatte bruger deres kvalifikationer i deres job, og i hvilket omfang de oplever at have mulighed for at udvikle sig. DISCUS (2010) finder med udgangspunkt i personer, der var ansat i fleksjob i 2010, at ca. halvdelen arbejder inden for det samme erhvervsområde, som de arbejdede inden for i deres sidste ordinære job, og knap halvdelen har skiftet til helt nye arbejdsopgaver. Sammenlignet med de udviklingsmuligheder, disse personer havde i deres sidste ordinære job, mener halvdelen, at de har de samme faglige udviklingsmuligheder, 30 pct. mener, at mulighederne er dårligere end før, mens 15 pct. anfører, at de er bedre.

Vi undersøger, hvilke kvalifikationskrav der er forbundet med ansættelse i fleksjob for personer, der er ansat før og efter reformen, samt i hvilket omfang disse fleksjobansatte oplever, at de er tilfredse med de udviklings- og avancementsmuligheder, de tilbydes. Desuden belyser vi, om krav til brug af kvalifikationer og tilfredshed med mulighederne har betydning for den enkeltes egen vurdering af udviklingen i arbejds- evnen.

PLACERING I ORGANISATIONEN OG AFGRÆNSNING AF ARBEJDSOPGAVERNE

Etableringen af fleksjob kan finde sted på forskellige måder afhængigt af, hvilken arbejdsplads, og hvilken jobtype der er tale om. Fleksjobansattes kvalifikationer og arbejdsevne spiller også en rolle (Hohnen, 2000). Vi ser på, hvor den fleksjobansatte er placeret i organisationen, og hvordan arbejdsopgaverne er afgrænset. Den måde fleksjob oprettes på har ifølge Hohnen (2000) stor betydning for den enkelte fleksjobansattes tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Når det gælder placeringen i organisationen, kan fleksjobansatte, der arbejder alene, for nogles vedkommende føle sig isolerede, mens andre kan opleve det som en frihed at være uafhængig af kollegaers forventninger (Hohnen, 2000). Tilsvarende kan samarbejde med andre for nogle give gode muligheder for at opnå en relativt central social position i arbejdsfællesskabet, mens det for andre kan indebære, at de udstødes af fællesskabet, fordi der ikke strukturelt og holdningsmæssigt er ”plads” til de nødvendige skånehensyn.

Afgrænsning af arbejdsopgaverne handler ifølge Hohnen (2000) om graden af frihed i forhold til, hvor fastlagt arbejdsorganiseringen er. Hohnen (2000) anfører, at graden af fastlagthed bl.a. kan have betydning for muligheden for at honorere skånehensyn. Arbejdsopgaver, der er lagt i faste rammer, kan bidrage til at sikre, at skånehensyn bliver overholdt. Mere løse rammer gør det omvendt muligt for den fleksjobansatte selv at tilrettelægge pauser og arbejdstimer efter behov.

Vi undersøger, hvordan fleksjobansatte er placeret i organisationen, og i hvor høj grad deres arbejdsopgaver er fastlagte på forhånd. Endvidere ser vi på, om placeringen i organisationen og graden af fastlagthed i arbejdsopgaverne har betydning for den enkeltes egen vurdering af udviklingen i arbejdslevnen.

ARBEJDSPLADSKULTUR

Arbejdspladskulturen indgår også i det, vi kalder arbejdsbetingelserne. I undersøgelser af arbejdspladsers psykiske arbejdsmiljø viser arbejdspladskulturen sig at have stor betydning for, om der er tale om et godt eller et dårligt arbejdsmiljø (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2013).

Vi undersøger først, hvordan de fleksjobansatte oplever deres relation til kollegaer og ledelse. Vi ser i denne forbindelse på, om kollegaerne og ledelsen ifølge de fleksjobansatte selv respekterer den enkeltes skånehensyn, om de er passende informeret om grunden til arbejdslevnedsættelsen, og om de fleksjobansatte føler sig inkluderet på arbejdspladsen på lige fod med kollegaerne. Dernæst belyser vi, om arbejdspladskulturen har betydning for den enkeltes egen vurdering af udviklingen i arbejdslevnen.

TRIVSEL OG MOTIVATION

I beskrivelserne af arbejdsbetingelserne indgår også de fleksjobansattes trivsel og motivation i forbindelse med fleksjobbet.

Trivslen i arbejdet vil typisk blive præsenteret som en konsekvens af forhold på arbejdspladsen, men vi har valgt at undersøge, om trivslen i sig selv har betydning for den enkeltes oplevelse af udviklingen i arbejdsevnen.

Trivsel i arbejdet er mange forskellige ting, og nogle af de forhold, der typisk vil høre ind under trivsel, er allerede berørt i forbindelse med fx arbejdspladskulturen. Vi har valgt at fokusere på, i hvilket omfang personen i fleksjob føler sig anerkendt, om man oplever, at det er et stykke vigtigt arbejde, man udfører, og om man trives i sit arbejde.

Motivationen til overhovedet at have et arbejde kan være meget forskellig – nogle motiveres af en bedre økonomi, mens andre motiveres mere af, at man via et arbejde får adgang til et fællesskab (Madsen m.fl., 2007; Thuesen, 2010; Thuesen m.fl., 2010; Jacobsen m.fl., 2014). Jacobsen m.fl. (2014) viser, at det at arbejdet giver indhold i tilværelsen har større betydning for personer ansat på særlige vilkår end sociale kontakter og bedre økonomi (Jacobsen m.fl., 2014). Vi undersøger, hvad der især har betydning for fleksjobansattes motivation for at arbejde.

De forskellige former for arbejdsbetingelser bliver behandlet i kapitel 8.

UDVIKLING I ARBEJDSEVNEN – PROGRESSION

Progression indgår indirekte som et vigtigt element i de gennemførte reformer på fleksjobs-, førtidspensions- og kontanthjælpsområdet. Et af målene med reformerne er via indsatser at flytte borgere fra en passiv tilværelse på ydelser til en aktiv tilværelse på arbejdsmarkedet. Endvidere fremgår det af aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob (Retsinformation, 2014b), at reformen skal fremme et aktivt liv på arbejdsmarkedet, der kan forbedre borgerens arbejdsevne, således at borgeren via indsatser som fx fleksjob rykker tættere på en ordinær ansættelse og dermed væk fra den offentlige forsørgelse.

I den forbindelse er der i den nye fleksjobordning indbygget en forventning om forbedring af arbejdsevnen ved at gøre fleksjobbet midlertidigt. Hvert 5. år skal arbejdsevnen vurderes, ligesom der løbende skal

tages stilling til, om arbejdstimerne i fleksjobbet stadig matcher arbejds-
evnen. For personer med en meget lille arbejdsevne gælder, at de kan
blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne
kan udvikles, således at de kan øge deres arbejdsindsats inden for en ri-
melig periode (LAB: kapitel 13 § 69-70; (Retsinformation, 2014a).

Endvidere har borgerne ifølge reformen et økonomisk incita-
ment til at yde en indsats for at udvikle arbejdsevnen, hvis det er muligt.
En forøgelse af antallet af arbejdstimer vil give en økonomisk gevinst for
borgeren¹⁰ (LAB: kapitel 13 § 69-70; (Retsinformation, 2014a).

Progressionsbegrebet er dog ikke direkte angivet eller defineret i
loven. Vi vælger at se progression som et andet ord for fremdrift, hvilket
i denne sammenhæng betyder, at progression skal ses som synonym for
en forbedring af den enkeltes arbejdsevne. Vi tager konkret udgangs-
punkt i borgernes egen vurdering af arbejdsevnen på forskellige tids-
punkter. Vi spørger til:

- Selvvurderet arbejdsevne ved visiteringen til fleksjob, på interview-
tidspunktet og om ca. 3 år.
- Forventninger til konkrete ændringer i arbejdstid, opgaver og løn i
fleksjobbet inden for ca. 3 år.

Den præcise spørgsmålsformulering, når det gælder selvvurderet arbejds-
evne på interviewtidspunktet, er: *På en skala fra 0-10, hvordan synes du din
arbejdsevne er alt i alt i dag, hvis 0 betyder at være på fortidspension uden udsigt til at
arbejde, mens 10 betyder at kunne bestride et arbejde på almindelige vilkår?* Der-
næst stiller vi samme spørgsmål, men refererer dels til tidspunktet, *da du
oprindeligt blev visiteret til fleksjob*, dels til *om ca. 3 år*. Vi sammenholder disse
oplysninger med det formål at undersøge, om den selvvurderede arbejds-
evne er forbedret eller forværret mellem de tre målepunkter.

Når det gælder *niveauet* for arbejdsevnen målt med afsæt i disse
spørgsmål, er det nødvendigt, at vi fortolker svarene med en vis forsigtig-
hed, idet to personer med samme arbejdsevne kan have forskellig op-
fattelse af, hvordan det placerer dem på skalaen fra 0-10. Når det gælder
udviklingen i arbejdsevnen for den enkelte person, er der større sandsyn-

10. I takt med at den fleksjobansatte bliver i stand til at øge arbejdsindsatsen, stiger arbejdsgiverens
lønandel og fleksjobydelsen udfases. Ved at give mulighed for højere løn ved større indsats har
man øget incitamentet for en øget arbejdsindsats (LAB, Kapitel 13; (Retsinformation, 2014a).

lighed for, at personerne opfatter skalaen på samme måde ved besvarelse af de tre spørgsmål.

Et er om man kan spørge en person om niveauet for arbejdsevne, noget andet er, om man i det hele taget kan spørge til en selv vurderet arbejdsevne.

Der findes ikke studier, der har undersøgt validiteten, når interviewpersoner bliver bedt om at vurdere deres arbejdsevne. Men studier har vist, at personers selv vurderede helbred er en af de sikreste indikatorer for personers overlevelsessandsynlighed. I et review fra 1997 gennemgår forfatterne 27 studier, hvor der indgår et generelt spørgsmål om interviewpersonens vurdering af eget helbred. Alle studier viser en meget stærk sammenhæng mellem selv vurderet helbred og dødelighed, og denne konklusion gælder uanset spørgsmålets formulering og den opstillede skala (Idler & Benyamini, 1997).

De 27 studier, der er gennemgået i reviewet, kommer alle frem til deres konklusioner via opfølgende registeranalyser, der ser på den faktiske overlevelsesgrad mellem 2 og 28 år efter de afgivne svar. På den baggrund konkluderes, at det selv rapporterede helbred er det mest valide mål for dødelighed.

I nærværende undersøgelse er fokus på udviklingen af arbejdsevnen og ikke på helbred og dødelighed, men reviewet indikerer, at personer har muligheder for at foretage sådanne helbreds vurderinger.

Vi har spurgt personerne om deres egne forventninger til udviklingen i deres arbejdsevne. På sigt vil det være interessant at undersøge, om personers egen vurdering af arbejdsevnen vil kunne forudsige, om de faktisk vil opleve en forbedring eller en forværring i deres arbejdsevne.¹¹

Ovennævnte review forklarer også, at en af årsagerne til, at selv rapporteret helbred er så validt et mål i forhold til dødelighed blandt andet er, at interviewpersonernes vurdering af helbredet kan have en selv forstærkende betydning. Overført på denne undersøgelse kan det indikere, at både vurderingen af arbejdsevnen på svartidspunktet samt vurderingen af forventningen til udviklingen kan have betydning på selvsamme udvikling, således at hvis en interviewperson vurderer, at arbejdsevnen vil forværres i fremtiden, så vil vedkommende måske være mindre tilbøjelig til at gøre noget for at forebygge en sådan forværring.

¹¹ Dette vil kunne gøres via fx registre at undersøge sammenhængen mellem besvarelserne og personernes placering i forhold til arbejdsmarkedet efter et antal år i fleksjob.

Disse selvrapporterede arbejdsevnmål skal under alle omstændigheder tolkes med forsigtighed.

De fleksjobvisiteredes oplevelse af udviklingen i arbejdsevnen behandles i rapportens kapitel 9.

SAMLET ANALYSE

Som det fremgår af figur 2.3, så opererer vi med et sæt af karakteristika hos den enkelte person visiteret til et fleksjob, et andet sæt karakteristika, der er knyttet til selve ansættelsen i fleksjobbet, og endelig et sæt af mål på den enkeltes egen vurdering af udviklingen i arbejdsevnen. Tilsammen indgår disse tre ”kasser” i analysen. Analysemodellen skal stå sin prøve og de resultater, der er samlet op i de forudgående kapitler skal samles, således at vi kan komme nærmere en besvarelse på spørgsmålene om:

- Hvad betyder personlige karakteristika og ydelseshistorien for den enkeltes forventede udvikling i arbejdsevnen?
- Hvad betyder ansættelsesvilkår, dvs. virksomhedskarakteristika, jobkarakteristika og arbejdsbetingelser for den enkeltes forventede udvikling i arbejdsevnen, når der tages højde for personlige karakteristika og ydelseshistorien?

Det fremgår, at analysen tager afsæt i oplysninger om *forventet* udvikling i arbejdsevnen (fra i dag til om ca. 3 år). Dette fokus skal ses i lyset af følgende:

- Visiteringstidspunkt er meget forskelligt fra person til person, se kapitel 3, dvs. at den opgjorte *oplevede* udvikling i arbejdsevnen (fra visitering til i dag) er baseret på perioder af meget forskellig varighed.
- Det er ikke meningsfuldt at forklare udviklingen fra visitering til interviewtidspunkt med forhold, der vedrører sidstnævnte tidspunkt. Derfor er det kun muligt at inddrage forhold, der er opgjort på interviewtidspunktet, fx jobforhold og arbejdsbetingelser, i analyserne, hvis *forventet* udvikling anvendes som målestok.¹²

12. En sammenligning af resultater baseret på hhv. *oplevet* og *forventet* udvikling i arbejdsevnen, hvor personkarakteristika og forhold der vedrører visiteringstidspunktet indgår, viser, at vi langt hen ad vejen kommer frem til de samme resultater, uanset hvilket af de to mål vi anvender.

Kapitel 10 præsenterer analyseresultaterne.

DATAGRUNDLAG

For at kunne besvare undersøgelsens spørgsmål benytter vi os af to datakilder, nemlig register- og spørgeskemaoplysninger. Begge datakilder omfatter oplysninger om *nyansatte* personer i fleksjob og personer på ledighedsydelse.

REGISTEROPLYSNINGER

Vi anvender registeroplysninger til beskrivelsen af ydelseshistorie (kapitel 5) og virksomhedskarakteristika (kapitel 6). Desuden kobles registeroplysningerne om ydelseshistorie og virksomhedskarakteristika med spørgeskemadata til brug for analysen af progression (kapitel 10). Endelig er registeroplysninger anvendt som udgangspunkt for udtrækning af personer til spørgeskemaundersøgelsen.

De anvendte registeroplysninger omfatter oplysninger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) om totalpopulation af borgere, der påbegyndte et fleksjob i 2012 eller i 2013, samt oplysninger om populationen af borgere, der på et tidspunkt i 2013 modtog ledighedsydelse. Disse oplysninger er efterfølgende koblet dels med STAR's

DREAM-register¹³, dels med virksomhedsoplysninger fra CVR-registeret fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. For nærmere beskrivelse af de anvendte registeroplysninger, se bilag 1.

SPØRGESKEMAOPLYSNINGER

Vi anvender spørgeskemaoplysninger til beskrivelserne af personkarakteristika (kapitel 4), jobkarakteristika (kapitel 7), arbejdsbetingelser (kapitel 8) og udvikling i arbejdslevnen (kapitel 9). Desuden danner disse data udgangspunkt for analysen af forhold af betydning for udviklingen i arbejdslevnen (kapitel 10).

SFI-Survey gennemførte i maj-juli 2014 telefoninterview til brug for denne undersøgelse. Der blev indsamlet oplysninger om 1.950 personer i fleksjob, hvoraf 801 var blevet ansat i fleksjob før reformen, mens 1.149 var blevet ansat i 2013 eller 2014. Desuden blev der indsamlet oplysninger om 465 personer, der modtog ledighedsydelse. Undersøgelsens svarprocent var relativt høj, nemlig på 76. De fleksjobvisiterede i spørgeskemaundersøgelsen er udvalgt med udgangspunkt i registeroplysninger om personer, der enten er nyansat i fleksjob i 2012 eller 2013 eller er på ledighedsydelse i 2013. De indsamlede spørgeskemaoplysninger er nærmere beskrevet i bilag 1. Det anvendte spørgeskema kan downloades fra SFI's hjemmeside, www.sfi.dk.

Vi har set nærmere på om de personer, der indgår i denne undersøgelse, adskiller sig fra dem, der er udvalgt, men *ikke* indgår (bortfaldsanalyse). Til brug herfor har vi anvendt registeroplysninger om dels køn, alder og timetal, dels den gruppe – henholdsvis påbegyndt i fleksjob i 2012, påbegyndt i fleksjob i 2013 og på ledighedsydelse i 2013 – personerne befandt sig i, da de blev *udvalgt* til undersøgelsen. For nærmere beskrivelse af bortfaldsanalysen, se bilag 1.

Vi finder på tværs af de tre grupper, at kvinder er overrepræsenteret blandt svarpersonerne. Vi tager denne overrepræsentation i betragtning, når vi belyser kønssammensætningen for de undersøgte grupper i kapitel 4. Vi finder endvidere tegn på, at dem, der er med i undersøgelsen, adskiller sig fra dem, der ikke er med, når det gælder aldersfordelingen. Det er imidlertid vanskeligt at vurdere omfanget og retningen af ”skæv-

13. DREAM-registret indeholder oplysninger om, hvilke indkomsterstøttende ydelser alle borgere i Danmark modtager hver uge.

heden” i alderssammensætningen, fordi skævheden er forskellig fra gruppe til gruppe, og fordi fordelingen på de tre grupper baseret på spørgeskemaoplysninger afviger fra fordelingen baseret på registeroplysninger, der er opgjort ved udvælgelsen til undersøgelsen, se nedenfor.

Det er generelt også vanskeligt at vurdere, om rapportens resultater er påvirket af ”skævheden” på køn og alder. Svarfordelingen på de undersøgte emner kan potentielt være den samme for dem, der er med og dem, der ikke er med i undersøgelsen – dette ved vi imidlertid i sagens natur ikke noget om. Vi begrænser den potentielle betydning af ”skævheden” i de gennemførte analyser i kapitel 10 ved at tage højde for både køn og alder (skelner mellem ”under 40 år” og ”40 år og derover”). Den potentielle betydning af ”skævheden” begrænses endvidere af den relative høje svarprocent, der indebærer, at bortfaldet er af relativt begrænset størrelsesorden.

Det skal i øvrigt bemærkes, at eftersom de udtrukne til undersøgelsen er nyansatte i fleksjob i 2012 eller 2013 eller modtog ledighedsydelse i 2013, giver det anvendte datamateriale *ikke* et repræsentativt billede af *bestanden* af fleksjobansatte. Det skal desuden nævnes, at de tre grupper – fleksjobansatte i hhv. 2012 og 2013 og modtagere af ledighedsydelse i 2013 – er udtrukket med forskellig vægt til undersøgelsen, fordi vi som udgangspunkt har haft et ønske om at opnå størst talmæssig præcision omkring personer ansat i fleksjob i 2013. Det er derfor umiddelbart kun muligt at foretage en repræsentativ beskrivelse af grupperne hver for sig. I kapitel 10 indgår de tre grupper dog i en samlet analyse, hvilket giver mening, fordi vi samtidig tager højde for gruppernes forskellige vægt ved at kontrollere for ”gruppetilhørsforhold”, se kapitel 10.

I enkelte tilfælde belyser vi med udgangspunkt i spørgeskemaoplysninger de fleksjobvisiteredes forhistorie siden visiteringen, fx antallet af forudgående fleksjob. Vi skelner i de følgende kapitler mellem personer ansat i fleksjob før reformen, personer ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen, personer ansat i 10 timer eller derunder efter reformen og personer på ledighedsydelse. For at få et billede af, i hvor høj grad de fire grupper er sammenlignelige i forhold til deres forhistorie, ser vi på, om der er forskel på de fire grupper, når det gælder længden af perioden fra visitering til interviewtidspunktet i 2014.

Ikke overraskende er der relativt flere blandt personer ansat i fleksjob efter reformen, der er blevet visiteret inden for de seneste 2 år, end blandt personer ansat før reformen og personer på ledighedsydelse

(36-38 pct. vs. 26-28 pct.), se tabel 3.1. Omvendt er personer på ledighedsydelse den gruppe, hvori vi finder relativt flest, der er blevet visiteret for mindst 9 år siden (30 pct. vs. 26 pct. i de andre grupper). Forskelle indebærer, at den gennemsnitlige tid siden visitering er lidt mindre for personer ansat i fleksjob efter reformen (lidt over 5 år) end for personer ansat i fleksjob før reformen (5,6 år) og personer på ledighedsydelse (5,9 år). Vi tager disse forskelle i betragtning, når vi sammenligner de fire grupper med hensyn til deres forhistorie som fleksjobvisiteret.

TABEL 3.1

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter, hvor længe det er siden, de blev visiteret.¹ Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Fordeling (angivet i procent), gennemsnit og antal.

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
<i>Fordeling***</i>				
0-2 år	26	38	36	28
3-4 år	24	17	16	18
5-8 år	21	16	21	20
9-16 år	26	26	26	30
Ved ikke	2	3	1	3
I alt	99	100	100	99
<i>Gennemsnit***</i>	5,61	5,05	5,15	5,85
Standardafvigelse	(3,77)	(4,16)	(4,02)	(4,23)
Antal observationer	801	711	438	465

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (gennemsnit), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Tiden siden visitering er beregnet som 2014 minus det selvrapporterede visiteringsår. For personer, der angiver et visiteringstidspunkt før indførelsen af fleksjobordningen i 1998, er visiteringsåret sat lig med 1998 (gælder ca. 1 pct. af de adspurgte).

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

REGISTER- OG SPØRGESKEMAOPLYSNINGER OM ANSÆTTELSESÅR OG ARBEJDSTID

I denne undersøgelse har vi fokus på at sammenligne

1. Personer, der hhv. er ansat før og efter reformen
2. Personer, der er ansat i hhv. 10 timer og derunder efter reformen

3. Personer, der hhv. er ansat i fleksjob og er på ledighedsydelse.

Det er derfor vigtigt, at opdelingen af de fleksjobvisterede er retvisende.

Det viser sig imidlertid, at der ikke er fuld overensstemmelse mellem register- og spørgeskemaoplysninger, når det gælder oplysningerne om ansættelsesår og arbejdstid. Vi redegør i det følgende for de potentielle problemer i denne forbindelse.

ANSÆTTELSESÅR

Vi anvender i rapportens registerbaserede kapitler, dvs. kapitel 5 og 6, registeroplysninger til opdelingen i ”ansat før reform”, ”ansat efter reform” og ”på ledighedsydelse”, mens vi i de spørgeskemabaserede kapitler, dvs. i kapitel 4 og i kapitel 7-10, anvender personernes egne angivelser som udgangspunkt for opdelingen. Sidstnævnte skal ses i lyset af, at de selvrapporterede oplysninger om, hvorvidt man er ansat i fleksjob eller er på ledighedsydelse må antages at være relativt pålidelige. Dertil kommer, at vi – med henblik på opdelingen i ”ansat før reform” og ”ansat efter reform” – antager, at de selvrapporterede oplysninger om ansættelsesår er relativt pålidelige, fordi personer, der er blevet nyansat for nytil, formodes at kunne huske deres ansættelsesår, og fordi personer, der efter 2012 får et nyt job, antages at være særligt opmærksomme på dette, fordi det har betydning for deres indtjening.

Ser vi som udgangspunkt på de 776 personer, der ifølge registeroplysninger påbegyndte deres seneste fleksjob i 2012, finder vi, at de 55 pct. ligeledes selv angiver 2012 som ansættelsesår for deres aktuelle fleksjob, mens 19 pct. angiver, at de er blevet ansat før 2012, se tabel 3.2. De 19 pct. antyder, at nogle fleksjobansatte administrativt er overført til et nyt job i 2012, uden at de selv oplever det som en nyansættelse. Vi indplacerer alle, der angiver at være ansat i 2012 eller tidligere som sat ”før reformen”, i de spørgeskemabaserede kapitler. For 74 pct. af de 776 personer, der ifølge registeroplysningerne påbegyndte deres seneste fleksjob i 2012, gælder således, at de i både spørgeskema- og registerbaserede kapitler er indplaceret som ”ansat før reformen”.

TABEL 3.2

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter, om de efter egen oplysning er i fleksjob eller på ledighedsydelse på interviewtidspunktet i 2014, og personer i fleksjob underopdelt efter, hvornår de angiver at være blevet ansat i deres aktuelle fleksjob. Særskilt for personer, som ifølge registeroplysninger blev ansat i fleksjob i 2012 eller i 2013 eller var på ledighedsydelse i 2013. Procent og antal.

Egen angivelse af årstal for ansættelse i fleksjob	Registeroplysning om ansættelse i fleksjob og ledighedsydelse		
	Nyansat i fleksjob i:		På ledighedsydelse i 2013
	2012	2013	
Før 2008	5	3	1
2008-2010	6	4	1
2011	8	2	4
2012	55	7	3
2013	5	63	5
2014	7	10	24
På ledighedsydelse i 2014	14	11	62
I alt	100	100	100
Antal observationer	776	1.300	339

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Tilsvarende finder vi for de 1.300 personer, der ifølge registeroplysninger blev ansat i fleksjob i 2013, at 63 pct. selv angiver at være blevet ansat i dette år, mens 10 pct. angiver at være blevet ansat i 2014. De 10 pct. er ikke nødvendigvis i uoverensstemmelse med registeroplysningerne, fordi disse personer kan have skiftet til et nyt fleksjob i 2014, som vi ikke har registeroplysninger om. Vi indplacerer alle, der ifølge egne oplysninger er ansat i 2013 eller 2014, som ansat efter reformen, dvs. at vi indplacerer 73 pct. af de 1.300 personer, der ifølge registeroplysningerne påbegyndte deres seneste fleksjob i 2013, som ”ansat efter reformen” i både spørgeskema- og registerbaserede kapitler.

Endelig gælder, at 62 pct. af de 339 personer, der ifølge registeroplysninger er på ledighedsydelse i 2013, også ifølge egne oplysninger er på ledighedsydelse på interviewtidspunktet i 2014, dvs. at disse 62 pct. indplaceres som værende ”på ledighedsydelse” i både spørgeskema- og registerbaserede kapitler.

Ser vi på de tilfælde, hvor der er uoverensstemmelse mellem register- og spørgeskemaoplysninger af betydning for indplaceringen i grupperne ”ansat før reformen”, ”ansat efter reform” og ”på ledighedsydelse”, gælder i mange tilfælde, at denne uoverensstemmelse forekommer plausibel. Blandt de 776 personer, der ifølge registeroplysningerne er ansat i 2012, forekommer overensstemmelsen plausibel for de 7 og 14

pct., der ifølge egne oplysninger hhv. er ansat i fleksjob og er på ledighedsydelse i 2014. Det giver således god mening, at personer ansat i fleksjob 2012 kan være skiftet til et nyt fleksjob eller være overgået til ledighedsydelse i 2014. Tilsvarende giver det god mening, at 11 pct. af de 1.300 personer, der ifølge registeroplysninger er ansat i 2013, er på ledighedsydelse i 2014, samt at 24 pct. af de 339 personer, der ifølge registeroplysningerne er på ledighedsydelse i 2013, er overgået til et fleksjob i 2014. Udover at de anførte former for uoverensstemmelse forekommer plausible, er de også uproblematisk i forhold til kapitlerne 3-8, fordi personerne her indgår med de oplysninger, der svarer til deres indplacering i de tre grupper. For eksempel vil en person, der ifølge registeroplysningerne er ansat i fleksjob i 2012, men er overgået til andet fleksjob i 2014, blive indplaceret som "ansat før reform" og indgå med registerbaserede ansættelsesoplysninger for 2012 i kapitel 5 og 6 og blive indplaceret som "ansat efter reform" og indgå med spørgeskemabaserede ansættelsesoplysninger for 2014 i kapitel 3 samt kapitel 7-9. De potentielle problemer i forhold til uoverensstemmelsen opstår i kapitel 10. Dette vender vi tilbage til.

Tilbage står de tilfælde, hvor uoverensstemmelsen mellem register- og spørgeskemaoplysninger forekommer mindre plausibel. Dette gælder for det første de 5 pct. af de 776 personer, der ifølge registeroplysninger har seneste fleksjobansættelse i 2012, men selv angiver at være blevet ansat i fleksjob i 2013. Disse 5 pct. er potentielt fejllplaceret som værende "ansat efter reform" i de spørgeskemabaserede kapitler, fordi de burde være blevet kategoriseret som nyansat i 2013 i registret, hvis de har fået en ny ansættelse i dette år. Hvis disse personer imidlertid ved en fejl har angivet 2013 i stedet for 2014 som ansættelsesår, er indplaceringen som "ansat efter reformen" i de spørgebaserede kapitler retvisende.

For det andet gælder det 16 pct. af de 1.300 personer, der ifølge registeroplysninger har seneste fleksjobansættelse i 2013, men ifølge egne oplysninger er ansat i 2012 eller tidligere. Disse personer indplaceres i spørgeskemakapitlerne som "ansat før reform", og spørgsmålet er, om dette er retvisende. Som tidligere anført kan den nævnte form for uoverensstemmelse mellem de to datakilder tyde på, at nogle fleksjobansatte administrativt er overført til et nyt job, uden at de selv oplever det som en nyansættelse. Vores antagelse er som nævnt, at de fleksjobansatte, der skifter til en ny ansættelse i 2013 eller senere, vil være klar over dette, blandt andet fordi det har betydning for deres indtjening.

For det tredje gælder uoverensstemmelsen de 14 pct., der ifølge registeroplysninger er på ledighedsydelse i 2013, men som ifølge egne oplysninger er blevet ansat i fleksjob i 2013 eller tidligere. Vi formoder, at oplysningen om, at de pågældende er ansat i et fleksjob på interviewtidspunktet er korrekt, fordi de ellers ikke ville være i stand til at svare på spørgsmål om fleksjobansættelsen. Spørgsmålet er imidlertid, om deres angivelse af ansættelsesår er korrekt. Dette synes ikke at være tilfældet for de 5 og 3 pct., der angiver at være blevet ansat i fleksjob i hhv. 2012 og 2013, fordi de i så fald burde figurere i registret som værende ansat i fleksjob i disse år – dette er ikke tilfældet. For de resterende 6 pct., der angiver at være blevet ansat i 2011 eller tidligere, kan der potentielt være tale om, at de har haft en mellemliggende periode, hvor de har været på ledighedsydelse, hvorefter de er vendt tilbage til deres ”gamle” job i 2014. I så fald er disse personer fejlplaceret som ”ansat før reform”.

I kapitel 10, der tager udgangspunkt i personerne i spørgeskemaundersøgelsen, kobles registeroplysninger om ydelseshistorie og sektor og antal ansatte med spørgeskemaoplysningerne. Dermed kobler vi i nogle tilfælde potentielt misvisende registeroplysninger på den enkelte person. Det er fx tilfældet for personer, der – baseret på spørgeoplysningerne – er indplaceret som ”ansat efter reform”, men ifølge registeroplysningerne er ”ansat før reform”. Disse personer vil for det første få koblet oplysninger om sektor og antal ansatte på, der vedrører ansættelsen ”før reform”, og som derfor potentielt kan være forkerte.¹⁴ Problemet er mindre, når det gælder registeroplysningerne om ydelseshistorie. Oplysningerne er således korrekte for den enkelte, men vedrører perioden 2007-2011 og ikke perioden 2008-2012, som det er tilfældet for de øvrige, der er kategoriseret som værende ”ansat efter reform”. De anførte uoverensstemmelser mellem de to datakilder har imidlertid ikke betydning for de konklusioner, vi drager på baggrund af analyserne i kapitel 10, da vi ikke finder signifikante resultater for de inkluderede registeroplysninger.

Forskellene mht. ansættelsesår ved brug af de to datakilder indebærer, at vi skelner mellem personer ansat i hhv. 2012 og 2013 i kapitel 5 og 6, hvor vi anvender registerdata, mens vi skelner mellem personer

14. En person kan potentielt godt være skiftet til et nyt job, der er i samme sektor og har ”samme antal ansatte” som det foregående job. Når det gælder antal ansatte skelner vi i analyserne således blot mellem, om personerne er ansat på virksomheder med hhv. under 50 ansatte og 50 ansatte og derover.

ansat hhv. *før reform* og *efter reform* i kapitlerne 4 og 7-10, hvor vi (primært) anvender spørgeskemaoplysninger.

ARBEJDESTID

I de kapitler, der tager afsæt i spørgeskemaoplysninger – kapitel 4, 7, 8, 9, og 10 – er opdelingen af personer ansat i fleksjob i 2013 efter arbejdstid (over 10 timer og 10 timer og derunder) baseret på et spørgsmål om aftalt arbejdstid. I de registerbaserede kapitler, kapitel 5 og 6, er opdelingen baseret på registeroplysninger om arbejdstid. Fordelingen på arbejdstid ved anvendelse af de to datakilder fremgår af tabel 3.3.

TABEL 3.3

Personer i fleksjob fordelt efter, om de er ansat i 10 timer og derunder eller i mere end 10 timer, og gennemsnitligt timetal. Særsomt for spørgeskema- og registeroplysninger og for personer ansat før og efter reform. Procent, timer og antal.

	Spørgeskemaoplysninger		Registeroplysninger	
	Før reform	Efter reform	Før reform	Efter reform
10 timer og derunder	9	38	4,5	55,0
Mere end 10 timer	91	62	93,6	43,3
Uoplyst	-	-	1,9	1,7
I alt	100	100	100,0	100,0
Gennemsnitligt timetal	18,0	13,4	32,7	12,0
Antal observationer	801	1.149	10.567	11.597

Anm.: Personer, der ikke har oplyst et aftalt timetal i spørgeskemaundersøgelsen, indgår ikke i denne undersøgelse.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey og registeroplysninger fra STAR.

Ser vi først på det gennemsnitlige timetal, finder vi, at der er meget stor uoverensstemmelse *før* reformen, idet gennemsnittet baseret på spørgeskemaoplysningerne er 18,0 mod 32,7 timer baseret på registeroplysninger. Overensstemmelsen er væsentligt større efter reformen, hvor det gennemsnitlige timetal ligger på 13,4 ifølge spørgeskemaoplysningerne mod 12,0 baseret på registeroplysningerne.

Ser vi derimod på opgørelsen af andelen af fleksjobansatte, der arbejder 10 timer eller derunder pr. uge, finder vi den største uoverensstemmelse *efter* reformen. Før reformen er andelen baseret på hhv. spørgeskema- og registeroplysninger således 9 og 4,5 pct., mens de er på hhv. 38 og 55 pct. efter reformen.

Spørgsmålet er, hvorfor der er så stor uoverensstemmelse mellem de to datakilder. En mulig forklaring på forskellen efter reformen

kunne være, at den aftalte arbejdstid ikke afspejler den faktiske arbejdstid, men blot afspejler den arbejdstid, som arbejdsgiveren udbetaler løn for – en løn, der er aftalt mellem jobcenter, arbejdsgiver og den ansatte, hvor både tid og arbejdsintensitet tages i betragtning. En person, der er ansat i fleksjob efter reformen, kan således reelt arbejde flere timer end personen får løn for, se også indledningen til dette kapitel. Dette trækker imidlertid i retning af, at andelen af fleksjobansatte med få timer skulle være *større*, når vi anvender spørgeskemaoplysninger, end når vi anvender registeroplysninger, men vi finder det modsatte resultat. Dertil kommer, at vi også har spurgt interviewpersonerne om faktisk arbejdstid, og der viser sig i høj grad at være overensstemmelse mellem angivelserne af aftalt og faktisk arbejdstid for den enkelte, se kapitel 7.

Der er derimod noget, der tyder på, at registeroplysningerne om arbejdstid kan være misvisende, se redegørelsen i bilag 1 om praksis for indberetning af timetallet før og efter reformen. Heraf fremgår, at antal indberettede arbejdstimer før reformen ikke nødvendigvis dækker over den faktiske arbejdstid, men mere afspejler, om den fleksjobansatte havde været ansat på fuldtid eller deltid før overgangen til fleksjob – dette kan bidrage til at forklare den relative store forskel før reformen, når det gælder det gennemsnitlige timetal. I hvor høj grad de registrerede timetal så bedre afspejler virkeligheden i 2013, kan vi ikke vide med sikkerhed.

Vi kan som udgangspunkt ikke afgøre, hvilken oplysning om arbejdstid er den mest retvisende, når det gælder personer ansat i fleksjob efter reformen. Vi ved, at der er en tidsmæssig forskel på opgørelserne, idet registeroplysningerne vedrører ansættelser i 2013¹⁵, mens spørgeskemaoplysningerne vedrører interviewtidspunktet i maj-juli 2014. En mulig forklaring kan være, at den registerbaserede arbejdstid, som den er indberettet til eIndkomstregisteret, ikke nødvendigvis angiver den faktiske eller aftalte arbejdstid, men måske er den arbejdstid, som arbejdsgiveren betaler løn for til den fleksjobansatte, og som dermed – ifølge lovtæksten – også bliver grundlaget for jobcenterets udbetaling af fleksløntilskuddet direkte til den ansatte, se også indledningen til dette kapitel. I så fald bliver fleksjobansattes egen rapportering af arbejdstiden mest retvisende for den faktiske arbejdstid. Som følge heraf har vi valgt at basere vores konklusioner vedrørende andelen af fleksjobansatte, der er ansat i

15. Vi ved ikke, hvornår registeroplysningen stammer fra, og hvad der kan give anledning til, at den ændres.

10 timer eller derunder før og efter reformen, på spørgeskemaoplysningerne.

Fokus i rapporten er på fleksjobansatte efter reformen. Dertil kommer, at personer ansat på 10 timer eller derunder før reformen er en lille gruppe i vores spørgeskemadata (omfatter kun 70 observationer). Som følge heraf betragter vi personer ansat før reformen – uanset timetal – som én samlet gruppe i de spørgeskemabaserede kapitler, dvs. kapitel 4 og kapitel 7-10.

KARAKTERISTIK AF PERSONER I FLEKSJOB OG PÅ LEDIGHEDSYDELSE

I dette kapitel beskriver vi karakteristika ved de personer, der er blevet ansat i et fleksjob før og efter reformen, altså før 1. januar 2013 og efter 1. januar 2013. Vi belyser i denne forbindelse dels deres personlige karakteristika, dels deres forhistorie som fleksjobansat.

Kapitlet bygger på survey-data, dvs. det spørgeskema, som hhv. fleksjobansatte og personer på ledighedsydelse har besvaret.¹⁶ Vi har igennem hele rapporten valgt at tage de fleksjobansattes svar for pålydende, når vi præsenterer resultaterne fra spørgeskemaet. Dette er særlig vigtigt at pointere i forhold til ansættelsesåret i fleksjobbet¹⁷ og antallet af arbejdstimer, idet spørgeskemabesvarelsene her divergerer fra registeroplysningerne, se kapitel 3.

I forbindelse med revisionen af fleksjobordningen er der sket ændringer på centrale parametre, som fx antallet af timer, man som fleksjobansat leverer, og at arbejdsgiveren kun skal betale for antallet af arbejdstimer, som den fleksjobansatte faktisk er på arbejdspladsen. Vi undersøger derfor, om det er en ny gruppe af borgere, der måske har en mere begrænset arbejdsevne, som får ansættelse i fleksjob efter reformen. Kapitlet belyser følgende spørgsmål:

16. Dog er oplysninger om alder baseret på registerdata.

17. Vi ser nærmere på interviewpersonernes ansættelsesår i kapitel 7.

- Adskiller de borgere, der er ansat i et fleksjob i 2013, sig ved personlige karakteristika som fx helbred og arbejdsevne i forhold til gruppen af borgere ansat i fleksjob før 2013?

Vi nuancerer dog dette spørgsmål, idet vi antager, at forskellen mellem grupperne skal findes i forhold til de personer, der får et fleksjob på få timer i 2013. Det vil sige, at vi skærper spørgsmålet:

- Adskiller de borgere, der er ansat i et fleksjob i 2013 med op til 10 timer om ugen, sig fra borgere ansat før 2013 og ansat i 2013 med mere end 10 timer?

Der er sket en stigning i antallet af fleksjobansættelser i 2013, men antallet af borgere, der er visiteret til et fleksjob, men som ikke har fundet ansættelse, er ikke faldet tilsvarende, se kapitel 2. Derfor er det interessant at se nærmere på, om:

- Borgere, der er visiteret til et fleksjob, men som er på ledighedsydelse i 2013, hvilket betyder de ikke har fået et fleksjob endnu, når det gælder personlige karakteristika, adskiller sig fra de borgere, der er ansat i et fleksjob?

Vi skelner således kapitlet mellem fire grupper af personer:

- Personer ansat i fleksjob før 2013
- Personer ansat i fleksjob i 2013 med mere end 10 timer om ugen
- Personer ansat i fleksjob i 2013 med 10 timer eller derunder om ugen
- Personer på ledighedsydelse i 2013.

BAGGRUNDSKARAKTERISTIKA

I dette afsnit er fokus på baggrundskarakteristika ved de fleksjobvisiterede, det vil her sige, hvordan de er fordelt på køn, alder, familieforhold og uddannelse. I det omfang, det er muligt, sammenligner vi de fleksjobvisiterede med lønmodtagere eller beskæftigede som helhed. Desuden sammenligner vi de fire grupper af fleksjobvisiterede, der er skitseret ovenfor.

Endelig ser vi på, om der er kønsforskelle inden for de fire grupper, når det gælder gruppernes sammensætning i forhold til alder, familieforhold og uddannelse.

Flertallet af de fleksjobvisiterede er kvinder. Kvinder udgør således over 60 pct. i de fire grupper af personer visiteret til fleksjob, se tabel 4.1. Til sammenligning udgør kvinder 49 pct. af lønmodtagere generelt i 2013 (Danmarks Statistik, 2014). Den største andel af kvinder (ca. 70 pct.) findes blandt personer, der er ansat i fleksjob i 2013 med 10 timer eller derunder om ugen og personer på ledighedsydelse. Sammenlignet med beskæftigede generelt er kvinder således overrepræsenterede blandt personer, der er visiteret til fleksjob. Denne overrepræsentation viser sig især blandt de af de fleksjobvisiterede, der har den svageste tilknytning til arbejdsmarkedet. Overrepræsentationen af kvinder er dog formentlig en smule overvurderet, da kvinder også er overrepræsenteret blandt dem, der indgår i undersøgelsen, se bilag 1.

Når det gælder alderssammensætningen, er omkring en tredjedel af personerne visiteret til fleksjob mellem 40 og 49 år, mens 40-50 pct. er 50 år eller derover. Med andre ord er personer visiteret til fleksjob i gennemsnit ældre end lønmodtagerne som helhed (Danmarks Statistik, 2014). Dette er ikke overraskende, set i lyset af at risikoen for at erhverve sig en funktionsnedsættelse er stærkt stigende med alderen (Bengtsson, 2008).

Forskellene, hvad angår alderssammensætningen inden for de fire grupper i fokus, er begrænsede. Eneste undtagelse er, at personer ansat i fleksjob i 2013 i mere end 10 timer ugentligt er en smule yngre end personerne i de øvrige grupper. Der er således 24 pct. i denne gruppe, der er under 40 år, og som derfor ifølge nye regler efter reformen kun kan få midlertidige fleksjob¹⁸ – den tilsvarende andel blandt personer ansat i 10 timer og derunder efter reformen er 16 pct.

Der er ikke nævneværdig forskel på kvinders og mænds gennemsnitsalder inden for hver af de fire grupper (ikke vist i tabel).

Personer på ledighedsydelse skiller sig ud, når det gælder familieforhold, idet de i højere grad end de tre andre grupper er enlige. 35 pct. af personerne på ledighedsydelse er enlige mod 21-29 pct. i de tre andre

18. Fleksjobbet bevilges for 5 år ad gangen og er dermed i udgangspunktet gjort midlertidigt for alle ansat efter reformen, dog således at personer over 40 år kan få gjort fleksjobbet permanent efter det første 5 år i fleksjobbet (jf. LAB kapitel 13, § 70c)

grupper. Forskellen mellem personer på ledighedsydelse og personer ansat i fleksjob er mest udtalt, når det gælder enlige uden børn.

TABEL 4.1

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter baggrundskarakteristika. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Procent og antal.

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
<i>Køn*</i>				
Mand	35	37	29	31
Kvinde	65	63	71	69
I alt	100	100	100	100
<i>Alder*</i>				
20-39	17	24	16	20
40-49	33	32	34	33
50-54	20	20	19	20
55-59	22	18	24	22
60+	8	5	7	5
I alt	100	99	100	100
<i>Familieforhold***</i>				
Par med børn ¹	30	30	37	26
Par uden børn	47	40	42	39
Enlig med børn ¹	4	6	7	8
Enlig uden børn	19	23	14	27
I alt	100	99	100	100
<i>Uddannelse***</i>				
Grundskole	21	28	23	31
Almen ungdomsuddannelse	5	5	8	7
Faglært	33	32	34	24
Kort videregående	17	16	20	18
Mellemlang videregående	21	17	15	17
Lang videregående	3	3	0	3
I alt	100	101	100	100
Antal observationer (min.)	800	709	438	460

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Personerne bliver spurgt om, hvorvidt de har hjemmeboende børn under 18 år.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Inden for tre af de fire grupper er relativt flere mænd end kvinder enlige. Eneste undtagelse er fleksjobansatte med 10 timer eller derunder, der er ansat efter reformen. I denne gruppe er kvinder enlige i lige så stort omfang som mænd (tal ikke vist i tabel). Mænds overrepræsentation blandt de enlige fleksjobvisiterede er ikke overraskende, set i lyset af at mænd

også er i overtal blandt enlige i befolkningen som helhed (Danmarks Statistik, 2014).

Personer visiteret til fleksjob har et noget lavere uddannelsesniveau end beskæftigede som helhed. Særligt er andelen uden kompetencegivende uddannelse højere blandt fleksjobansatte efter reformen og blandt personer på ledighedsydelse, nemlig 31-38 pct. mod 23 pct. blandt beskæftigede generelt i 2013 (Danmarks Statistik, 2014). Personer ansat i fleksjob før reformen skiller sig ud som den gruppe af fleksjobvisiterede, der har det højeste uddannelsesniveau. Her er det således kun 26 pct., der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Endvidere er der relativt flere i denne gruppe, der har en mellemlang eller en lang videregående uddannelse, nemlig 24 pct. mod 15-20 pct. i de tre andre grupper. Endelig skal nævnes, at personer på ledighedsydelse skiller sig ud som dem, der har det laveste uddannelsesniveau, idet 38 pct. ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

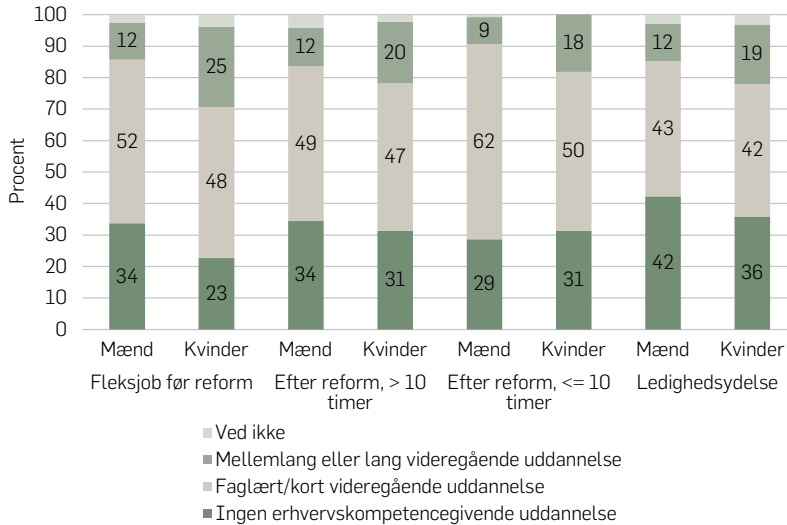
Det relativt højere uddannelsesniveau blandt personer ansat i fleksjob før reformen kan være en følge af, at muligheden for fastholdelsesfleksjob var markant bedre på daværende tidspunkt. Man kan således forestille sig, at virksomheder især har gjort en indsats for at fastholde egne medarbejdere i fleksjob, hvis der var tale om personer med særlige kompetencer, der ikke umiddelbart kunne erstattes via rekruttering udefra. Vi vender tilbage til at se på fastholdelsesfleksjob i kapitel 7. En yderligere forklaring kan være, at højtlønnede er den gruppe, der påvirkes relativt mest af, at indtægten som fleksjobansat – ved uændret timetal – er lavere for personer ansat efter reformen. Sidstnævnte gør det mindre attraktivt – især for personer med høj løn – at skifte til et (nyt) fleksjob efter reformens ikrafttræden.

Blandt de fleksjobvisiterede har kvinder et højere uddannelsesniveau end mænd, se figur 4.1. Det gennemgående billede¹⁹ er således, at relativt flere kvinder end mænd har en mellemlang eller en lang videregående uddannelse. For personer ansat i fleksjob før reformen gælder endvidere, at relativt færre kvinder end mænd ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

19. Kønssforskellen med hensyn til uddannelse er dog ikke signifikant for personer på ledighedsydelse.

FIGUR 4.1

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter uddannelse. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse og for mænd og kvinder. Procent.



Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Alt i alt finder vi, at personer, der er visiteret til et fleksjob, adskiller sig fra lønmodtagere eller beskæftigede generelt ved, at de oftere er kvinder, de er generelt ældre, og de har generelt et lavere uddannelsesniveau. Samme billede tegner sig i DA ((Dansk Arbejdsgiverforening, 2009) baseret på tal for 2007 og i (DISCUS, 2010) baseret på tal for 2010.

Når de fire grupper sammenlignes, er de mest markante forskelle, at de fleksjobvisiterede med den svageste tilknytning til arbejdsmarkedet (personer ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder efter reformen og personer på ledighedsydelse) oftere er kvinder, at personer på ledighedsydelse oftere er enlige uden børn, samt at personer ansat i fleksjob før reformen har et højere uddannelsesniveau, mens personer på ledighedsydelse har et lavere uddannelsesniveau end personer ansat i fleksjob efter reformen.

Den væsentligste kønsforskel blandt de fleksjobvisiterede er, at kvinder gennemgående har et højere uddannelsesniveau end mænd.

HELBRED

Med det formål at få et indblik i de fleksjobvisiteredes helbred, belyser vi i dette afsnit årsagerne til, at personerne er blevet visiteret til fleksjob, deres eventuelle ønsker om fortidspension på visiteringstidspunktet samt deres selvvalgte helbred.

VISITERINGSÅRSAGER

For at blive visiteret til et fleksjob skal man i dag have varige og væsentlige nedsættelser i arbejdsevnen. En arbejdsevnenedsættelse skyldes typisk helbredsproblemer, men andre forhold kan også spille en rolle.

I skemaet har vi spurgt personerne om, hvilke årsager der var til, at de blev visiteret til fleksjob. Spørgsmålsformuleringen var følgende: *Der kan være mange årsager til, at man bliver visiteret til et fleksjob. Blev du visiteret på grund af psykiske, fysiske eller sociale årsager eller af andre grunde?* Interviewpersonerne havde mulighed for at angive flere svar. De fortrykte svar-kategorier fremgår af tabel 4.2.

TABEL 4.2

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter angivelse af årsager til visiteringen. Særskilt for personer i fleksjob før reform, personer i fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Procent og antal.

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før Reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
Havde psykiske problemer*	28	29	27	35
Havde fysiske problemer**	81	82	88	81
Havde sociale problemer*	2	2	2	5
Havde været ledig i lang tid	1	2	2	2
Havde aldrig været på arbejdsmarkedet	0	0	0	1
Blev visiteret af andre grunde	2	1	2	2
Antal observationer	801	709	437	461

Anm.: Respondenterne havde mulighed for at angive flere svar. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. χ^2 -testen er ikke gennemført for dette spørgsmål, fordi betingelserne for at kunne gennemføre testen ikke er opfyldt.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Majoriteten af de interviewede angiver fysiske helbredsproblemer som årsag til, at de er blevet visiteret til et fleksjob – dette gælder næsten 90

pct. af personerne, der har fået et fleksjob på 10 timer eller derunder efter reformen og omkring 80 pct. af personerne i de tre resterende grupper. Personer på ledighedsydelse er den gruppe, der hyppigst anfører psykiske problemer som årsag, nemlig 35 pct. mod lidt under 30 pct. i de øvrige grupper. Personer på ledighedsydelse er desuden den gruppe, hvor relativt flest angiver, at visiteringen skyldes sociale problemer. I dette tilfælde gælder det dog kun 5 pct. mod 2 pct. i de øvrige grupper. Resultaterne kan indikere, at personer med psykiske eller sociale problemer har vanskeligere ved at finde et fleksjob, der matcher kvalifikationer og arbejdsevne, end personer, der ikke har denne type af problemer. En anden fortolkning kan være, at de angivne visiteringsårsager også afspejler problemer, der først er opstået efter visiteringen. For eksempel kan overrepræsentationen af psykiske problemer blandt personer på ledighedsydelse være en følge af denne gruppes uafklarede situation. I så fald vil der være tale om en slags efterrationalisering.

For gruppen af personer på ledighedsydelse er det i øvrigt værd at bemærke, at mænd i højere grad end kvinder angiver psykiske problemer som årsag til visiteringen, mens kvinder omvendt er overrepræsenterede blandt dem, der angiver fysiske problemer. For alle grupper – undtagen personer, der har fået et fleksjob på 10 timer eller derunder efter reformen – gælder, at mænd i højere grad end kvinder er blevet visiteret på grund af sociale problemer (tal for kønsforskelle fremgår ikke af tabel).

FORETRAK FØRTIDSPENSION?

For at få et indblik i de interviewedes eventuelle ønske om at få førtidspension, da de blev visiteret til fleksjob, stillede vi følgende spørgsmål: *Ville du hellere have haft en førtidspension end visitationen til fleksjob, hvis du selv havde kunnet vælge?* Svarfordelingen fremgår af tabel 4.3.

TABEL 4.3

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter, i hvor høj grad de hellere ville have haft en førtidspension end visiteringen til fleksjob, hvis de selv havde kunnet vælge. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Procent.***

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
I høj grad	5	8	16	21
I nogen grad	6	5	11	10
i mindre grad	5	6	7	8
I ringe grad/slet ikke	84	81	66	62
I alt	100	100	100	101
Antal observationer	796	707	435	459

Anm.: Kolonne summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Flertallet af de fleksjobvisiterede afviser, at de hellere ville have haft en førtidspension. Der er imidlertid markant forskel på grupperne i denne forbindelse. Blandt personerne på ledighedsydelse og personer i fleksjob på 10 timer eller derunder før reformen, er der 62-66 pct., der svarer, at de ”i ringe grad eller slet ikke” ville have haft førtidspension mod 81-84 pct. i de to andre grupper. Tilsvarende er der 27-31 pct. i de to førstnævnte grupper, der svarer, at de ”i høj grad” eller ”i nogen grad” hellere ville have haft en førtidspension, mod kun 11-13 pct. i de øvrige grupper.

Forskellene mellem grupperne kan igen i et vist omfang afspejle *justification bias*. Med andre ord kan det forekomme, at nogle af de personer, der har den svageste arbejdsmarkedstilknytning, søger at retfærdiggøre deres position ved at klassificere deres helbredsproblem som værre end personer i arbejde. En anden mulighed er, at der er tale om en slags efferrationalisering. For eksempel kan personer på ledighedsydelse som udgangspunkt have haft stor lyst til at få et fleksjob, men have mistet motivationen, fordi det har vist sig vanskeligt for dem at få et fleksjob, der matcher deres arbejdsevne og kvalifikationer. Tilsvarende kan nogle personer med et fleksjob på få timer have oplevet en arbejdsevneforringelse siden fleksjobvisiteringen, der betyder, at førtidspension opleves som mere attraktivt i dag end på visiteringstidspunktet.

Der er en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd afviser, at de hellere ville have haft en førtidspension. Denne kønsforskel er mest

udtalt blandt personer, der er kommet i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen og personer på ledighedsydelse (tal for kønsforskel er ikke vist i tabel).

SELVVURDERET HELBRED

For personer ansat i fleksjob før reformen og personer ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen gælder, at 21-23 pct. angiver, at de har et ”virkeligt godt” eller ”godt” helbred, 54-57 pct. vurderer deres helbred som nogenlunde, mens 21-26 pct. vurderer, at deres helbred er ”dårligt” eller ”meget dårligt”. Personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen og personer på ledighedsydelse vurderer gennemgående deres helbred som værende dårligere. I disse grupper har hhv. 12 og 15 pct. et ”virkeligt godt” eller et ”godt” helbred, hhv. 48 og 39 pct. har et ”nogenlunde” helbred, mens hhv. 40 og 46 pct. har et ”dårligt” eller ”meget dårligt” helbred. Personer på ledighedsydelse skiller sig i øvrigt ud ved, at hele 15 pct. angiver at have ”meget dårligt” helbred mod 3-8 pct. i de øvrige grupper.

Blandt personer, der er blevet ansat i fleksjob på få timer efter reformen, angiver mænd i højere grad end kvinder, at de har et ”dårligt” eller ”meget dårligt” helbred.

Forskellene i interviewpersonernes selvoplevede helbred bliver endnu mere markante, når vi spørger, hvordan personerne vurderer deres helbred i dag sammenlignet med for 3 år siden, se den nederste halvdel af tabel 4.4.

Personer på ledighedsydelse er den gruppe, hvor relativt flest anfører, at helbredet er blevet forringet inden for de seneste 3 år. Næsten 60 pct. har ifølge eget udsagn fået et dårligere helbred, og heraf angiver de 24 pct., at det er blevet ”meget dårligere” – kun 17 pct. har fået et bedre helbred. Det kan i denne forbindelse godt spille en vis rolle, at personer på ledighedsydelse er den gruppe, for hvem det – i gennemsnit – er længst tid siden, at de er blevet visiteret til fleksjob, se kapitel 3. Dernæst følger personer, der er blevet ansat i 10 timer eller derunder efter reformen. I denne gruppe anfører næsten 50 pct., at deres helbred er blevet dårligere, mens 21 pct. angiver at have fået et bedre helbred.²⁰ I de

20. I dette tilfælde er varigheden af perioden siden visiteringen til fleksjob næppe en medvirkende årsag. Gruppen er således en af de grupper, hvor denne periode i gennemsnit er kortest, se kapitel 3.

to resterende grupper har 35 pct. fået dårligere helbred, mens 27 pct. har fået bedre helbred.

Det er ikke overraskende, at personer ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder har et dårligere helbred, end det er tilfældet blandt de øvrige, der er ansat i et fleksjob. De forøgede incitamentet til at oprette fleksjob på få timer ser således ud til at opfylde et af reformens formål, nemlig at forbedre beskæftigelseschancerne for en gruppe af personer med så ringe et helbred, at det at arbejde mere end 10 timer om ugen formentlig ikke har været en mulighed. Reformen ser dermed ud til at give nye grupper en chance på arbejdsmarkedet.

TABEL 4.4

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter helbred. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Procent og antal.

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
<i>Helbred alt i alt***</i>				
Virkelig godt	2	3	0	2
Godt	19	20	12	13
Nogenlunde	54	57	48	39
Dårligt	22	18	32	31
Meget dårligt	4	3	8	15
I alt	101	101	100	100
<i>Helbred i dag sammenlignet med for ca. 3 år siden***</i>				
Meget bedre	9	9	7	4
Lidt bedre	18	18	14	13
Uændret	38	37	31	25
Lidt dårligere	25	26	29	34
Meget dårligere	10	9	18	24
I alt	100	99	99	100
Antal observationer (min.)	800	707	436	462

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Et markant resultat er, at personer på ledighedsydelse er den gruppe af alle, hvor relativt flest angiver at have et ”meget dårligt” helbred og desuden skiller sig ud som dem, der har oplevet den største forringelse af helbredet i de seneste år. I princippet burde personer på ledighedsydelse være personer, der søger fleksjob, og blot ikke har opnået beskæftigelse

endnu. Resultaterne indikerer dog, at personerne på ledighedsydelse har et ringere selvoplevet helbred end de tre andre grupper, og at personer i denne gruppe har mere negativ udvikling i helbredet, end det er tilfældet blandt de øvrige. Det kan dog spille ind, at personer på ledighedsydelse i gennemsnit har været visiteret til fleksjob i en længere periode.

Andre undersøgelser viser, at det er belastende for helbredet at være i en uafklaret situation som ledighedsydelse (Bredgaard & Larsen, 2006; DISCUS, 2006, 2010). En potentiel yderligere forklaring kan dog være, at personer på ledighedsydelse søger at retfærdiggøre deres position som ledige ved at klassificere deres helbredsproblem som værre end personer i arbejde. Dette betegnes ”justification bias” (Bound, 1991).

ARBEJDSEVNE

I fleksjob- og førtidspensionsreformen samt i kontanthjælpsreformen ligger en udtalt antagelse om, at personer med en eller anden form for arbejdsevnenedsættelse under de rette omstændigheder kan opleve en forbedring – her kaldet progression – i arbejdsevnen. I dette afsnit beskriver vi, hvordan interviewpersonerne i de fire grupper vurderer deres arbejdsevne hhv. ved visitering til fleksjob, på interviewtidspunktet og om ca. 3 år. I kapitel 9 ser vi nærmere på, hvordan arbejdsevnen udvikler sig over tid for den enkelte.

For at få et billede af de fleksjobvisiteredes arbejdsevne har vi bedt interviewpersonerne om at vurdere deres oplevede arbejdsevne på en skala fra 0-10, hvor 0 svarer til førtidspension, og 10 svarer til at bestride et arbejde på almindelige vilkår.²¹ To personer med samme arbejdsevne kan som anført i kapitel 2 have forskellig opfattelse af, hvordan det placerer dem på skalaen fra 0-10. Som følge heraf har vi valgt for hver af de fire grupper dels at fokusere på den gennemsnitlige arbejdsevne, dels at se på, hvordan arbejdsevnen fordeler sig, når den grupperes på følgende måde (værdien for arbejdsevne er angivet i parentes):

- Førtidspension (0)
- Lille arbejdsevne (1-3)
- Mellem arbejdsevne (4-6)

21. Den præcise spørgsmålsformulering fremgår af kapitel 2.

- Høj arbejdsevne (7-9)
- Arbejde på almindelige vilkår (10).

Baseret på, hvordan de fire grupper af fleksjobvisiterede i gennemsnit vurderer deres arbejdsevne ”i dag”, finder vi, at de kan deles op i to. Den første består af personer ansat i fleksjob, der enten blev ansat før reformen eller blev ansat i mere end 10 timer efter reformen. Personer i disse grupper vurderer deres arbejdsevne til at ligge på 4,9 i gennemsnit på interviewtidspunkt, se tabel 4.5.

De resterende personer, dvs. personer ansat i fleksjob i 10 timer eller derunder efter reformen og personer på ledighedsydelse, vurderer deres arbejdsevne til at ligge på et noget lavere niveau, nemlig på 3,7 i gennemsnit på interviewtidspunktet. Det er i denne forbindelse dog værd at bemærke, at mens arbejdsevnen er relativt ens fordelt i de to førstnævnte grupper, er gruppen af personer på ledighedsydelse mere heterogent sammensat med hensyn til arbejdsevne end gruppen af personer, der er blevet ansat på få timer efter reformen.

Lighederne og forskellene mellem de fire grupper genfinder vi, når vi ser på vurderingen af arbejdsevnen ”om ca. 3 år”. De to førstnævnte grupper vurderer således deres arbejdsevne til at ligge på 4,7 i gennemsnit til den tid, mens de sidstnævntes vurdering ligger på hhv. 3,4 og 3,5. Et fællestræk for alle fire grupper er dermed, at de samlet set vurderer, at deres arbejdsevne vil ligge på et lidt lavere niveau om ca. 3 år. Personer på ledighedsydelse er igen mere spredt i deres vurdering af arbejdsevnen end personer, der er ansat i fleksjob på få timer efter reformen. Det er især værd at bemærke, at hele 17 pct. vurderer, at deres arbejdsevne om 3 år svarer til, at de skal på førtidspension. Desuden er der 10 pct. i denne gruppe, der svarer ”ved ikke” til spørgsmålet om fremtidig arbejdsevne mod 6 pct. i de øvrige grupper. Det er ikke overraskende, at det er vanskeligt at vurdere arbejdsevnen på sigt, især for personer på ledighedsydelse, som ser ud til at være den gruppe, der har oplevet den mest markante ændring i arbejdsevnen over tid.

TABEL 4.5

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter arbejdsevne ved visitering til fleksjob, i dag og om ca. 3 år. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Fordeling (procent) og gennemsnit.

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, op til 10 timer	
<i>Ved visitering***</i>				
Førtidspension	1	2	3	4
Lav	31	29	41	27
Mellem	48	52	44	49
Høj	16	12	10	14
Arbejde på almindelige vilkår	2	3	2	3
Ved ikke	1	2	1	3
I alt	99	100	101	100
Gennemsnit	4,6	4,5	4,0	4,6
<i>I dag***</i>				
Førtidspension	1	1	2	10
Lav	18	15	45	35
Mellem	63	68	48	42
Høj	16	14	5	9
Arbejde på almindelige vilkår	1	1	0	1
Ved ikke	1	2	0	2
I alt	100	101	100	99
Gennemsnit	4,9	4,9	3,7	3,7
<i>Om ca. 3 år***</i>				
Førtidspension	2	2	6	17
Lav	24	21	45	29
Mellem	53	54	37	33
Høj	14	16	6	9
Arbejde på almindelige vilkår	1	1	0	2
Ved ikke	6	6	6	10
I alt	100	100	100	100
Gennemsnit	4,7	4,7	3,5	3,4
Antal observationer	801	711	438	465

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Ser vi på vurderingen af arbejdsevnen ”ved visitering” til fleksjob, tegner der sig et lidt anderledes billede. De to førstnævnte grupper ligger ganske vist også her på samme niveau, idet deres vurdering ligger på hhv. 4,6 og 4,5 i gennemsnit. Disse grupper vurderer således (i gennemsnit), at deres arbejdsevne ligger på et lidt *højere* niveau i dag end ved visiteringen. For de to sidstnævnte grupper gælder omvendt, at arbejdsevnen vurderes til

at ligge på et *lavere* niveau i dag end ved visiteringen. For personer, der blev ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder efter reformen, gælder, at forskellen er relativt begrænset. Disse personer vurderer således i gennemsnit deres arbejdsevne til at ligge på 4,0 ”ved visitering” mod 3,7 ”i dag”.

Forskellen er større for personer på ledighedsydelse, idet vurderingen i gennemsnit er 4,6 ”ved visitering” mod 3,7 ”i dag”. Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at vurderingen af arbejdsevnen ”ved visitering” er den samme for personer på ledighedsydelse som for personer, der er ansat i fleksjob før reformen, og personer, der er ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen – dette gælder både, når vi ser på gennemsnit og fordeling. Med andre ord ser arbejdsevnen blandt personer på ledighedsydelse ud til som udgangspunkt at ligge på samme niveau som blandt de, der er ansat relativt mange timer i fleksjob på interviewtidspunktet. Igen kan forekomst af *justification bias* spille en rolle, men den midlertidige tilstand kan dog også være en belastning i sig selv, se også kapitel 2.

Vi har også set på, om der er nævneværdige forskelle på kvinders og mænds arbejdsevne inden for de enkelte grupper. Det viser sig ikke at være tilfældet (tal fremgår ikke af tabel).

TIDLIGERE FLEKSJOB

Afslutningsvis ser vi på de fleksjobvisiteredes forhistorie, når det gælder antallet af fleksjob – det vil for fleksjobansattes vedkommende sige fleksjob forud for det aktuelle fleksjob. Dette giver os et indblik i, i hvor høj grad det er lykkedes personer i de enkelte grupper at finde et fleksjob, der passer til deres arbejdsevne og kvalifikationer.

Vi finder, at personer på ledighedsydelse har haft flere fleksjob end personer, der er ansat efter reform, mens personer ansat før reformen har haft færre fleksjob. Der er i denne forbindelse ikke de helt store forskelle på personer, der er ansat efter reformen i hhv. mere end 10 timer og i 10 timer og derunder.

For personer ansat i fleksjob før reformen gælder, at næsten 60 pct. ikke har haft andre fleksjob, se tabel 4.6. For personer ansat efter reformen gælder dette 40-45 pct. mod kun 35 pct. blandt personer, der er på ledighedsydelse. Tilsvarende finder vi, at næsten 40 pct. af perso-

nerne på ledighedsydelse tidligere haft mindst to fleksjob mod 27-32 pct. blandt personer ansat i fleksjob efter reformen og 18 pct. blandt personer ansat før reformen.

Det kan ikke udelukkes, at en længere gennemsnitlig periode som fleksjobvisiteret medvirker til, at personer på ledighedsydelse har haft flest fleksjobskift. Derimod bidrager den gennemsnitlige længde af perioden som fleksjobvisiteret ikke til at forklare, at personer ansat før reformen har færre fleksjobskift end personer ansat efter denne reform – førstnævnte gruppe har således i gennemsnit haft den længste periode, se kapitel 3.

TABEL 4.6

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter, hvor mange fleksjob de (tidligere) har haft. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Procent. ***

	Fleksjob			Ledighedsydelse
	Før Reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
0	58	40	45	35
1	23	28	28	25
2	11	17	13	18
3-5	7	13	13	19
Mindst 6	0	2	1	2
Ved ikke	0	0	0	0
I alt	99	100	100	99
Antal observationer	801	711	438	464

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Med dette forbehold antyder resultaterne, dels at personer på ledighedsydelse har særligt vanskeligt ved at finde et fleksjob, der passer til deres kvalifikationer og/eller arbejdsevne, dels at personer ansat efter reformen har haft større vanskeligheder med dette end personer ansat før denne reform. I forlængelse heraf kan en del af forklaringen på forskellen mellem personer ansat i fleksjob før og efter reformen være de bedre muligheder før reformen for at oprette fastholdelsesfleksjob – altså fleksjob, hvor fleksjobvisiterede ansættes på den virksomhed, hvor de var ansat før visiteringen. Vi vender tilbage til at belyse forekomsten af fastholdelsesfleksjob i kapitel 7.

Blandt personer på ledighedsydelse har mænd haft flere fleksjob end kvinder. Derimod er der ikke nævneværdig forskel på kvinder og mænd inden for de tre grupper af fleksjobansatte i denne forbindelse (ikke vist i tabel).

OPSAMLING

De fleksjobvisiterede, vi her har i fokus, er relativt oftere kvinder, og de er ældre end lønmodtagere generelt. Desuden har de et lavere uddannelsesniveau end beskæftigede i almindelighed.

De fire undersøgte grupper af fleksjobvisiterede kan opdeles i to kategorier, nemlig dem, der inden for gruppen af fleksjobvisiterede kan siges at have en relativ ”stærk” tilknytning til arbejdsmarkedet, og dem, der har en relativ ”svag” tilknytning.

Den ”stærke” kategori består af personer, der blev ansat i fleksjob før reformen, og personer, der blev ansat efter reformen i mere end 10 timer. Disse to grupper ligner i høj grad hinanden, når det gælder visiteringsårsager, helbred og arbejdsevne. Desuden angiver relativt få i disse grupper, at de hellere ville have haft førtidspension, da de blev visiteret til fleksjob. De eneste nævneværdige forskelle mellem grupperne, når det gælder personkarakteristika, er, at de, der blev ansat før reformen, er lidt ældre, er mere veluddannede og har haft færre fleksjob forud for det aktuelle job end dem, der blev ansat i mere end 10 timer efter reformen.

Personer i den ”svage” kategori – personer, der blev ansat i fleksjob i 10 timer eller derunder efter reformen og personer på ledighedsydelse – er mere heterogene grupper, men der er dog også en række fællestræk: De består af relativt flere kvinder end personer i den ”stærke” kategori. Desuden giver relativt flere i den ”svage” kategori udtryk for, at de hellere ville have haft en førtidspension end visiteringen til fleksjob, hvis de selv havde kunnet vælge. Endelig har de ifølge eget udsagn gennemgående et dårligere helbred og en mindre arbejdsevne end personer i den ”stærke” kategori.

Personer på ledighedsydelse skiller sig i øvrigt ud som den gruppe, hvor vi finder de største andele, der angiver at have følgende karakteristika:

- Enlig uden børn

- Et lavt uddannelsesniveau
- Et meget dårligt helbred
- Forringet helbred i de seneste 3 år
- Mindst to forudgående fleksjob
- Visitering på grund af psykiske problemer
- Visitering på grund af sociale problemer.

Desuden er det værd at bemærke, at gruppens vurdering af arbejdsevnen ved visitering ligger på niveau med vurderingen blandt fleksjobvisiterede i den ”stærke” kategori. Personer på ledighedsydelse angiver med andre ord at have oplevet det største fald i arbejdsevne fra visiteringen til interviewtidspunktet. Forekomst af *justification bias* kan dog spille en rolle i denne forbindelse.

Personer, der er blevet ansat i fleksjob i få timer efter reformen, adskiller sig fra de øvrige grupper ved, at relativt flere er visiteret på grund af fysiske problemer.

Kvinder er i overtal blandt de fleksjobvisiterede, vi her har i fokus. Desuden er de især overrepræsenteret i den ”svage kategori”. Dette er bemærkelsesværdigt, set i lyset af at de gennemgående har et højere uddannelsesniveau end de fleksjobvisiterede mænd. Desuden er det værd at bemærke, at relativt flere kvinder end mænd afviser, at de hellere ville have haft en førtidspension end visiteringen til fleksjob.

YDELSESHISTORIEN FOR PERSONER I FLEKSJOB

Fleksjobreformen, som trådte i kraft 1. januar 2013, har givet større tilskyndelse til at oprette fleksjob på 10 ugentlige arbejdstimer og derunder. Det er derfor interessant at belyse, om borgere, som opnår et sådant fleksjob, har nogle andre karakteristika eller en anden fortid på arbejdsmarkedet eller som modtagere af offentlige ydelser end borgere, som påbegynder et fleksjob med 11-37 timer om ugen.

Vi undersøger i dette kapitel, om vi kan finde sådanne forskelle ved for det første at sammenligne nyansatte i fleksjob med højst 10 ugentlige arbejdstimer med fleksjobansatte med over 10 ugentlige arbejdstimer i 2013 med hensyn til køn, alder, etnisk herkomst og civilstand. For det andet undersøger vi, om der er forskel på, i hvilket omfang de har været selvforsørgende eller modtaget forskellige offentlige indkomsterstøttende ydelser i fem kalenderår forud for 2013, hvor de er ansat i fleksjob. For at have et sammenligningsgrundlag, som fortæller, hvordan fortiden var med hensyn til egen og offentlig forsørgelse før fleksjobreformen, beskriver vi også på samme måde fortiden for borgere, som blev ansat i fleksjob i 2012. For fuldstændighedens skyld medtager vi på samme måde en beskrivelse af fortidens egen og offentlig forsørgelse på arbejdsmarkedet som modtagere af offentlige ydelser for borgere, som på et tidspunkt i 2013 modtog ledighedsydelse, fordi de ikke havde fået et fleksjob. Formålet er også at undersøge, om modtagere af

ledighedsydelse i 2013 afviger markant i deres fortidige forsørgelse og modtagelse af offentlige ydelser i forhold til fleksjobansatte i 2013.

REGISTRERET ARBEJDSSTID OG ANDRE KARAKTERISTIKA

Lad os indledningsvis undersøge, om fleksjobansatte, som påbegyndte et job i 2013, afviger fra fleksjobansatte, som påbegyndte et job i 2012 med hensyn til registreret arbejdstid i det pågældende job og de demografiske forhold som køn, etnisk herkomst, civilstand og alder. I sammenligningen medtager vi også personer, som i 2013 modtog ledighedsydelse.

Fra registeroplysninger leveret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering foreligger der oplysninger om det ugentlige timetal for de fleksjobansattes ansættelse. Det varierer fra 0 til 37 timer.²² I tabel 4.1 fremgår det officielt registrerede ugentlige timetal for påbegyndte fleksjob i 2012 og 2013. Der er ganske markante forskelle i den ugentlige arbejdstid for borgere, som er påbegyndt fleksjob i de to år, når vi tager registrenes oplysninger for pålydende. 4,5 pct. af de borgere, som påbegyndt fleksjob i 2012, er registreret med en ugentlig arbejdstid på højst 10 timer. For de borgere, som er påbegyndt i 2013 efter reformen, har 55 pct. en ugentlig arbejdstid på højst 10 timer. Det afspejler sig også ved, at den gennemsnitlige ugentlige registrerede arbejdstid er faldet blandt påbegyndte fleksjob fra 32,7 timer i 2012 til 12,0 timer i 2013. Flexjobreformen synes altså tilsyneladende at have medført markant lavere arbejdstid blandt personer påbegyndt i fleksjob. Men ændringen er givetvis stærkt overdrevet, som det fremgår dels af diskussionen af oplysningerne om arbejdstid i kapitel 3, dels af redegørelsen i bilaget om anvendte registeroplysninger, hvor vi redegør for praksis for indberetning af timetallet før og efter reformen.

Vi har derefter undersøgt, om de nyansatte i fleksjob i 2013 afveg i sammensætning med hensyn til køn, alder, etnisk herkomst og civilstand beroende på, om de var ansat til højst 10 ugentlige arbejdstimer, eller de var ansat til over 10 timer. Der er ikke statistisk signifikant forskel på denne sammensætning i 2013.²³

22. Hvilke ansættelsesforhold 0 timer dækker over, ved vi ikke, men det er kun angivet for 1 pct. af de fleksjobansatte i 2013.

23. Der er dog en svag tendens til, at der er flere indvandrere blandt ansatte i fleksjob med få arbejdstimer i sammenligning med ansatte i fleksjob med flere timer.

Derfor beskriver vi i tabel 5.1 sammensætningen af borgere, som påbegyndte et fleksjob i hhv. 2012 og 2013, med hensyn til køn, civilstand, etnisk herkomst og alder uden hensyn til arbejdstiden i det job, hvor de blev nyansat i.

TABEL 5.1

Personer visiteret til fleksjob fordelt efter antal registrerede arbejdstimer og demografiske forhold. Særligt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform samt ledighedsydelse. Procent og timer.

	Påbegyndt fleksjob i		Modtagere af ledighedsydelse i 2013
	2012	2013	
<i>Registrerede arbejdstimer pr. uge</i>			
Højest 10 timer	4,5	55,0	
11-37 timer	93,6	43,3	
Uoplyst timetal	1,9	1,7	
Gennemsnitligt timetal	32,7	12,0	
Median timetallet	37	10	
<i>Kvinde</i>	60	61	63
<i>Etnisk herkomst</i>			
Dansk	93,7	92,4	90,6
Efterkommer	0,6	0,5	0,6
Indvandrere	5,7	7,1	8,8
<i>Civilstand</i>			
Gift	49	48	46
Ugift	51	52	54
<i>Alder</i>			
20-39	26	24	23
40-49	34	33	33
50-54	18	19	19
55-59	17	18	20
60+	4	5	6
Gennemsnit, år	46,2	46,9	47,4
Beregningsgrundlag	10.567	11.597	30.000

1. Hvis en borger har påbegyndt flere ansættelsesforhold i 2012 og 2013, er det arbejdstiden i det sidst påbegyndte ansættelsesforhold i perioden 2012-2013, som indgår i tabellen.
2. Oplysning om arbejdstid stammer fra eIndkomstregisteret, som er skattevæsenets registrering af arbejdsgivernes indberetninger af løn, arbejdstimer mv. Vi anvender det timetal, som knytter sig til den seneste lønudbetaling i registeret

Kilde: Registeroplysninger udleveret af STAR og egne beregninger.

Der er ingen praktisk relevante forskelle i sammensætningen af fleksjobansatte med hensyn til de nævnte demografiske kendetegn i de to år. Det tyder på, at den forbedrede adgang til at oprette fleksjob med få arbejdstimer ikke har forrykket mulighederne for at opnå ansættelse i fleksjob blandt grupper af borgere, som kan identificeres med de fire demografi-

ske kendetegn.²⁴ Med andre ord, hvis den forbedrede adgang til at oprette fleksjob med få ugentlige arbejdstimer faktisk har fået flere borgere med relativt begrænset arbejdsevne ansat i fleksjob, så er disse borgere ikke kendetegnet ved at kunne identificeres ved nogen af de fire nævnte demografiske forhold. Men derfor kan mulighederne godt have ændret sig blandt grupper, som kan karakteriseres på anden måde, fx ved deres helbred, restarbejdsevne mv.

TIDLIGERE EGEN OG OFFENTLIGE FORSØRGELSE FOR NYANSATTE I FLEKSJOB

I dette afsnit belyser vi den nære fortid som selvforsørget fra egen eller andres erhvervsindkomst og som offentligt forsørget blandt borgere, som – ifølge registeret – blev ansat i fleksjob i hhv. 2012 og 2013, og blandt borgere, som modtog ledighedsydelse på et tidspunkt i 2013. Fleksjobansatte opdeles efter, hvorvidt deres arbejdstid – ifølge registeret – var over 10 timer eller ej.²⁵ Som mål for selvforsørgelse eller offentlig forsørgelse bruger vi andelen af tiden i et halvår, hvor en borger var selvforsørgende eller modtog én eller en gruppe af offentlige ydelser i de 10 halvår i de fem kalenderår, som gik forud for vedkommendes ansættelse i et fleksjob i 2012 eller 2013 eller modtog ledighedsydelse i 2013. Resultaterne fremgår af tabel 5.2-tabel 5.6.

Der er nogle tydelige fællestræk i dette billede af egen eller offentlig forsørgelse, uanset hvor meget arbejdstid fleksjobansatte har i 2012 og 2013. Disse fællestræk beskriver vi først. Derefter beskriver vi de eventuelle forskelle, som knytter sig til borgere, som i 2012 og 2013 blev ansat med hhv. højst 10 arbejdstimer pr. uge og arbejdstid over 10 timer pr. uge. Afslutningsvis undersøger vi, om tidligere selvforsørgelse eller offentlig forsørgelse er forskellig afhængig af de fleksjobansattes etniske herkomst eller alder.

FÆLLESTRÆK VED EGEN ELLER OFFENTLIG FORSØRGELSE

Disse fællestræk kan iagttages ved at se på, hvor stor en andel af tiden nyansatte i fleksjob har været selvforsørgende eller modtager forskellige

24. Bortset fra den svage tendens til, at der er flere indvandrere blandt ansatte i fleksjob med få timer i sammenligning med ansatte i fleksjob med flere timer i 2013, måske afspejler sig i en højere andel indvandrere blandt nyansatte i fleksjob i 2013 end i 2012.

25. Det er ganske vist misvisende for arbejdstiden for borgere, som blev ansat i fleksjob i 2012.

offentlige ydelser i løbet af den 5-årige periode, som går forud for ansættelsen i fleksjob i 2012 eller 2013. Meget summarisk kan hovedtrækkene sammenfattes på følgende måde: Jo tættere vi kommer i tid på ansættelsen i fleksjob i 2012 eller 2013, desto færre er selvforsørgende, og desto flere er i berøring med fleksjobordningen i form af et (andet) fleksjob eller ledighedsydelse, oftest sidstnævnte. Der er næsten ingen ændring i den andel af tiden, som de pågældende modtager passive ydelser i form af arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller er i virksomhedsrettet aktivering eller deltager i uddannelse og kurser.

Mere detaljeret kan disse tidsmæssige udviklingstræk beskrives på følgende måde:

1. Jo længere tilbage i tiden vi kommer før ansættelsen i fleksjob i 2012 eller 2013, desto flere var selvforsørgende. 5 kalenderår tilbage i tiden er borgerne op til 33-41 pct. af tiden selvforsørgende afhængig af timetallet i fleksjobbet, jf. tabel 1.2-1.5.
2. Flere og flere er i fleksjob eller på ledighedsydelse, jo tættere vi kommer på ansættelsen i et (nyt) fleksjob i 2012 eller 2013. For 5 år siden var det ca. 25-35 pct. af tiden, at de var i fleksjob eller modtog ledighedsydelse. I det sidste halvår før ansættelsen var det 58-70 pct. af tiden. Fleksjobansættelse var den af de to tilstande, som var klart mest dominerende for 5 år siden. Men i det seneste halvår lige før ansættelsen er fleksjob og ledighedsydelse nogenlunde ligeværdige med hensyn til tidsfordelingen mellem fleksjobansættelse og modtagelse af ledighedsydelse blandt ansatte, som opnår mindst 11 timers ansættelse pr. uge. Fleksjobansatte med højst 10 timers ansættelse pr. uge har i det sidste kalenderår før ansættelsen i fleksjob i ca. dobbelt så meget af tiden modtaget ledighedsydelse, som de har været ansat i fleksjob.
3. 10 til 20 pct. af tiden har fleksjobansatte modtaget sygedagpenge i de 10 halvår forud for deres ansættelse.
4. I kalenderåret forud for ansættelsen i fleksjob har borgerne brugt mellem 7 og 10 pct. af tiden på ordinære uddannelser, kurser eller virksomhedsrettede aktiveringsforanstaltninger, herunder virksomhedspraktik og løntilskudsansættelse. Det er også den tid, som de har brugt i de foregående 4 år.
5. I kalenderåret forud for ansættelsen i fleksjob har borgerne i omkring 5 pct. af tiden modtaget passive ydelser i form af enten kon-

tanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge. I de fire forudgående år ligger disse ydelser på samme niveau eller lidt højere

Endvidere gælder det, at personer, som på et tidspunkt i 2013 var på ledighedsydelse, tidligere kun har været lidt mindre selvforsørgende i sammenligning med personer, som blev ansat i fleksjob samme år uanset timetal. Til gengæld var de især i den nære fortid mere på ledighedsydelse og i mindre grad i fleksjob end personer, som kom i fleksjob samme år.

TABEL 5.2

Andelen af et halvår i perioden 2007-2011, hvor nyansatte i fleksjob i 2012 med højst 10 timers arbejde om ugen befandt sig i forskellige ordninger med tilhørende ydelser. Procent.

Procentdel af perioden med ...	2007		2008		Årstal og halvår 2009		2010		2011	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Passiv a-kasse ydelse	4	3	3	2	3	2	2	1	1	0
Passiv kontanthjælp, (for)revalidering	8	7	7	7	8	8	8	7	7	5
Ordinære uddannelse og kurser	6	4	4	3	3	3	3	2	1	1
Virksomhedsrettet aktivering	3	3	4	4	4	4	4	5	8	9
Sygedagpenge	17	17	16	18	19	19	20	19	18	15
Ledighedsydelse	5	6	6	7	10	14	18	21	29	40
Fleksjob	19	22	25	27	27	27	30	31	27	23
Udvandret	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Selvforsørgende	38	37	33	31	25	22	16	12	8	6

Beregningsgrundlag for alle halvår

475

TABEL 5.3

Andelen af et halvår i perioden 2007-2011, hvor nyansatte i fleksjob i 2012 med 11-37 timers arbejde om ugen befandt sig i forskellige ordninger med tilhørende ydelser. Procent.

Procentdel af perioden med ...	Årstal og halvår									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Passiv a-kasse ydelse	5	3	3	2	3	3	2	2	1	0
Passiv kontanthjælp, (for)revalidering	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Ordinære uddannelser og kurser	5	5	4	4	3	3	3	2	2	1
Virksomhedsrettet aktivering	3	3	3	4	4	5	6	6	7	9
Sygedagpenge	15	16	18	18	18	18	19	19	19	16
Ledighedsydelse	5	5	5	6	9	11	14	18	25	33
Fleksjob	20	23	25	27	28	29	30	31	28	25
Førtidspension eller Skånejob	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Selvforsørgende	41	40	37	34	29	24	19	16	12	10
Beregningsgrundlag for alle halvår	9.895									

TABEL 5.4

Andelen af et halvår i perioden 2008-2012, hvor nyansatte i fleksjob i 2013 med højst 10 timers arbejde om ugen befandt sig i forskellige ordninger med tilhørende ydelser. Procent.

Procentdel af perioden med ...	Årstal og halvår									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Passiv a-kasse ydelse	3	3	4	4	4	3	2	1	0	0
Passiv kontanthjælp, (for)revalidering	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8
Ordinære uddannelser og kurser	4	4	3	3	3	2	2	2	1	0
Virksomhedsrettet aktivering	4	4	5	5	5	6	7	7	7	7
Sygedagpenge	18	18	18	17	18	18	17	15	13	10
Ledighedsydelse	7	8	12	15	18	21	27	33	41	48
Fleksjob	24	26	27	27	28	29	28	27	24	22
Selvforsørgende	33	30	25	21	16	13	10	7	5	4
Beregningsgrundlag for alle halvår	6.383									

TABEL 5.5

Andelen af et halvår i perioden 2008-2012, hvor nyansatte i fleksjob i 2013 med 11-37 timers arbejde om ugen befandt sig i forskellige ordninger med tilhørende ydelser. Procent.

Procentdel af perioden med...	2008		2009		Årstal og halvår 2010		2011		2012	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Passiv a-kasse ydelse	2	2	3	3	3	2	1	1	0	0
Passiv kontanthjælp, (for)revalidering	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5
Ordinære uddannelser og kurser	5	4	4	3	3	2	2	1	1	1
Virksomhedsrettet aktivering	3	3	4	4	5	5	5	6	6	6
Sygedagpenge	16	16	16	15	16	16	15	13	12	10
Ledighedsydelse	5	6	8	11	12	13	17	21	28	33
Fleksjob	30	32	34	36	38	40	40	40	38	36
Selvforsørgende	33	30	25	22	19	16	13	11	8	8
Beregningsgrundlag for alle halvår	5.017									

TABEL 5.6

Andelen af et halvår i perioden 2008-2012, hvor borgere, som på et tidspunkt i 2013 modtog ledighedsydelse, befandt sig i forskellige ordninger med tilhørende ydelser. Procent.

Procentdel af perioden med...	2008		2009		Årstal og halvår 2010		2011		2012	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Passiv a-kasse ydelse	3	3	4	4	3	3	2	1	1	0
Passiv kontanthjælp, (for)revalidering	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7
Ordinære uddannelse og kurser	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1
Virksomhedsrettet aktivering	4	4	4	5	5	5	6	6	6	5
Sygedagpenge	18	18	18	18	18	18	17	14	12	9
Ledighedsydelse	8	9	12	15	19	23	29	35	42	46
Fleksjob	26	28	29	30	30	31	30	29	28	29
Selvforsørgende	31	28	22	18	13	10	7	5	3	3
Beregningsgrundlag for alle halvår	30.000									

Der er to markante forskelle i disse registerdata, som knytter sig til nyansatte i fleksjob. Den første forskel vedrører, om de blev ansat med højst 10 timer eller med 10 timer eller derover. Der knytter sig mest interesse til de borgere, som blev ansat i fleksjob i 2013, dels fordi der er så få ansatte i fleksjob i 2012 med højst 10 registrerede arbejdstimer pr. uge, dels

fordi det registrerede timetal før 2013, som tidligere beskrevet, er misvisende.

Kort fortalt var borgere, som ansættes i fleksjob i 2013 med få arbejdstimer, mere ledige forud for ansættelsen i sammenligning med borgere, som ansættes med mindst 11 ugentlige arbejdstimer. Mere detaljeret kan dette resultat formuleres på følgende måde:

- a) Mens borgere, som blev ansat i fleksjob i 2013, i ca. 70 pct. af tiden i det sidste halvår af kalenderåret inden ansættelsen modtog ledighedsydelse eller var ansat i fleksjob, var denne tid nogenlunde ligeligt fordelt mellem ledighedsydelse og ansættelse i fleksjob for borgere, hvis arbejdstid var over 10 timer pr. uge. Derimod modtog borgere, hvis arbejdstid i et efterfølgende fleksjob højst var 10 timer, i godt dobbelt så meget af tiden ledighedsydelse i dette sidste halvår inden ansættelsen som den tid, de var ansat i et fleksjob. Selv om der er få fleksjobansatte i 2012 med højst 10 registrerede arbejdstimer, genfindes det beskrevne mønster alligevel også i 2012 under den gamle fleksjobordning. Mønsteret tyder på, at de borgere, som ansættes i et fleksjob med få arbejdstimer om ugen, har svært ved at finde et fleksjob, som passer til deres kompetencer, helbred og interesser.

Den anden interessante forskel vedrører problemstillingen om, hvorvidt borgere, som blev ansat i fleksjob i hhv. 2012 og 2013, har forskellig fortidig egen og offentlig forsørgelse. Kort fortalt består forskelligheden i, at der var relativt flere, som forud for fleksjobansættelsen modtog sygedagpenge blandt dem, som blev ansat i fleksjob i 2012 i sammenligning med 2013. Denne forskel optræder, samtidig med at der var relativt færre som forud for ansættelsen i fleksjob i 2012, havde tilknytning til fleksjobordningen i sammenligning med 2013.

- b) Iagttagelserne beskrives mere detaljeret ved: Forskelligheden angår, hvor meget af tiden borgere forud for ansættelse i fleksjob modtog ledighedsydelse eller var ansat i fleksjob i modsætning til at være sygemeldt. Mens borgere, som blev ansat i fleksjob med mindst 11 ugentlige arbejdstimer i 2013, i ca. 70 pct. af tiden modtog ledighedsydelse eller var ansat i fleksjob, og 10 pct. af tiden modtog syge- eller barselsdagpenge i det sidste halvår forud for ansættelsen, var

vægtfordelingen 58 pct. og 16 pct. for de borgere, som blev ansat i fleksjob i 2012. Denne forskel i vægtfordelingen af tiden med tilknytning til disse ydelser og indtægter gælder også de nærmeste forudgående år og for fleksjobansatte med lav ugentlig arbejdstid.

De to iagttagelser harmonerer med, at det fra 2013 blev relativt sværere at opnå et såkaldt fastholdelsesfleksjob – altså et fleksjob på den samme virksomhed, som medarbejderen var ansat på, da vedkommende mistede dele af sin arbejdsevne. Typisk vil en sådan medarbejder være overgået til sygedagpenge i en periode, før arbejdsevnetabet har kunnet vurderes. Herefter er vedkommende ofte blevet ansat i et fleksjob på samme virksomhed. Efter reformen vil en sådan medarbejder skulle ansættes i en slags skånejob efter de sociale kapitler i overenskomsten, før vedkommende senere kan overgå til fleksjob i virksomheden. Der vil derfor forventeligt efter reformen overgå relativt færre direkte fra sygedagpenge til at blive ansat på den samme virksomhed. Det kan være denne ændring i betingelsen for et fastholdelsesfleksjob, som viser sig i tallene.

Det har også været undersøgt, om den forudgående egen eller offentlige forsørgelse er forskellig for nyansatte danskere og indvandrere i fleksjob. Der er ikke markante forskelle i de forudgående forsørgelsesmønstre i forhold til etnisk herkomst. Det har endvidere været undersøgt, om det forudgående forsørgelsesmønster er forskellig mellem forskellige aldersgrupper. Der er nogle mindre forskelle for de, som blev ansat i fleksjob i 2013, idet borgere i alderen 40-59 år lidt hyppigere før ansættelsen i fleksjob har været på ledighedsydelse eller i anden fleksjob og tilsvarende sjældnere i virksomhedsrettet aktivering og kursus- og uddannelsesaktiviteter i sammenligning med de 18-39 årige og de 60-årige eller ældre.

OPSAMLING

I dette kapitel har vi med udgangspunkt i registeroplysninger for det første undersøgt, om fleksjobreformens forbedrede adgang til at oprette fleksjob med få ugentlige arbejdstimer har medført forskydninger i, hvilke demografiske grupper som påbegynder et fleksjob. Vi kan ikke påvise, at der er markant forskel i sammensætningen af personer, der påbegynder et fleksjob med hensyn til køn, alder, etnisk herkomst eller civilstand.

For det andet har vi undersøgt, om der er en sammenhæng mellem den ugentlige arbejdstid i det fleksjob, som de ansættes i, og graden af selvforsørgelse og modtagelse af forskellig offentlig forsørgelse i de fem kalenderår forud for 2013. Mere præcist har vi undersøgt, om der er forskel på disse forhold, alt efter om de pågældende fleksjob har en ugentlig registeret arbejdstid på højst 10 timer, eller arbejdstiden er over 10 timer. Denne undersøgelse leder frem til det meget klare resultat, at borgere, som ansættes i fleksjob med højst 10 ugentlige arbejdstimer, forud for ansættelsen markant oftere har modtaget ledighedsydelse, i sammenligning med borgere, som ansættes i fleksjob med over 10 ugentlige arbejdstimer. De to grupper af fleksjobansatte har imidlertid det til fælles, at de i nogenlunde lige stort omfang forud for fleksjobansættelsen har haft berøring med fleksjobordningen enten i form af ansættelse i fleksjob eller i form af modtagelse af ledighedsydelse. Dette mønster tyder på, at de borgere, som ansættes i et job med højst 10 arbejdstimer om ugen, har vanskeligt ved at finde et fleksjob, som modsvarer deres arbejdsevne, helbred og interesser.

Med fleksjobreformen er det blevet gjort sværere at opnå et fastholdelsesfleksjob i samme virksomhed, hvis en medarbejder mister dele af sin arbejdsevne. Før reformen ville en sådan medarbejder typisk komme på sygedagpenge i en periode og noget senere blive ansat i et fleksjob på samme virksomhed. Efter reformen er tanken, at medarbejderen i stedet skal ansættes i en slags skånejob efter de sociale kapitler i overenskomsten, før vedkommende senere kan overgå til fleksjob i virksomheden. Herved er der forventeligt færre, som overgår direkte fra sygedagpenge til fleksjob. Tallene understøtter denne forventning, fordi de viser, at lidt færre modtager sygedagpenge forud for ansættelse i fleksjob i 2013 i sammenligning med 2012.

NYANSÆTTELSER I VIRKSOMHEDER FØR OG EFTER REFORMEN – EN REGISTERANALYSE

I dette kapitel beskriver vi nyansættelser af personer i fleksjob i 2012 og 2013. Formålet er at undersøge, om reformen af fleksjob i 2013 har medført andre mønstre i nyansættelserne, når det gælder følgende virksomhedskarakteristika: branche, virksomhedsstørrelse, sektor og region.

Vi ser på mønstrene i nyansættelserne i 2013 i lyset af dels de forbedrede muligheder for at få fleksjob for personer, der kun kan arbejde i få timer om ugen, dels de nye varighedsregler for tilkendelse af fleksjob, hvor fleksjob som udgangspunkt bliver tidsbegrænsede.

Vi sætter fokus på køn, da mænd og kvinder arbejder i forskellige erhverv med forskellige arbejdsvilkår og -forhold. Det kan have betydning for de to gruppers behov for fleksjob og således afspejle sig i forskellige mønstre for deres nyansættelser i fleksjob.

Datagrundlaget for analyserne i kapitlet er nærmere beskrevet i bilag 1. I dette bilag er det også beskrevet, hvordan centrale variable benyttes i analyserne, når nyansættelser i 2012 og 2013 sammenlignes.

Vi indleder kapitlet med at kortlægge, hvordan nyansættelser af personer i fleksjob ser ud på tværs af brancher i 2012 og 2013. Derefter belyser vi nyansættelser på tværs af sektorer og virksomhedsstørrelse. Til sidst sætter vi fokus på nyansættelsernes regionale variation.

BRANCHE

Branchetilørsforhold fortæller os, hvad virksomheder producerer. Ved at se på nye fleksjobansættelser fordelt på brancher får vi således et indtryk af, hvilke type job nysansatte personer i fleksjob får.

TABEL 6.1

Nysansatte i fleksjob fordelt efter branche. Særskilt for 2012 og 2013 og antal ugentlige arbejdstimer i 2013. Procent og antal.

<i>Branche</i>	2012		2013	
	I alt	I alt	Højest 10 timer	11-37 timer
Landbrug mv	2	3	4	2
Fremstilling mv.	8	7	7	7
Bygge- og anlægsvirksomhed	3	4	4	4
Engros- og detailhandel	16	19	20	17
Transport mv	3	4	4	4
Hotel- og restaurationsvirksomhed	4	7	8	6
Information og kommunikation	2	1	1	2
Finansiering mv	3	2	2	2
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	8	12	13	10
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	42	32	26	40
Andet	6	7	8	5
Uoplyst	3	3	3	2
I alt	100	100	100	100
Antal observationer	10.330	11.280	6.263	5.017

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Fordelingen for nysansatte i fleksjob på brancher fremgår af tabel 6.1, både for 2012 og 2013 og i 2013 særskilt for nysansatte personer i fleksjob med en arbejdstid på højest 10 timer og over 10 timer om ugen. Vi kan således se, hvorvidt fleksjobreformen har haft betydning for, i hvilke brancher personer i fleksjob bliver ansat, og specielt hvorvidt reformen har medført en anden branchefordeling for personer, som højest kan arbejde 10 timer, og for personer, som kan arbejde over 10 timer. Vi finder skillelinjen på 10 timer interessant at se på, da aflønningsreglerne for fleksjob ifølge den gamle ordning favoriserede de personer, som kunne arbejde mere end ti timer, mens den nye ordning retter op på den skævhed og giver alle lige mulighed for job. De gamle og nye aflønningsregler er nærmere forklaret i datagrundlaget i bilag 1.

Af tabellen fremgår det, at den største branche for nysansatte personer i fleksjob er ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og

velfærd” med en andel på 42 pct. i 2012 og 32 pct. i 2013. Herefter følger ”engros- og detailhandel” med en noget lavere andel på ca. 16 pct. i 2012 og 19 procent i 2013. Den første branches andel er således faldet markant fra 2012 til 2013, mens den anden branches andel er steget en anelse. Fordelingen af nye fleksjobansatte på de to brancher afspejler omtrentlig den generelle fordeling af lønmodtagere på brancher, jf. bilagstabel 6.1 i bilag 2, hvor branchefordelingen for alle beskæftigede lønmodtagere fremgår.^{26,27} I den anden ende er ”Landbrug mv.” og ”Information og kommunikation” to små brancher for nye fleksjobansættelser, men de er også mellem de mindste brancher, når vi ser på fordelingen af alle beskæftigede lønmodtagere.

Hvad angår branchefordelingen for fleksjob på højst 10 og over 10 timer i 2013, er den med enkelte undtagelser nogenlunde den samme, jf. tabel 6.1. En af undtagelserne er ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd”, hvor andelen for dem, der arbejder over 10 timer, er langt større (45 pct.) end andelen for dem, der arbejder højst 10 timer (26 pct.).

Tabel 6.2 viser, at 56 pct. af nyansættelserne i 2013 går til personer, som højst kan arbejde 10 timer om ugen. Disse nyansættelser udgør den største andel i brancher som ”landbrug” og ”hotel og restauration”. I den tunge fleksjobbranche ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” har de fleste personer et fleksjob med en varighed på over 10 timer, hvilket også gør sig gældende for en lille branche som ”information og kommunikation”.

Et andet element i fleksjobreformen er de nye varighedsregler for fleksjob, og her sætter vi fokus på, hvad disse regler betyder for nyansættelserne på tværs af brancher for personer, som højst er 39 år, og for personer, som er over 39 år. Vi benytter skillelinjen mellem personer på højst 39 år og dem over 39 år, da fleksjobreformen medfører et nyt regelsæt for hver af de to grupper i forhold til tidligere, hvor alle uanset alder fik tildelt fleksjob, indtil de gik på pension. Nu får den første grup-

26. I vores sammenligning med den samlede beskæftigelse for lønmodtagere i brancherne skal man være varsom med, hvordan man udlægger resultatet. Én forklaring kan være, at visse brancher er mere udsat for ulykke, sygdom og nedslidning end andre brancher og derfor har forholdsvis flere fleksjob. En anden forklaring kan være, at visse brancher har flere egnede jobfunktioner til personer i fleksjob end andre brancher.

27. I sammenligningen mellem personer i nye fleksjob og alle lønmodtagere for ”engros- og detailhandel” skal man være opmærksom på, at ”engros- og detailhandel” er slået sammen med ”transport” i tabellen med alle lønmodtagere.

pe tilkendt fleksjob for 5 år ad gangen, mens den anden først får det tilkendt for 5 år og derefter indtil pensionsalderen.²⁸

TABEL 6.2

Nyansatte i fleksjob fordelt efter antal ugentlige arbejdstimer. Særskilt for branche. 2013. Procent og antal.

	Højest 10 timer	11-37 timer	I alt	Antal observationer
<i>Branche</i>				
Landbrug mv.	66	34	100	364
Fremstilling mv.	55	45	100	760
Bygge- og anlægsvirksomhed	60	40	100	460
Engros- og detailhandel	60	40	100	2.110
Transport mv	56	44	100	408
Hotel- og restaurationsvirksomhed	65	35	100	792
Information og kommunikation	44	56	100	151
Finansiering mv	53	47	100	259
Liberale videnskabelige og tekniske tjenesteydelser.	63	37	100	1.300
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	45	55	100	3.611
Andet	64	36	100	748
Uoplyst	62	38	100	317
Alle brancher	56	44	100	11.280

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Af tabel 6.3 fremgår det, at reformen i første omgang ikke har givet anledning til nogen større ændring i aldersfordelingen for dem, som er højest 39 år, og dem, som er over 40 år. Cirka en fjerdedel af dem, som får et fleksjob i de to analyseår, er højest 39 år. Vi ser dog nogle forskudninger mellem de to år i de enkelte brancher. I ”fremstilling” udgør kun 20 pct. af nyansættelserne personer på højest 39 år i 2013 mod 26 pct. i 2012. Næsten samme tendens ses i ”finansiering” og ”transport”. I den relativt store branche for nyansættelser ”engros- og detailhandel” sker der også et markant fald i andelen af personer på højest 39 år fra 2012 til 2013. Til gengæld er der næsten ingen ændring i den største branche for personer i nye fleksjob, ”offentlige administration., uddannelse, sundhed og velfærd.

28. Formålet med at gå fra tidsubegrænsede til tidsbegrænsede fleksjob er nærmere omtalt i kap. 2

TABEL 6.3

Nyansatte i fleksjob fordelt efter branche. Særskilt for 2012 og 2013 og alder. Procent og antal.

Branche	2012			2013			Antal observationer	
	- 39 år	40 år -	I alt	- 39 år	40 år-	I alt	2012	2013
<i>Branche</i>								
Landbrug mv	37	63	100	32	68	100	214	367
Fremstilling mv.	26	74	100	21	79	100	818	770
Bygge- og anlægs- virksomhed	24	76	100	26	74	100	343	466
Engros- og detailhandel	34	66	100	28	72	100	1.702	2.130
Transport mv	25	75	100	18	82	100	307	415
Hotel- og restaurationsvirksomhed	29	71	100	23	77	100	417	799
Information og kommunikation	27	73	100	28	72	100	188	152
Finansiering mv	24	76	100	20	80	100	282	260
Liberale videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	29	71	100	26	74	100	840	1.320
Offentlig administration., uddannelse, sundhed og velfærd	21	79	100	20	80	100	4.338	3.648
Andet	25	75	100	22	78	100	628	754
Uoplyst	20	80	100	21	79	100	489	516
Alle brancher	25	75	100	23	77	100	10.566	11.597

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret

Et særskilt emne er, om der er forskel på, om det er mænd eller kvinder, som får fleksjob, og hvorvidt det giver sig udtryk i forskelle mellem brancher. Cirka 60 pct. af de nyansatte i fleksjob er kvinder i både 2012 og 2013. Den kvindedominerede branche ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” præger billedet med hensyn til nyansættelser af kvinder, jf. tabel 6.4. 52 pct. af kvinderne i fleksjob bliver nyansat inden for dette område i 2012, en andel, som falder markant til 40 pct. i 2013.²⁹ Imidlertid oprettes i denne branche også mange af fleksjobbene til mænd - 20 pct. i 2013 mod 27 pct. i 2012. Med en mindre stigning på 3 procentpoint til 18 pct. i 2013 er ”engros- og detailhandel” en relativt stor branche for mænd. Denne andel ligger lige under kvinders på 19 pct. Brancher som ”landbrug”, ”fremstilling” og ”bygge og anlægsvirksomhed” tegner sig for en lille andel af nyansættelserne for kvindernes vedkommende, mens de spiller en større rolle for mænd.

29. På den måde afspejler fleksjobansættelser det kønsopdelte arbejdsmarked. Det kønsopdelte arbejdsmarkedet er dokumenteret i mange undersøgelser (Emerek & Holt, 2008).

TABEL 6.4

Nyansatte i fleksjob fordelt efter branche. Særskilt for 2012 og 2013 og køn. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2012	2013	2012	2013
<i>Branche</i>				
Landbrug mv	1	2	3	5
Fremstilling mv.	5	5	12	10
Bygge- og anlægsvirksomhed	1	2	6	7
Engros- og detailhandel	15	18	18	19
Transport mv	1	2	5	6
Hotel- og restaurationsvirksomhed	4	7	4	7
Information og kommunikation	2	1	2	2
Finansiering mv	2	2	3	2
Liberale videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	8	12	8	11
Offentlige administration, uddannelse, sundhed og velfærd	52	40	27	20
Andet	6	7	7	7
Uoplyst	2	2	3	4
I alt	100	100	100	100
Antal observationer	6.215	6.862	4.115	4.418

Kilde: DREAMregistret og CVR-registret

Afslutningsvis kan vi konstatere, at brancher som især ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd”, men også ” engros- og detailhandel ” dominerer billedet med hensyn til at nyansætte personer i fleksjob. Imidlertid er de også blandt de brancher med flest lønmodtagere. Reformen af fleksjob ændrer ikke på dette mønster. Til gengæld medfører reformen, at mange personer, som kun kan arbejde få timer om ugen, nu får en chance i de fleste brancher, naturligvis set i forhold til branchernes størrelser. Endelig viser analysen, at branchen ”offentlig administration uddannelse sundhed og velfærd” står for en mindre andel af de nyoprettede fleksjob for kvinder i 2013 end 2012.

SEKTOR

Hvor branche handler om, hvad der produceres, handler sektor om, hvem der producerer. Typisk tænker man i den forbindelse på den private og offentlige sektor som arbejdsgivere, men vi opdeler den offentlige sektor yderligere i den statslige, regionale og kommunale sektor.

TABEL 6.5

Nyansatte i fleksjob fordelt efter sektor. Særskilt for 2012 og 2013 og antal ugentlige timer i 2013. Procent.

	2012		2013	
	I alt	I alt	Højst 10 timer	11-37 timer
<i>Sektor</i>				
Privat	64	70	75	64
Statslig	5	2	1	4
Regional	2	1	1	2
Kommunal	29	26	23	29
Uoplyst	0	1	1	1
I alt	100	100	100	100
Antal observationer	10.330	11.280	6.263	5.017

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Tabel 6.5 viser, at 64 pct. af personerne i 2012 bliver nyansat i fleksjob i den private sektor, mens det tilsvarende tal er 70 pct. i 2013. Med 26 pct. i 2013 mod 29 pct. i 2012 er den kommunale sektor den næststørste arbejdsgiver for nyansatte personer i fleksjob. Den samlede fordeling for nyansættelser stemmer stort set overens med den generelle fordeling for beskæftigede lønmodtagere i sektorer, jf. bilagstabel 6.2 i bilag 2.

TABEL 6.6

Nyansatte i fleksjob fordelt efter antal ugentlige arbejdstimer. Særskilt for sektor. 2013. Procent.

	Højst 10 timer	11-37 timer	I alt	Antal observationer
<i>Sektor</i>				
Privat	59	41	100	7.892
Statslig	21	79	100	261
Regional	28	72	100	144
Kommunal	49	51	100	2.887
Uoplyst	65	35	100	96
I alt	56	44	100	11.280

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Ser vi dernæst på fordelingen mellem nye fleksjobansættelser på højst 10 og over 10 timer om ugen inden for de enkelte sektorer i 2013, fremgår det, at 59 pct. af nyansættelserne i den private sektor angår job på højst 10 timer om ugen, jf. tabel 6.6. I den offentlige sektor bliver de fleste nyansat i et fleksjob på over 10 timer om ugen i den statslige og

regionale sektor, mens forskellen kun er marginal i den kommunale sektor (49 pct. over for 51 pct.).

Forekomsten af relativt mange små, private virksomheder kan være medvirkende årsag til, at små fleksjob oprettes i relativt stort omfang i den private sektor. De nye muligheder for at oprette fleksjob på få timer kan således især have gjort det attraktivt at ansætte personer i fleksjob på disse virksomheder. Vi vender tilbage til betydningen af virksomhedsstørrelse nedenfor. En yderligere forklaring kan være, at arbejdsgivere kan få 25.000 kr. i bonus udbetalt af det offentlige, når de ansætter en person i fleksjob i få timer om ugen i mindst et halvt år.³⁰

Hvad angår skillelinjen mellem personer på højst 39 år og over 40 år, er langt størstedelen af nyansatte i fleksjob over 40 år i alle sektorer, både i 2012 og 2013, jf. tabel 6.7. Andelen er lidt højere i den offentlige sektor end i den private (ca. 80 pct. mod 75 pct.).

TABEL 6.7

Nyansatte i fleksjob fordelt efter sektor. Særsilt for 2012 og 2013 og alder. Procent

	2012			2013			Antal observationer	
	- 39 år	40 år	I alt	- 39 år	40 år -	I alt	2012	2013
<i>Sektor</i>								
Privat	29	71	100	25	75	100	6.604	7.976
Statslig	25	75	100	19	81	100	522	262
Regional	19	81	100	20	80	100	226	145
Kommunal	19	81	100	19	81	100	2.978	2.921
Uoplyst	16	84	100	17	83	100	236	293
I alt	25	75	100	23	77	100	10.566	11.597

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Endelig udgør den offentlige sektor en noget større andel for kvinder end for mænd med hensyn til nye fleksjob, jf. tabel 6.8, hvilket afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked. Tabellen viser også, at den private sektors andel af nye fleksjob er steget fra 2012 og 2013 – både blandt mænd og kvinder.

30. Som det fremgår af kapitel 2, er ordningen blevet ændret i 2014, hvorefter kun private arbejdsgivere kan søge om at få denne bonus, som samtidig er sat ned til kr. 20.000.

TABEL 6.8

Nyansatte i fleksjob fordelt efter sektor. Særskilt for 2012 og 2013 og køn. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2012	2013	2012	2013
<i>Sektor</i>				
Privat	56	64	75	79
Statslig	5	3	5	2
Regional	3	2	1	1
Kommunal	36	31	18	17
Uoplyst	0	1	0	1
I alt	100	100	100	100
Antal observationer	6.215	6.862	4.115	4.418

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Alt i alt bemærker vi, at langt de fleste nye fleksjob findes i den private sektor, hvilket gælder både i 2012 og 2013. 60 pct. af disse ansættelser har et omfang på højest 10 timer om ugen i 2013. Med hensyn til aldersfordeling er der ikke nogen mærkbar forskel mellem 2012 og 2013 i de fleste sektorer, dog med stigning for 40+ i den private sektor.

VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

Tablet 6.9 viser fordelingen af nyansatte i fleksjob på virksomhedsstørrelse i 2012 og 2013 for både den offentlige og private sektor. Samlet set fremgår det, at de fleste fleksjobansættelser både i 2012 og 2013 foregår i de mindre virksomheder.^{31,32} Dette gælder navnlig for den private sektor, hvor ca. 80 pct. af ansættelserne sker i virksomheder med under 50 ansatte. Ikke mindst de helt små står for mange af ansættelserne. Til gengæld forholder det sig omvendt i den offentlige sektor, hvor de fleste ansættelser sker i de store virksomheder. Der sker enkelte forskydninger mellem de to år, hvor den mest åbenbare er, at de små private virksomheders andel af ansættelserne stiger fra 2012 til 2013.

31. I beskrivelsen af resultaterne i tabellen er det vigtigt at være opmærksom på, at for knap en fjerdedel af personerne er størrelsen af deres nye arbejdsplads ikke oplyst.

32. Tallene for andelen i dette afsnit kan ikke sammenlignes med tallene for andelen i SFT's årbog om virksomhedernes sociale engagement i 2013. I årbogen er fokus på små og store virksomheder inden for den private hhv. offentlige sektor, og udgangspunktet er det samlede antal fleksjob og ikke nyansættelser som i dette kapitel.

TABEL 6.9

Nyansatte i fleksjob fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for 2012 og 2013 og sektor. Procent.

	2012		2013		I alt	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	2012	2013
<i>Antal ansatte</i>						
0 ¹	12	8	23	12	10	19
1-9	34	9	36	12	25	29
10-19	18	12	15	11	16	14
20-49	19	21	14	19	19	16
50-200	12	34	9	28	20	15
200+	5	17	3	17	10	7
I alt	100	100	100	100	100	100
Antal observationer	6.604	3.726	7.976	3.328	10.330	11.304

1. Virksomheder med 0 ansatte kan godt have personer ansatte i fleksjob, uden at det er registreret i CVR-registret. Typisk er der tale om enkeltmandsvirksomheder eller anpartsselskaber.

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

Af tabel 6.10 og 5.11 ser vi en tilsvarende fordeling på virksomhedsstørrelse som i tabel 6.9. Tabel 6.10 er for personer, som højst arbejder 10 timer om ugen i 2013, mens tabel 6.11 er for personer, som arbejder over 10 timer om ugen i 2013. Vi ser, at der navnlig er muligheder i de små private virksomheder for personer, som kun kan arbejde få timer om ugen. Langt hovedparten i denne gruppe arbejder i virksomheder med under 20 ansatte. Denne persongruppe får også i stor udstrækning job i små offentlige virksomheder (36 pct.). I den private sektor er de personer, som kan arbejde over 10 timer om ugen, overvejende ansat i de små virksomheder, mens de derimod er ansat i de store virksomheder i den offentlige sektor.

Opsummerende kan vi konstatere, at de fleste nyansættelser for personer tilkendt fleksjob forekommer i de mindre private virksomheder, mens de fleste nyansættelser i den offentlige sektor forekommer i de store virksomheder.

TABEL 6.10

Nyansatte i fleksjob med en arbejdsuge på højest 10 timer fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for sektor. 2013. Procent.

	Privat	Offentlig	I alt
<i>Antal ansatte</i>			
0 ¹	25	15	22
1-9	39	10	32
10-19	15	11	14
20-49	13	19	14
50-200	7	26	12
200+	2	19	6
I alt	100	100	100
Antal observationer	4.690	1.511	6.201

1. Virksomheder med 0 ansatte kan godt have personer ansatte i fleksjob, uden at det er registreret i CVR-registret. Typisk er der tale om enkeltmandsvirksomheder eller anpartsselskaber.

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

TABEL 6.11

Nyansatte i fleksjob med en arbejdsuge på over 10 timer fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for sektor. 2013. Procent.

	Privat	Offentlig	I alt
<i>Antal ansatte</i>			
0 ¹	20	9	16
1-9	31	14	25
10-19	16	12	14
20-49	16	20	18
50-200	12	30	19
200+	4	16	8
I alt	100	100	100
Antal observationer	3.202	1.781	4.983

1. Virksomheder med 0 ansatte kan godt have personer ansatte i fleksjob, uden at det er registreret i CVR-registret. Typisk er der tale om enkeltmandsvirksomheder eller anpartsselskaber.

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret.

REGION

Region fortæller blandt andet, hvilke lokale sociale, økonomiske og beskæftigelse-politiske rammevilkår virksomhederne er underlagt. Beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene over for personer tilkendt fleksjob har

formentligt også et lokalt præg, selv om der sikkert er mange lighedspunkter mellem regionerne.³³

TABEL 6.12

Regionsfordeling for nyansatte i fleksjob. 2012 og 2013. Særskilt for antal ugentlige arbejdstimer i 2013. Procent.

	2012		2013	
	I alt	I alt	Højest 10 timer	11-37 timer
<i>Region</i>				
Hovedstaden	18	18	15	21
Sjælland	14	14	13	15
Syddanmark	25	26	28	23
Midtjylland	30	30	32	28
Nordjylland	13	13	13	13
Antal observationer	10.178	11.121	6.168	4.953

Kilde: Dreamregistret og CVR-registret

Ifølge tabel 6.12 har Region Midtjylland den største andel af nyansatte personer i fleksjob i 2012 og 2013 (30 pct. og 30 pct.), tæt fulgt af region Syddanmark (25 pct. og 26 pct.). Region Hovedstadens andel er begge år 18 pct., men dens andel for personer, som arbejder over 10 timer om ugen, er på 21 pct. i 2013. Set i forhold til dens andel af samtlige lønmodtagere (35 pct., jf. bilagstabel 6.4 i bilag 2), er Region Hovedstaden klart underrepræsenteret.

OPSAMLING

Analyserne i dette kapitel af nyansættelser i 2012 og 2013 viser forskellige forskydninger i nyansættelserne efter reformens indførelse i 2013. Branchen ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” andel af nyansættelserne er faldet fra 2012 til 2013, men branchen er stadig klart den største branche for nyansættelser. Branchen ”engros- og detailhandel” fastholder sin andel af nyansættelserne og er dermed den næststørste branche i begge år.

33. Der eksisterer fire beskæftigelsesregioner i Danmark, idet Hovedstaden og Sjælland er slået sammen til én region. Disse beskæftigelsesregioner har en central rolle i beskæftigelsespolitikken, idet de er ansvarlige for at overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet og følge op på beskæftigelsesindsatsen i kommunerne.

Den private sektor er langt den største arbejdsgiver for nyansatte i fleksjob i de to år, og den øger sin andel lidt fra 2012 til 2013. Det er fortrinsvis de små private virksomheder, som nyansætter personer i fleksjob både i 2012 og 2013. De helt små private virksomheder øger deres andel af nyansættelser fra 2012 til 2013.

Analysen af køn viser, at 60 pct. af nyansættelserne går til kvinder, og en stor del af disse nyansættelser er inden for ”offentlig administration, uddannelse sundhed og velfærd”.

Gruppen af personer, der kun kan arbejde få timer om ugen, står for lidt over halvdelen af nyansættelserne i 2013. Disse nyansættelser er sket på tværs af brancher, sektorer, virksomhedsstørrelser og regioner. Blandt variationerne bemærker vi, at navnlig de små virksomheder ansætter disse personer, og at der er gode muligheder for denne gruppe i flere brancher, herunder ”engros- og detailhandel”, som er en af de største med hensyn til nyansættelser af personer i fleksjob. Resultaterne tyder dermed på, at forekomsten af de nye fleksjob på få timer bidrager til, at andre virksomheder end tidligere har personer ansat i fleksjob. Med andre ord åbner de små fleksjob tilsyneladende nye døre.

FLEKSJOBHISTORIE SAMT JOBKRAV, SKÅNEHENSYN OG ARBEJDSTID

I dette kapitel belyser vi de fleksjobansattes jobkarakteristika. Vi ser med afsæt i spørgeskemaoplysninger først på de fleksjobansattes forhistorie i jobbet, herunder hvordan de har fået deres aktuelle fleksjob, og i hvilket omfang de fleksjobansatte er ansat på samme virksomhed, som de var ansat på, før de blev visiteret til fleksjob. Førstnævnte giver et billede af, i hvor høj grad personer med nedsat arbejdsevne selv skaffer sig et fleksjob, mens sidstnævnte giver et indblik i forekomsten af fastholdelsesfleksjob efter reformen. Dernæst beskriver vi de ansattes vurdering af, i hvilket omfang jobkravene i fleksjobbet stemmer overens med hhv. årsagen til, at de er blevet visiteret til fleksjob, og deres oplevelse af egen arbejdsevne. I den forbindelse beskriver vi også, hvilke skånehensyn der tages. Endelig ser vi på forskellige dimensioner af deres arbejdstid i fleksjobbet. Få arbejdstimer er et af de væsentlige skånevilkår, idet størstedelen af de fleksjobansatte har nedsat arbejdstid som skånehensyn. Undervejs i kapitlet undersøger vi, om der er forskel på fleksjobansatte mænd og kvinder, når det gælder de undersøgte emner.

Med det formål at få et billede af, om personer ansat i fleksjob efter reformen adskiller sig fra personer ansat før denne reform, når det gælder forhistorie i fleksjobbet, jobkrav, skånevilkår og arbejdstid, skelner vi i kapitlet mellem tre grupper af fleksjobansatte:

- Personer ansat før 2013
- Personer ansat i 2013 med mere end 10 timer om ugen
- Personer ansat i 2013 med 10 timer eller derunder om ugen.

FORHISTORIE I FLEKSJOBET

Vi ser i dette afsnit først på, hvordan de fleksjobansatte har fået deres aktuelle job. Dernæst undersøger vi, i hvilket omfang disse personer er ansat på den samme virksomhed, som de var ansat på, før de kom i fleksjob.

TABEL 7.1

Fleksjobansatte fordelt efter, igennem hvilke kanaler de fik deres nuværende job. Særskilt for personer i fleksjob før reform og personer i fleksjob efter reform med hhv. mere end 10 timer og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
Kontaktede selv arbejdspladsen	31	28	32
Svarede på jobannonce (i avis, blad, på TV, Internettet eller via et opslag)	5	5	3
Sendte uopfordret ansøgning	5	4	4
Din nuværende arbejdsgiver henvendte sig	8	7	5
Blev formidlet af kommunen, jobcentret*	46	49	54
Blev formidlet af fagforening/A-kasse	2	1	0
Blev formidlet af bekendte	7	8	6
Andet	3	4	3
Antal observationer	801	711	438

Anm.: Respondenterne havde mulighed for at angive flere svar. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Vi finder, at den mest udbredte kanal til at få et fleksjob er, at jobbet er blevet formidlet af kommunen eller jobcentret, se tabel 7.1. Dette gælder 54 pct. af dem, der er blevet ansat i 10 timer eller derunder efter reformen, og lidt færre i de øvrige grupper, nemlig hhv. 46 og 49 pct. Cirka 30 pct. fik jobbet ved selv at kontakte arbejdspladsen. I dette tilfælde er der ikke nævneværdig forskel på de tre grupper.

Inden for gruppen af personer, der er blevet ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen, fik mænd i højere grad end kvinder jobbet ved selv at kontakte arbejdspladsen (ikke vist i tabel).

For at få et billede af omfanget af fastholdelsesfleksjob efter reformen har vi spurgt de fleksjobansatte om følgende: *Arbejder du i øjeblikket på den samme arbejdsplads, som du arbejdede på, før du kom i fleksjob?* Vi finder, at relativt flere af dem, der blev ansat før reformen, har et fastholdelsesfleksjob, nemlig 22 pct. mod hhv. 13 og 8 pct. – svarende til i alt 11 pct. (resultat ikke vist i tabel) – af dem, der blev ansat efter reformen, se tabel 7.2. Forskellen i andelen af fastholdelsesfleksjob før og efter reform er en naturlig følge af, at det er blevet vanskeligere at oprette sådanne job efter reformen, se kapitel 2.

TABEL 7.2

Personer i fleksjob fordelt efter, om de i øjeblikket arbejder på den samme arbejdsplads, som de arbejdede på, før de kom i fleksjob. Særskilt for personer i fleksjob før reform og personer i fleksjob efter reform med hhv. mere end 10 timer og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
Ja	22	13	8
Nej	75	84	91
Ikke beskæftiget før fleksjob	3	3	1
I alt	100	100	100
Antal observationer	801	710	438

Anm.: Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Fastholdelsesfleksjob må formodes at forøge chancen betydeligt for, at den fleksjobansatte har de rette kvalifikationer til jobbet, fordi arbejdstager og arbejdsgiver kender hinanden på forhånd. Forskellen i andelen af fleksjob er derfor formentlig også en af forklaringerne på, at personer ansat efter reformen har haft flere fleksjob forud for det aktuelle job end personer ansat før reformen, se kapitel 4.

Efter reformen er der en svag tendens til, at mænd i højere grad end kvinder har fået et fastholdelsesfleksjob blandt personer, der er ansat 10 timer eller derunder (resultat ikke vist i tabel).

Resultaterne i dette afsnit viser alt i alt, at omkring halvdelen af de fleksjobansatte har fået formidlet deres fleksjob af kommunen eller jobcentret – andelen er størst blandt personer ansat i 10 timer eller derunder efter reformen og mindst blandt personer ansat i fleksjob før reformen. Knap hver tredje har selv fundet fleksjobbet ved at kontakte

arbejdspladsen. Der er som forventet færre af dem, der er ansat i fleksjob efter reformen, der har et fastholdelsesfleksjob, end blandt personer ansat før reformen.

JOBKRAV I FORHOLD TIL ARBEJDSEVNEN

Arbejdsevnen er afgørende for, hvilke skånevilkår den fleksjobansatte har behov for. Vi ser i dette afsnit på, hvordan de fleksjobansattes jobkrav matcher deres arbejdsevne, og hvilken betydning visiteringsårsager har i denne forbindelse. Vi skelner her mellem fysiske, mentale og sociale jobkrav.

FYSISKE KRAV

Vi ser først på de fysiske krav i arbejdet. Vi belyser, i hvor høj grad arbejdet er fysisk betonet. Dernæst ser vi på de fleksjobansattes vurdering af arbejdsevnen i forhold til de fysiske krav generelt, samt afhængigt af om de har anført fysiske problemer som visiteringsårsag.

TABEL 7.3

Personer i fleksjob fordelt på, om arbejdet er fysisk betonet. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 9 og under 10 timer pr. uge.

Procent.***

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
I høj grad	14	16	11
I nogen grad	30	28	22
i mindre grad	33	33	32
I ringe grad/slet ikke	23	23	34
I alt	100	100	99
Antal observationer	801	710	438

Anm.: Kolonne summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Vi finder, at personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen i mindre grad har fysisk betonet arbejde end de øvrige fleksjobansatte, se tabel 7.3. 34 pct. angiver således, at de ”i ringe grad/slet ikke” har fysisk betonet arbejde mod 23 pct. af de fleksjobansatte, der er ansat hhv. før reform og i mere end 10 timer efter reformen. Vi finder desuden, at mænd i højere

grad end kvinder angiver at have fysisk betonet arbejde – denne kønsforskel gælder dog kun personer ansat i fleksjob før reformen (resultater ikke vist i tabel).

TABEL 7.4

Personer i fleksjob fordelt på, hvordan de vurderer deres arbejdsevne i forhold til fysiske krav i arbejdet, for alle og opdelt efter, om fysiske problemer er angivet som visiteringsårsag eller ej. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 timer og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Alle***</i>			
Særdeles god	15	15	13
God	43	46	37
Nogenlunde	35	33	36
Dårlig	7	6	14
I alt	100	100	100
Antal observationer	795	705	438
<i>Fysiske problemer***</i>			
Særdeles god	12	12	11
God	42	45	36
Nogenlunde	38	36	37
Dårlig	8	6	16
I alt	100	99	100
Antal observationer	643	578	385
<i>Ej fysiske problemer</i>			
Særdeles god	29	30	25
God	44	51	40
Nogenlunde	24	16	29
Dårlig	3	3	6
I alt	100	100	100
Antal observationer	152	125	52

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Den mindre forekomst af fysisk betonet arbejde blandt fleksjobansatte på få timer efter reformen kan blandt andet afspejle, at relativt flere i denne gruppe er visiteret til fleksjob på grund af fysiske problemer, se kapitel 4. Vi ser derfor dernæst på, hvordan interviewpersonerne – dels som helhed, dels afhængigt af, om fysiske problemer er angivet som visiteringsårsag – vurderer deres arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i arbejdet.

Det generelle billede er, at mindst halvdelen af de fleksjobansatte vurderer deres arbejdsevne som ”særdeles god” eller ”god” i forhold til de fysiske krav. Oplevelsen af, at arbejdsevnen er ”dårlig” i denne forbindelse er mest udtalt blandt personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen. 14 pct. i denne gruppe svarer således ”dårlig” mod 6-7 pct. i de to andre grupper, se tabel 7.4.

Desuden finder vi på tværs af de tre grupper, at arbejdsevnen gennemgående vurderes mere negativt i forhold til de fysiske krav i arbejdet, når fysiske problemer er angivet som visiteringsårsag. Også her er det især blandt fleksjobansatte med få timer efter reformen, at relativt mange vurderer deres arbejdsevne som ”dårlig” i forhold til de fysiske krav – nemlig 16 pct. mod hhv. 8 og 6 pct. i de to andre grupper. Blandt personer, der ikke har angivet fysiske problemer som visiteringsårsag, gælder dette kun 6 pct. mod 3 pct. i de to andre grupper.

Resultatet indikerer, at det kan være en udfordring at finde egnede fleksjob – især fleksjob på få timer – til personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer.

MENTALE KRAV

Vi undersøger i dette afsnit, hvordan interviewpersonerne vurderer deres arbejdsevne i forhold til de mentale krav i arbejdet. Vi ser i den forbindelse på, om angivelse af psykiske problemer som visiteringsårsag gør en forskel.

Vi finder helt overordnet, at de fleksjobansatte er relativt positive, når det gælder deres vurdering af arbejdsevnen i forhold til de mentale krav i arbejdet. Lidt mere end 60 pct. i alle grupper angiver således, at deres arbejdsevne er ”særdeles god” eller ”god” i denne forbindelse, se tabel 7.5.

Psykiske problemer som visiteringsårsag har forskellig betydning for vurderingen af arbejdsevnen i forhold til mentale krav i arbejdet, afhængigt af hvilken af de tre grupper vi fokuserer på. For personer, der er ansat i fleksjob på få timer efter reformen, gælder, at vurderingen af arbejdsevnen i forhold til de mentale krav i arbejdet ikke er nævneværdigt påvirket af, om psykiske problemer er angivet som visiteringsårsag eller ej. For de resterende grupper gælder derimod, at personer, der er visiteret på grund af psykiske problemer, vurderer deres arbejdsevne mere negativt end personer, der ikke har angivet denne visiteringsårsag.

TABEL 7.5

Personer i fleksjob fordelt efter, hvordan de vurderer deres arbejdsevne i forhold til mentale krav i arbejdet, for alle og opdelt efter, om psykiske problemer er angivet som visiteringsårsag eller ej. Særskilte for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 timer og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Alle</i>			
Særdeles god	22	22	25
God	42	43	38
Nogenlunde	29	29	27
Dårlig	7	6	10
I alt	100	100	100
Antal observationer	793	703	434
<i>Psykiske problemer*</i>			
Særdeles god	13	9	20
God	40	42	39
Nogenlunde	36	40	29
Dårlig	11	9	12
I alt	100	100	100
Antal observationer	224	202	118
<i>Ej psykiske problemer</i>			
Særdeles god	26	27	27
God	43	44	38
Nogenlunde	26	24	26
Dårlig	5	5	9
I alt	100	100	100
Antal observationer	569	499	315

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Resultaterne indikerer, at der undertiden er problemer forbundet med at finde egnede fleksjob på mere end 10 timer pr. uge til personer, der er visiteret pga. psykiske problemer.

SOCIALE KRAV

Vi ser til slut på, hvordan de fleksjobansatte vurderer deres arbejdsevne i forhold til de sociale krav i arbejdet. I denne forbindelse har vi ikke mulighed for at skelne mellem, om de fleksjobansatte er visiteret på grund af sociale problemer eller ej. Relativt få af interviewpersonerne angiver således denne visiteringsårsag, se kapitel 4.

De sociale krav i arbejdet giver ikke anledning til nævneværdige problemer i forhold de fleksjobansattes arbejdsevne. Mere end 80 pct. af

de fleksjobansatte i alle tre grupper vurderer således deres arbejdsevne som ”særdeles god” eller ”god” i forhold til de sociale krav i arbejdet, mens kun 2-4 pct. vurderer den som ”dårlig”, se tabel 7.6. En medvirkende årsag er givetvis, at relativt få af de fleksjobansatte som nævnt har sociale problemer.

TABEL 7.6

Personer i fleksjob fordelt efter, hvordan de vurderer deres arbejdsevne i forhold til sociale krav i arbejdet. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 timer og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
Særdeles god	40	41	38
God	44	43	45
Nogenlunde	14	15	13
Dårlig	2	2	4
I alt	100	101	100
Antal observationer	790	700	425

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

OPSAMLING VEDRØRENDE JOBKRAV OG ARBEJDSEVNE

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at det for flertallet af de fleksjobansatte er god overensstemmelse mellem deres arbejdsevne og hhv. de fysiske, mentale og sociale krav i arbejdet. Det er de fysiske krav, der volder de fleksjobansatte de største problemer – dette gælder især fleksjobansatte ansat i op til 10 timer pr. uge efter reformen.

Der er tegn på, at det kan være vanskeligt at finde egnede fleksjob, der matcher de fleksjobansattes arbejdsevne. Dette gælder dels fleksjob på få timer til personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, dels fleksjob på mere end 10 timer til personer, der er visiteret på grund af psykiske problemer.

SKÅNEHENSYN

Ansættelse i et fleksjob hænger sammen med et behov for skånehensyn i forhold til arbejdstiden og/eller arbejdsopgaverne. I det følgende ser vi på, hvilke typer af hensyn og hvor mange forskellige hensyn der tages.

Vi finder ikke overraskende, at langt størstedelen – ca. 85 pct. – har kortere arbejdstid som skånehensyn. Dette gælder for alle tre undersøgte grupper, se tabel 7.7. Det næstmest udbredte skånehensyn er, at man ikke har fysisk tunge arbejdsopgaver. Næsten 60 pct. af de personer, der er blevet ansat i 10 timer eller derunder efter reformen, har dette skånehensyn, mod ca. 50 pct. i de to andre grupper. Forskellen mellem de tre grupper stemmer fint overens med, at fleksjobansatte med få timer i lidt større udstrækning end de øvrige er visiteret til fleksjob som følge af fysiske problemer, se kapitel 4. Cirka 30 pct. i de tre grupper har hvilepauser i løbet af dagen, mens 20-25 pct. bliver fritaget for stressende arbejdsfunktioner. Til sammenligning skal nævnes, at knap 30 pct. i de tre grupper er blevet visiteret til fleksjob på grund af psykiske problemer, se kapitel 4.

Fleksibel arbejdstid er mest udbredt som skånehensyn blandt personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen. 23 pct. har således dette skånehensyn mod 16-19 pct. i de to andre grupper. Det skal også bemærkes, at skånehensyn i form af ”støtte fra kollegaer” er mindre udbredt i fleksjob, der er oprettet efter reformen, end i fleksjob, der er oprettet før (5-7 pct. vs. 11 pct.).

Ser vi på, hvor mange typer af skånehensyn der tages til den enkelte fleksjobansatte, viser det sig ikke overraskende, at der tages en eller anden form for skånehensyn til stort set alle, se tabel 7.7. Det mest almindelige er, at den enkelte fleksjobansatte har 1-3 skånehensyn. Dette gælder således ca. 80 pct. i alle tre grupper. Heraf angiver ca. 35 pct., at der tages to forskellige typer af hensyn. Inden for de tre grupper af fleksjobansatte er der ikke nævneværdig forskel mellem mænd og kvinder, når det gælder antallet af skånehensyn (ikke vist i tabel).

Endelig skal bemærkes, at skånehensyn i form af ”støtte fra kollegaer” er mindre udbredt i fleksjob, der er oprettet efter reformen end i fleksjob, der er oprettet før (5-7 pct. vs. 11 pct.).

Det er bemærkelsesværdigt, at der tilsyneladende ikke tages flere typer af hensyn til personer, der er ansat i fleksjob i få timer efter reformen, end det er tilfældet i de to andre grupper. Dette udelukker dog ikke, at de skånehensyn, der tages, er mere omfattende for de fleksjobansatte, der er ansat på få timer. Nedsættelse af arbejdstiden er i sagens natur således et eksempel på et skånehensyn, der er mere omfattende for disse ansatte. Men alene bedømt på antallet af skånehensyn er der ikke tegn på,

at personer, der er ansat i fleksjob på få timer, udgør en større belastning for kollegaerne end de øvrige fleksjobansatte.

TABEL 7.7

Personer i fleksjob fordelt efter antal skånehensyn og andel personer, der har bestemte typer af hensyn. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 timer og 10 timer eller derunder pr. uge. Type og antal. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Type af skånehensyn</i>			
Kortere arbejdstid	86	84	85
Ingen fysisk tunge arbejdsopgaver**	52	49	59
Hvilepauser i løbet af dagen	28	32	28
Ingen stressende funktioner	20	25	21
Fleksibel arbejdstid*	19	16	23
Hjælpe midler eller særlig indretning	13	14	13
Støtte fra kollega***	11	7	5
Personlig assistance*	3	1	1
Mentor	1	1	2
Andre skånehensyn	9	11	11
<i>Antal skånehensyn</i>			
0	3	3	3
1	26	25	22
2	34	34	35
3	19	22	24
4	11	10	9
5 eller derover	7	6	6
I alt	101	100	100
Antal observationer	801	710	438

Anm.: Respondenterne havde mulighed for at angive flere typer af skånehensyn. Kolonne summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

ARBEJDSTID

Vi undersøger fleksjobansattes arbejdstid i dette afsnit. Det skal indledningsvis bemærkes, at arbejdstid kan opgøres på mange måder. Arbejdstid kan illustreres ved et aftalt antal arbejdstimer om ugen, men den aftalte arbejdstid behøver ikke være identisk med den faktiske arbejdstid, der i princippet både kan være færre eller flere timer end den aftalte tid.

AFTALT ARBEJ DSTID

Vi lægger ud med at se på den aftalte arbejdstid. Formålet er blandt andet at belyse, hvilken betydning det har haft for det aftalte timetal, at reformen har gjort det mere attraktivt at oprette fleksjob på endog meget få timer. Vi opdeler her udelukkende de fleksjobansatte efter, om de er blevet ansat før eller efter reformen.

TABEL 7.8

Personer i fleksjob fordelt efter aftalt arbejdstid pr. uge og gennemsnitlig arbejdstid. Særskilt for fleksjob før reform og efter reform og køn. Procent og timer.

	Før reform			Efter reform		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
<i>Fordeling***</i>						
Under 5	2	1	2	9	7	10
5-10	7	8	7	29	26	31
11-14	9	7	11	13	10	15
15-19	37	30	41	25	25	25
20-24	31	32	30	17	22	14
25-29	9	10	8	4	6	3
30-36	2	4	1	1	2	0
37	3	7	0	1	2	1
I alt	100	99	100	99	100	99
<i>Gennemsnit***</i>	18,0	19,4	17,2	13,4	14,8	12,7
Antal observationer	801	279	522	1.149	392	757

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem "i alt" før og efter reform er testet med hhv. en χ^2 -test (fordeling) og en t-test (gennemsnit), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Der er en betydelig forskel på den aftalte arbejdstid, afhængigt af om man er blevet ansat i fleksjobbet før eller efter reformen. Blandt dem, der blev ansat før reformen, er det kun 9 pct. af de adspurgte, der har et fleksjob på 10 timer eller derunder, mens det efter reformen drejer sig om hele 38 pct., se også tabel 7.8. Dertil kommer, at kun 6 pct. af de personer, der er blevet ansat i fleksjob efter reformen, er blevet ansat i mindst 25 timer mod 14 pct. før reformen. De nævnte forskelle indebærer, at mens personer, der er blevet ansat i fleksjob efter reformen, i gennemsnit har en aftalt arbejdstid på lidt mere end 13 timer, er det tilsvarende tal for personer ansat før reformen 18 timer. Reformen har dermed med andre ord gjort en signifikant forskel, når det gælder den aftalte arbejdstid.

Både før og efter reformen tegner der sig et billede af, at mænd generelt er ansat i fleksjob i flere timer end kvinder. Det skal dog bemærkes, at mens kvinder som nævnt i kapitel 4 oftere end mænd er ansat i 10 timer eller derunder efter reformen (41 vs. 33 pct.), er denne andel den samme for de to køn før reformen, nemlig 9 pct. Med andre ord ser det især ud til at være kvinder, der har nydt godt af de forbedrede muligheder for at oprette fleksjob på få timer efter reformen.

I den resterende del af kapitlet skelner vi igen mellem personer ansat i hhv. mere end 10 timer og 10 timer eller derunder efter reformen, mens personer ansat før reformen som hidtil behandles som én samlet gruppe.

AFTALT OG FAKTISK ARBEJDSTID

Spørgsmålet er dernæst, i hvilket omfang den faktiske arbejdstid afviger fra den aftalte arbejdstid. Med andre ord: Arbejder de fleksjobansatte typisk reelt et andet timetal end det, der er aftalt?

Vi finder, at langt hovedparten arbejder det aftalte antal timer om ugen, se tabel 7.9. Dette gælder 86 pct. af dem, der er blevet ansat før reformen, og lidt færre – 80-82 pct. – af dem, der blev ansat efter reformen. Blandt de resterende er det mest bemærkelsesværdige, at 14 pct. af dem, der i forbindelse med ansættelse efter reformen har en aftale om at arbejde mere end 10 timer om ugen, arbejder mere end deres aftalte arbejdstid, heraf arbejder 6 pct. mindst 6 timer mere. Resultatet kan betyde, at disse fleksjobansatte arbejder i flere timer for at kunne levere en gennemsnitlig produktivitet.³⁴ Det kan dog også være udtryk for, at der i denne gruppe er et potentiale for at arbejde flere timer. Til sammenligning angiver kun 8 pct. af de personer, der er ansat før reformen, at de arbejder mere, end det er aftalt.

Desuden skal nævnes, at 9 pct. af de personer, der er ansat i 10 timer eller derunder efter reformen, angiver et mindre faktisk timetal end det, der er aftalt, mod 6 pct. i de to andre grupper. En mulig forklaring kan være, at der blandt fleksjobansatte med få timer pr. uge i lidt større udstrækning findes personer, der har vanskeligt ved at bestride det antal timer, der er aftalt.

34. Det antal timer, der skal lægges på arbejdspladsen, altså de aftalte timer, er ikke nødvendigvis det samme, som det faktiske antal timer den fleksjobansatte er på arbejdspladsen. Jf. kapitel 13 § 70e i lov om aktiv beskæftigelsespolitik, hvoraf det fremgår, at der i aftalen om arbejdstiden mellem jobcenter, arbejdsgiver og den fleksjobansatte både skal indgå, hvor mange timer personen kan arbejde, og en vurdering af arbejdsintensiteten.

TABEL 7.9

Personer i fleksjob fordelt efter, hvor meget faktisk arbejdstid afviger fra aftalt arbejdstid. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. mindst 9 og under 10 timer pr. uge. Procent.***

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
Mindst 6 timer mindre	2	1	2
1-5 timer mindre	4	5	7
0 timer	87	80	82
1-5 timer mere	6	8	7
Mindst 6 timer mere	2	6	1
I alt	101	100	99
Antal observationer	799	708	427

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Endelig skal nævnes, at der ikke er nævneværdige kønsforskelle, når det gælder afgivelserne mellem aftalt og faktisk arbejdstid (ikke vist i tabel).

HJEMMEARBEJDE, ARBEJ DSTIDENS PLACERING OG OPDELT ARBEJDS DAG

Vi ser til slut på, om de fleksjobansatte arbejder hjemme som en del af den faktiske arbejdstid, hvornår på døgnet arbejdstiden ligger, og om de har en opdelt arbejdsdag.

Vi finder, at omkring 90 pct. ikke har hjemmearbejde, og at samme andel har fast dagarbejde. Disse resultater gælder for alle tre grupper af fleksjobansatte og for både mænd og kvinder (ikke vist i tabel). Til sammenligning kan nævnes, at ifølge Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse for 2013 havde 29 pct. af de beskæftigede haft hjemmearbejde inden for de seneste 4 uger, 47 pct. havde haft aftenarbejde, mens 13 pct. havde haft natarbejde (Danmarks Statistik, 2014). Fast dagarbejde og fravær af hjemmearbejde er således mere udtalt blandt fleksjobansatte end blandt beskæftigede i almindelighed.

Når det gælder forekomsten af en opdelt arbejdsdag blandt fleksjobansatte, finder vi, at omkring 90 pct. i alle tre grupper og blandt både mænd og kvinder aldrig har en opdelt arbejdsdag (ikke vist i tabel). Vi har ikke kendskab til sammenlignelige tal for beskæftigede generelt.

OPSAMLING VEDRØRENDE ARBEJ DSTID

Resultaterne vedrørende arbejdstid viser, at reformen tilsyneladende har bidraget til, at det gennemsnitlige timetal er faldet for en fleksjobansat. Andelen af personer, der er ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder, er steget betragteligt efter reformen, især blandt kvinder, mens andelen af fleksjob med mange timer er faldet. For majoriteten gælder, at den faktiske arbejdstid svarer til den aftalte arbejdstid. En længere faktisk arbejdstid end aftalt forekommer i lidt større udstrækning blandt personer ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen end blandt dem, der blev ansat før denne reform. Omvendt arbejder personer ansat i 10 timer eller derunder efter reformen i lidt større udstrækning end de øvrige mindre, end der er aftalt. Fleksjobansatte arbejder i mindre udstrækning hjemme og har i større omfang fast dagarbejde end beskæftigede generelt. Endelig har majoriteten en ubrudt arbejdsdag.

OPSAMLING

Det mest almindelige er, at fleksjobbet er blevet formidlet af kommunen eller jobcentret. Dette gælder i størst udstrækning personer ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder, hvilket antyder, at kommuners og jobcentres opgave med at finde fleksjob er forøget efter reformen. Op mod hver tredje har fundet fleksjobbet ved selv at kontakte arbejdspladsen. I dette tilfælde er der ikke forskelle mellem de tre grupper af fleksjobansatte.

Blandt personer ansat i fleksjob efter reformen har færre et fleksjob på den arbejdsplads, hvor de var ansat, før de kom i fleksjob, end personer ansat før denne reform, dvs. at andelen af fastholdelsesfleksjob er faldet.

Mindst halvdelen af de fleksjobansatte finder, at kravene i arbejdet matcher deres arbejdssevne i forhold til hhv. de fysiske, de mentale og de sociale krav i arbejdet. Det er de fysiske krav, der volder flest fleksjobansatte problemer – dette gælder især fleksjobansatte ansat i op til 10 timer pr. uge efter reformen. Der er tegn på, at det kan være vanskeligt at finde egnede fleksjob, der matcher de fleksjobansattes arbejdssevne. Det er i denne forbindelse bemærkelsesværdigt, at for personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, er problemet mest udtalt, når det gælder fleksjob på op til 10 timer, mens problemet opstår i forhold til fleks-

job på mere end 10 timer for personer, der er visiteret på grund af psykiske problemer.

De mest udbredte skånehensyn er kortere arbejdstid, ingen fysisk tunge arbejdsopgaver (især personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen) og hvilepauser i løbet af dagen. Der tages typisk 1-3 typer af hensyn til fleksjobansatte. Alene bedømt ud fra antallet af skånehensyn udgør personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen ikke en større belastning for kollegaerne end andre fleksjobansatte.

Det gennemsnitlige aftalte timetal er mindre i fleksjob oprettet efter reformen end i de job, der blev oprettet før denne reform. Forskellen skyldes både, at andelen af fleksjob på 10 timer eller derunder er steget (mest udtalt for kvinder), og at andelen af fleksjob på 25 timer eller derover samtidig er faldet. Den faktiske arbejdstid svarer typisk til den aftalte arbejdstid. En længere faktisk arbejdstid end aftalt forekommer i lidt større udstrækning blandt personer ansat i fleksjob i mere end 10 timer efter reformen end blandt dem, der blev ansat før denne reform. Omvendt har personer ansat i 10 timer eller derunder efter reformen i lidt større omfang end de øvrige en kortere faktisk arbejdstid end aftalt.

Majoriteten af de fleksjobansatte har ikke hjemmearbejde, de har fast dagarbejde, og de har en ubrudt arbejdsdag. Dermed arbejder de i mindre udstrækning hjemme og i mindre omfang på atypiske tidspunkter end beskæftigede generelt.

ARBEJDSBETINGELSER

I det følgende kapitel, som også er baseret på svarene fra spørgeskemaundersøgelsen, belyser vi, hvilke arbejdsbetingelser de fleksjobansatte oplever at arbejde under. Vi opererer med følgende former for arbejdsbetingelser i fleksjobbet:

- Brug af kvalifikationer og avancementsmuligheder
- Placering i organisationen
- Afgrænsning af arbejdsopgaverne
- Arbejdspladskultur
- Trivsel og motivation.

Før at få et billede af, om fleksjobansattes arbejdsbetingelser er forskellige før og efter reformen, undersøger vi som i de forgående kapitler, om vi finder forskellige resultater, afhængigt af om man er ansat i fleksjobbet før eller efter reformen (før eller efter 1. januar 2013), samt afhængigt af om personer ansat efter reformen har mere end 10 timer pr. uge eller derunder.

Udover at belyse arbejdsbetingelserne i de tre grupper samler vi – når det er meningsfuldt – disse betingelser i indeks, der vil blive anvendt i forbindelse med analyser i kapitel 10.

Undervejs i kapitlet belyser vi, om kvinder og mænd inden for de enkelte grupper af fleksjobansatte har forskellige arbejdsbetingelser.

Vi har valgt at fokusere på forskellige former for arbejdsbetingelser, fordi vi vil undersøge, om arbejdsbetingelser på forskellig vis har betydning for, hvordan de fleksjobansatte selv oplever udviklingen i deres arbejdsevne. Forandringen kan enten være positiv forstået som en forbedring af arbejdsevnen eller negativ forstået som en forværring af arbejdsevnen. En forbedring af arbejdsevnen kaldes her for progression.

BRUG AF KVALIFIKATIONER OG FAGLIGE UDVIKLINGSMULIGHEDER

Arbejdsbetingelser er her bl.a. et spørgsmål om, i hvilken grad man som fleksjobansat har mulighed for at bruge sine kvalifikationer, og om man bliver tilbudt faglige udviklings- og eller avancementsmuligheder.

I dette afsnit undersøger vi de fleksjobansattes brug af kvalifikationer og deres oplevelse af deres udviklingsmuligheder. Vi får dermed et indblik i, om personer ansat i fleksjob oplever, at deres kompetencer bliver brugt og udviklet i fleksjobbet. I lighed med forgående afsnit undersøger vi, om der er forskel på de tre grupper af fleksjobansatte i denne forbindelse.

KRAV OM AT FØLGE MED I UDVIKLING

Vi finder som udgangspunkt, at de tre grupper af fleksjobansatte er forskellige, når det gælder deres oplevelse af, om arbejdet stiller krav om, at de skal følge med i udviklingen på deres fagområde, se tabel 8.1.

I den ene ende af skalaen finder vi personer ansat i fleksjob før reformen, hvor 24 pct. anfører, at de ”i høj grad” skal følge med, mens 26 pct. svarer ”i ringe grad/”slet ikke”. I den anden ende af skalaen finder vi personer ansat efter reformen på op til 10 timer. I denne gruppe angiver halvdelen, at de ”i ringe grad/”slet ikke” skal følge med, mens 11 pct. svarer ”i høj grad”. I mellem disse to grupper finder vi personer, der er ansat i mere end 10 timer efter reformen. Resultaterne tegner med andre ord et billede af, at der efter reformen i mindre udstrækning stilles krav til fleksjobansatte om, at de følger med i udviklingen på deres fagområde – dette gælder især for fleksjobansatte på få timer.

TABEL 8.1

Personer i fleksjob fordelt efter, om arbejdet stiller krav om, at man skal følge med i udviklingen på sit fagområde. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.***

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
I høj grad	24	17	11
I nogen grad	27	24	15
i mindre grad	22	26	25
I ringe grad/slet ikke	26	33	49
I alt	99	100	100
Antal observationer (min.)	798	708	435

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

At der især stilles krav om at følge med i udviklingen blandt personer ansat i fleksjob før reformen kan blandt andet hænge sammen med, at denne gruppe er mere veluddannet, se kapitel 4. En yderligere forklaring kan være, at der før reformen er flere, der er ansat på den arbejdsplads, hvor de før var ansat på normale vilkår – altså fastholdelsesfleksjob, og at de derved har bedre muligheder for både at bruge deres kompetencer og udvikle dem. Forskelle med hensyn til uddannelsesniveau er formentlig også forklaringen på, at kvinder i højere grad end mænd oplever, at der stilles sådanne krav – denne kønsforskel gælder dog ikke for personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen (resultater ikke vist i tabel).

KRAV TIL KVALIFIKATIONER

Det mest almindelige er, at fleksjobbet stiller krav om, at man bruger sin erfaring, se tabel 8.2. 60-68 pct. angiver, at der stilles et sådant krav. Der er lidt færre af de fleksjobansatte med få timer efter reformen end af de øvrige, der oplever dette. Dernæst angiver 28-44 pct., at jobbet kræver, at man bruger sin uddannelse. Igen skiller fleksjobansatte med få timer sig ud som den gruppe, hvor færrest oplever dette krav. Knap 30 pct. i alle tre grupper angiver, at de er blevet oplært til at varetage jobbet. Endelig anfører 17-24 pct., at jobbet ikke kræver specielle kvalifikationer – dette gælder især personer ansat på få timer efter reformen.

TABEL 8.2

Personer i fleksjob fordelt efter krav til kvalifikationer. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
Ingen specielle kvalifikationer*	17	18	24
Brug af uddannelse***	44	40	28
Brug af erfaring*	66	68	60
Er blevet oplært til at varetage job	27	29	26
Jobbet kræver andre kvalifikationer	3	3	3
Antal observationer	800	708	438

Anm.: Respondenterne havde mulighed for at angive flere svar. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Vi har undersøgt, om forskellene mellem de tre grupper af fleksjobansatte består, når vi tager højde for uddannelsesniveau. Vi finder, at de skitserede forskelle mellem grupperne med hensyn til kvalifikationskrav gælder personer med videregående uddannelse, mens der ikke er forskel mellem grupperne, når det gælder personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse og faglærte (resultater ikke vist i tabel).

Resultaterne tegner dermed et billede af, at der i mindre grad stilles kvalifikationskrav til personer med videregående uddannelse, når de er ansat i få timer efter reformen, end når de enten er ansat før reformen eller efter reformen i mere end 10 timer. Resultatet kan være udtryk for, at det især er vanskeligt at oprette fleksjob på få timer, der matcher den enkeltes kvalifikationer, når personen har en videregående uddannelse.

Der er ikke nævneværdige kønsforskelle inden for de tre grupper, når det gælder kvalifikationskravene i fleksjobbene. Eneste forskel er, at blandt personer ansat i fleksjob før reformen oplever kvinder i højere grad end mænd, at jobbet kræver, at de bruger deres uddannelse (ikke vist i tabel). Resultatet falder fint i tråd med, at kvinderne er mest veludannede, se kapitel 4.

UDVIKLINGS- OG AVANCEMENTSMULIGHEDER

I dette afsnit ser vi nærmere på, i hvor høj grad de fleksjobansatte er tilfredse med deres udviklings- og advancementsmuligheder. Vi ser således alene på tilfredsheden med disse muligheder og ikke på forekomsten af

dem. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at den fleksjobansatte i princippet godt kan være tilfreds, selvom der ikke er mulighed for udvikling og/eller advancement – det kan være tilfældet, hvis fx den enkelte hverken har lyst eller overskud til andet end blot at passe de arbejdsopgaver, vedkommende har fået tildelt.

I forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt de fleksjobansatte er tilfredse med de faglige udviklingsmuligheder i deres fleksjob, er spørgsmålet præciseret ved at nævne, at det fx handler om tilstrækkelig mulighed for at efteruddanne sig eller blive oplært på jobbet. Flertallet af de adspurgte angiver ”i høj grad” eller ”i nogen grad” at være tilfredse med de faglige udviklingsmuligheder i deres fleksjob. Dette gælder 61-65 pct. af personer ansat i fleksjob hhv. før reform og efter reform i mere end 10 timer mod lidt færre, 52 pct., blandt personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen, se tabel 8.3.

Færre er tilfredse med mulighederne for at avancere til en højere stilling på den nuværende arbejdsplads. Her er det således kun mindretallet, nemlig 25-29 pct., der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” er tilfredse. Det er værd at bemærke, at personer ansat i få timer efter reformen i lidt større omfang end de øvrige er utilfredse. Halvdelen af denne gruppe anfører således, at de ”i ringe grad/slet ikke” er tilfredse med mulighederne mod 41-44 pct. blandt de øvrige.

Vi ved i sagens natur ikke, hvilke overvejelser interviewpersonerne gjorde sig, da de besvarede spørgsmålet om advancementsmuligheder, men vi formoder, at når de svarer, at de ikke er tilfredse med mulighederne, så er det, fordi de mener, at det ville være realistisk, at de kunne avancere til en højere stilling.

Resultaterne tegner dermed et billede af, at mindst 2 ud af 3 ikke er tilfredse med deres muligheder for at avancere til en højere stilling, samtidig med at mellem en tredjedel og halvdelen ikke er tilfredse med de faglige udviklingsmuligheder. Opgørelsen siger ikke noget om, hvorvidt det er realistisk for disse fleksjobansatte at avancere til en højere stilling, men resultaterne tyder på, at en række fleksjobansatte har en oplevelse af, at de har (potentielt) uudnyttede ressourcer.

Vi undersøger nedenfor, om graden af tilfredshed med hhv. de faglige udviklingsmuligheder og advancementsmulighederne har betydning for de fleksjobansattes trivsel og motivation.

Vi har dannet et samlet indeks for tilfredsheden med udviklings- og advancementsmulighederne, der er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1

svarer til ”i ringe grad/slet ikke”, mens 4 svarer til ”i høj grad”, se tabel 8.3 nederst. Vi finder her alene en forskel for de personer, der er ansat i fleksjob efter reformen: Personer, der er ansat mere end 10 timer pr. uge, er mere tilfredse end personer, der kun er ansat i op til 10 timer.

TABEL 8.3

Personer i fleksjob fordelt efter, i hvor høj grad de er tilfredse med deres udviklings- og advancementsmuligheder. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Faglige udviklingsmuligheder i fleksjobbet*</i>			
I høj grad	36	37	29
I nogen grad	25	28	23
i mindre grad	18	14	16
I ringe grad/slet ikke	18	17	27
Ved ikke	3	4	5
I alt	100	100	100
<i>Mulighederne for at avancere til en højere stilling på den nuværende arbejdsplads**</i>			
I høj grad	14	16	15
I nogen grad	15	15	10
i mindre grad	18	18	13
I ringe grad/slet ikke	44	41	51
Ved ikke	9	10	11
I alt	100	100	100
Antal observationer (min.)	785	691	414
<i>Samlet indeks¹ for tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder*</i>			
	2,76	2,87	2,67
Antal observationer	783	690	412

Anm.: Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Vi ser i kapitel 10 på, om tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder har betydning for de fleksjobansattes egne forventninger til udviklingen i arbejdsevnen.

Der er ikke nævneværdige kønsforskelle inden for hver af de tre grupper, når det gælder tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder.

PLACERING I ORGANISATIONEN

Vi ser her på, hvordan de fleksjobansatte er placeret i organisationen. Arbejder de typisk alene og uafhængigt af kollegaer, eller er de snarere en del af et kollektiv, hvor man er afhængige af hinanden? Ifølge Hohnen (2000) spiller placeringen i organisationen en rolle for den enkelte fleksjobansattes tilhørsforhold til arbejdspladsen. Mens nogle fx kan føle sig isolerede, hvis de arbejder alene, kan andre opleve det som en frihed at være uafhængig af kollegaers forventninger, se også kapitel 2.

Til at belyse placeringen i organisationen har vi konstrueret fire spørgsmål:

- I hvilken grad løser du samme arbejdsopgaver som kollegaerne?
- Løser du samme opgaver som kollegaerne, men med skånehensyn?
- Udfører du dit arbejde i et samarbejde med kollegaerne?
- Planlægger du dit arbejde i et samarbejde med kollegaerne?

Vi finder med udgangspunkt i disse spørgsmål, at flertallet af de fleksjobansatte løser samme opgaver som kollegaerne (men med skånehensyn) og samarbejder med dem i forbindelse med både udførelse og planlægning af arbejdet, se tabel 8.4.

Mens 65-76 pct. af personerne ansat i fleksjob hhv. før reform og efter reform på mere end 10 timer svarer ”i høj grad” eller ”i nogen grad” til de fire spørgsmål, gælder dette 54-62 pct. af personerne ansat i fleksjob efter reformen på op til 10 timer. Sidstnævnte gruppe har med andre ord i lidt større udstrækning job, hvor man arbejder alene og uafhængigt af kollegaer end de to andre grupper af fleksjobansatte, der stort set svarer identisk – disse forskelle og ligheder for de tre grupper er gennemgående for alle fire spørgsmål.

Vi har i lighed med ovenfor dannet et samlet indeks for, hvordan de fleksjobansatte er placeret i organisationen på en skala fra 1-4, hvor 1 afspejler, at man ”i ringe grad/slet ikke” samarbejder med og er afhængig af kollegaer i sit arbejde, mens 4 svarer til, at man ”i høj grad” samarbejder med og er afhængig af kollegaerne, se tabel 8.4 nederst. Mens indekset er på 2,65 for personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen, ligger det højere, nemlig på næsten 3 for de to andre grupper.

TABEL 8.4

Personer i fleksjob fordelt efter deres placering i organisationen. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>I hvor høj grad... løser du samme opgaver som kollegaerne?^{***}</i>			
I høj grad	43	43	33
I nogen grad	27	28	21
i mindre grad	15	14	19
I ringe grad/slet ikke	15	14	27
I alt	100	99	100
<i>... løser du samme opgaver som kollegaerne, men med skånehensyn?^{**}</i>			
I høj grad	39	39	32
I nogen grad	26	26	23
i mindre grad	15	14	17
I ringe grad/slet ikke	20	21	28
I alt	100	100	100
<i>... udfører du dit arbejde i et samarbejde med kollegaer?^{***}</i>			
I høj grad	49	49	36
I nogen grad	26	27	26
i mindre grad	14	12	15
I ringe grad/slet ikke	11	12	22
I alt	100	100	99
<i>... planlægger du dit arbejde i et samarbejde med kollegaer?^{***}</i>			
I høj grad	41	40	33
I nogen grad	26	27	24
i mindre grad	17	16	14
I ringe grad/slet ikke	16	17	28
I alt	100	100	99
Antal observationer (min.)	784	696	427
<i>Samlet indeks¹ for placering i organisationen^{***}</i>	2,98	2,97	2,65
Antal observationer	783	693	425

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Spørgsmålet er, om det forhold, at især personer ansat i fleksjob i få timer efter reformen arbejder alene og uafhængigt af andre, er en følge af, at de i større udstrækning er ansat på små virksomheder med under 20 ansatte, se kapitel 6. Dette ser ikke ud til at være tilfældet. Vi finder således, at uanset, om personer i denne gruppe er ansat på virksomheder med under 20 ansatte eller med mindst 20 ansatte, arbejder de i større

udstrækning end de øvrige alene og uafhængigt af andre. Vi når frem til samme resultat, når vi samtidig tager højde for sektor (resultater ikke vist i tabel).³⁵

Der er ikke kønsforskelle inden for de tre grupper, når det gælder placeringen i organisationen (ikke vist i tabel). Samme billede tegner sig ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013) for beskæftigede generelt, når det gælder graden af samarbejde og kollegial støtte.

Vi ser i kapitel 10 på, om fleksjobansattes placering i organisationen har betydning for, hvordan de selv oplever, at arbejdsvejen udvikler sig.

AFGRÆNSNING AF ARBEJDSOPGAVERNE

Vi undersøger dernæst, i hvilket omfang fleksjobansatte har afgrænsede arbejdsopgaver. Afgrænsning af arbejdsopgaverne handler ifølge Hohnen (2000) om graden af frihed i forhold til, hvor fastlagt arbejdsorganiseringen er. Graden af fastlagthed kan bl.a. have betydning for muligheden for at honorere skånehensyn, se også kapitel 2.

Til at afdække afgrænsning af arbejdsopgaverne har vi konstrueret to spørgsmål:

- I hvor høj grad har du helt fastlagte arbejdsopgaver?
- I hvor høj grad ved du præcist, hvilke arbejdsopgaver du skal løse?

Vi finder, at fleksjobansatte overvejende har afgrænsede arbejdsopgaver, se tabel 8.5. 74-80 pct. af de fleksjobansatte oplever ”i høj grad” eller ”i nogen grad” at have helt fastlagte opgaver, mens endnu flere – nemlig 85-89 pct. – angiver ”i høj grad” eller ”i nogen grad” at vide præcist, hvilke arbejdsopgaver de skal løse. I disse tilfælde er der ikke nævneværdige forskelle på de tre grupper.

Vi har også dannet et samlet indeks for, hvor afgrænsede arbejdsopgaverne er. Indekset er som ovenfor opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til, at arbejdsopgaverne ”i ringe grad/slet ikke” er afgræn-

35. Oplysningerne om antal ansatte og sektor er baseret på spørgeskemaoplysninger, da vi ikke har denne form for registeroplysninger for de personer, der var på ledighedsydelse, da de blev udtrukket til undersøgelsen.

sede, mens 4 svarer til, at de ”i høj grad” er afgrænsede, se tabel 8.5 nederst. Det fremgår, at mens indekset for personer ansat i fleksjob på op til 10 timer efter reformen er på 3,24, ligger det på 3,32-3,36 for de to andre grupper. Personer ansat på få timer efter reformen har således i lidt mindre grad end de andre grupper afgrænsede arbejdsopgaver. Om end forskellen er relativt begrænset, kan resultatet afspejle, at få timer gør det lidt vanskeligere at få helt fastlagte arbejdsopgaver.

Der er inden for to af grupperne – nemlig personer ansat i fleksjob før reformen og personer ansat i fleksjob på mere end 10 timer efter reformen – en kønsforskel, idet kvinder oftere har afgrænsede arbejdsopgaver end mænd (ikke vist i tabel). Til sammenligning skal nævnes, at der ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013) ikke er nævneværdige forskelle på, i hvor høj grad kvinder og mænd angiver at have ”klare arbejdsopgaver” blandt beskæftigede generelt.

I kapitel 10 undersøger vi, om det spiller en rolle i forhold til fleksjobansattes egen oplevelse af udviklingen i arbejdsvejen, hvor afgrænsede deres arbejdsopgaver er.

TABEL 8.5

Personer i fleksjob fordelt efter, hvor afgrænsede deres arbejdsopgaver er. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>I hvor høj grad ... har du helt fastlagte arbejdsopgaver?</i>			
I høj grad	48	47	45
I nogen grad	32	33	29
i mindre grad	13	11	14
I ringe grad/slet ikke	7	9	11
I alt	100	100	99
<i>... ved du præcist, hvilke arbejdsopgaver du skal løse?</i>			
I høj grad	66	61	59
I nogen grad	23	27	26
i mindre grad	7	7	10
I ringe grad/slet ikke	3	4	5
I alt	99	99	100
Antal observationer (min)	800	707	437
<i>Samlet indeks¹ for afgrænsning af arbejdsopgaverne**</i>			
	3,36	3,32	3,24
Antal observationer	800	707	436

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

I kapitel 10 undersøger vi, om det spiller en rolle i forhold til fleksjobansattes egen oplevelse af udviklingen i arbejdsevnen, hvor afgrænsede deres arbejdsopgaver er.

ARBEJDSPLADSKULTUREN

Vi ser i dette afsnit på, hvordan fleksjobansatte oplever arbejdspladskulturen. Arbejdspladskulturen har betydning for oplevelsen af inklusion og for, i hvilket omfang kollegaer og ledelse støtter op om den fleksjobansatte (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2013). Ellerbæk m.fl., (2012) og Holt & Nilsson (2013) finder, at mens det for nogle kollegaer kan være en aflastning at have medarbejdere ansat på særlige vilkår, kan det være en belastning for andre. Vi belyser de fleksjobansattes oplevelse af deres relation til hhv. kollegaer og leder.

RELATION TIL KOLLEGAER

Vi finder helt overordnet, at fleksjobansatte i stor udstrækning oplever, at deres skånevilkår bliver respekteret af kollegaerne; at kollegaerne er passende informeret om grunden til fleksjobbet, og at de er inkluderet på arbejdspladsen på lige fod med de andre kollegaer. Cirka 90 pct. i de tre grupper oplever således især ”i høj grad”, men også ”i nogen grad”, at deres skånehensyn respekteres af deres kollegaer, se tabel 8.6. De tilsvarende andele for, at kollegaerne er passende informeret om grunden til arbejdsevnenedsættelsen, samt at den fleksjobansatte føler sig inkluderet på arbejdspladsen, er hhv. 78-84 pct. og 84-91 pct.

Besvarelsene for personer, der hhv. er ansat før reformen og efter reformen i mere end 10 timer, ligner i høj grad hinanden. Eneste undtagelse er, at sidstnævnte gruppe i lidt større udstrækning oplever, at skånehensyn respekteres af kollegaerne.

Personer, der er ansat i få timer efter reformen, skiller sig lidt mere ud. De føler i lidt mindre udstrækning end de øvrige, at kollegaerne er passende informeret om grunden til deres arbejdsevnenedsættelse, samt at de er inkluderet på arbejdspladsen på lige fod med kollegaerne. Sidstnævnte kan i sagens natur skyldes, at det kan være vanskeligt at føle sig inkluderet, hvis man er meget få timer på en arbejdsplads. Det er mere bemærkelsesværdigt, at inklusionsandelen er så høj i denne gruppe.

Dertil kommer, at lidt flere i gruppen af fleksjobansatte med få timer efter reformen angiver, at de stillede spørgsmål vedrørende relationen til kollegaerne ikke er relevante. Forskellen mellem grupperne hænger her formentlig sammen med, at ansatte med få timer i større udstrækning ikke har en relation til kollegaerne. Dette er i overensstemmelse med, at vi i forbindelse med belysning af placeringen i organisationen ovenfor fandt, at de i mindre omfang end de øvrige fleksjobansatte samarbejder med kollegaer.

De samlede indeks for relationen til kollegaerne, se tabel 8.6 nederst, viser, at der, når vi ser bort fra dem, der har svaret ”ikke relevant” til de enkelte spørgsmål³⁶, ikke er nævneværdig forskel på, hvordan de tre grupper oplever relationen til kollegaerne – en relation, der som nævnt gennemgående opleves positivt. Man kan således konkludere, at der grundlæggende er en understøttende kultur blandt kollegaerne omkring de fleksjobansatte.

36. Besvarelsen ”ikke relevant” kan ikke meningsfuldt indgå i opgørelsen af indekset.

Endelig finder vi, at mænd oplever deres relation til kollegaerne mere positivt end kvinder – denne kønsforskel gælder dog kun blandt personer ansat efter reformen (resultater ikke vist i tabel).

TABEL 8.6

Personer i fleksjob fordelt efter deres oplevelse af relationen til kollegaer. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>I hvor høj grad oplever du, at dine skånehensyn respekteres af dine kollegaer? ***</i>			
I høj grad	71	77	75
I nogen grad	18	14	14
i mindre grad	5	4	2
I ringe grad/slet ikke	2	2	2
Ikke relevant	3	3	8
I alt	99	100	101
<i>I hvor høj grad oplever du, at dine kollegaer er passende informeret om grunden til din arbejdsevnenedsættelse? ***</i>			
I høj grad	67	64	64
I nogen grad	17	20	14
i mindre grad	6	6	6
I ringe grad/slet ikke	6	6	7
Ikke relevant	3	4	9
I alt	99	100	100
<i>I hvor høj grad oplever du dig som inkluderet på arbejdspladsen på lige fod med dine kollegaer?***</i>			
I høj grad	70	73	62
I nogen grad	20	18	22
i mindre grad	5	3	5
I ringe grad/slet ikke	3	2	6
Ikke relevant	2	3	6
I alt	100	99	101
Antal observationer (min.)	791	697	433
<i>Samlet indeks¹ for relation til kollegaer</i>	3,59	3,63	3,58
Antal observationer	755	661	382

Anm.: Kolonne summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

RELATION TIL LEDELSE

Den understøttende kultur omkring de fleksjobansatte er endnu mere udtalt blandt lederne. Mere end 90 pct. i de tre grupper anfører, at deres skånehensyn respekteres af deres leder, samt at lederen er passende in-

formeret om grunden til deres arbejdsvenhedsattelse, se tabel 8.7. Heraf svarer langt størstedelen ”i høj grad” til de stillede spørgsmål.

Oplevelsen af en positiv relation til lederen er mest udtalt blandt fleksjobansatte efter reformen og især blandt personer ansat på få timer. Fleksjobansatte efter reformen er således mere positive, når der gælder oplevelsen af, at deres skånehensyn respekteres af lederen. Desuden er personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen den gruppe, der er mest positive, når det handler om, hvorvidt lederen er passende informeret om grunden til arbejdsvenhedsattelsen.

De samlede indeks for relationen til lederen, se tabel 8.7 nederst, bekræfter billedet af, at der i høj grad er en understøttende kultur blandt lederne omkring de fleksjobansatte. Personer ansat op til 10 timer efter reformen er som nævnt den gruppe, der har den mest positive relation til deres leder. Derefter følger personer ansat i mere end 10 timer efter reformen og til slut personer ansat før reformen.

I lighed med resultaterne for relationen til kollegaer finder vi, at mænd oplever deres relation til lederen mere positivt end kvinder blandt personer ansat efter reformen (resultater ikke vist i tabel).

Det skal afslutningsvis bemærkes, at skånehensyn ifølge eksisterende undersøgelser kan skabe mere belastende vilkår for kollegaerne, hvilket igen kan være med til at skabe mindre respekt om sådanne hensyn (Ellerbæk m.fl., 2012; Holt & Nilsson, 2013). Lederne derimod er måske kun med til selve ansættelsen og godkendelsen af skånehensyn og oplever således ikke selv konsekvenserne. Vi har derfor undersøgt, om de fleksjobansatte mener, at skånehensyn i højere grad respekteres af lederen end af kollegaerne. Vi finder imidlertid, at denne forskel kun gør sig gældende blandt personer ansat i fleksjob i op til 10 timer efter reformen og her primært kan tilskrives, at gruppen som nævnt er mere positiv, når der gælder relationen til lederen.

Alt i alt tegner der sig et billede af, at de fleksjobansatte grundlæggende oplever en stor grad af respekt og inklusion på deres respektive arbejdspladser. Spørgsmålet er, om den understøttende arbejdspladskultur spiller en rolle i forhold til den enkeltes egen oplevelse af udviklingen i arbejdsvenen. Dette undersøger vi i kapitel 10.

TABEL 8.7

Personer i fleksjob fordelt efter deres oplevelse af relationen til leder. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>I hvor høj grad oplever du, at dine skånehensyn respekteres af din leder? *</i>			
I høj grad	74	80	84
I nogen grad	17	13	11
i mindre grad	4	3	3
I ringe grad/slet ikke	3	2	1
Ikke relevant	2	2	1
I alt	100	100	100
<i>I hvor høj grad oplever du, at din leder er passende informeret om grunden til din arbejdsevnenedsættelse?</i>			
I høj grad	81	84	88
I nogen grad	11	10	8
i mindre grad	4	3	2
I ringe grad/slet ikke	2	2	1
Ikke relevant	1	1	1
I alt	99	100	100
Antal observationer (min.)	797	702	436
<i>Samlet indeks¹ for relation til leder*</i>			
Antal observationer	779	687	429

Anm.: Kolonne summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en chi²-test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

TRIVSEL OG MOTIVATION

Trivsel på arbejdspladsen og motivationen til at arbejde er ofte temaer, som fortolkes som et resultat af givne arbejdsbetingelser, se også kapitel 2.

I denne undersøgelse har vi imidlertid valgt at give trivsel og motivation en selvstændig rolle som arbejdsbetingelse, fordi vi vil se på, om fleksjobansatte, der trives og er motiverede, i højere grad oplever en positiv udvikling i arbejdsevnen end andre fleksjobansatte.

Til at måle hvordan de fleksjobansatte trives, og i hvor høj grad de er motiverede på deres arbejdsplads, har vi valgt at tage afsæt i spørgsmål, som bruges til at måle arbejdspladsers psykiske arbejdsmiljø, fordi det spiller en stor rolle for medarbejderes trivsel og motivation. Det

drejer sig om spørgsmål vedrørende anerkendelse, engagement og generel tilfredshed (Karasek & Thoerell, 1990; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2013). De anvendte spørgsmål fremgår af tabel 8.8.

Helt overordnet tegner resultaterne et billede af, at personer ansat i fleksjob gennemgående oplever at trives og være motiverede i deres arbejde. Mere end 90 pct. i alle tre grupper angiver således, at de ”i høj grad” eller ”i nogen grad” oplever, at deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen, at de udfører deres arbejde i en kvalitet, som de er helt tilfreds med, at de yder en vigtig arbejdsindsats, at de føler sig motiveret og engageret i deres arbejde, samt at de alt i alt er tilfredse med deres arbejde – heraf svarer mindst de 70 pct. ”i høj grad”, se tabel 8.8.

Der er en svag indikation af, at personer ansat i få timer efter reformen trives en smule dårligere og er lidt mindre motiverede end de øvrige fleksjobansatte. Denne gruppe oplever således i lidt mindre udstrækning, at de yder en vigtig arbejdsindsats, at de er motiverede og engagerede i deres arbejde, samt at de alt i alt er tilfredse med deres arbejde. Forskellen mellem grupperne slår også ud i de beregnede indeks, se tabel 8.8 nederst, hvor personer ansat i få timer efter reformen har en lidt lavere værdi for trivsel og motivation end de øvrige fleksjobansatte.

På trods af de nævnte forskelle ser fleksjobansatte ud til grundlæggende at trives i deres fleksjob. Der er ikke nævneværdige kønsforskelle inden for grupperne i denne forbindelse (resultat ikke vist i tabel).

TABEL 8.8

Personer i fleksjob fordelt efter, i hvor høj grad de oplever trivsel og motivation. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent (fordelinger) og gennemsnit (indeks).

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen?</i>			
I høj grad	78	80	80
I nogen grad	17	16	16
i mindre grad	4	2	2
I ringe grad/slet ikke	2	2	2
I alt	101	100	100
<i>I hvor høj grad kan man sige, at du udfører dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med?</i>			
I høj grad	76	75	75
I nogen grad	21	22	21
i mindre grad	2	2	3
I ringe grad/slet ikke	1	0	1
I alt	100	99	100
<i>I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?***</i>			
I høj grad	81	80	71
I nogen grad	16	17	21
i mindre grad	1	2	5
I ringe grad/slet ikke	1	0	3
I alt	99	99	100
<i>I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?***</i>			
I høj grad	81	81	75
I nogen grad	16	16	18
i mindre grad	3	3	5
I ringe grad/slet ikke	1	1	3
I alt	101	101	101
<i>I hvor høj grad er du alt i alt tilfreds med dit arbejde?***</i>			
I høj grad	76	79	72
I nogen grad	19	16	22
i mindre grad	4	3	3
I ringe grad/slet ikke	1	1	3
I alt	100	99	100
Antal observationer (min.)	786	696	432
<i>Samlet indeks¹ for trivsel og motivation***</i>			
	3,74	3,75	3,66
Antal observationer	784	692	430

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med hhv. en χ^2 -test (fordelinger) og en t-test (indeks), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset er opgjort på en skala fra 1-4, hvor 1 svarer til "i ringe grad/slet ikke", mens 4 svarer til "i høj grad".

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Vi har desuden set på, om trivsel og motivation hænger sammen med graden af tilfredshed med de faglige udviklingsmuligheder og advancementsmulighederne, jf. ovenfor. Vi finder, at personer, der er utilfredse med hhv. de faglige udviklingsmuligheder og advancementsmulighederne, har en lidt lavere værdi for trivsel og motivation end dem, der er tilfredse – dette gælder for alle tre grupper af fleksjobansatte (resultater ikke vist i tabel).

Vi har valgt afslutningsvis at se nærmere på, hvad der ligger bag de fleksjobansattes motivation. Der er lavet flere undersøgelser af lønmodtagernes motivation. Der er fx lavet studier af, hvad der hhv. motiverer kvinder og mænd til lønarbejde (Thuesen, 2010), og der er også studier, der har set på, hvad der skal til for at motivere personer med nedsat arbejdsevne til arbejde (Madsen m.fl., 2007; Graversen, 2011; Ellerbæk m.fl., 2012; Weibel & Madsen, 2012).

Vi har taget udgangspunkt i den allerede eksisterende viden og har spurgt til, hvor stor betydning følgende forhold har for fleksjobansatte:

- Fællesskab på arbejdspladsen
- Tryghed i ansættelsen
- At kunne forsørge sig selv
- Struktur på hverdagen.

Vi finder som udgangspunkt gennemgående, at alle fire forhold har betydning for fleksjobansatte, se tabel 8.9. Relativt flest tillægger ”At kunne forsørge sig selv” stor betydning. Opbakningen til dette motiv kan blandt andet afspejle, at fleksjobansatte lægger vægt på selv at kunne bidrage til sin forsørgelse og ikke udelukkende være afhængig af offentlig forsørgelse.

Det forhold, som de tre grupper tillægger næststørst betydning, er ”Struktur på hverdagen”. 77-86 pct. i de tre grupper tillægger dette forhold stor betydning. Derefter følger ”tryghed i ansættelsen”, som 73-81 pct. tillægger stor betydning, mens ”fællesskab på arbejdsplads” tillægges mindst betydning – her er andelen, der svarer ”stor betydning” 66-77 pct.

Der er gennemgående en tendens til, at personer ansat i fleksjob i op til 10 timer efter reformen tillægger de enkelte forhold lidt mindre betydning end de to andre grupper. Dette kan afspejle, at denne gruppe som nævnt er lidt mindre motiveret for at arbejde.

TABEL 8.9

Personer i fleksjob fordelt efter, hvor stor betydning forskellige forhold har for den enkelte. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Fælleskab på arbejdsplads***</i>			
Stor betydning	77	77	66
Nogen betydning	17	15	19
Mindre betydning	4	5	9
Ingen betydning	2	3	6
I alt	100	100	101
<i>Tryghed i ansættelsen**</i>			
Stor betydning	81	81	73
Nogen betydning	13	12	19
Mindre betydning	4	5	5
Ingen betydning	1	1	3
I alt	99	99	100
<i>At kunne forsørge sig selv¹</i>			
Stor betydning	93	93	88
Nogen betydning	6	5	8
Mindre/ingen betydning	1	2	3
I alt	100	100	99
<i>Struktur på hverdagen**</i>			
Stor betydning	82	86	77
Nogen betydning	13	11	13
Mindre betydning	4	2	7
Ingen betydning	2	1	3
I alt	101	100	100
Antal observationer (min.)	794	705	429

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Svarkategoriene "mindre betydning" og "ingen betydning" er lagt sammen for at opfylde betingelserne for at kunne gennemføre χ^2 -testen for dette spørgsmål.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Det skal afslutningsvis nævnes, at kvinder inden for de tre grupper tillægger "fællesskab på arbejdspladsen" og "tryghed i ansættelsen" større betydning end mænd. Kønsforskellen med hensyn til "tryghed i ansættelsen" gælder dog ikke for personer ansat i fleksjob på få timer efter reformen (resultater ikke vist i tabel).

OPSAMLING

I dette kapitel har vi undersøgt de tre grupper af fleksjobansattes arbejdsbetingelser.

Vores undersøgelse af brug af kvalifikationer og tilfredshed med faglige udviklingsmuligheder viser, at personer ansat på få timer efter reformen i mindst omfang oplever, at der stilles krav om brug af kvalifikationer i jobbet – det gælder for personer med videregående uddannelse – samt krav om, at de følger med i udviklingen på deres fagområde. Sidstnævnte krav er mest udtalt blandt personer ansat før reformen. Vi finder endvidere, at flertallet af de fleksjobansatte er utilfredse med deres mulighed for at avancere til en højere stilling på deres nuværende arbejdsplads, mens færre er utilfredse med de faglige udviklingsmuligheder i fleksjobbet. I begge tilfælde er personer ansat i fleksjob i få timer efter reformen de mest utilfredse.

Flertallet af de fleksjobansatte løser samme opgaver som kollegaerne (men med skånehensyn) og samarbejder med dem i forbindelse med både udførelse og planlægning af arbejdet. Personer, der er ansat i fleksjob i få timer, skiller sig ud ved, at de i lidt større udstrækning end andre fleksjobansatte har job, hvor de arbejder alene og uafhængigt af kollegaer.

For størstedelen af de fleksjobansatte gælder, at de har afgrænsede arbejdsopgaver, dvs. at opgaverne er helt fastlagte og den enkelte ved præcist, hvilke opgaver vedkommende skal løse. I dette tilfælde er der ikke nævneværdig forskel på de tre grupper af fleksjobansatte.

Fleksjobansatte oplever generelt i høj grad, at der er en understøttende kultur blandt både kollegaer og leder omkring de fleksjobansatte. Relationen til leder opleves mest positivt blandt personer ansat i fleksjob efter reformen, og især blandt personer ansat på få timer.

Fleksjobansatte trives i høj grad og er gennemgående motiverede i deres fleksjob – en motivation, der især ser ud til at hænge sammen med, at de ønsker at kunne forsørge sig selv. Personer ansat på få timer efter reformen trives dog i lidt mindre udstrækning og er lidt mindre motiverede end de øvrige fleksjobansatte. For alle fleksjobansatte gælder, at personer, der er utilfredse med hhv. de faglige udviklingsmuligheder og avancementsmulighederne, oplever lidt mindre trivsel og motivation end de, der er tilfredse med disse muligheder.

I kapitel 9 ser vi på fleksjobansattes oplevelse af og forventninger til udviklingen i arbejdsevnen, og i kapitel 10 undersøger vi, hvilke forhold der har betydning for den enkeltes forventninger til udviklingen i arbejdsevnen, herunder om der er arbejdsbetingelser, der er særligt afgørende i den forbindelse.

UDVIKLING I ARBEJDSEVNE OG ARBEJDSVILKÅR SAMT FREMTIDSUDSIGTER

I fleksjob- og førtidspensionsreformen samt i kontanthjælpsreformen ligger en udtalt antagelse om, at personer med en eller anden form for arbejdsevnenedsættelse under de rette omstændigheder kan opleve en forbedring af arbejdsevnen, der gør det muligt at komme tættere på det ordinære arbejdsmarked – og dermed på sigt flytte til en bedre position på arbejdsmarkedet (også kaldet *transition*), se kapitel 2.

I dette kapitel belyser vi på forskellig vis *progression*, som vi her ser som udtryk for netop en forbedring af arbejdsevnen, samt på fremtidsudsigterne for personer, der er visiteret til fleksjob. For begge temaer gælder, at det er de fleksjobvisiteredes egne oplevelser af progressionen og af fremtidsudsigterne, vi tager udgangspunkt i.

Vi undersøger først fleksjobvisiteredes oplevelse af udviklingen i arbejdsevnen. Dernæst ser vi på, hvilke forventninger personer i fleksjob har til fremtidige ændringer af arbejdsvilkårene, herunder skånehensyn. Til slut belyser vi, hvordan fleksjobansatte ser på deres fremtid i det aktuelle fleksjob, herunder deres ledighedsrisiko, og hvordan personer på ledighedsydelse vurderer deres muligheder for at få et fleksjob.

I kapitlet belyser vi således følgende temaer:

- Udvikling i arbejdsevne
- Forventninger til fremtidige ændringer af arbejdsvilkår

- Fremtid som fleksjobansat.

Vi sammenligner som i de foregående kapitler disse temaer for personer, der er ansat i fleksjob før og efter reformen, hvor personer ansat efter reformen underopdeles efter, om de har mere end 10 timer pr. uge eller 10 timer eller derunder. I forbindelse med belysningen af udviklingen i arbejdslevnen sammenligner vi også fleksjobansatte med personer på ledighedsydelse.

UDVIKLING I ARBEJDSLEVNE

I dette afsnit undersøger vi, hvordan de fleksjobvisiterede selv oplever deres udvikling i arbejdslevnen. Belysningen af udviklingen tager afsæt i interviewpersonernes vurdering af arbejdslevnen på tre målepunkter: Ved visitering, i dag, dvs. på interviewtidspunktet, og om ca. 3 år, hvor de har vurderet deres arbejdslevne på en skala fra 1-10, hvor 0 svarer til førtidspension, og 10 svarer til at kunne bestride et arbejde på almindelige vilkår. For den præcise spørgsmålsformulering se kapitel 2. Med afsæt i disse vurderinger belyser vi dels udviklingen fra visitering til i dag, dels udviklingen fra i dag til om ca. 3 år. Målet for udviklingen i arbejdslevnen fra i dag til om ca. 3 år anvender vi også i kapitel 10, når vi undersøger, under hvilke forudsætninger de fleksjobvisiterede forventer at opleve progression.

At spørge til selvvurderet arbejdslevne på denne måde er nyt. Vi ved fra et review af 27 studier om målingen af selvvurderet helbred, at personers selvvurderede helbred er en af de sikreste indikatorer for personers overlevelsessandsynlighed. Reviewet konkluderer, at der er en meget stærk sammenhæng mellem selvvurderet helbred og dødelighed, og denne konklusion gælder uanset, hvordan spørgsmålene om helbredet er formuleret og den opstillede skala (Idler & Benyamini, 1997). Selvvurderet helbred er noget andet end selvvurderet arbejdslevne, men der er således indikation på, at personer kan vurdere eget helbred.³⁷

Ved sammenligning af udviklingen i arbejdslevnen fra visiteringstidspunktet til ”i dag”, dvs. på interviewtidspunktet, er det som udgangspunkt værd at være opmærksom på, at visiteringstidspunktet er forskel-

37. I kapitel 2 diskuteres det selvrapporerede mål for arbejdslevnen og udviklingen yderligere.

ligt for de adspurgte personer, dvs. at opgørelsen af udviklingen i perioden dækker over perioder af ret forskellig varighed, se kapitel 3.

Der er relativt store forskelle mellem de fire grupper, når vi ser på, hvordan arbejdsevnen har udviklet sig på individniveau fra visiterings- til interviewtidspunktet, se øverste halvdel af tabel 9.1. Vi finder, at mens personer ansat i fleksjob hhv. før reformen og efter reformen i mere end 10 timer i gennemsnit har oplevet en forbedring af arbejdsevnen af nogenlunde samme størrelsesorden siden visiteringen, har de to resterende grupper oplevet en forringelse – en forringelse, der især er udtalt for personer på ledighedsydelse, se også kapitel 4.

Forskellene mellem grupperne er en følge af, at der især blandt personer på ledighedsydelse, men også blandt personer, der er ansat i 10 timer eller derunder efter reformen, er relativt flere, der har oplevet et fald – et fald, der typisk er større, end det er tilfældet i de to andre grupper – og relativt færre, der har oplevet en stigning i arbejdsevnen. Blandt personer på ledighedsydelse angiver 18 pct., at de har oplevet en forbedring, mens hele 42 pct. angiver at have oplevet en forringelse. De tilsvarende andele er hhv. 25 og 32 pct. for personer ansat i 10 timer eller derunder efter reformen og hhv. 35-37 og 20-24 pct. for personer ansat før reformen og personer ansat i mere end 10 timer efter reformen.

Personer på ledighedsydelse skiller sig desuden ud, dels ved at færre i denne gruppe ikke har oplevet en ændring i arbejdsevnen, dels ved at det er den mest heterogene gruppe, når det gælder udviklingen i arbejdsevnen fra visitering til ”i dag”, se tal for standardafvigelse.

Forskellene mellem de fire grupper er derimod nærmest ubetydelige, når det gælder vurderingen af, hvordan arbejdsevnen udvikler sig fra interviewtidspunktet til om ca. 3 år, se nederste halvdel af tabel 9.1.

For alle fire grupper gælder, at de i gennemsnit forventer at opleve et lille fald i arbejdsevnen i denne periode. Hele 50-60 pct. forventer, at arbejdsevnen vil være uændret, mens relativt få (11 pct. i alt i alle fire grupper) forventer at opleve en forbedring af arbejdsevnen, mens mindst dobbelt så mange forventer, at arbejdsevnen forringes (23-27 pct. i alt). Det førømtalte review om selvvurderet helbred viser, at en negativ vurdering af eget helbred kan have en selvforstærkende betydning for dødeligheden. Det kan muligvis skyldes, at personer med negativ vurdering af eget helbred er mindre tilbøjelig til fx at forebygge, at helbredet forværres (Idler & Benyamini, 1997).

TABEL 9.1

Udvikling i arbejdsevne fra visitering til fleksjob til i dag og fra i dag til om ca. 3 år. Særskilt for fleksjob før reform, fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer eller derunder pr. uge samt ledighedsydelse. Fordeling (angivet i procent), gennemsnit og standardafvigelse..

	Fleksjob			Ledigheds- ydelse
	Før reform	Efter reform, > 10 timer	Efter reform, <= 10 timer	
<i>Fra visitering til i dag***</i>				
Mere end -3	3	4	8	13
-3	4	3	6	9
-2	8	4	10	13
-1	9	9	8	9
Uændret	40	42	42	35
1	10	11	10	5
2	12	14	8	5
3	8	7	3	4
Mere end +3	5	5	4	4
Ved ikke	2	2	1	4
I alt	101	101	100	101
Gennemsnit***	0,30	0,41	-0,34	-0,90
Standardafvigelse ¹	(2,03)	(1,94)	(2,13)	(2,55)
<i>Fra i dag til om ca. 3 år</i>				
Mere end -3	1	1	1	1
-3	2	2	1	2
-2	6	5	6	8
-1	17	15	16	17
Uændret	57	59	58	51
1	7	8	8	5
2	2	3	2	4
3	1	0	1	1
Mere end +3	1	0	0	1
Ved ikke	7	6	6	11
I alt	101	99	99	101
Gennemsnit	-0,20	-0,18	-0,23	-0,24
Standardafvigelse ¹	(1,09)	(1,02)	(1,05)	(1,20)
Antal observationer	801	711	438	465

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de fire grupper er testet med en χ^2 -test (fordeling) og en t-test (gennemsnit), hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. "Standardafvigelse" er udtryk for, hvor langt en vilkårlig observation i gennemsnit ligger fra gennemsnittet.

Noget sådant kan måske også gøre sig gældende, når der spørges til forventet udvikling i arbejdsevnen, hvilket i givet fald skulle indikere, at sandsynligheden for, at de mellem 23 og 27 pct. af interviewpersonerne, der forventer en forværring af deres arbejdsevne, også vil opleve en forværring.

Blandt personer, der forventer, at der sker en ændring, er det mest almindelige, at de regner med at rykke ét trin ned af skalaen. Perso-

ner på ledighedsydelse skiller sig en smule ud ved, at lidt færre forventer, at arbejdsevnen forbliver uændret, men denne forskel kan blandt andet tilskrives, at relativt flere i denne gruppe har svaret ”ved ikke”.

Hovedparten af de adspurgte vurderer således, at deres arbejdsevne vil være uændret om 3 år. I modsætning hertil, viser et dansk studie, der har spurgt personer med handicap om deres selvoplevede funktionsevne i henholdsvis 1995 og 2008, at kun 8 pct. oplever at have uændret funktionsevne, mens 46 pct. af de adspurgte i perioden har oplevet en forbedring, og 46 pct. har oplevet en forværring af deres funktionsevne (Larsen, B., Jonassen, A.B. og Høgelund, 2009).

Det er bemærkelsesværdigt, at de fire grupper har så relativt ens forventninger til udviklingen i arbejdsevnen på sigt, på trods af at de i udgangspunktet (på interviewtidspunktet) vurderer arbejdsevnen relativt forskelligt, se kapitel 4. Resultaterne kan dermed være udtryk for, at arbejdsevnen på et tidspunkt finder et ”naturligt” leje efter en periode i fleksjobordningen, og/eller at det er vanskeligt for den enkelte at forudsige udviklingen i arbejdsevnen.

Resultaterne viser, at størstedelen af de fleksjobvisiterede forventer, at der ikke sker ændringer i arbejdsevnen i den nærmeste fremtid, samt at andelen, der forventer at opleve en positiv udvikling, er mindre end andelen, der forventer en negativ udvikling, men det skal samtidig påpeges, at disse selvrapporterede arbejdsevne mål skal tolkes med forsigtighed.

FORVENTNINGER TIL FREMTIDIGE ÆNDRINGER AF ARBEJDSVILKÅR

I dette afsnit undersøger vi, om de fleksjobansatte forventer, at der sker ændringer i deres arbejdsvilkår i de kommende 3 år. Mere specifikt ser vi på, om fleksjobansatte forventer, at hhv. deres arbejdstid, deres jobkrav og deres løn ændrer sig. Sådanne ændringer kan potentielt være udtryk for, at der vil ske en ændring i arbejdsevnen.

TABEL 9.2

Personer ansat i fleksjob fordelt efter forventninger om ændringer af arbejdsvilkårene inden for ca. 3 år. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Arbejdstid bliver reduceret</i>			
Ja	15	11	13
Nej	70	74	71
Ved ikke	15	16	16
I alt	100	101	100
<i>Arbejdstid bliver forøget***</i>			
Ja	6	9	17
Nej	82	77	66
Ved ikke	12	14	17
I alt	100	100	100
<i>Arbejdsopgaver bliver mindre krævende</i>			
Ja	6	6	6
Nej	86	84	81
Ved ikke	8	10	13
I alt	100	100	100
<i>Arbejdsopgaver bliver mere krævende***</i>			
Ja	25	21	16
Nej	64	67	68
Ved ikke	11	12	17
I alt	100	100	101
<i>Løn bliver sat ned</i>			
Ja	4	2	3
Nej	88	89	84
Ved ikke	8	9	12
I alt	100	100	99
<i>Løn bliver sat op***</i>			
Ja	34	41	26
Nej	55	49	57
Ved ikke	12	11	17
I alt	101	101	100
Antal observationer (min).	792	702	431

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Der er ikke de store forskelle mellem grupperne, når det gælder forventningerne til, at arbejdstiden sættes ned, at arbejdsopgaverne bliver mindre krævende, samt at lønnen³⁸ bliver sat ned, se tabel 9.2. Relativt få, nemlig kun 3-6 pct., i alle tre grupper forventer, at arbejdsopgaverne bli-

38. Desværre har vi ikke præciseret i spørgeskemaet, om det er ændringer i timeløn eller lønsum, vi fokuserer på her.

ver mindre krævende, samt at lønnen bliver sat ned inden for de kommende 3 år. Lidt flere, nemlig 11-15 pct. forventer, at arbejdstiden bliver reduceret.

Der er større forskelle mellem grupperne, når det gælder forventningerne til, at arbejdstiden sættes op, at arbejdsopgaverne bliver mere krævende samt at lønnen sættes op. Relativt flere, nemlig 17 pct., af personer ansat efter reformen i 10 timer eller derunder forventer, at arbejdstiden bliver forøget mod hhv. 6 og 9 pct. i de to andre grupper. Resultatet for personer ansat i få timer efter reformen kan afspejle, at lovens intentioner om via økonomiske incitamenter at give større tilskyndelse til, at den enkelte forøger sit timetal, virker. Imidlertid må de 17 pct. siges at være en lille andel, set i lyset af at personer med en meget lille arbejdssevne ifølge loven kun kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at de kan øge deres arbejdsindsats på sigt.

Omvendt forventer personer ansat i op til 10 timer efter reformen i mindre omfang end de øvrige, at arbejdsopgaverne bliver mere krævende. 16 pct. i denne gruppe har således en sådan forventning mod hhv. 25 pct. af personer ansat før reformen og 21 pct. af personer ansat i mere end 10 timer efter reformen. En mulig fortolkning af forskellene mellem grupperne kan her være, at personer ansat i 10 timer eller derunder i mindre udstrækning end de øvrige er påvirket af en generel stigning i travlheden på arbejdspladsen.

Billedet er mere broget, når vi ser på forventningerne om, at lønnen sættes op. Hele 41 pct. af personer ansat i mere end 10 timer efter reformen forventer dette, dernæst følger personer ansat før reformen med 34 pct., mens 26 pct. har denne forventning blandt personer ansat i op til 10 timer efter reformen. De store andele giver en mistanke om, at stigninger i lønnen her i en vis udtrækning blot afspejler den generelle lønudvikling og ikke nødvendigvis er udtryk for forventninger om specifikke stigninger for den enkelte. Vi vil derfor ikke fortolke yderligere på resultaterne her.

FREMTID SOM FLEKSJOBANSAT

I forlængelse af belysningen af udviklingstendenserne, når det gælder arbejdssevne og arbejdsvilkår, ser vi i dette afsnit først på, hvor længe fleksjobansatte forestiller sig, at de fortsat er ansat i deres nuværende fleksjob.

Dernæst undersøger vi de fleksjobansattes syn på ledighedsrisiko og oplevelsen af muligheden for at komme i beskæftigelse blandt personer på ledighedsydelse.

FREMTID I AKTUELT FLEKSJOB

I forbindelse med reformen blev fleksjob gjort midlertidige med en varighed på 5 år, hvorefter arbejdsevnen skal vurderes igen. Kun personer, der er fyldt 40 år, har mulighed for få et permanent fleksjob efter det første midlertidige fleksjob på 5 år, se kapitel 2. Vi forventer derfor, at personer ansat efter reformen i mindre omfang forventer at kunne forblive ”længe” i deres aktuelle fleksjob end personer ansat før denne reform. Tilsvarende forventer vi for gruppen af personer ansat efter reformen, at personer under 40 år i mindre omfang forventer at kunne forblive ”længe” end personer, der har passeret 40-årsalderen.

Som forventet regner personer ansat før reformen i højere grad med at blive ”længe” i deres nuværende fleksjob end personer ansat efter denne reform, se tabel 9.3.³⁹ 51 pct. regner således med at blive indtil tilbagebetrækning, mens 27 pct. forventer at blive i mindst 5 år. De tilsvarende andele blandt personer ansat efter reformen er hhv. 44 og 23 pct. for personer med mere end 10 timer pr. uge og 38 og 22 pct. blandt personer med op til 10 timer. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at relativt mange – også efter reformen – forventer at blive ”længe” i deres aktuelle fleksjob, især blandt ansatte med mere end 10 timer pr. uge. Vi ser dernæst på, hvilken betydning de fleksjobansattes alder har for deres forventninger til, hvor længe de kan blive i jobbet. Der er ikke overraskende generelt en tendens til, at personer på 40 år eller derover i højere grad end yngre fleksjobansatte forventer at blive i deres aktuelle fleksjob, indtil de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens personer under 40 år i større omfang angiver at forvente at blive i jobbet i mindst 5 år. Derudover er der imidlertid ikke de store forskelle på besvarelserne afhængigt af alder – heller ikke blandt personer, der er ansat efter reformen.

39. Det skal bemærkes, at relativt mange, nemlig 6-7 pct. i alle tre grupper, ikke har besvaret dette spørgsmål, hvilket givetvis kan tilskrives usikkerhed om fremtiden i deres nuværende job. Da andelen af uoplyste stort set er den samme i de tre grupper, har dette ikke betydning, når vi sammenligner svarfordelingerne for de tre grupper.

TABEL 9.3

Personer ansat i fleksjob fordelt efter forventet varighed af ansættelse i nuværende job i alt og fordelt efter, om man er under 40 år eller 40 år og derover. Særskilte for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
<i>Alle***</i>			
Mindre end 1 år	6	13	14
1-4 år	14	17	24
Mindst 5 år	27	23	22
Indtil tilbagetrækning	51	44	38
Andet	2	3	3
I alt	100	100	101
Antal observationer	750	664	410
<i>Under 40 år***</i>			
Mindre end 1 år	5	11	14
1-4 år	14	20	22
Mindst 5 år	37	31	33
Indtil tilbagetrækning	42	33	28
Andet	2	4	3
I alt	100	99	100
Antal observationer	123	159	64
<i>40 år og derover***</i>			
Mindre end 1 år	7	14	14
1-4 år	14	16	24
Mindst 5 år	25	21	20
Indtil tilbagetrækning	53	47	39
Andet	2	3	3
I alt	101	101	100
Antal observationer	627	505	346

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100 på grund af afrunding til hele tal. Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Resultaterne tyder på, at reformen er slået igennem i den forstand, at personer ansat efter reformen i højere grad opfatter deres fleksjob som midlertidigt end personer ansat før denne reform. Der er imidlertid relativt mange af dem, der er ansat efter reform, især af dem, der har mere end 10 timer pr. uge, der forventer at blive ”længe” i det aktuelle job. Dertil kommer, at personer under 40 år i stort set lige så stort omfang forventer at blive ”længe” som personer, der har passeret 40-årsalderen. Alt i alt tyder resultaterne på, at fleksjobansatte – også efter reformen – betragter deres fleksjobansættelse som en relativt permanent position, som de i mange tilfælde forventer at bibeholde indtil tilbagetrækning.

LEDIGHEDSRISIKO OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

I forlængelse af ovenstående ser vi først på, i hvilket omfang fleksjobansatte er bekymrede for, at de bliver arbejdsløse. Dernæst fokuserer vi på personer på ledighedsydelse og belyser deres oplevelse af mulighederne for at komme i beskæftigelse, herunder i hvor høj grad de er bekymrede for, om de får svært ved at få et fleksjob med de kvalifikationer og den arbejdsevne, de har.

Det generelle billede er, at der er stor variation inden for gruppen af fleksjobansatte, når der gælder, i hvor høj grad de er bekymrede for at blive arbejdsløse: Cirka 30 pct. anfører, at de ”i høj grad” er bekymrede, og ca. 30 pct. svarer, at de ”i ringe grad/slet ikke” er bekymrede – dette gælder på tværs af de tre grupper, se tabel 9.4. Der er således ikke tegn på, at det midlertidige element, der som nævnt indgår i den nye fleksjobordning, har forøget de fleksjobansattes bekymring for at ryge ud i arbejdsløshed.

TABEL 9.4

Personer ansat i fleksjob fordelt efter grad af bekymring for at blive arbejdsløs. Særskilt for fleksjob før reform og fleksjob efter reform med hhv. over 10 og 10 timer og derunder pr. uge. Procent.

	Før reform	Efter reform	
		> 10 timer	<= 10 timer
I høj grad	28	29	28
I nogen grad	21	22	17
i mindre grad	23	20	24
I ringe grad/slet ikke	28	29	31
I alt	100	100	100
Antal observationer	799	706	438

Anm.: Forskellen mellem de tre grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Personer på ledighedsydelse er i en markant anderledes situation end personerne ansat i et fleksjob. Derudover adskiller personer på ledighedsydelse sig fra personer i fleksjob på en række karakteristika, se kapitel 4. Spørgsmålet er, hvordan denne gruppe vurderer deres muligheder for at komme i beskæftigelse. Vi ser her på, i hvilket omfang personer på ledighedsydelse gør sig bekymringer om fremtiden, når det gælder mulighederne for at få et fleksjob.

Næsten halvdelen af personerne på ledighedsydelse er ”i høj grad” bekymrede for, at de får svært ved at få et fleksjob med hhv. de

kvalifikationer og den arbejdsevne, de har, se tabel 9.5. En nærmere sammenligning af besvarelsenerne på de to spørgsmål viser, at der i væsentlig omfang er sammenfald mellem de personer, der svarer ”i høj grad” til de to spørgsmål. Med andre ord frygter disse personer formentlig, at de ikke har ”det, der skal til” for at få et fleksjob. Kun ca. hver fjerde anfører, at de i lyset af hhv. deres kvalifikationer og deres arbejdsevne kun ”i mindre grad” eller ”i ringe grad/slet ikke” er bekymrede for deres muligheder for at få et fleksjob. Den store andel, der er bekymret for, om de kan få et fleksjob, hænger formentlig blandt andet sammen med den relativt store andel – 17 pct. – der forventer at have en arbejdsevne om 3 år svarende til førtidspension, se kapitel 4.

TABEL 9.5

Personer på ledighedsydelse fordelt efter grad af bekymring for at få svært ved at få et fleksjob med hhv. de kvalifikationer og den arbejdsevne de har. Procent.

	Ledighedsydelse
<i>Får svært ved at få et fleksjob med de kvalifikationer, du har</i>	
I høj grad	47
I nogen grad	27
i mindre grad	12
I ringe grad/slet ikke	14
I alt	100
<i>Får svært ved at få et fleksjob med den arbejdsevne, du har</i>	
I høj grad	48
I nogen grad	28
i mindre grad	14
I ringe grad/slet ikke	10
I høj grad	100
Antal observationer (min.)	455

Kilde: SFI's spørgeskema til personer ansat i fleksjob og på ledighedsydelse udført i foråret 2014 af SFI-Survey.

Det er ikke muligt her at vurdere, om resultaterne for personer på ledighedsydelse især er udtryk for, at der er tale en særlig gruppe med helt særlige udfordringer, eller om resultaterne i højere grad afspejler, at der er store omkostninger forbundet med at være på ledighedsydelse.

OPSAMLING

Vores undersøgelse af udviklingen i arbejdsevnen viser, at personer på ledighedsydelse er overrepræsenteret blandt dem, der har oplevet en ne-

gativ udvikling i arbejdsevnen fra visitering til interviewtidspunktet, og underrepræsenteret blandt dem, der har oplevet en positiv udvikling. I den anden ende af skalaen finder vi personer ansat i fleksjob hhv. før reformen og efter reformen i mere end 10 timer.

De fire grupper af fleksjobvisiterede ligner derimod i høj grad hinanden, når det gælder deres vurdering af udviklingen i arbejdsevnen i den nærmeste fremtid: Flertallet forventer, at arbejdsevnen forbliver uændret, og andelen, der forventer en positiv udvikling, er mindre end den andel, der forventer en negativ udvikling. Der er således ikke nævneværdige tegn på forbedringer af de fleksjobvisiteredes arbejdsevne på sigt, heller ikke blandt personer ansat i fleksjob efter reformen. Disse forventninger skal dog som nævnt fortolkes med forsigtighed.

Personer ansat efter reformen i 10 timer eller derunder er den gruppe, hvor relativt flest forventer, at deres arbejdstid bliver forøget inden for de kommende 3 år. Andelen på 17 pct. er imidlertid relativt lille set i lyset af, at personer med en meget lille arbejdsevne ifølge loven kun kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at de kan øge deres arbejdsindsats på sigt.

Fleksjobansatte ser ud til – både før og efter reformen – at betragte deres fleksjobansættelse som en relativ permanent position, som de i mange tilfælde forventer at bibeholde indtil tilbagetrækning. Reformen ser ganske vist ud til at have slået igennem i den forstand, at personer ansat efter reformen i højere grad opfatter deres fleksjob som midlertidigt end personer ansat før denne reform. Der er imidlertid relativt mange af dem, der er ansat efter reformen, især af dem, der har mere end 10 timer pr. uge, der forventer at blive ”længe” i det aktuelle job. Dertil kommer, at personer under 40 år i stort set lige så stort omfang forventer at blive ”længe” i fleksjobbet som personer, der har passeret 40-årsalderen.

Der er ikke tegn på, at det midlertidige element i den nye fleksjobordning har forøget de fleksjobansattes bekymring for at ryge ud i arbejdsløshed. Det ser imidlertid noget anderledes ud for den gruppe af personer, der er på ledighedsydelse. Halvdelen af personerne på ledighedsydelse frygter i høj grad, at de får svært ved at få et fleksjob med de kvalifikationer og den arbejdsevne, de har, mens kun hver fjerde stort set ikke er bekymret.

FORHOLD AF BETYDNING FOR UDVIKLING I ARBEJDSEVNEN

Hensigten med reformen af fleksjobordningen er blandt andet at forsøge i højere grad at udvikle de fleksjobvisiteredes arbejdsevne, således at den løbende forbedres. Dette er blandt andet forsøgt opnået ved at gøre retten til et fleksjob midlertidigt og ved at gøre det økonomisk attraktivt at forøge timetallet i fleksjobbet, hvis arbejdsevnen forbedres, se kapitel 2.

Formålet med dette kapitel er at se nærmere på, hvilke forhold der har betydning for, om personer, der er visiteret til fleksjob, oplever en forbedring af arbejdsevnen, altså det vi her kalder progression. Mere specifikt undersøger vi, hvad personlige karakteristika, forhold relateret til visitering til fleksjob, ydelseshistorie og ansættelsesvilkår betyder for oplevelsen af progression.

ANALYSEMODEL

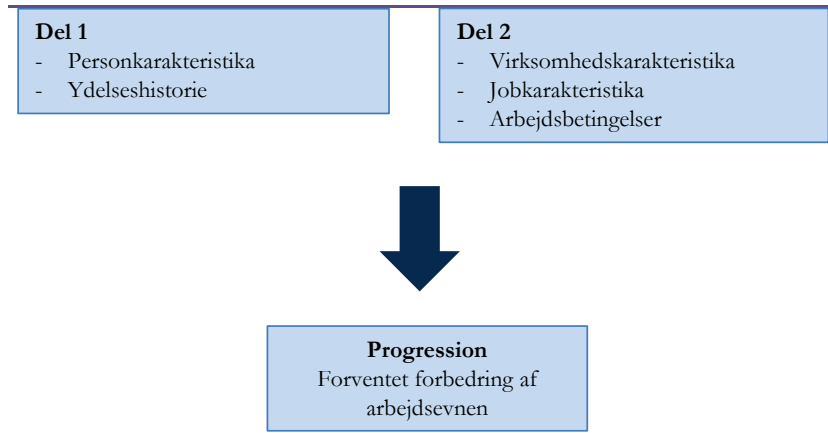
Kapitlets analyser tager afsæt i surveyoplysninger om de fleksjobvisiteredes person- og jobkarakteristika samt arbejdsbetingelser, se kapitel 4, 7 og 8, der er koblet med registeroplysninger om ydelseshistorie og de fleksjobansattes virksomheder, se kapitel 5 og 6. Vi gennemfører som udgangspunkt én samlet analyse, der omfatter både fleksjobansatte ansat før og efter reformen og personer på ledighedsydelse for dermed at få et

generelt billede af forhold af betydning for fleksjobvisiteredes progression. Desuden undersøger vi, om forskellige forhold har betydning, afhængigt af om man er i fleksjob eller på ledighedsydelse og afhængigt af visiteringsårsag, køn, alder og uddannelse. For fleksjobansatte skelner vi desuden mellem, om man er ansat i fleksjob før eller efter reformen, samt om timetallet i fleksjobbet er over 10 timer eller derunder.

Vores mål for progression er baseret på de adspurgtes egen vurdering af arbejdsevnen på tre målepunkter: Ved visitering, i dag, dvs. på interviewtidspunktet, og om ca. 3 år. Arbejdsevnen blev i den forbindelse vurderet på en skala fra 1-10, hvor 0 svarer til førtidspension, og 10 svarer til at kunne bestride et arbejde på almindelige vilkår. Disse vurderinger gør det muligt at belyse forhold af betydning for progressionen, dels fra visitering til i dag, dels fra i dag til om ca. 3 år, se kapitel 4 og 9. Vi har her valgt, at analyserne udelukkende tager afsæt i oplysninger om progressionen fra i dag til om ca. 3 år, dvs. oplysninger om *forventet* udvikling i arbejdsevnen (fra i dag til om ca. 3 år). For argumentation herfor, se kapitel 2.

FIGUR 10.1

Analysemodel for progression.



Vi har gennemført analyserne i to dele: I første del indgår personlige karakteristika, forhold relateret til visiteringen til fleksjob og ydelseshistorie. I anden del tilføjer vi oplysninger knyttet til fleksjobansættelsen, nemlig

virksomheds- og jobkarakteristika samt arbejdsbetingelser. Vores analysemodel for progression fremgår af figur 10.1.

Detaljerede resultater af analyserne fremgår af bilag 2, bilagstabel B9.1-B9.13. Det skal bemærkes, at udover de variabler, der fremgår af bilagstabellerne, indgår desuden oplysninger om niveauet for arbejdsevne på interviewtidspunktet⁴⁰ og ”gruppetilhørsforhold”⁴¹, dvs. om den enkelte er blevet ansat i fleksjob før eller efter reformen, eller om personen er på ledighedsydelse.

I det følgende skitserer vi resultaterne af analyserne. Vi fokuserer i denne forbindelse på de forhold, der ifølge analyserne har signifikant betydning for forventet progression.

PERSONLIGE KARAKTERISTIKA, VISITERING TIL FLEKSJOB OG YDELSESHISTORIE

Den første del af analyserne omfatter en undersøgelse af, hvad hhv. personlige karakteristika, forhold relateret til visiteringen til fleksjob og ydelshistorie, altså forhold for den enkelte, der ikke kan ændres på, betyder for forventet progression. Resultaterne fremgår af bilagstabel B9.1-B9.5, i bilag 2.

KØN, ALDER OG UDDANNELSE

I vores undersøgelse af, hvilke personlige karakteristika der har betydning for forventet progression fra i dag til om ca. 3 år, har vi valgt at fokusere på betydningen af køn, alder og uddannelse.

Især alder har betydning for forventet progression. Vi finder, at fleksjobvisiterede under 40 år i større omfang forventer at opleve progression i arbejdsevnen i de kommende 3 år end personer, der er fyldt 40

40. Oplysninger om, hvilken arbejdsevne de adspurgte har på interviewtidspunktet, indgår for at tage højde for, at størrelsen af den opgjorte progression fra i dag til om ca. 3 år er afhængig af, hvordan den enkelte har vurderet arbejdsevnen på interviewtidspunktet. Der er således begrænsninger på, hvor meget en persons arbejdsevne kan stige (falde), hvis personen som udgangspunkt har angivet en arbejdsevne, der ligger i toppen (bunden) af skalaen. I analysen indgår en dummyvariabel for hvert niveau af arbejdsevnen.

41. Variablen for ”gruppetilhørsforhold” tager højde for, at fordelingen af de adspurgte på de tre grupper ikke er tilfældig, men er en følge af den måde, hvorpå personer til spørgeskemaundersøgelsen er udtrukket, se bilag 1. Vi har valgt at udvide variabelen med oplysninger om arbejdstid, dvs. at vi skelner imellem, om personer ansat i fleksjob hhv. før og efter reformen har over 10 timer pr. uge eller derunder. Vi finder gennemgående, at estimaterne for denne variabel ikke er signifikant i analyserne, hvorfor resultaterne herfor ikke er medtaget i bilagstaberne i bilag 2.

år. Dette gælder både generelt og på tværs af alle de undersøgte grupper, se bilagstabel B9.1-B9.5. Efter reformen har kun personer, der er fyldt 40 år, mulighed for at få et permanent fleksjob efter det første midlertidige fleksjob, se kapitel 2. Alene baseret på forventet progression ser det ud til at være meningsfuldt, at det midlertidige element i fleksjobordningen især omfatter personer under 40 år.

Uddannelse spiller også en vis rolle for progressionen. Faglærte forventer således i mindre udstrækning end personer med en videregående uddannelse at opleve progression. Dette resultat viser sig dels for de fleksjobvisiterede som helhed, dels for personer ansat i fleksjob efter reformen, personer, der er visiteret til fleksjob på grund af fysiske problemer,⁴² og kvinder, se bilagstabel B9.1-B9.5. Resultatet antyder, at faglærte (herunder især personer ansat efter reformen, personer med fysiske problemer og kvinder) oplever særlige udfordringer, når det gælder mulighederne for på sigt at forbedre arbejdsevnen og ad den vej få flere timer og dermed større indtægt.

De fleksjobvisiteredes køn har generelt ikke nævneværdig betydning for, i hvor høj grad de fleksjobvisiterede forventer at opleve progression i den nærmeste fremtid. Den eneste undtagelse er blandt fleksjobvisiterede, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Inden for denne uddannelseskategori forventer kvinder i højere grad end mænd at opleve progression, se bilagstabel B9.5.

VISITERING TIL FLEKSJOB OG YDELSESHISTORIE

Med det formål at få et indblik i, hvad omstændigheder relateret til de fleksjobvisiteredes visitering til fleksjob og deres ydelseshistorie betyder for forventningerne til, om de oplever progression i den nærmeste fremtid, har vi undersøgt betydningen af følgende forhold:

- Visiteringstidspunkt
- Visiteringsårsager
- Foretrak førtidspension ved visitering
- Antal forudgående fleksjob
- Varighed på passiv forsørgelse.

42. Personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, omfatter her både personer, der alene er visiteret af denne årsag, og personer, der også er visiteret på grund af andre problemer.

Visiteringstidspunktet ser ud til at spille en rolle for, om de fleksjobvisiterede forventer at opleve progression. Personer visiteret til fleksjob i 2009 eller senere forventer i højere grad progression end personer, der er visiteret før 2005, se bilagstabel B9.1. Mulige fortolkninger af dette resultat kan være, at personer med mange år i fleksjobordningen har dårligere forudsætninger for og/eller mindre tro på mulighederne for at opnå progression. Det er i øvrigt værd at bemærke, at visiteringstidspunktet primært synes at spille en rolle for personer ansat i fleksjob, herunder især personer ansat efter reformen og personer ansat i mere end 10 timer. Visiteringstidspunktet har desuden især betydning for personer visiteret på grund af fysiske problemer, kvinder, personer på 40 år og derover og personer med en videregående uddannelse, se bilagstabel B9.1-B9.5.

Personer visiteret på grund af psykiske problemer ser ud til at have bedre forudsætninger for at opnå progression end personer med fysiske problemer. Sammenlignet med personer, der er visiteret på grund af *både* fysiske og psykiske problemer, forventer personer, der *alene* er visiteret på grund af fysiske problemer, således i mindre omfang at opleve progression, mens personer, der *alene* er visiteret på grund af psykiske problemer, i større omfang forventer at opleve dette, se bilagstabel B9.1. Resultatet er i tråd med resultater i Larsen m.fl. (2009), der viser, at personer med psykiske problemer i højere grad forbedrer deres funktions-evne over tid end personer med fysiske skavanker. En mulig årsag til forskellen kan være, at personer visiteret på grund af fysiske problemer i højere grad omfatter personer med kroniske lidelser. Personer ansat i fleksjob på 10 timer eller derunder skiller sig ud, som den eneste af de undersøgte undergrupper, hvor visiteringsårsagen ikke synes at have nævneværdig betydning for den forventede progression, se bilagstabel B9.2.⁴³

Personer, der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” hellere ville have haft en førtidspension end visitationen til fleksjob, hvis de selv havde kunnet vælge, forventer i mindre omfang at opleve progression end personer, der ”i ringe grad/slet ikke” giver udtryk for dette, se bilagstabel

43. Det skal også bemærkes, at det for både kvinder og for personer med en erhvervsfaglig uddannelse gælder, at personer, der hverken er visiteret på grund af fysiske eller psykiske problemer, i større omfang forventer at opleve progression end personer, der er visiteret på grund af sådanne problemer. Gruppen af personer, der hverken er visiteret på grund af fysiske eller psykiske problemer, er imidlertid meget lille og omfatter primært personer, der angiver at være ”visiteret af andre grunde”, se også kapitel 4. Vi har ikke yderligere information om visiteringsårsagerne for denne gruppe.

B9.1. Resultatet indikerer, at motivationen for at være i fleksjob gør en forskel, når det gælder forventet progression. Resultatet viser sig i større eller mindre udstrækning i alle undergrupper, undtagen blandt personer med en videregående uddannelse, se bilagstabel B9.5.

Vi har også undersøgt, om det antal fleksjob, den enkelte har haft forud for interviewtidspunktet (altså før det aktuelle fleksjob for personer i job), har betydning for forventningerne om progression. Antallet af forudgående fleksjob ser generelt ikke ud til at gøre en forskel, og derfor er variabelen ikke medtaget i de gennemførte analyser. Det skal dog nævnes, at antallet af forudgående fleksjob slår igennem blandt faglærte, hvor personer med et eller flere forudgående fleksjob i større omfang forventer at opleve progression end personer, der ikke tidligere har haft et (andet) fleksjob (resultat fremgår ikke af bilagstabel). Resultatet antyder, at fleksjobskift især kan være gavnligt for faglærte, og/eller at faglærte har særligt svært ved at finde et fleksjob, der matcher deres arbejdssevne. Dette vender vi tilbage til i næste afsnit.

Endelig har vi set på, om de fleksjobvisiteredes varighed på passiv forsørgelse inden for de fem forudgående år har betydning for, om de forventer at opleve progression. Vi definerer passiv forsørgelse som passiv a-kasseydelse, passiv kontanthjælp, (for)revalidering, syge- og barseldagpenge og ledighedsydelse, se kapitel 5. I analyserne skelner vi mellem, om de fleksjobvisiterede har været på passiv forsørgelse i hhv. op til 1 år, 1-2 år, 2-3 år eller mere end 3 år. Vi finder, at varigheden på passiv forsørgelse kun i begrænset omfang spiller en rolle for forventet progression, når vi samtidig tager højde for visiteringsår (ikke vist i bilagstabel), hvilket blandt andet kan tilskrives, at der er en vis samvariation mellem disse variabler. Da visiteringsår spiller en større rolle for forventet progression end historikken omkring passiv forsørgelse, har vi valgt alene at lade oplysningen om visiteringsår indgå i analysen.

FLEKSJOBANSÆTTELSEN

I dette afsnit ser vi på, hvilke forhold knyttet til den enkelte ansættelse der spiller en rolle for forventet progression. Det drejer sig således om forhold, der potentielt kan ændres for på den måde at forbedre den enkeltes mulighed for at forbedre arbejdssevnen. Det skal dog bemærkes, at nogle af resultaterne vedrørende ansættelsesforhold potentielt også kan

afspejle forhold knyttet til den enkelte person, som vi ikke tager højde for i analysen. Vi diskuterer derfor undervejs, hvordan resultaterne vedrørende forskellige ansættelsesforhold kan fortolkes.

Vi belyser i afsnittet betydningen af hhv. virksomheds- og jobkarakteristika og arbejdsbetingelser.⁴⁴ Resultaterne af analyserne fremgår af bilagstabel B9.6-B9.13.⁴⁵

Der indgår alene oplysninger om personer ansat i fleksjob i analyserne i dette afsnit, fordi vi som nævnt ikke har oplysninger om ansættelsesforhold for personer på ledighedsydelse.

VIRKSOMHEDS- OG JOBKARAKTERISTIKA

Vi har undersøgt, om følgende ansættelsesforhold har betydning for fleksjobansattes forventninger om progression:

- Sektor
- Antal ansatte på virksomheden
- Fastholdelsesfleksjob
- Antal skånevilkår
- Jobkrav i forhold til arbejdsevne
- Lønudvikling.

Analyseresultaterne fremgår af bilagstabel B9.6-B9.9.

De virksomhedskarakteristika, vi har medtaget i analysen, er sektor og antal ansatte på virksomheden, se kapitel 6. Vi har i denne forbindelse undersøgt, om det gør en forskel, dels om man er offentligt eller privat ansat, dels om man er ansat på en lille (mindre end 50 ansatte) eller stor (mindst 50 ansatte) virksomhed. Hverken sektor eller antal ansatte ser imidlertid ud til at spille en rolle for den forventede progression (ikke vist i bilagstabel).

Vi har også set på, om ansættelse i fleksjob på den virksomhed, hvor man var ansat, før man blev visiteret til fleksjob – også kaldet fastholdelsesfleksjob – gør en forskel i forhold til forventet progression. Det

44. De undersøgte forhold samvarierer i en vis udstrækning. Som følge heraf og af hensyn til undergrupper med relativt få observationer har vi valgt at undersøge betydning af hver enkel variabel for sig, mens vi tager højde for de ovenfor nævnte oplysninger om personlige karakteristika og forhold relateret til fleksjobvisiteringen.

45. I bilagstabellerne har vi alene medtaget resultater for de inkluderede oplysninger om fleksjobansættelsen. Dette sker dels af pladshensyn, dels som følge af at resultaterne for personlige karakteristika samt forhold relateret til fleksjobvisiteringen i stor udstrækning svarer til de resultater, som er beskrevet i det ovenstående afsnit.

ser typisk ikke ud til at være tilfældet, men for to grupper – personer visiteret til fleksjob på grund af fysiske problemer og personer over 40 år, se bilagstabel B9.7-B9.8 – viser der sig en forskel. I begge tilfælde forventer personer i fastholdelsesfleksjob i mindre grad progression end personer, der ikke har et sådant job. Dette tyder umiddelbart på, at fastholdelsesfleksjob er en dårlig ide for disse grupper i bestræbelserne på at opnå en forbedring i arbejdsevnen. Imidlertid kan resultatet også afspejle, at der især i disse grupper findes personer, der har svært ved at opnå progression – personer, der potentielt kan have svært ved at få ansættelse på andre arbejdspladser.

Antallet af skånehensyn gør generelt ikke en nævneværdig forskel, undtagen for personer, der er visiteret på grund af psykiske problemer. For denne gruppe gælder, at personer med mindst tre skånehensyn i større udstrækning forventer progression end personer, der har færre skånehensyn, se bilagstabel B9.7. Resultatet antyder, at for at opnå en forbedret arbejdsevne for personer visiteret på grund af psykiske problemer kræver det, at der tages flere forskellige skånehensyn.

Vi har undersøgt, om det har betydning, hvorvidt jobkravene matcher den enkeltes arbejdsevne. Vi skelner her mellem fysiske, mentale og sociale krav i arbejdet. Vi har for alle tre typer af jobkrav undersøgt, om de, der anfører, at deres arbejdsevne er ”særdeles god” eller ”god” i forhold til jobkravene, i større eller mindre omfang forventer at opleve progression end personer, der svarer ”nogenlunde” eller ”dårlig”. Af de tre typer af jobkrav finder vi, at især et dårligt match mellem fysiske krav og arbejdsevnen påvirker forventet progression negativt. Dette resultat slår igennem både generelt og for alle undergrupper, undtagen for personer under 40 år, se bilagstabel B9.6-B9.9. Med andre ord ser det på tværs af fleksjobansatte ud til at være vigtigt at være ekstra opmærksom på, at de fleksjobansatte kan honorere de fysiske krav.

For enkelte undergrupper viser der sig at være et dårligt match mellem de mentale krav i arbejdet og arbejdsevnen. Dette gælder personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, kvinder og faglærte, se bilagstabel B9.7-B9.9. At resultatet gælder personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, kan afspejle, at der i denne gruppe indgår personer, der er visiteret på grund af både fysiske og psykiske problemer. En mulig forklaring kan således være, at fokus i forhold til nogle af disse personer især har været at udforme arbejdsvilkår for at tage hensyn til de

fysiske problemer, mens det i mindre grad er lykkedes at tage højde for de psykiske problemer.

Endelig finder vi, at matchet mellem sociale krav og arbejdsevnen spiller en rolle for, at personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse og faglærte forventer progression, se bilagstabel B9.9. Mens dårligt match mellem sociale krav og arbejdsevne fører til en mindre grad af progression for faglærte, gør det modsatte sig gældende for personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, dvs. at her forventer personer med en nogenlunde eller dårlig arbejdsevne i forhold til de sociale krav i større omfang at opleve progression. Resultatet er ikke umiddelbart intuitivt, men en mulig fortolkning kan være, at selvom der er dårligt match med de sociale krav, er det muligt at opnå en forbedring i arbejdsevnen for personer i denne gruppe.

Det er værd at bemærke, at der ser ud til at være en særlig udfordring i forhold til at sikre, at krav i arbejdet matcher arbejdsevnen for faglærte. Denne undergruppe er således den eneste af de undersøgte, hvor uoverensstemmelse mellem arbejdsevne og jobkrav fører til mere negativ progression for både de fysiske, de mentale og de sociale krav i arbejdet, se bilagstabel B9.9.

Vi har endelig undersøgt, om ændringen i den samlede indkomst fra seneste job før overgang til fleksjobbet gør en forskel i forhold til forventet progression. Det viser sig ikke at være tilfældet – hverken generelt for de fleksjobansatte eller for de enkelte undergrupper (ikke vist i bilagstabel).

ARBEJDSBETINGELSER

Vi ser i dette afsnit på, om følgende arbejdsbetingelser gør en forskel i forhold til fleksjobansattes forventninger om progression:

- Brug af kvalifikationer og tilfredshed med udviklings- og avancementsmuligheder
- Indflydelse på arbejdsopgaverne og placering i arbejdsorganisationen
- Arbejdspladskultur
- Trivsel og motivation.

Analyseresultaterne vedrørende betydningen af arbejdsbetingelser fremgår af bilagstabel B9.10-B9.13.

Vi ser først på, om brug af kvalifikationer har betydning for forventet progression. Vi har således set på, om det gør en forskel, at:

- personen er blevet oplært til at varetage jobbet
- jobbet kræver, at man bruger sin uddannelse
- jobbet kræver, at man bruger sin erfaring
- jobbet ikke kræver særlige kvalifikationer.

Der er ikke tegn på, at fleksjobansatte generelt i større omfang forventer at opleve progression, når de får brugt deres kvalifikationer, men brug af kvalifikationer har betydning for nogle af de undersøgte undergrupper, se bilagstabel B9.10-B9.13.

Vi finder både generelt og særskilt for hver af de undersøgte undergrupper, at det ikke gør en forskel i forhold til forventet progression, hvorvidt en fleksjobansat er blevet oplært til at varetage jobbet eller ej (resultat ikke vist i bilagstabel).

Krav om brug af hhv. uddannelse og erfaring gør heller ikke en nævneværdig forskel for fleksjobansatte generelt, men disse krav har betydning for nogle af undergrupperne. Personer, der er visiteret på grund af psykiske problemer, og personer under 40 år forventer i højere grad progression, hvis deres job kræver, at de bruger deres uddannelse, se bilagstabel B9.11-B9.12. Muligheden for at bruge sin erfaring i jobbet har især betydning for progressionen for personer, der er ansat i fleksjob i mere end 10 timer pr. uge, og for personer, der har en videregående uddannelse, se bilagstabel B9.11 og B9.13.

Det har heller ikke betydning for fleksjobansatte generelt, hvis deres job ikke kræver særlige kvalifikationer, men for enkelte undergrupper påvirker fraværet af særlige krav til kvalifikationer den forventede progression negativt. Dette er tilfældet for personer ansat i fleksjob før reformen, personer, der er visiteret til fleksjob på grund af psykiske problemer, og personer med en videregående uddannelse, se bilagstabel B9.10, B9.11 og B9.13.

Vi har også undersøgt, om det har betydning, hvorvidt de fleksjobvisiterede er tilfredse med deres udviklings- og avancementsmuligheder. Det skal her bemærkes, at der godt kan være tilfredshed, selvom den enkelte ikke har mulighed for faglig udvikling og/eller avancement, fx hvis det passer personen bedst blot at passe de arbejdsopgaver, vedkommende har fået tildelt. Vi finder, at der i større grad er forventninger

om progression, jo mere tilfredse de fleksjobansatte er med mulighederne. Resultatet viser sig både for fleksjobansatte generelt og for nogle af undergrupperne, nemlig for personer ansat i fleksjob efter reformen, personer, der har mere end 10 timer pr. uge, kvinder og personer med en videregående uddannelse, se bilagstabel B9.10-B9.13.

Resultaterne vedrørende brug af kvalifikationer og tilfredshed med udviklings- og avancementsmuligheder tegner dermed et samlet billede af, at det kan være svært at opnå progression, hvis den fleksjobansatte ikke får mulighed for at bruge sine kvalifikationer.

Vi har dernæst set på, om det spiller en rolle, hvordan den fleksjobansatte er placeret i organisationen, det vil her sige, om den fleksjobansatte udfører arbejdet alene eller sammen med andre. Vi finder generelt, at placeringen i organisationen ikke har nævneværdig betydning for fleksjobansattes forventninger om progression, se bilagstabel B9.11-B9.12. Eneste undtagelse er, at personer, der er visiteret pga. fysiske problemer, i større grad forventer at opleve progression i job, hvor de samarbejder med kollegaer.

Vi har også set på, om det spiller en rolle, i hvor høj grad fleksjobansatte har afgrænsede arbejdsopgaver, dvs. i hvilket omfang opgaverne er fastlagte og forudsigelige. Dette synes heller ikke at spille en rolle for forventningerne om progression.

Fraværet af nævneværdige resultater, når det gælder hhv. placering i organisationen og afgrænsningen af arbejdsopgaverne kan afspejle, at fleksjobansatte er en meget heterogen gruppe, hvor behovet for hhv. samvær med kollegaer samt fastlagthed og forudsigelighed er meget forskelligt.

Vi har endvidere undersøgt, om en mere understøttende arbejdspladskultur på den fleksjobansattes arbejdsplads forøger fleksjobansattes forventninger om at opleve progression. Vi ser i den forbindelse på betydningen af både relation til kollegaer og leder. Vi finder for fleksjobansatte generelt, at de i højere grad forventer progression, jo bedre de vurderer deres relation til både kollegaer og leder. Resultaterne viser sig især for personer ansat i fleksjob før reformen, for personer ansat i mere end 10 timer pr. uge, for kvinder, for personer, der er fyldt 40 år, og for personer med videregående uddannelse, se bilagstabel B9.10-B9.13. For personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, ser det især ud til at være relationen til leder, der spiller en rolle.

Endelig har vi set på, om bedre trivsel og mere motivation i jobbet fører til, at fleksjobansatte i større grad forventer at opleve progression. Vi finder, at dette ikke er tilfældet for fleksjobansatte generelt. Der er dog tegn på i nogle af undergrupperne, at mere trivsel og motivation betyder, at man i større udstrækning forventer progression. Dette gælder personer, der er ansat i fleksjob efter reformen, kvinder og personer over 40 år, se bilagstabel B.9.10 og B9.12. Resultatet skal dog tages med forbehold, idet trivsel også kan ses som en konsekvens af, hvad der foregår på arbejdspladsen, se også kapitel 2.

OPSAMLING

Resultaterne i dette kapitel viser, at de grupper, der især forventer progression, er:

- Personer under 40 år
- Personer, der er visiteret til fleksjob i de seneste år
- Personer, der alene er visiteret på grund af psykiske problemer.⁴⁶

Omvendt forventer følgende grupper sjældnere progression:

- Faglærte
- Personer, der alene er visiteret på grund af fysiske problemer⁴⁷
- Personer, der hellere ville have været på førtidspension.

Resultaterne viser endvidere, at følgende forhold generelt bidrager til, at fleksjobansatte forventer at opleve progression:

- At der er overensstemmelse mellem de fysiske krav i arbejdet og arbejdsevnen
- At det er muligt at bruge sine kvalifikationer
- At man er tilfredshed med sine udviklings- og avancementsmuligheder
- At der er en understøttende arbejdspladskultur både i forhold til kollegaer og leder.

46. Denne gruppe udgør ca. 15 pct. af de adspurgte.

47. Denne gruppe udgør op mod 70 pct. af de adspurgte.

For personer, der er *visiteret på grund af fysiske problemer*, gælder i øvrigt, at fastholdelsesfleksjob bidrager negativt – resultatet kan dog afspejle, at nogle personer i denne gruppe har særlige udfordringer i forhold til at opnå progression – personer, der potentielt kan have svært ved at få arbejde på andre arbejdspladser. Desuden kan uoverensstemmelse mellem mentale jobkrav og arbejdsvevnen bidrage negativt til forventet progression. Personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, omfatter også personer, der også er visiteret på grund af psykiske problemer. Resultatet kan derfor være en følge af, at fokus i forhold til nogle af disse personer især har været at udforme arbejdsvilkår for at tage hensyn de fysiske problemer, mens det i mindre grad er lykkedes at tage højde for de psykiske problemer. Endelig bidrager samarbejde med kollegaer positivt i denne gruppe.

For personer, der er *visiteret på grund af psykiske problemer*, gælder, at hvis der tages en række forskellige skånehensyn, forbedres mulighederne for at opnå progression. Endvidere ser muligheder for at bruge sine kvalifikationer ud til at spille en større rolle for denne gruppe end for personer, der er visiteret på grund af fysiske problemer, mens en understøttende arbejdspladskultur ser ud til at spille en mindre rolle.

Der ser ud til at være en særlig udfordring i forhold til at matche *faglærtets* jobkrav med deres arbejdsvevne – det gælder både de fysiske, de mentale og de sociale krav i arbejdet.

Endelig skal bemærkes, at relativt få af de undersøgte jobkarakteristika og arbejdsbetingelser ser ud til at gøre en forskel, i forhold til at personer ansat i fleksjob i op til 10 timer pr. uge, mænd og personer under 40 oplever progression. Mulige forklaringer kan være, at grupperne er mere heterogene end de øvrige, og/eller at vi har relativt få observationer i disse grupper.

BILAG

BILAG 1 DATAGRUNDLAG

I dette bilag beskriver vi det anvendte datagrundlag, der består af hhv. register- og spørgeskemaoplysninger.

REGISTEROPLYSNINGER

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) leverede i foråret 2014 registeroplysninger om de borgere, som påbegyndte et fleksjob i hhv. 2012 og 2013. Oplysningerne vedrører starttidspunkt og forventet sluttidspunkt af fleksjob, antal arbejdstimer pr. uge, den ansættende virksomheds CVR-nummer og evt. arbejdsstedsnummer(p-nr.) tillige med nogle oplysninger, som beskriver ansættelsesforholdet nærmere. Endvidere leverede styrelsen identiteten af 30.000 borgere, der på et tidspunkt i 2013 modtog ledighedsydelse, fordi de ikke havde fundet et fleksjob.

I rapporten benytter vi kun oplysninger om personers *seneste påbegyndte fleksjob i 2012 eller 2013*. De deltagende personer indgår således kun en enkelt gang i det enkelte år, og de er kun med i det ene af de to år. I princippet kan de enkelte personer godt have haft flere fleksjob, men det ser vi bort fra her.⁴⁸ Ved at udvælge data på den måde får vi et sammenligningsgrundlag mellem de to år. Vi sammenligner en population i 2012, som får et fleksjob efter de gamle regler, med en population i 2013, som får et fleksjob efter de nye regler. I alt indgår 10.567 nyansatte fleksjobpersoner i 2012 og 11.567 i 2013.⁴⁹ Nogle af de 30.000 personer, som på et tidspunkt havde modtaget ledighedsydelse i 2013, har også været ansat i et fleksjob i 2012, i 2013 eller endnu tidligere.

Disse fleksjobansatte og modtagere af ledighedsydelse blev herefter sammenkoblet med STAR's DREAM-register, som indeholder oplysninger om den enkeltes modtagelse af forskellige indkomsterstøttende ydelser på ugebasis fra det offentlige tilbage til 1990'erne. Det er lykkedes at sammenkoble 98 pct. af de fleksjobansatte i 2012 og 2013 med DREAM-registeret.⁵⁰ Det lykkedes at genfinde samtlige 30.000 modtagere af ledighedsydelse i DREAM-registeret. Formålet med sammenkob-

48. Ifølge www.jobindsats.dk er det gennemsnitlige antal forløb/antal fleksjob for en person 1,1 i både 2012 og 2013, så langt hovedparten af de deltagende personer har kun haft ét fleksjob.

49. Disse antal må ikke forveksles med det samlede antal personer i fleksjob i de to år – antal, der ifølge Jobindsats ligger på omkring 60.000 personer i begge år, og som er udgangspunktet for flere af analyserne i SFI årlige målinger af Virksomheders Sociale Engagement.

50. Hvad der helt er årsagen til, at det mislykkes for de 2 pct., er ikke klart.

lingen med DREAM-registeret er at få belyst, i hvilket omfang de pågældende har modtaget forskellige offentlige ydelser tilbage i tiden.

Endelig beriges oplysningerne om de virksomheder, som de nyansatte i fleksjob blev ansat i, med oplysninger om de pågældende virksomheders branche, størrelse målt ved antal ansatte og ejer- og selskabsform mv. fra CVR-registeret fra Erhvervs- og selskabsstyrelsen. Formålet med denne sidste sammenkobling er at belyse, om nyansatte i fleksjob i 2013 er blevet ansat i andre typer af virksomheder end nyansatte i 2012.

REGISTEROPLYSNINGER OM ARBEJ DSTID

I dette afsnit beskriver vi de særlige forhold, som knytter sig til registeroplysningen om den ugentlige arbejdstid for ansatte i fleksjob.

Oplysningen stammer fra eIndkomstregisteret.⁵¹ Denne variabel betyder noget forskelligt før og efter reformen, hvorfor det ikke er muligt direkte at sammenligne de fleksjobansattes fordeling på det ugentlige timeantal i 2012 og 2013. Vi forklarer i det følgende, hvad den ugentlige arbejdstid er udtryk for i de to tilfælde.

For personer ansat efter *den gamle fleksjobordning* i 2012 kan ”det ugentlige antal arbejdstimer” betyde to ting. Variablen kan stå for 1) fuldtidsansættelse på 37 timer 2) deltidsansættelse på et vist antal timer. Som udgangspunkt skulle personer tilbydes fuldtidsansættelse, når de havde fået tilkendt et fleksjob. Den vigtigste undtagelse var, hvis personen tidligere havde været ansat i et deltidsjob, og grunden til dette deltidsjob ikke var nedsat arbejdssevne. I det tilfælde skulle personen tilbydes deltidsansættelse. I første tilfælde vil det ugentlige antal arbejdstimer være 37 timer, mens det i det andet tilfælde vil være fx 20 timer.

Arbejdsgivere skal rapportere⁵² de ovenfor angivne antal timer for fuldtid eller deltid til eIndkomstregistret. Det vil sige, at selv om personen på grund af sin nedsatte arbejdssevne reelt kun arbejder 10 timer om ugen i et fuldtidsfleksjob, skal arbejdsgiveren indberette 37 timer til registret.

Med *den nye fleksjobordning* fra 2013 betyder ”det ugentlige antal arbejdstimer” den tid, personen reelt arbejder og får overenskomstbestemt løn for af arbejdsgiveren. Arbejdsgiverne skal indberette det reelle

51. eIndkomstregistret er SKAT’s indkomstregister, og oplysningen om timeantal har vi fået fra STAR.

52. Vi skriver i nutid, fordi personer ansat efter den gamle ordning stadig hører under denne ordning, så længe de ikke skifter job eller bliver ledige.

antal timer, personen arbejder, til eIndkomstregistret, og det kan være alt lige fra 1 time til 37 timer om ugen.

REGISTEROPLYSNINGER OM FLEKSJOBANSATTES VIRKSOMHEDER

I undersøgelsen af fleksjobansattes virksomhedskarakteristika beskriver vi karakteristika for de virksomheder, hvor personerne får et fleksjob i 2012 eller 2013. Som følge af det anvendte datagrundlag er analyseenheden i denne undersøgelse de nyansatte personer i fleksjob og ikke virksomhederne. Dette betyder, at en virksomhed kan indgå flere gange i beskrivelsen, hvis den har oprettet fleksjob for mere end én af de personer, som indgår i datamaterialet. Helt konkret bliver ca. 80 pct. ansat som den eneste nyansatte i fleksjob på deres arbejdsplads, ca. 10 pct. bliver ansat som én af to nyansatte i fleksjob, mens de resterende bliver ansat som én blandt flere nyansatte i fleksjob, jf. bilagstabel B.1 i bilag 2.

Det skal bemærkes, at de anvendte registeroplysninger ikke gør det muligt at udskille de personer, der har et fastholdelsesfleksjob. Vi kan derfor ikke med afsæt i dette datamateriale belyse, hvad det betyder for fleksjobansattes virksomhedskarakteristika, at det er blevet vanskeligere at få et fastholdelsesfleksjob efter den nye reform.

Desuden skal nævnes, at omkring en fjerdedel af observationerne for de fleste virksomhedskarakteristika er uoplyste, hvilket fremgår af kategorien ”uoplyst” i tabellerne. Derfor skal alle resultater i tabellerne læses med den usikkerhed, der ligger i, at de uoplyste potentielt kan ”rykke” lidt på fordelingen i tabellerne, hvis vi havde haft viden om disse observationer.

SPØRGESKEMAOPLYSNINGER

I maj-juli 2014 indsamlede SFI-Survey spørgeskemaoplysninger ved hjælp af telefoninterview til brug for denne undersøgelse. Alle de personer, der blev udvalgt til undersøgelsen, blev udvalgt simpelt tilfældigt fra de ovenfor beskrevne populationer, som er leveret fra STAR. Det vil sige, at de ifølge registeroplysningerne var nyansat i fleksjob i 2012 eller 2013 eller var på ledighedsydelse i 2013.

SFI-Survey kontaktede i alt 3.498 personer med henblik på opnåelse af interview, se bilagstabel B1.1. Af disse var 1.090 personer ifølge registeroplysningerne nyansat i fleksjob i 2012, 1.776 var nyansat i fleksjob i 2013, mens 632 var på ledighedsydelse i 2013. Målet var som udgangspunkt at opnå mindst 2.000 interview fordelt på 600 interview med

personer, der ifølge eget udsagn blev ansat i deres aktuelle fleksjob i 2012, 1.000 interview med personer ansat i fleksjob i 2013 og 400 interview med personer på ledighedsydelse. Vægtfordelingen udtrykker, at vi har størst opmærksomhed rettet mod fleksjobansatte i 2013, hvorfor vi ønsker at opnå størst præcision omkring den talmæssige beskrivelse af deres forhold, efterfulgt af lidt mindre præcision for fleksjobansatte i 2012 og mindst præcision for personer på ledighedsydelse i 2013.

Udvælgelsen af personer til de tre grupper indebærer, at vi kan foretage en repræsentativ beskrivelse af grupperne hver for sig. Derimod kan vi ikke umiddelbart foretage en beskrivelse af grupperne samlet, fordi de indgår i datamaterialet med forskellig vægt. I kapitel 10 indgår de tre grupper dog i en samlet analyse, hvilket giver mening, fordi vi samtidig tager højde for gruppernes forskellige vægt ved at kontrollere for ”gruppetilhørsforhold”, se kapitel 10.

BILAGSTABEL B1.1

Personer, der er udvalgt til undersøgelsen, personer, der (helt eller delvist) har gennemført interview og personer, der indgår i undersøgelsen, antal, og svarprocent. I alt og særskilt efter registerbaseret udvælgelse til undersøgelsen.

	Udvalgt	Gennemført	Indgår	Svarprocent
Påbegyndt fleksjob, 2012	1.090	846	776	77,6
Påbegyndt fleksjob, 2013	1.776	1.374	1.300	77,4
På ledighedsydelse, 2013	632	453	339	71,7
I alt	3.498	2.673	2.415	76,4

Anm.: Svarprocent er beregnet som antal personer, der (helt eller delvist) har besvaret spørgeskemaet som andel af antal personer, der er udvalgt til undersøgelsen gange med 100.

1. Tekst

Kilde: Tekst

SFI-Survey gennemførte (helt eller delvist) interview med i alt 2.673 personer svarende til ca. 76 procent af personerne udvalgt til undersøgelsen, hvilket er en relativt høj svarprocent. Opdelt efter, hvordan de adspurgte på basis af *registeroplysninger* var blevet udvalgt til undersøgelsen, er svarprocenten relativt høj (ca. 72-78 pct.) for alle tre grupper, se bilagstabel B1.1.

De opstillede mål for besvarelser for hver gruppe blev opfyldt, idet 801 personer af de 2.673 interviewede personer ifølge *eget udsagn* blev ansat i deres aktuelle fleksjob i 2012, 1.149 personer blev ansat i 2013 eller 2014, mens 465 personer modtog ledighedsydelse på interviewtids-

punktet.⁵³ Desuden blev der gennemført interview med 29 fleksjobansatte, som vi har frasorteret, fordi ansættelsesår eller timetal (for fleksjobansatte i 2013/2014) var uoplyst. Endelig var SFI-Survey i kontakt med 229 personer, som viste sig at være irrelevante for undersøgelsen (delvist gennemførte interview), herunder blandt andet personer, der ifølge egne oplysninger var overgået til førtidspension eller var i fleksjob som selvstændig – en gruppe, vi har valgt, ikke skal indgå i denne undersøgelse.

I det følgende belyser vi, om de personer, der indgår i nærværende undersøgelse, adskiller sig fra dem, der også er udtrukket, men *ikke* indgår – også kaldet *bortfaldsanalyse*. Til dette formål inddrager vi oplysninger om køn, alder og timetal. En sådan sammenligning kan alene foretages på basis af registeroplysninger, fordi vi i sagens natur ikke har spørgeskemaoplysninger til rådighed om personer, der ikke har besvaret skemaet. Af samme grund foretager vi bortfaldsanalysen særskilt for hver af de grupper, som personerne ifølge registeroplysninger indgik i, da de blev *udvalgt* til undersøgelsen. Den registerbaserede fordeling på disse grupper fremgår af bilagstabel B1.1, mens resultaterne af bortfaldsanalysen fremgår af bilagstabel B1.2-B1.4.

For alle tre grupper gælder, at kvinder er overrepræsenteret blandt dem, der indgår i undersøgelsen. Billedet er derimod ikke entydigt på tværs af grupperne, når det gælder forskelle mht. aldersfordelingen: For personer udvalgt til undersøgelsen, som er påbegyndt i fleksjob i 2012 gælder, at 50-54-årige er overrepræsenteret, mens personer, der er fyldt 60 år, er underrepræsenterede blandt dem, der er med i undersøgelsen. Blandt personer udvalgt som påbegyndt i fleksjob i 2013 er det primært 50-59-årige, der er overrepræsenteret blandt dem, der er med i undersøgelsen, mens 20-39-årige er underrepræsenteret. Omvendt er 20-39-årige overrepræsenteret blandt dem, der er med i undersøgelsen, mens personer, der er fyldt 60 år, er underrepræsenteret, når det gælder personer udvalgt som værende på ledighedsydelse i 2013. Endelig er der ikke nævneværdige forskelle på timetallet mellem dem, der er med i undersøgelsen og dem, der ikke er med, når det gælder personer udvalgt som påbegyndt i fleksjob i 2012 eller 2013.⁵⁴

53. Tallene i dette afsnit fremgår ikke af nogen tabel.

54. De anførte forskelle og ligheder mellem personer, der henholdsvis er med og ikke er med i undersøgelsen, er bekræftet i særskilte regressionsanalyser for de tre grupper, hvor der på samme tid er kontrolleret for køn, alder og timetal (sidstnævnte variabel indgår kun for personer udvalgt til undersøgelsen som påbegyndt i fleksjob).

Overrepræsentationen af kvinder skal tages i betragtning, når vi belyser køns sammensætningen af fleksjobansatte og personer på ledighedsydelse i kapitel 4, fordi kønsforskellen gælder på tværs af de undersøgte grupper. Det er vanskeligere at vurdere omfanget og retningen af ”skævheden” i alderssammensætningen, fordi skævheden er forskellig fra gruppe til gruppe, og fordi fordelingen på de tre grupper baseret på spørgeskemaoplysninger afviger fra fordelingen baseret på registeroplysninger, der er opgjort ved udvælgelsen til undersøgelsen, jf. kapitel 3.

Det er også vanskeligt at vurdere, om rapportens resultater generelt er påvirket af ”skævheden” på køn og alder. Svarfordelingen for de undersøgte emner kan potentielt være den samme for dem, der er med og dem, der ikke er med i undersøgelsen – dette ved vi imidlertid i sagens natur ikke noget om. Vi begrænser den potentielle betydning af ”skævheden” i de gennemførte analyser i kapitel 10 ved at kontrollere for både køn og alder (skelner mellem ”under 40 år” og ”40 år og derover”). Den potentielle betydning begrænses også af den relative høje svarprocent, der indebærer, at bortfaldet er af relativt begrænset størrelsesorden.

BILAGSTABEL B1.2

Personer udtrukket til spørgeskemaundersøgelsen som påbegyndt i fleksjob i 2012 fordelt på køn, alder og timetal særskilt for personer, der er med og personer, der ikke er med i undersøgelsen. Procent og antal.

	Med	Ikke med
<i>Køn***</i>		
Mænd	33,5	44,3
Kvinder	66,5	55,7
<i>Alder***</i>		
20-39 år	20,2	22,9
40-49 år	35,6	35,4
50-54 år	20,9	14,0
55-59 år	18,9	16,2
60+ år	4,4	11,5
<i>Timetal*</i>		
Fleksjob over 10 timer	3,5	5,7
Fleksjob op til 10 timer	95,2	90,8
Uoplyst	1,3	3,5
Antal observationer	776	314

Anm.: Forskellen mellem de to grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

BILAGSTABEL B1.3

Personer udtrukket til spørgeskemaundersøgelsen som påbegyndt i fleksjob i 2013 fordelt på køn, alder og timetal særskilt for personer, der er med og personer, der ikke er med i undersøgelsen. Procent og antal.

	Med	Ikke med
<i>Køn*</i>		
Mænd	35,9	41,4
Kvinder	64,2	58,6
<i>Alder*</i>		
20-39 år	22,2	27,9
40-49 år	32,8	32,1
50-54 år	20,1	18,5
55-59 år	20,5	15,3
60+ år	4,4	6,1
<i>Timetal**</i>		
Fleksjob over 10 timer	55,6	53,8
Fleksjob op til 10 timer	43,4	42,7
Uoplyst	1,0	3,6
Antal observationer	1.300	476

Anm.: Forskellen mellem de to grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

BILAGSTABEL B1.4

Personer udtrukket til spørgeskemaundersøgelsen som værende på ledighedsydelse i 2013 fordelt på køn og alder særskilt for personer, der er med og personer, der ikke er med i undersøgelsen. Procent og antal.

	Med	Ikke med
<i>Køn***</i>		
Mænd	26,3	41,6
Kvinder	73,8	58,4
<i>Alder**</i>		
20-39 år	22,4	18,4
40-49 år	29,8	28,0
50-54 år	20,7	17,1
55-59 år	22,7	21,8
60+ år	4,4	14,7
Antal observationer	339	293

Anm.: Forskellen mellem de to grupper er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Tekst

Kilde: Tekst

BILAG 2 BILAGSTABELLER

BILAGSTABEL TIL BILAG 1

BILAGSTABEL B.1

Virksomheder fordelt efter antal nyansatte i fleksjob. 2012 og 2013. Procent og antal.

Antal nyansat i fleksjob	2012	2013
1	81,43	82,25
2	11,05	11,10
3	3,24	3,00
4	1,26	0,99
5	0,48	0,49
6-10	1,05	0,89
11-50	1,01	0,94
50-	0,48	0,35
I alt antal virksomheder	4.760	5.759

Kilde: Eksperian – Kob-Registret

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

BILAGSTABEL B6.1

Antal beskæftigede i brancher. 2012 og 2013. Procent og antal.

Branche	2012	2012	2012	2013
1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	1	2	37.806	39.342
2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	13	12	318.513	310.789
3 Bygge og anlæg	5	5	137.104	13.603
4 Handel og transport mv.	25	25	626.293	627.799
5 Information og kommunikation	4	4	94.297	94.152
6 Finansiering og forsikring	3	3	81.276	80.138
7 Ejendomshandel og udlejning	1	1	35.497	35.761
8 Erhvervsservice	10	10	251.836	259.935
9 Offentlig administration, undervisning og sundhed	34	34	854.805	856.842
10 Kultur, fritid og anden service	4	4	107.117	107.403
11 Uoplyst aktivitet	0	0	457	355
TOT Erhverv i alt	100	100	2.544.999	2.548.549

Anm.: Værdierne i tabellen er beregnet som gennemsnit af beskæftigelsen i årets fire kvartaler.

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken.

BILAGSTABEL B6.2

Antal beskæftigede sektorer. 2013. Procent og antal.

	Andel	Antal
Stat	11	280.175
Region	6	138.979
Kommune	21	506.019
Privat	62	1.531.638

Anm.: Oplysningen om sektor stammer fra Danmarks Statistik, da den ikke findes i Experians register.

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken.

BILAGSTABEL B6.3

Fuldtidsbeskæftigede fordelt efter virksomhedsstørrelse. Procent og antal.

Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)	2012	2012
1-9	14	305.775
10-19	7	149.755
20-49	9	200.622
50-99	7	146.109
100+	62	1.324.898
I alt	100	2127.159

Anm.: Værdierne i tabellen er beregnet som gennemsnit af beskæftigelsen i årets fire kvartaler.

1. Fuldtidsansatte inkluderer både fuldtidsansatte og deltidsansatte, idet deltidsansatte er omregnet til fuldtidsansatte.

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken.

BILAGSTABEL B6.4

Antal beskæftigede fordelt på regioner. Procent og antal.

Region	2012	2013	2012	2013
Region Hovedstaden	35	35	891.520	898.373
Region Sjælland	12	11	292.764	291.417
Region Syddanmark	21	20	524.052	522.242
Region Midtjylland	22	22	572.094	572.418
Region Nordjylland	10	10	251.282	250.968
Hele landet	100	100	2.544.999	2548.549

Kilde: Danmarks Statistik - Statistikbanken

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 10

BILAGSTABEL B10.1

Lineær regression af, hvad personlige karakteristika og fleksjobhistorie betyder for forventet progression. Særskilt for personer i fleksjob og på ledighedsydelse.

	Alle		Fleksjob		Ledighedsydelse
<i>Køn</i>					
Mand	ref.		ref.		ref.
Kvinde	0,036 (0,049)		0,028 (0,053)		0,073 (0,135)
<i>Alder</i>					
Under 40 år	0,411 ** (0,058)		0,361 ** (0,062)		0,616 ** (0,152)
40 år og derover	ref.		ref.		ref.
<i>Uddannelse</i>					
Ikke erhvervskompeten- cegivende	-0,053 (0,056)		-0,047 (0,061)		-0,122 (0,140)
Faglært	-0,106 (0,055)	+	-0,087 (0,059)		-0,214 (0,157)
Videregående	ref.		ref.		ref.
<i>Visiteringsår</i>					
Før 2005	ref.		ref.		ref.
2005-2008	0,044 (0,072)		0,045 (0,078)		0,012 (0,182)
2009-2011	0,136 * (0,068)		0,167 * (0,075)		-0,012 (0,172)
2012 eller senere	0,165 * (0,067)		0,172 * (0,073)		0,095 (0,173)
<i>Visiteringsårsag</i>					
Både fysisk og psykisk	ref.		ref.		ref.
Kun fysisk	-0,230 ** (0,066)		-0,232 ** (0,074)		-0,253 (0,156)
Kun psykisk	0,333 ** (0,083)		0,309 ** (0,092)		0,386 + (0,206)
Ikke fysisk eller psykisk	0,274 (0,174)		0,187 (0,187)		0,659 (0,480)
<i>Foretrak førtidspension</i>					
I ringe grad/slet ikke	ref.		ref.		ref.
I mindre grad	-0,041 (0,095)		-0,146 (0,107)		0,266 (0,220)
I nogen grad	-0,228 * (0,090)		-0,202 * (0,101)		-0,264 (0,211)
I høj grad	-0,296 ** (0,177)		-0,291 ** (0,281)		-0,274 + (0,300)
Konstant	0,426 * (0,177)		0,262 (0,281)		0,433 (0,300)
Korrigeret R ²	0,085		0,076		0,107
Antal observationer	2.165		1.765		400

Anm.: Udover de anførte variabler indgår desuden dummyvariabler for niveau for arbejdsevne på interviewtidspunktet samt gruppetilhørsforhold. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.2

Lineær regression af, hvad personlige karakteristika og fleksjobhistorie betyder for forventet progression. Personer i fleksjob særskilt for ansat før reform, ansat efter reform, ansat mere end 10 timer og ansat 10 timer eller derunder.

	Før	Efter	> 10 t	<= 10 t
<i>Køn</i>				
Mand	ref.	ref.	ref.	ref.
Kvinde	0,109 (0,085)	-0,017 (0,068)	0,059 (0,060)	-0,060 (0,111)
<i>Alder</i>				
Under 40 år	0,443 ** (0,107)	0,315 ** (0,077)	0,375 ** (0,070)	0,292 * (0,137)
40 år og derover	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Uddannelse</i>				
Ikke erhvervskompetencegivende	0,100 (0,101)	-0,122 (0,077)	0,033 (0,070)	-0,281 * (0,123)
Faglært	0,001 (0,094)	-0,134 + (0,077)	-0,099 (0,068)	-0,079 (0,121)
Videregående	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Visiteringsår</i>				
Før 2005	ref.	ref.	ref.	ref.
2005-2008	-0,075 (0,123)	0,134 (0,103)	0,032 (0,091)	-0,003 (0,160)
2009-2011	0,026 (0,117)	0,264 ** (0,099)	0,155 + (0,086)	0,178 (0,157)
2012 eller senere	0,062 (0,122)	0,247 ** (0,092)	0,154 + (0,085)	0,171 (0,149)
<i>Visiteringsårsag</i>				
Både fysisk og psykisk	ref.	ref.	ref.	ref.
Kun fysisk	-0,136 (0,125)	-0,281 ** (0,092)	-0,258 ** (0,089)	-0,124 (0,137)
Kun psykisk	0,360 * (0,150)	0,294 * (0,118)	0,317 ** (0,106)	0,285 (0,197)
Ikke fysisk eller psykisk	0,139 (0,289)	0,147 (0,253)	0,204 (0,218)	0,164 (0,381)
<i>Foretrak førtidspension</i>				
I ringe grad/slet ikke	ref.	ref.	ref.	ref.
I mindre grad	-0,297 (0,186)	-0,077 (0,132)	-0,221 + (0,130)	0,007 (0,195)
I nogen grad	-0,266 (0,175)	-0,159 (0,124)	-0,149 (0,129)	-0,350 * (0,168)
I høj grad	-0,382 * (0,186)	-0,261 * (0,103)	-0,198 (0,121)	-0,402 ** (0,142)
Konstant	0,181 (0,639)	0,289 (0,313)	0,081 (0,401)	0,631 (0,439)
Korrigeret R ²	0,079	0,070	0,087	0,038
Antal observationer	715	1.050	1.302	463

Anm.: Udover de anførte variabler indgår desuden dummyvariabler for niveau for arbejdsevne på interviewtidspunktet samt gruppetilhørsforhold. Standardfejlt er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.3

Lineær regression af, hvad personlige karakteristika og fleksjobhistorie betyder for forventet progression. Fleksjobvisiterede særskilt for, om de er visiteret på grund af fysiske eller psykiske problemer.¹

	Fysiske	Psykiske
<i>Køn</i>		
Mand	ref.	ref.
Kvinde	-0,012 (0,053)	0,011 (0,098)
<i>Alder</i>		
Under 40 år	0,372 ** (0,064)	0,602 ** (0,105)
40 år og derover	ref.	ref.
<i>Uddannelse</i>		
Ikke erhvervskompetencegivende	-0,074 (0,059)	-0,088 (0,110)
Faglært	-0,124 * (0,060)	-0,134 (0,107)
Videregående	ref.	ref.
<i>Visiteringsår</i>		
Før 2005		
2005-2008	0,047 (0,075)	-0,066 (0,157)
2009-2011	0,151 * (0,072)	0,057 (0,142)
2012 eller senere	0,181 * (0,071)	0,039 (0,143)
<i>Visiteringsårsag</i>		
Både fysisk og psykisk	ref.	ref.
Kun fysisk	-0,237 ** (0,064)	
Kun psykisk		0,327 ** (0,091)
<i>Foretrak førtidspension</i>		
I ringe grad/slet ikke	ref.	ref.
I mindre grad	-0,149 (0,103)	0,084 (0,167)
I nogen grad	-0,215 * (0,092)	-0,225 (0,172)
I høj grad	-0,253 ** (0,081)	-0,447 ** (0,153)
Konstant	0,391 * (0,186)	0,608 + (0,337)
Korrigeret R ²	0,046	0,081
Antal observationer	1.785	640

Anm.: Udover de anførte variabler indgår desuden dummyvariabler for niveau for arbejdsevne på interviewtidspunktet samt gruppetilhørsforhold. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

1. Personer, der er visiteret på grund af fysiske (psykiske) problemer, kan samtidig også være visiteret på grund af andre problemer.

BILAGSTABEL B10.4

Lineær regression af, hvad personlige karakteristika og fleksjobhistorie betyder for forventet progression. Fleksjobvisiterede særskilt for mænd, kvinder, personer under 40 år og personer på 40 år og derover.

	Mænd	Kvinder	< 40 år	=> 40 år
<i>Køn</i>				
Mand			ref.	ref.
Kvinde			0,096 (0,117)	0,032 (0,055)
<i>Alder</i>				
Under 40 år	0,353 ** (0,103)	0,433 ** (0,070)		
40 år og derover	ref.	ref.		
<i>Uddannelse</i>				
Ikke erhvervskomp.	0,074 (0,104)	-0,096 (0,066)	0,031 (0,128)	-0,096 (0,062)
Faglært	0,085 (0,099)	-0,205 ** (0,068)	-0,203 (0,136)	-0,084 (0,061)
Videregående	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Visiteringsår</i>				
Før 2005	ref.	ref.	ref.	ref.
2005-2008	-0,019 (0,124)	0,038 (0,088)	0,264 (0,201)	-0,001 (0,078)
2009-2011	0,080 (0,118)	0,137 (0,084)	0,129 (0,184)	0,148 * (0,074)
2012 eller senere	0,057 (0,111)	0,201 * (0,084)	0,242 (0,182)	0,155 * (0,073)
<i>Visiteringsårsag</i>				
Både fysisk og psykisk	ref.	ref.	ref.	ref.
Kun fysisk	-0,453 ** (0,123)	-0,150 + (0,078)	-0,478 ** (0,152)	-0,158 * (0,074)
Kun psykisk	0,015 (0,151)	0,475 ** (0,100)	0,273 (0,173)	0,341 ** (0,096)
Ikke fysisk eller psykisk	-0,409 (0,275)	0,598 ** (0,232)	0,130 (0,321)	0,299 (0,210)
<i>Foretrak førtidspension</i>				
I ringe grad/slet ikke	ref.	ref.	ref.	ref.
I mindre grad	0,127 (0,144)	-0,110 (0,127)	-0,513 * (0,226)	0,044 (0,106)
I nogen grad	-0,320 * (0,150)	-0,166 (0,113)	-0,174 (0,200)	-0,234 * (0,102)
I høj grad	-0,149 (0,123)	-0,420 ** (0,098)	-0,255 (0,226)	-0,307 ** (0,082)
Konstant	0,301 (0,313)	0,572 ** (0,208)	0,024 (0,561)	0,477 * (0,190)
Korrigeret R ²	0,063	0,110	0,075	0,055
Antal observationer	708	1.457	428	1.737

Anm.: Udover de anførte variabler indgår desuden dummyvariabler for niveau for arbejdsevne på interviewtidspunktet samt gruppetilhørsforhold. Standardfejle er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.5

Lineær regression af, hvad personlige karakteristika og fleksjobhistorie betyder for forventet progression. Fleksjobvisiterede særskilt personer uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse, faglærte og personer med videregående uddannelse.

	Uden uddannelse	Faglært	Videregående
<i>Køn</i>			
Mand	ref.	ref.	ref.
Kvinde	0,195 * (0,088)	0,056 (0,092)	-0,093 (0,080)
<i>Alder</i>			
Under 40 år	0,418 ** (0,094)	0,544 ** (0,107)	0,203 + (0,107)
40 år og derover	ref.	ref.	ref.
<i>Visiteringsår</i>			
Før 2005	ref.	ref.	ref.
2005-2008	-0,019 (0,126)	-0,007 (0,131)	0,136 (0,124)
2009-2011	0,018 (0,118)	0,134 (0,126)	0,253 * (0,117)
2012 eller senere	0,136 (0,117)	0,047 (0,123)	0,253 * (0,115)
<i>Visiteringsårsag</i>			
Både fysisk og psykisk	ref.	ref.	ref.
Kun fysisk	-0,167 (0,104)	-0,282 * (0,128)	-0,191 (0,119)
Kun psykisk	0,414 ** (0,126)	0,273 (0,166)	0,430 ** (0,153)
Ikke fysisk eller psykisk	-0,295 (0,344)	0,549 * (0,263)	0,048 (0,382)
<i>Foretrak førtidspension</i>			
I ringe grad/slet ikke	ref.	ref.	ref.
I mindre grad	-0,014 (0,158)	-0,055 (0,167)	-0,021 (0,180)
I nogen grad	-0,275 + (0,152)	-0,354 * (0,155)	0,031 (0,171)
I høj grad	-0,254 + (0,129)	-0,360 ** (0,136)	-0,192 (0,144)
Konstant	0,393 (0,287)	0,444 (0,313)	0,163 (0,313)
Korrigeret R ²	0,074	0,105	0,076
Antal observationer	835	666	664

Anm.: Udover de anførte variabler indgår desuden dummyvariabler for niveau for arbejdsevne på interviewtidspunktet samt gruppetilhørsforhold. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.6

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression. For alle personer ansat i fleksjob og særskilt for personer ansat før og efter reform.

	Alle	Før reform	Efter reform
<i>Fastholdelsesfleksjob</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,077 (0,070)	-0,153 (0,098)	0,017 (0,104)
<i>Antal skånehensyn</i>			
0-1	ref.	ref.	ref.
2	0,033 (0,062)	0,098 (0,100)	0,005 (0,081)
Mindst 3	-0,031 (0,062)	0,102 (0,100)	-0,104 (0,081)
<i>Fysiske jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,254 ** (0,052)	-0,193 * (0,084)	-0,326 ** (0,067)
<i>Mentale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,075 (0,053)	-0,077 (0,085)	-0,082 (0,068)
<i>Sociale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,032 (0,067)	-0,076 (0,108)	-0,017 (0,087)
Antal observationer (min).	1.745	709	1.036

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.7

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression.

Personer ansat i fleksjob særskilte for personer ansat mere end 10 timer, personer ansat 10 timer og derunder, personer visiteret på grund af fysiske problemer og personer visiteret på grund af psykiske problemer.¹

	> 10 timer	<= 10 timer	Fysiske	Psykiske
<i>Fastholdelsesfleksjob</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,065 (0,078)	-0,148 (0,173)	-0,174 * (0,076)	0,045 (0,146)
<i>Antal skånehensyn</i>				
0-1	ref.	ref.	ref.	ref.
2	0,053 (0,072)	-0,019 (0,128)	-0,009 (0,069)	0,072 (0,118)
Mindst 3	-0,069 (0,071)	0,083 (0,129)	-0,095 (0,068)	0,234 + (0,121)
<i>Fysiske jobkrav i forhold til arbejds- evne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,219 ** (0,061)	-0,348 ** (0,102)	-0,220 ** (0,055)	-0,279 ** (0,104)
<i>Mentale jobkrav i forhold til arbejds- evne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,089 (0,061)	-0,014 (0,105)	-0,099 + (0,057)	0,014 (0,096)
<i>Sociale jobkrav i forhold til arbejds- evne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,037 (0,078)	0,031 (0,136)	-0,040 (0,075)	0,020 (0,114)
Antal observationer (min).	1.294	451	1.440	498

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

1. Personer, der er visiteret på grund af fysiske (psykiske) problemer, kan samtidig også være visiteret på grund af andre problemer.

BILAGSTABEL B10.8

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression. Personer ansat i fleksjob særskilt for mænd, kvinder, personer under 40 år og personer på 40 år og derover.

	Mænd	Kvinder	< 40 år	=> 40 år
<i>Fastholdelsesfleksjob</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,059 (0,112)	-0,120 (0,091)	0,206 (0,148)	-0,145 + (0,080)
<i>Antal skånehensyn</i>				
0-1	ref.	ref.	ref.	ref.
2	-0,037 (0,102)	0,073 (0,078)	0,002 (0,141)	0,035 (0,070)
Mindst 3	-0,116 (0,105)	0,005 (0,077)	0,005 (0,142)	-0,032 (0,069)
<i>Fysiske jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,234 ** (0,085)	-0,237 ** (0,065)	-0,096 (0,123)	-0,290 ** (0,057)
<i>Mentale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	0,034 (0,089)	-0,118 + (0,065)	-0,074 (0,114)	-0,091 (0,060)
<i>Sociale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>				
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,147 (0,105)	0,026 (0,086)	-0,231 (0,151)	0,019 (0,075)
Antal observationer (min).	582	1.163	342	1.402

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.9

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression.
 Personer ansat i fleksjob særskilt for personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse, faglærte og personer med videregående uddannelse.

	Uden uddannelse	Faglært	Videregående
<i>Fastholdelsesfleksjob</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,077 (0,108)	-0,158 (0,141)	0,042 (0,131)
<i>Antal skånehensyn</i>			
0-1	ref.	ref.	ref.
2	0,000 (0,098)	0,063 (0,119)	0,037 (0,114)
Mindst 3	-0,086 (0,100)	-0,001 (0,121)	0,033 (0,109)
<i>Fysiske jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,148 + (0,086)	-0,276 ** (0,100)	-0,353 ** (0,089)
<i>Mentale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	-0,008 (0,086)	-0,204 * (0,102)	-0,032 (0,093)
<i>Sociale jobkrav i forhold til arbejdsevne</i>			
Særdeles god/god	ref.	ref.	ref.
Nogenlunde/dårlig	0,185 + (0,102)	-0,274 * (0,138)	-0,130 (0,120)
Antal observationer (min).	672	510	563

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.10

Lineær regression af, hvad arbejdsbetingelser betyder for forventet progression. For alle personer ansat i fleksjob og særskilt for personer ansat før og efter reform.

	Alle	Før reform	Efter reform
<i>Ikke krav om særlige kvalifikationer</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,039 (0,063)	-0,264 * (0,107)	0,109 (0,079)
<i>Krav om brug af uddannelse</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,054 (0,054)	0,056 (0,086)	0,055 (0,070)
<i>Krav om brug af erfaring</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,030 (0,051)	0,067 (0,084)	-0,002 (0,065)
<i>Tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder</i>			
	0,033 * (0,017)	0,027 (0,028)	0,035 + (0,021)
<i>Placering i organisationen</i>			
	0,025 (0,030)	-0,034 (0,051)	0,055 (0,038)
<i>Afgrænsning af arbejdsopgaverne</i>			
	-0,003 (0,032)	0,028 (0,057)	-0,014 (0,040)
<i>Relation til kollegaer</i>			
	0,083 + (0,044)	0,118 + (0,071)	0,062 (0,057)
<i>Relation til leder</i>			
	0,081 + (0,048)	0,131 + (0,073)	0,041 (0,064)
<i>Trivsel og motivation</i>			
	0,086 (0,060)	0,011 (0,104)	0,127 + (0,075)
Antal observationer (min).			
	1645	680	965

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.11

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression. Personer ansat i fleksjob særskilt for personer ansat mere end 10 timer, personer ansat 10 timer og derunder, personer visiteret på grund af fysiske problemer og personer visiteret på grund af psykiske problemer¹.

	> 10 timer	<=10 timer	Fysiske	Psykiske
<i>Ikke krav om særlige kvalifikationer</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,105 (0,076)	0,117 (0,118)	0,008 (0,069)	-0,250 * (0,114)
<i>Krav om brug af uddannelse</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	0,049 (0,061)	0,112 (0,114)	0,018 (0,058)	0,198 + (0,102)
<i>Krav om brug af erfaring</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	0,101 + (0,060)	-0,125 (0,100)	0,009 (0,056)	0,159 (0,098)
<i>Tilfredshed med udviklings- og avance- mentmuligheder</i>				
	0,042 * (0,020)	0,007 (0,031)	0,024 (0,018)	0,023 (0,030)
<i>Placering i organisationen</i>				
	0,017 (0,036)	0,031 (0,059)	0,056 + (0,033)	-0,059 (0,058)
<i>Afgrænsning af arbejds- opgaverne</i>				
	-0,013 (0,039)	0,028 (0,060)	0,002 (0,035)	0,031 (0,061)
<i>Relation til kollegaer</i>				
	0,105 * (0,051)	-0,018 (0,092)	0,068 (0,047)	0,027 (0,081)
<i>Relation til leder</i>				
	0,105 * (0,053)	-0,076 (0,115)	0,100 + (0,053)	0,013 (0,087)
<i>Trivsel og motivation</i>				
	0,069 (0,077)	0,081 (0,100)	0,087 (0,065)	0,050 (0,105)
Antal observationer (min).	1.234	411	1.364	457

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

1. Personer, der er visiteret på grund af fysiske (psykiske) problemer kan samtidig også være visiteret på grund af andre problemer.

BILAGSTABEL B10.12

Lineær regression af, hvad jobkarakteristika betyder for forventet progression. Personer ansat i fleksjob særskilt for mænd, kvinder, personer under 40 år og personer på 40 år og derover.

	Mænd	Kvinder	< 40 år	>= 40 år
<i>Ikke krav om særlige kvalifikationer</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,029 (0,101)	-0,057 (0,080)	-0,015 (0,145)	-0,038 (0,070)
<i>Krav om brug af uddannelse</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,072 (0,089)	0,106 (0,067)	0,220 + (0,121)	0,029 (0,060)
<i>Krav om brug af erfaring</i>				
Nej	ref.	ref.	ref.	ref.
Ja	0,061 (0,086)	0,009 (0,064)	0,167 (0,111)	0,004 (0,058)
<i>Tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder</i>				
	0,023 (0,029)	0,038 + (0,021)	0,047 (0,037)	0,029 (0,019)
<i>Placering i organisationen</i>				
	0,073 (0,050)	0,007 (0,038)	0,073 (0,075)	0,022 (0,033)
<i>Afgrænsning af arbejdsopgaverne</i>				
	-0,055 (0,049)	0,029 (0,043)	0,025 (0,078)	-0,010 (0,036)
<i>Relation til kollegaer</i>				
	0,018 (0,084)	0,099 + (0,052)	-0,127 (0,098)	0,134 ** (0,050)
<i>Relation til leder</i>				
	-0,084 (0,089)	0,099 + (0,052)	-0,098 (0,109)	0,125 * (0,054)
<i>Trivsel og motivation</i>				
	0,014 (0,102)	0,099 + (0,052)	-0,039 (0,130)	0,121 + (0,069)
Antal observationer (min).				
	544	1.011	332	1.313

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

BILAGSTABEL B10.13

Lineær regression af, hvad arbejdsbetingelser betyder for forventet progression. Personer ansat i fleksjob særskilt for personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse, faglærte og personer med videregående uddannelse.

	Uden uddannelse	Faglært	Videregående
<i>Ikke krav om særlige kvalifikationer</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,175 (0,119)	-0,036 (0,103)	-0,192 + (0,114)
<i>Krav om brug af uddannelse</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,039 (0,082)	0,140 (0,137)	0,071 (0,087)
<i>Krav om brug af erfaring</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,000 (0,085)	-0,064 (0,094)	0,174 + (0,091)
<i>Tilfredshed med udviklings- og advancementsmuligheder</i>			
	0,028 (0,027)	0,016 (0,032)	0,062 * (0,030)
<i>Placering i organisationen</i>			
	0,053 (0,048)	0,016 (0,058)	0,010 (0,055)
<i>Afgrænsning af arbejdsopgaverne</i>			
	0,017 (0,055)	-0,027 (0,060)	-0,006 (0,056)
<i>Relation til kollegaer</i>			
	-0,084 (0,069)	0,079 (0,089)	0,261 ** (0,076)
<i>Relation til leder</i>			
	-0,055 (0,073)	-0,028 (0,100)	0,317 ** (0,084)
<i>Trivsel og motivation</i>			
	0,098 (0,097)	-0,020 (0,113)	0,168 (0,110)
Antal observationer (min).	640	479	526

Anm.: De anførte variabler er indsat en for en i regressionen, hvor der også er kontrolleret for personlige karakteristika og fleksjobhistorie. Standardfejl er angivet i parentes. + < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01.

LITTERATUR

- Ankestyrelsen (2015): *Tal fra Ankestyrelsen*. Tilgængelig på: www.ankestyrelsen.dk.
Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse. København.
- Bengtsson, S. (2008): *Handicap og Samfundsdeltagelse*. København.
- Bound, J. (1991): "Selfreported versus Objective Measures of Health in Retirement Models". *The Journal of Human Resources*, 1, s. 106–138.
- Bredgaard, T. & F. Larsen (2006): *Svingdøre og blidgyder på det danske arbejdsmarked*. København.
- Coop Henriksen, A. (2010): *Veje til beskæftigelse: En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere*. Kbh.: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Danmarks Statistik (2015): *Statistikbanken*. Tilgængelig på: www.dst.dk.
- Danmarks Statistik (2014): *Danmarks Statistikbank*. www.statistikbanken.dk.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2009): *Førtidspension og Fleksjob*. København.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013): *Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2012*. København.
- DISCUS *Landsdækkende fleksjobanalyse: blandt borgere, virksomheder og kommuner*. København: Discus.
- DISCUS (2006): *Ansatte i fleksjob: Landsdækkende undersøgelse: Hovedrapport*. Viby J: Discus A/S.

- DISCUS (2005): *Personer, der afventer fleksjob - på ledighedsydelse eller kontanthjælp*. Aarhus.
- Ellerbæk, L., V. Jacobsen, S. Jensen & H. Holt (2012): *Virksomheders sociale engagement - årbog 2012*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Emerek, R. & H. Holt (red.) (2008): *Lige muligheder - frie valg?: Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Graversen, B.K. (2011): *Tættere på arbejdsmarkedet?: om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Hohnen, P. (2003): *Aftalebaserede skånejob - En kvalitativ analyse*. København.
- Hohnen, P. (2000): *Fleksjob - En vej til et rummeligere arbejdsmarked?* København, s. 1-146.
- Holt, H., V. Jacobsen & S. Jensen (2013): *Virksomheders sociale engagement - årbog 2013*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Holt, H. & K. Nilsson (2013): *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere: Virksomheders rolle og erfaringer*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Idler, E. & Y. Benyamini (1997): "Self-Rated Health and Mortality: A review of Twenty-Seven Community Studies". *Journal of health and Social Behavior*, 38(March), s. 21-37.
- Jacobsen, V., H. Holt, S. Jensen & M. Larsen (2014): *Virksomheders sociale engagemnet - Årbog 2014*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Karasek, R. & G. Thoerell (1990): *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Larsen, B., Jonassen, A.B. og Høgelund, J. (2009). (2009): *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 09:21.
- Madsen, M.B., T. Filges, P. Hohnen, S. Jensen & K. Nærvig Petersen (2007): *Vil de gerne have et arbejde?* København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Madsen, P.K. (1998): "Transitionelle arbejdsmarkeder - et generelt perspektiv på det rummelige arbejdsmarked". I:

- Arbejdsmarkedspolitisk årbog 1997* (Madsen, P.) København: Arbejdsministeriet, s. 94–102.
- Retsinformation (2014a) Lov om Aktiv beskæftigelsespolitik.
- Retsinformation (2014b) Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob, 30. juni 2012.
- Thuesen, F. (2010): *Ledelse og motivation i den offentlige sektor: Et litteraturstudium*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Thuesen, F., H. Holt, S. Jensen & L. Brink Thomsen (2010): *Virksomheders sociale engagement: årbog 2010*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Weibel, K. & M.B. Madsen (2012): *Delt viden: aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedspårte kontanthjælpsmodtagere*. København SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2014

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 14:01 Bach, H.B. & M.R. Larsen: *Dagpengemodtageres situation omkring dagpengeophør*. 135 sider. e-ISBN: 978-87-7119-223-0. Netpublikation.
- 14:02 Loft, L.T.G.: *Parinterventioner og samlivsbrud. En systematisk forskningsoversigt*. 81 sider. e-ISBN: 978-87-7119-225-4. Netpublikation.
- 14:03 Aner, L.G. & H.K. Hansen: *Flytninger fra byer til land- og yderområder. Højtuddannede og socialt udsatte gruppers flytninger fra bykommuner til land- og yderkommuner – Mønstre og motiver*. 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-226-1. Netpublikation.
- 14:04 Christensen, E.: *2 år efter starten på Nakuusa*. 57 sider. e-ISBN: 978-87-7119-228-5. Netpublikation.
- 14:05 Christensen, E.: *NAKUUSAP aallartimmalli ukiut marluk qaangiunneri*. 61 sider. e-ISBN: 978-87-7119-230-8. Netpublikation.
- 14:06 Bengtsson, S., L.B. Larsen & M.L. Sommer: *Dødfødte børn og deres livsbetingelser*. 147 sider. ISBN: 978-87-7119-232-2. e-ISBN: 978-87-7119-233-9. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 14:07 Larsen, L.B., S. Bengtsson & M.L. Sommer: *Døve og dobbelte mennesker. Hverdagsliv og leverilkår*. 169 sider. ISBN: 978-87-7119-234-6. e-ISBN: 978-87-7119-235-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:08 Oldrup, H. & A.-K. Højen-Sørensen: *De aldersopdelte fokusområder i ICS. Kvalificeringen af den socialfaglige metode*. 189 sider. e-ISBN: 978-87-7119-236-0. Netpublikation.
- 14:09 Fridberg, T. & L.S. Henriksen: *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. 304 sider. ISBN: 978-87-7119-237-7. e-ISBN: 978-87-7119-238-4. Vejledende pris: 300,00 kr.
- 14:10 Lauritzen, H.H.: *Ældres ressourcer og behov i perioden 1997-2012. Nyeste viden på baggrund af aldredatabasen*. 142 sider. ISBN: 978-87-7119-239-1. e-ISBN: 978-87-7119-240-7. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:11 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Litteraturstudie af handicap og beskæftigelse*. 202 sider. ISBN: 978-87-7119-241-4. e-ISBN: 978-87-7119-242-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 14:12 Bille, R. & H. Holt: *Kommunal praksis på arbejdsskadeområdet. En kvalitativ analyse af fire jobcentres håndtering af arbejdsskader*. 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-244-5. Netpublikation.
- 14:13 Rosdahl, A.: *Fra 15 år til 27 år. PISA 2000-eleverne i 2011/12*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-245-2. e-ISBN: 978-87-7119-246-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:14 Bengtsson, S., K. Bengtsson, A.A. Kjær, M. Damgaard & C. Kolding-Sørensen: *Hvilken forskel gør en tilkendelse af førtidspension?* 144 sider. ISBN: 978-87-7119-247-6. e-ISBN: 978-87-7119-248-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:15 Bach, H.B.: *Skadelidtes reaktion på en verserende arbejdsskadesag*. e-ISBN: 978-87-7119-249-0. Netpublikation.
- 14:16 Weatherall, C.D., H.H. Lauritzen, A.T. Hansen & T. Termansen: *Evaluerings af "Fast tilknyttede læger på plejecentre". Et pilotprojekt*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-250-6. e-ISBN: 978-87-7119-251-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:17 Pontoppidan, M., N.K. Niss: *Instrumenter til at måle små børns trivsel*. 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119-252-0. Netpublikation
- 14:18 Ottosen, M.H., A. Liversage & R.F. Olsen: *Skilsmissebørn med etniske minoritetsbaggrund*. 256 sider. ISBN: 978-87-7119-253-7. e-ISBN: 978-87-7119-254-4. Vejledende pris: 250,00 kr.

- 14:19 *Antidemokratiske og ekstremistiske miljøer i Danmark. En kortlægning.* 86 sider. E-ISBN: 978-87-7119-255-1, Netpublikation
- 14:20 Amilon, A.G., P. Rotger & A.G. Jeppesen: *Danskernes pensionsopsparinger og indkomster 2000-2011.* 160 sider. ISBN: 978-87-7119-256-8. e-ISBN: 978-87-7119-257-5. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:21 Jonasson, A.B.: *Konsekvenser af dagpengeperiodens halvering.* 112 sider. ISBN: 978-87-7119-258-2. e-ISBN: 978-87-7119-259-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 14:22 Siren, A. & S.G. Knudsen: *Ældre og digitalisering. Holdninger og erfaringer blandt ældre i Danmark.* 128 sider. ISBN: 978-87-7119-260-5. e-ISBN: 978-87-7119-262-2. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 14:23 Christoffersen, M.N., A.-K. Højen-Sørensen & L. Laugesen: *Daginstitutionens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt.* 192 sider. ISBN: 978-87-7119-266-7. e-ISBN: 978-87-7119-262-9. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 14:24 Keilow, M., A. Holm, S. Bagger & S. Henze-Pedersen: *Udvikling af trivselsmålinger i folkeskolen. En pilotundersøgelse.* 180 sider. e-ISBN: 978-87-7119-263-6. Netpublikation.
- 14:25 Christensen, C.P., I.G. Andersen, P. Bingley & C.S. Sonneschmidt: *Effekten af It-støtte på elevers læsefærdigheder.* 80 sider. ISBN: 978-87-7119-264-3. e-ISBN: 978-87-7119-265-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 14:26 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap, uddannelse og beskæftigelse.* 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119-267-4. Netpublikation
- 14:27 Jakobsen, V., S. Jensen, H. Holt & M. Larsen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2014.* 208 sider, ISBN: 978-87-7119-268-1. e-ISBN: 978-87-7119-269-8. Pris: 200,00 kr.
- 14:28 Pejtersen, J.H. & T. Dyrvig: *Forebyggelse af udadreagerende adfærd hos ældre med demens.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-270-4. e-ISBN: 978-87-7119-271-1. Pris: 90,00 kr.
- 14:29 Bengtsson, S., L.N. Johansen & C.E. Andersen: *Hjemmetræning. Evaluering af regelsættet om hjælp og støtte efter Servicelovens § 32 st. 6-9.* 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-272-8. Netpublikation.
- 14:30 Ottosen, M.H., D. Andersen, K.M. Dahl, A.T. Hansen, M. Lausten & S.V. Østergaard: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og trivsel 2014.* 248 sider. ISBN: 978-87-7119-274-2. e-ISBN: 978-87-7119-275-9. Pris: 250,00 kr.

- 15:01 Ottosen, M.H., M. Lausten, S. Frederiksen & D. Andersen: *Anbragte børn og unges trivsel 2014*. 122 sider. ISBN: 978-87-7119-276-6. e-ISBN: 978-87-7119-277-3. Pris: 120,00 kr.
- 15:02 Benjaminsen, L., T. Dyrvig & T. Gliese: *Livet på hjemløseboformer*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-278-0. e-ISBN: 978-87-7119-279-7. Pris: 140,00 kr.
- 15:03 Gorinas, C. & V. Jakobsen: *Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-280-3. e-ISBN: 978-87-7119-281-0. Pris: 170,00 kr.
- 15:04 Niss, N.K., A. Kierkgaard, A.-K. Højen-Sørensen & A.Aa. Hansen: *Barrierer for tidlig opsporing af alkoholproblemer i børnefamilier. En analyse af barrierer for frontpersonalet*. 145 sider. e-ISBN: 978-87-7119-282-7. Netpublikation
- 15:05 Bengtsson, S., A.L. Rasmussen & S. Gregersen: *Metoder i botilbud*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-283-4. e-ISBN: 978-87-7119-284-1. Pris: 200,00 kr.
- 15:06 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2014*. 240 sider. ISBN: 978-87-7119-285-8. e-ISBN: 978-87-7119-286-5. Pris: 240,00 kr.
- 15:07 Dietrichson, J., M. Bøg, T. Filges & A.-M.K. Jørgensen: *Skolerettede indsatser for elever med svag socioøkonomisk baggrund*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-287-2. e-ISBN: 978-87-7119-288-9. Pris: 140,00 kr.
- 15:08 Østergaard, S.V., A.B. Steensgaard, A.T. Hansen, S. Henze-Pedersen & J. Østergaard: *På vej mod ungdomskriminalitet. Hvilke faktorer i barndommen gør en forskel?*. 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-289-6. Netpublikation.
- 15:09 Keilow, M. & A. Holm: *Udvikling af måleinstrument for elevadfærd og -holdninger. Baseline data fra evaluering af folkeskolereformen*. 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-290-2. Netpublikation.
- 15:10 Albæk, K., H.B. Bach, R. Bille, B.K. Graversen, H. Holt, S. Jensen & A.B. Jonassen: *Evaluering af mentorordningen*. 144 sider. e-ISBN: 978-87-7119-291-9. Netpublikation.
- 15:12 Christensen, E. & S. Baviskar: *Unge i Grønland. Med fokus på seksualitet og seksuelle overgreb*. 128 sider. ISBN: 978-87-7119-293-3. e-ISBN: 978-87-7119-294-0. Pris: 120,00 kr.

- 15:13 Christensen, E. & S. Baviskar: *Kalaallit nunaanni inuusuttut. Kinguaassiuutitut tunngasut kinguaassiuutitigullu innarliisarnirit qitiunneqarlutik*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-295-7. e-ISBN: 978-87-7119-296-4. Pris: 140,00 kr.
- 15:14 Rangvid, B.S., V.M. Jensen & S.S. Nielsen. *Forberedende tilbud og overgang til ungdomsuddannelse*. 99 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 297-1. Netpublikation.
- 15:15 Amilon, A. (red.): *Inkluderende skolemiljøer – elevernes roller*. 288 sider. ISBN: 978-87-7119-304-6. e-ISBN: 978-87-7119- 300-8. Pris: 280,00 kr.
- 15:16 Amilon, A.: *Evaluering af lokale initiativer for førtidspensionister*. 96 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 301-5. Netpublikation
- 15:17: Jakobsen, V.: *Uddannelses- og beskæftigelsesmonstre i årene efter grundskolen. En sammenligning af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-305-3. e-ISBN: 978-87-7119- 306-0. Pris: 140,00 kr.
- 15:18 Christensen, G., A.G. Jeppesen, A.A. Kjær & K. Markwardt: *Udsættelser af lejere – Udvikling og benchmarking. Lejere berørt af foged-sager og udsættelser i perioden 2007-13*. 178 sider, e-ISBN: 978-87-7119-307-7. Netpublikation
- 15:19 Christensen, C.P. & C. Scavenius: *Et felteksperiment med Kærlighed i Kaos. Et forældretræningsprogram til familier med ADHD eller ADHD-lignende vanskeligheder*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-308-4. e-ISBN: 978-87-7119- 309-1. Pris: 90,00 kr.
- 15:20 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2014. Regionale forskelle*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-310-7. e-ISBN: 978-87-7119- 311-4. Pris: 90,00 kr.
- 15:21 Nielsen, C.P., M.D. Munk, M.T. Jensen, K. Karmsteen & A.-M.K. Jørgensen: *Mønsterbryderindsatser på de videregående uddannelser. En forskningskortlægning*. 168 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 312-1. Netpublikation.
- 15:22 Sievertsen, H.H. & C.J. de Montgomery: *Børn i lavindkomstfamilier*. 105 sider. e-ISBN: 978-87-7119-313-8. Netpublikation.
- 15:23 Wendt, R.E. & A.-M.K. Jørgensen: *Forskningskortlægning, kvalitetsvurdering og analyse af udviklingen i skandinavisk dagtilbudsforskning for 0-6-årige i året 2013*. 98 sider. E-ISBN:978-87-7119-314-5. Netpublikation.

- 15:24 Termansen, T., T. Dyrvig, N.K. Niss, J.H. Pejtersen: *Unge i misbrugsbehandling*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-315-2. e-ISBN: 978-87-7119- 316-9. Pris: 170,00 kr.
- 15:27 Keilow, M. & A. Holm: *Skalaer til måling af elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. En analyse af data fra tidligere trivselsmålinger. Bidrag til Undervisningsministeriets udvikling af elevtrivselsmålinger på erhvervsuddannelserne*. 92 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 319-0. Netpublikation.
- 15:28 Andersen, D. & B.S. Rangvid: *Skoleudvikling med fokus på sprog i al undervisning. Implementering og elevresultater af udviklingsprogram til styrkelse af tosprogede elevers faglighed i de 2 første år*. 116 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 320-6. Netpublikation.
- 15:31 Holt, H., M. Larsen, H.B. Bach & S. Jensen: *Borgere I fleksjob efter reformen*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-323-7. e-ISBN: 978-87-7119- 324-4. Pris: 200,00 kr.
- 15:32 Keilow, M., M. Friis-Hansen, R.M. Kristensen & A. Holm: *Effekter af klasseledelse på elevers læring og trivsel*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-325-1. e-ISBN: 978-87-7119-326-8. Pris: 170,00 kr.
- 15:35 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2015. National kortlægning*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-333-6. e-ISBN: 978-87-7119-334-3. Pris: 200,00 kr.

BORGERE I FLEKSJOB EFTER REFORMEN

1. januar 2013 trådte en ny fleksjobordning i kraft, der har som overordnet mål, at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv. Ordningen er blevet målrettet og tilskuddet omlagt for i højere grad at sikre, at også personer med en meget lille arbejdsevne kan komme ind i ordningen.

Formålet med denne rapport er at undersøge, om der efter reformen af fleksjobordningen er kommet en ny gruppe af borgere i fleksjob på få timer. Derudover belyser rapporten, hvilke arbejdsvilkår og arbejdsbetingelser de fleksjobansatte arbejder under, og om disse har betydning for udviklingen af arbejdsevnen.

Rapporten bygger primært på en spørgeskemaundersøgelse stilet til personer ansat i fleksjob før og efter reformen samt personer på ledighedsydelse i 2013. Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i maj-juli 2014. Derudover er der anvendt registeroplysninger.