

01-09-2022

Hvordan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked?

Revideret projektbeskrivelse for
projekt bevilget af Bevica Fonden



Thomas Bredgaard (Professor, AAU), Finn Amby
(Lektor, VIA), Frederik Thuesen (Seniorforsker,
VIVE) & Helle Holt (Seniorforsker, VIVE)
FORSKNINGSCENTER FOR HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

(1) Baggrund

Det danske arbejdsmarked betragtes normalt som velfungerende, men det fungerer ikke lige godt for alle grupper (jf. Bredgaard & Rasmussen, 2022). En af de grupper, som har svært ved at opnå og fastholde beskæftigelse er personer med handicap (Bredgaard m.fl., 2020). Den seneste opgørelse fra fjerde kvartal 2021 viser, at 61 procent af personerne med et selvrapporteret handicap eller længerevarende helbredsproblem er i beskæftigelse mod 86 procent af personerne uden handicap. Beskæftigelsen for personer med et mindre handicap er markant højere end beskæftigelsen for personer med et større handicap (73,7% versus 39,0%) (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022).

Den gode nyhed er, at beskæftigelsen for personer med handicap er steget det seneste årti fra 44% i 2014 til 60,8% i 2021 (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022). Det skyldes en kombination af generelt stigende beskæftigelse og en markant stigning i antallet af fleksjob siden førtidspensionsreformen i 2013 (Bredgaard, 2020). Analyser indikerer, at arbejdsmarkedet for personer med handicap er mere konjunkturfølsomt end arbejdsmarkedet for personer uden handicap (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2020, 2021, 2022).

Det er naturligvis ikke alle personer med handicap, som kan eller vil arbejde. Der er imidlertid en uudnyttet arbejdskraftressource blandt personer med handicap. Blandt ikke-beskæftigede med handicap angiver 26 procent, at de ønsker et arbejde, men ikke søger et arbejde, imens 13 procent aktivt søger arbejde (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022). Danske Handicaporganisationer har beregnet at cirka 50.000 personer med handicap vil være klar til at tage et arbejde inden for 14 dage. Personer med handicap kan derfor bidrage til at reducere den aktuelle mangel på arbejdskraft.

Selvom de fleste arbejdsgivere har positive holdninger til at ansætte personer med handicap, er det imidlertid de færreste, som faktisk ansætter personer med handicap (Bredgaard & Salado-Rasmussen, 2021). Imens trefjerdedele af alle arbejdsgivere tilkendegiver, at de har en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap, er det under en femtedel af dem som i 2018 havde ansat en eller flere medarbejdere med et bevægelseshandicap (18 procent) (Bredgaard m.fl., 2020). Der kan være mange grunde til ikke at ansætte en medarbejder med handicap (f.eks. manglende tilgængelighed eller jobfunktioner), men undersøgelser indikerer også at arbejdsgiverne bevidst eller ubevidst frasortere kvalificerede jobansøgere med handicap i ansættelsesprocessen (Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020; Krogh & Bredgaard, under udgivelse).

Der er bred politisk enighed om, at det er nødvendigt, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse. Når flere personer med bevægelseshandicap skal i arbejde, vil en del af disse ansættelser være i fleksjob. Hovedparten af personerne med bevægelseshandicap, som er i beskæftigelse, er faktisk ansat i et fleksjob. Blandt arbejdsgivere, som i 2018 havde ansat personer med bevægelseshandicap, var 62% ansat i fleksjob og 28% i ordinære jobs. De resterende 10% var ansat i enten løntilskud, virksomhedspraktik eller anden type ansættelse (Bredgaard 2020: 357). Blandt beskæftigede med et større bevægelseshandicap er der ligeledes flere ansat i fleksjob (28%) end i ordinære jobs (20%) (Thuesen & Rasmussen, 2020). Fysiske funktionsnedsættelser er desuden den væsentligste årsag til, at borgere visiteres til et fleksjob (Holt m.fl., 2015). Fleksjob er med andre ord blevet den vigtigste vej til ansættelse og fastholdelse af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

(2) Formål og problemstillinger

Fleksjob blev skabt i slutningen af 1990'erne for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked som alternativ til førtidspension for personer med væsentligt reduceret arbejdsevne (Holt m.fl. 2015; Bredgaard, 2020). Fleksjob blev hurtigt en succes. Siden etableringen har der været en stigende tilstrømning til ordningen. Det gælder ikke mindst efter reformen af fleksjob og førtidspension i 2013, hvor det blev muligt at etablere fleksjobs med få ugentlige arbejdstimer. Gruppen af borgere på fleksjob ser i dag markant anderledes ud end ved ordningens etablering for snart 25 år siden. I 2021 var der omregnet til fuldtidspersoner knap 86.000 personer i fleksjob og 16.000 personer på ledighedsydelse, som ventede på at finde et fleksjob. Det svarer til sammen til cirka 3,5 procent af arbejdsstyrken. Knap to-tredjedele af alle fleksjob er aktuelt på 10 timer eller færre timer ugentligt (jf. www.jobindsats.dk).

Fleksjob adskiller sig både fra ordinære ansættelser og andre beskæftigelsesrettede tilbud. I modsætning til andre beskæftigelsesindsatser var fleksjob indtil reformen i 2013 en varig ansættelse uden tidsbegrænsning. Efter reformen i 2013 skal personer under 40 år i fleksjob revurderes hvert femte år, men ansættelsen i fleksjob er fortsat langvarig i modsætning til øvrige beskæftigelsesindsatser, som typisk er kortvarige (f.eks. løntilskud, der afsluttes efter senest 6 måneder). Ligesom andre ansatte på arbejdsmarkedet er personer i fleksjob omfattet af kollektive overenskomster og formelt set integreret på arbejdspladserne. Visitation til et fleksjob er dog anderledes end i ordinære ansættelser, idet det skal dokumenteres, at personen har varigt nedsat arbejdsevne. Hvor en jobsøger normalt vurderes på sine kompetencer, vurderes en fleksjobber på sine begrænsninger i arbejdsevnen. Arbejdsopgaverne og arbejdstiden tilpasses den fleksjobansatte efter en forhandling mellem kommune og arbejdsgiver i stedet for, at den fleksjobansatte skal tilpasse sig jobbet. Arbejdsindtægten er ligeledes en kombination af løn fra arbejdsgiver og et fleksløntilskud fra kommunen. Fleksjobordningen giver derfor mennesker med en nedsat arbejdsevne en mulighed for beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked og for at bidrage til arbejdsfællesskabet, hvilket også er dokumenteret i effektevalueringer (jf. Gupta & Larsen, 2010). Undersøgelser viser desuden, at fleksjobansatte, arbejdsgiverne og jobcentrene generelt vurderer ordningen positivt (jf. Holt m.fl., 2015; Deloitte, 2018; Bredgaard, 2020).

Der er dog også en række opmærksomhedspunkter i forhold til fleksjobordningen. De væsentligste punkter er (1) om fleksjobansatte oplever sig integreret på arbejdspladserne og behandles som ligeværdige, (2) om fleksjob risikerer at blive en blindgyde, hvor den ansatte fastlåses med begrænset mulighed for at skifte job, udvikle sig, avancere eller ændre arbejdstider, (3) arbejdsgivernes anvendelse af fleksjobordningen samt (4) kommunernes implementering af fleksjobordningen.

Der er tidligere lavet enkelte evalueringer og undersøgelser om fleksjob, men ikke systematisk forskning der både undersøger fleksjobsvisiterede, arbejdsgiverne og jobcentrene.

Projektets problemstillinger er derfor:

1. *Hvordan fungerer fleksjobmarkedet?*
2. *Hvordan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked?*

I første del undersøges fleksjobmarkedet som en særlig type arbejdsmarked. Vi anvender en integreret arbejdsmarkedsforståelse til at undersøge arbejdsudbud (fleksjobsvisiterede), arbejdskraftefterspørgsel (arbejdsgivere) og matchning (jobcentre). Med afsæt i de empiriske resultater vil vi i anden del i samarbejde med de væsentligste interessenter på området (jf. nedenfor) komme med anbefalinger om, hvordan der kan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked. Vi vil dermed bidrage til at underbygge den offentlige debat

om fleksjobordningen med systematisk og saglig information. Anbefalinger fra projektet vil samtidig rette sig mod at levere viden til forbedringer af ordningen og forholdene for personer i fleksjob.

(3) Undersøgellesdesign og metode

Som i det tidligere projekt om bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet vil vi anvende en integreret arbejdsmarkedsforståelse til at undersøge fleksjobmarkedet. Den integrerede arbejdsmarkedstilgang var vellykket til at forstå samspillet mellem udbud, efterspørgsel og matching i det tidligere projekt idet den i modsætning til tidligere partielle analyser skabte en ny sammenhængende og systematisk forståelse af forhold, som både fremmede og hæmmede ansættelsen af personer med bevægelseshandicap (jf. Bredgaard m.fl., 2020). Vi ønsker på tilsvarende vis at undersøge, hvilke forhold på arbejdsmarkedets udbudsside (fleksjobansatte og personer visiteret til fleksjob), efterspørgselsside (virksomhederne) og matchingside (jobcentrene), som til sammen konstituerer fleksjobmarkedet.

Hvor det tidligere projekt om bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet primært fokuserede på ansættelse, vil dette projekt undersøge både ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. For den enkelte borger handler det ikke kun om at få et fleksjob, men også om at opleve, at man som fleksjobansat får mulighed for at yde en værdifuld indsats og bliver behandlet som en ligeværdig medarbejder. Ud over den integrerede arbejdsmarkedsforståelse vil vi anvende teorier om informationsasymmetri og anden arbejdsmarkedsteori til at forstå, hvordan fleksjobmarkedet fungerer. Informationsasymmetri må forventes at være endnu mere udtalt i forhold til fleksjob end i forhold til arbejdsmarkedet generelt. Virksomhedernes viden om jobsøgere med begrænsninger i arbejdsevnen er begrænset, fordi arbejdsevnen afhænger af en konkret vurdering i det kommunale system. Jobsøgerne med begrænsninger i arbejdsevnen har ligeledes begrænset viden om jobmulighederne, fordi der sjældent anvendes åbne jobopslag rettet mod fleksjob og det konkrete jobindhold afhænger af en forhandling i det enkelte tilfælde. Der er således overladt et betydeligt ansvar til det offentlige system ift. at skabe et gennemsigtigt og velfungerende fleksjobmarked. Tabel 1 (nedenfor) viser projektets undersøgelsesdesign.

Tabel 1. Undersøgelhedsdesign

| | Arbejdsudbud | Arbejdskraftefterspørgsel | Matchning |
|--------------------------------|---|---|---|
| Undersøgelses-spørgsmål | Hvad kendetegner de borgere som visiteres til fleksjob? Oplever fleksjobansatte at de bliver ligebehandlet og er integreret på arbejdspladserne? Hvordan opleves mulighederne for karriereudvikling, øget arbejdstid, avancement og jobskifte? Hvilke forventninger har fleksjobsvisiterede til fremtiden? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres? | Hvad kendetegner og motiverer de arbejdsgivere, som ansætter fleksjobbere? Hvordan designes et fleksjob? Hvilke erfaringer har arbejdsgiverne med fleksjobansatte? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres? | Hvordan visiterer jobcentrene til fleksjob? Hvordan implementeres fleksjobordningen? Hvordan samarbejder jobcentrene med virksomhederne om fleksjob? Hvordan forklares variationer mellem jobcentrene? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres? |
| Metode | Interviews med fleksjobsvisiterede og fleksjobsurvey | Casestudier på udvalgte virksomheder og arbejdsgiversurvey | Casestudier i udvalgte jobcentre og jobcentersurvey |

Dataindsamlingen påbegyndes med kvalitative interviews med fleksjobsvisiterede (både fleksjobansatte og borgere på ledighedsydelse), arbejdsgivere og medarbejdere i jobcentrene. Resultaterne af de kvalitative interviews anvendes til at designe surveys blandt fleksjobsvisiterede, arbejdsgivere og jobcentre. Projektet består af fire arbejdsplaner, som beskrives nærmere i det følgende.

Arbejdsplan 1. Pilotundersøgelse (ved Thomas Bredgaard, Helle Holt, Frederik Thuesen & Finn Amby)

Formålet med pilotundersøgelsen er indsamle fælles viden om fleksjobmarkedet gennem dataanalyse, interviews og møder med de væsentligste interessenter på feltet. Der gennemføres et mindre antal interviews med fleksjobsvisiterede, arbejdsgivere og medarbejdere i jobcentrene (ca. 15 interviews i alt). Derudover gennemføres møder med projektets væsentligste interessenter og der etableres en referencegruppe til projektet (jf. nedenfor). Pilotundersøgelsen skal bidrage til at skabe et fælles vidensgrundlag i projektet og kvalificere de efterfølgende surveys. Pilotundersøgelsen gennemføres i efteråret 2022 (se tidsplan nedenfor).

Arbejdsplan 2. Fleksjobansatte og fleksjobsvisiterede (ved Frederik Thuesen og Helle Holt, VIVE)

I foråret 2023 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af personer i fleksjob og fleksjobsvisiterede. DST Survey udsender et spørgeskema til 2.000 personer, som er ansat i et fleksjob eller modtager ledighedsydelse. Dataindsamlingen forestås af Danmarks Statistik, hvilket muliggør, at datasættet efterfølgende kan tilkobles registerdata. Spørgeskemaet udsendes på web med telefonisk opfølgning. Undersøgelsen skal primært have fokus på de fleksjobsansattes erfaringer med relationer til kollegaer og personaleleder, ligebehandling på arbejdspladsen, muligheder for karriereudvikling og jobskifte. Vi vil endvidere anvende surveyen til at kaste lys over borgerens oplevelse med jobcentret og processen, der førte frem til visitation til fleksjob, samt erfaringer med jobsøgning, jobsamtaler og anden arbejdsgiverkontakt. Vi vil i processen også trække på viden og data fra andre nyere undersøgelser vedr. personer med handicap og beskæftigelse – særligt SHILD-undersøgelserne, som VIVE har gennemført i 2012,

2016 og 2020 (jf. Amilon, Østergaard & Olsen 2020) og VIVE's undersøgelse vedr. fleksjob efter reformen i 2015 (Holt m.fl., 2015).

Efter besvarelse af spørgeskemaet vil interviewpersonerne blive spurgt om, hvorvidt de via et telefonisk interview vil uddybe deres besvarelse. Denne fremgangsmåde muliggør et fagligt forankret valg af interviewpersoner. Ud over baggrundsvARIABLE som f.eks. køn, uddannelse og alder, så bliver det muligt at vælge interviewpersoner, der har forskellige erfaringer med det være i fleksjob på en arbejdsplads, ligesom udfordringerne med fleksjobmarkedet kan belyses ved interview med ledige fleksjobsvisiterede. Fra det tidligere projekt om bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet ved vi, at det har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen, om interviewpersonen har et medfødt eller et senere erhvervet fysisk handicap. Dette afspejler sig også i fleksjobforløb, hvor der eksempelvis kan være forskel på, om man er blevet fastholdt i et fleksjob på en oprindelig arbejdsplads, eller man er helt ny på arbejdsmarkedet i forhold til, hvordan man oplever at få brugt sine erfaringer og kompetencer. Med hensyn til de ledige fleksjobsvisiterede vil kvalitative interview kunne bidrage med viden om udfordringerne ved at finde et fleksjob og dermed lægge yderligere til forståelsen af informationsasymmetri. I interviewene vil fleksjobberne selv kunne bidrage med viden om, hvorvidt de er ordentligt integreret på arbejdspladserne og om de behandles som ligeværdige samt oplever fleksjobbet som en blindgyde, hvor de fastlåses med begrænset mulighed for at skifte job, udvikle sig, avancere eller ændre arbejdstider, eller om de trives i deres fleksjob. Vi regner med omkring 20 dybdegående kvalitative interview.

Arbejdspakke 3. Virksomhederne og fleksjob (ved Thomas Bredgaard, AAU)

Til at belyse virksomhedernes anvendelse, erfaringer og holdninger til fleksjob gennemføres en landsdækkende arbejdsgiversurvey (foråret 2023) og casestudier på udvalgte arbejdspladser (efteråret 2023). Spørgeskemaet udsendes til et repræsentativt udsnit af alle danske arbejdspladser med tre eller flere medarbejdere. For at opnå en høj svarprocent gennemføres dataindsamlingen af et eksternt analysebureau med dokumenteret erfaring inden for virksomhedsundersøgelser (f.eks. Rambøll Management eller Danmarks Statistik). Det forventes, at en stikprøve på cirka 5.000 arbejdspladser og en svarprocent omkring 40% vil kunne generere en repræsentativ stikprøve. Spørgeskemaet udsendes på web og telefonisk og stiles til den personaleansvarlige eller anden person, som træffer beslutning om ansættelse. Spørgeskemaundersøgelsen anvendes til at undersøge, om der er særlige kendetegn ved de arbejdspladser, som ansætter personer i fleksjob (størrelse, branche, sektor, arbejdsopgaver m.v.) og hvad der motiverer arbejdsgiverne til at ansætte personer i fleksjob (socialt ansvar, økonomi, rekrutteringsudfordringer m.v.). Derudover undersøges med afsæt i teori om jobdesign hvad der kendetegner de jobs, som fleksjobbere varetager (jf. Hackman & Oldham, 1980) og hvordan fleksjobordningen kan forbedres set fra arbejdsgivernes synsvinkel. Som supplement til de kvantitative data gennemføres casestudier på udvalgte virksomheder, som har personer ansat i fleksjob. Case-virksomhederne udvælges strategisk på baggrund af besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen. På virksomhederne interviewes personaleansvarlige, fleksjobansatte, tillidsrepræsentanter eller andre medarbejderrepræsentanter og kollegaer til den fleksjobansatte. Casestudier skal undersøge virksomhedernes motiver og erfaringer med ansættelse af personer i fleksjob og bidrage til at opstille en model for den gode fleksjobsansættelse.

Arbejdspakke 4. Jobcentrene og fleksjob (ved Finn Amby, Lena Kjeldsen & Edda Luth, VIA UC)

Formålet med denne arbejdspakke er at undersøge matchningsprocessen mellem fleksjobsvisiterede og virksomhederne. Denne proces foregår gennem jobcentrene, som har ansvaret for implementeringen af

fleksjoblovgivningen. I arbejds pakken undersøges derfor hvordan jobcentre omsætter reglerne om fleksjob i praksis: Hvordan visiterer jobcentre til fleksjob, herunder til fastholdelsesfleksjob? Hvordan afgrænses fleksjob i forhold til ansættelse på normale vilkår eller førtidspension med skånejob? Hvordan samarbejder jobcentre med virksomhederne både i etableringen af et konkret fleksjob og i den generelle udvikling af fleksjobmarkedet? Hvordan forklares variationer mellem jobcentre?

Arbejds pakken kombinerer casestudie (efteråret 2022) og jobcentersurvey (foråret 2023). Casestudiet er et multipelt casestudie, der tillader en dybdegående beskrivelse af de mange kontekstuelle faktorer, der omgiver lovgivningens udførelse i praksis (Yin 2003). I dette tilfælde er det derfor relevant med et multipelt casestudie pga. den høje grad af decentralisering, der eksisterer i den danske forvaltning, hvilket efterlader et relativt stort lokalt råderum for organisationerne i deres håndtering af fleksjobordningen. Casestudierne gennemføres i tre midtjyske jobcentre, som er sammenlignelige på en række parametre som f.eks. kommunistørrelse og andel af borgere tilknyttet fleksjobordningen, men forskellige i forhold til, hvor mange ledige fleksjobsvisiterede der er i kommunen. Casestudierne vil gennem kvalitative interviews og dokumentstudier både belyse visitationsprocessen og praksis i forbindelse med matchning og etablering af fleksjob. Eftersom det ofte er personer med en meget lille arbejdsevne, der visiteres til fleksjob, vil undersøgelsen også omfatte praksis omkring skånejob til førtidspensionister for at belyse snitfladen mellem de to ordninger.

Med inspiration fra casestudierne gennemføres herefter en survey blandt ledere og sagsbehandlere på fleksjobområdet i alle jobcentre. Undersøgelsen vil primært have fokus på at belyse praksis omkring matchning af udbud og efterspørgsel samt vurdering af arbejdsevne og indgåelse af aftaler om etablering af fleksjob.

(4) Formidling- og publikationsstrategi

Den nye viden skal i samarbejde med interessenterne på området føre frem til anbefalinger og handlingsanvisninger om, hvordan der kan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked. Projektets resultater formidles gennem:

- **Videnskabelige artikler i internationale tidsskrifter:** Der forventes minimum tre videnskabelige artikler i high-ranking journals (f.eks. i Scandinavian Journal of Disability Research, Alter – European Journal of Disability Research og Work, Employment & Society).
- **Debatartikler i danske medier:** Der skrives mindst en kronik til et landsdækkende dagblad og et debatindlæg til Altinget Arbejdsmarked (som henvender sig til politikere og beslutningstagere på arbejdsmarkedsområdet).
- **Lærebog:** Med afsæt i resultaterne fra det tidligere projekt om bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet såvel som dette projekt om fleksjob laves en lærebog som målrettes grund- og efteruddannelse for socialrådgivere (cirka 100 sider). Lærebogen udgives på f.eks. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, hvor Thomas Bredgaard har gode kontakter og erfaringer med udgivelse af lærebøger. Lærebogen skal sikre et større vidensgrundlag og opmærksomhed på handicap og fleksjob i beskæftigelsesindsatsen.
- **Temadage** for projektets casekommuner, casevirksomheder og øvrige interessenter. Der gennemføres to temadage (midtvejs og afslutningsvist) i projektet, hvor projektets resultater drøftes og der udvikles forslag til at skabe et mere velfungerende fleksjobmarked.
- **Webinar** for alle interessenter på feltet. Ved projektets afslutning gennemføres et åbent webinar for alle interesserede, hvor projektets resultater og anbefalinger præsenteres.

(5) Organisering og bemanning

Til at kvalificere alle faser i projektet og sikre at resultaterne overføres til praksis efterfølgende, etableres en følgegruppe med de væsentligste interessenter (f.eks. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Kommunernes Landsforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, handicaporganisationerne, jobcentre, Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere, Det Centrale Handicapråd, CABI samt Bevica Fonden). Vi forestiller os at følgegruppen mødes tre gange i projektperioden (ved projektopstart, midtvejs og projektafslutning).

Projektet gennemføres af Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse som et samarbejde mellem Aalborg Universitet (Professor Thomas Bredgaard), VIVE (Seniorforskere Frederik Thuesen og Helle Holt) og VIA UC (Lektor Finn Amby).

(6) Tidsplan

Projektet løber over 2½ år fra efteråret 2022 indtil og med efteråret 2024.

Efterår 2022 (august-december)

- Pilotundersøgelse
- Analyse af eksisterende data, litteratur og regler om fleksjob
- Møder med projektets interessenter
- Pilotinterviews med borgere i fleksjob, arbejdsgivere og medarbejdere i jobcentre
- Casestudier i jobcentre
- Design af spørgeskemaundersøgelser
- Etablering og første møde i følgegruppe

Forår 2023 (januar-juni)

- Spørgeskemaundersøgelse blandt fleksjobbere og fleksjobvisiterede (DST Survey)
- Spørgeskema til arbejdsgivere
- Spørgeskemaundersøgelse på jobcentre (ledere og sagsbehandlere)

Efterår 2023 (august-december)

- Interviews med fleksjobbere og visiterede til fleksjob (20 interviews)
- Casestudier på virksomheder
- Andet møde i følgegruppe
- Temadag for casekommuner, virksomheder og øvrige interessenter
- Synopsis for lærebog og kontakt til forlag

Forår 2024 (januar-juni)

- Dataanalyse og artikelskrivning
- Udarbejdelse af lærebog

Efterår 2024 (juli-december)

- Formidling af projektresultater
- Færdiggørelse af lærebog
- Tredje møde i følgegruppe
- Temadag for casekommuner, virksomheder og øvrige interessenter
- Åbent webinar

Referencer

- Amilon, A., & Østergaard, S. V, Olsen, R. F. (2020). Mennesker med handicap. Hverdagsliv og levevilkår 2020. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bredgaard, T., & Salado-Rasmussen, J. (2021). Attitudes and behaviour of employers to recruiting persons with disabilities. *Alter*, 15(1), 61-70.
- Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H. & Thuesen, F. (2020), red. *Handicap og beskæftigelse – Fra barrierer til broer*, København: DJØF forlag.
- Bredgaard, T. & Rasmussen, S. (2022). Dansk arbejdsmarkedspolitik, København: DJØF-forlaget (3. udgave).
- Bredgaard, T. (2020): Fleksjob, kapitel 16 i "Handicap og beskæftigelse – Fra barrierer til broer", Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Deloitte (2018). *Evaluering af reform af førtidspension og fleksjob*: Hovedrapport, Deloitte for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), marts 2018.
- Gupta, N.D. & Larsen, M. (2010). Evaluating Labour Market Effects of Wage Subsidies for the Disabled – the Danish Flexjobs Scheme. Working Paper 07:2010. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Holt, H., Larsen, M., Bach, H. B. & Jensen, S. (2015): *Borgere i fleksjob efter reformen*, København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Krogh, C. & Bredgaard, T. (under udgivelse). Unequal? A field experiment of recruitment practices towards wheelchair users in Denmark, under bedømmelse ved *Scandinavian Journal of Disability Research*.
- Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C.H. (2021). *Handicap og beskæftigelse 2020*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C.H. (2022). *Handicap og beskæftigelse 2021*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (under udgivelse).
- Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198-209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>.