

Det siger FOAs medlemmer om aktivering med løntilskud

FOA undersøgte i april 2011 medlemmernes erfaringer med at være i aktivering på FOAs område. Næsten 300 medlemmer, som har været ansat med løntilskud i perioden fra 2009 til første kvartal 2011, har svaret på en række spørgsmål om alt fra deres arbejdsopgaver til deres udbytte og tilfredshed med aktiveringen. Medlemmerne var typisk i aktivering i daginstitution eller på et plejehjem/plejecenter.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden fra den 1. til 11. april 2011 og havde en svarprocent på 36,3¹. Ud af de 11.417 personer, som i december 2010 var ansat med løntilskud på FOAs område², dækker undersøgelsen kun de aktiverede, som er medlemmer af FOA³.

Undersøgelsen er en del af flere undersøgelser om aktivering, som også indeholdt svar fra FOAs ordinært ansatte medlemmer og FOAs tillidsrepræsentanter.

Undersøgelsens hovedresultater er:

- 7 ud af 10 medlemmer i aktivering oplevede, at deres arbejdskraft var nødvendig for at løse de daglige opgaver på arbejdspladsen.
- Mere end 6 ud af 10 medlemmer i aktivering var vikarer for de ordinært ansatte under sygdom, ferie eller lignende. Men kun 5 procent af medlemmerne har fået løn for at vikariere, som de burde.
- Medlemmernes svar tyder på, at mange arbejdspladser ikke overholder lovgivningens krav om, at de aktiverede skal indgå som merbeskæftigelse, nemlig at arbejdspladsen skal kunne fungere uden, at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.
- 31 procent af medlemmerne problematiserer i kommentarer reglerne omkring deres ansættelse med løntilskud. Flere giver udtryk for, at de føler sig misbrugt som gratis arbejdskraft. Blandt andet fordi udsigterne til ordinær beskæftigelse er ringe:

"Jeg lavede nøjagtigt det samme som de fastansatte og var vikar, når de var syge. Jeg følte mig til grin nogle gange - for de manglede personale. Men da jeg stoppede, kom der en ny i løntilskud dagen efter." (Pædagogmedhjælper)
- For 86 procent af medlemmerne førte aktiveringen ikke til ordinær beskæftigelse. 13 procent svarer, at de spildte deres tid.
- En fjerdedel af medlemmerne svarer, at de i deres aktivering ikke lærte noget, som de ikke kunne i forvejen. Dermed levede deres aktivering ikke op til lovens formål om at oplære eller genoptræne faglige, sociale eller sproglige kompetencer.
- Medlemmerne er dog langt overvejende tilfredse med deres aktivering. 39 procent er meget tilfredse, og 16 procent er utilfredse eller meget utilfredse.
- Den store tilfredshed skyldes måske, at 85 procent fandt aktiveringen relevant for deres beskæftigelsesmål.

¹ 911 medlemmer, som ifølge FOAs medlemsregister var ansat med løntilskud i perioden og havde oplyst en e-mail-adresse, blev inviteret til undersøgelsen. 297 medlemmer svarede på spørgsmålene. 44 modtog ikke e-mailen og 48 svarede, at de ikke havde været i aktivering. Det svarer til en svarprocent på 36,3.

² Ifølge Det Fælleskommunale Løndatakontors opgørelse for FOAs 6 hovedgrupper: Husassistenter, handikapledsagere, ikke-faglærte ved rengøring, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, rengøringsassistenter, social- og sundhedspersonale samt teknisk servicepersonale.

³ Mange aktiverede på FOAs område er organiserede i andre faglige organisationer eller er uorganiserede. Typisk fordi de ikke tidligere har arbejdet på området. Disse aktiverede indgår altså ikke i undersøgelsen.

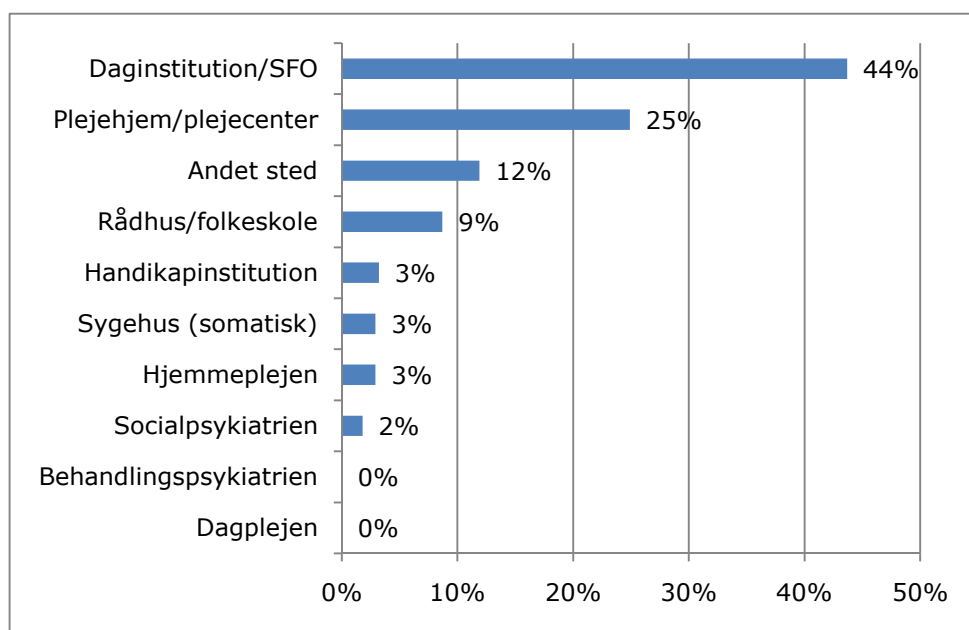
Næsten halvdelen af de aktiverede arbejder i daginstitutioner/SFO'er

Næsten halvdelen af de aktiverede i undersøgelsen var ansat i løntilskud i en daginstitution eller en SFO (44 procent). Hver fjerde var aktiveret på et plejehjem (25 procent), og 9 procent var aktiveret på et rådhus eller en folkeskole.

De resterende 22 procent var ansat på øvrige arbejdspladser.

Dermed fordeler FOAs aktiverede medlemmer sig væsentligt anderledes end aktiverede på FOAs område generelt. Aktivering synes generelt mest udbredt i Teknik- og Servicesektoren og i Kost- og Servicesektoren.

Figur 1. Hvor var du ansat med løntilskud? (n=277)



Hvert tredje medlem har været i mere end ét aktiveringsforløb

33 procent af medlemmerne i løntilskud var i mere end ét aktiveringsforløb i 2009, 2010 eller 2011. Heraf fik 56 procent forlænget deres ansættelse med løntilskud.

27 procent af medlemmerne har både været i løntilskud og i virksomhedspraktik. Heraf var lidt over halvdelen (59 procent) i virksomhedspraktik på samme arbejdsplads, hvor de var ansat med løntilskud.

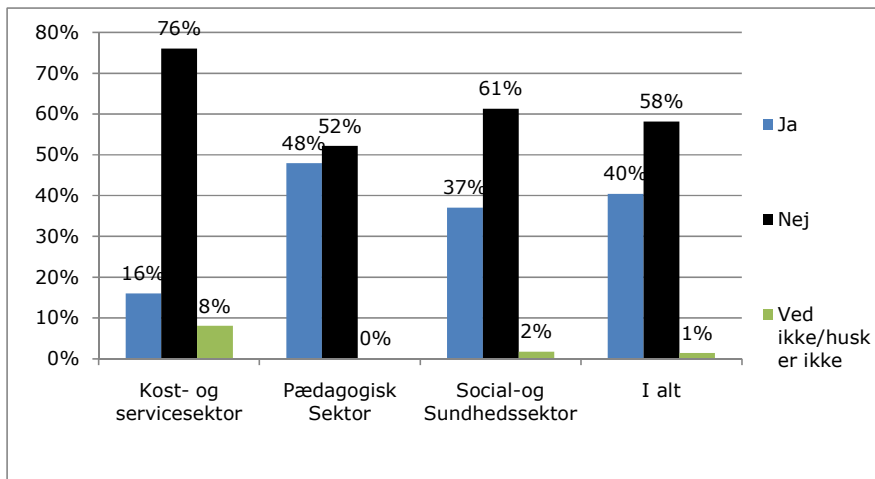
Hele svarfordelingen på de enkelte spørgsmål kan ses i bilag B tabel 2, 3, 5 og 7.

Næsten 6 ud af 10 medlemmer i løntilskud kommer fra andre arbejdsområder

58 procent af medlemmerne havde ikke arbejdet på området, før de kom i aktivering. Det viser figur 2.

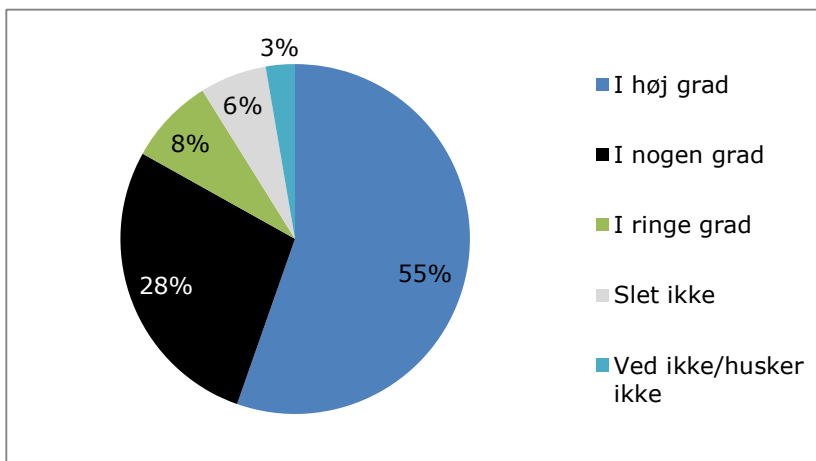
I Pædagogisk Sektor var det 52 procent af medlemmerne og i Social- og Sundhedssektoren 61 procent, der var nye på området. Det gælder i højere grad i Kost- og Servicesektoren. Her havde 76 procent af de aktiverede ikke arbejdet på området før. Forskellen er dog ikke signifikant.

Figur 2. Har du tidligere været ansat på almindelige vilkår på samme arbejdsområde, hvor du var ansat i løntilskud? Fordelt på sektor⁴. (n=293)



Blandt de 40 procent, som tidligere har arbejdet på området, svarer 55 procent, at de i deres løntilskudsjob i høj grad lavede de samme opgaver som tidligere (se figur 3). Her er ikke forskel på sektorerne.

Figur 3. Mens du var i aktivering, havde du da samme type arbejdsopgaver, som da du tidligere arbejdede på samme arbejdsområde? (n=120)

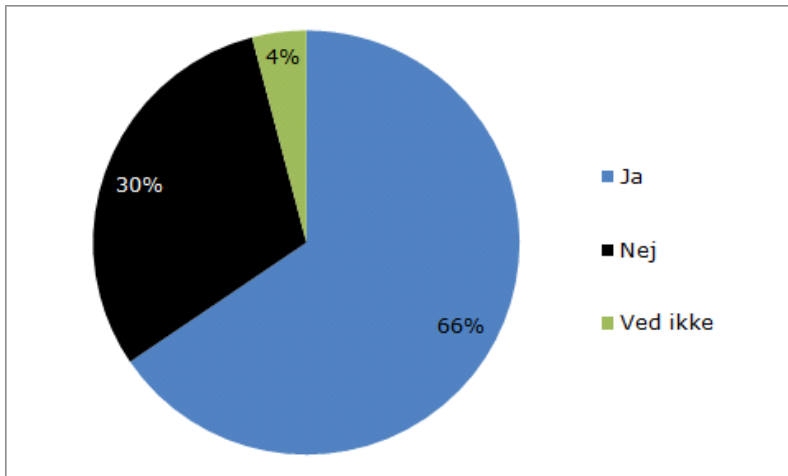


⁴ Tal for Teknik og Servicesektoren er ikke vist pga. for få respondenter (12). Antal respondenter i Kost- og Servicesektoren er 25.

Ansættelsen med løntilskud

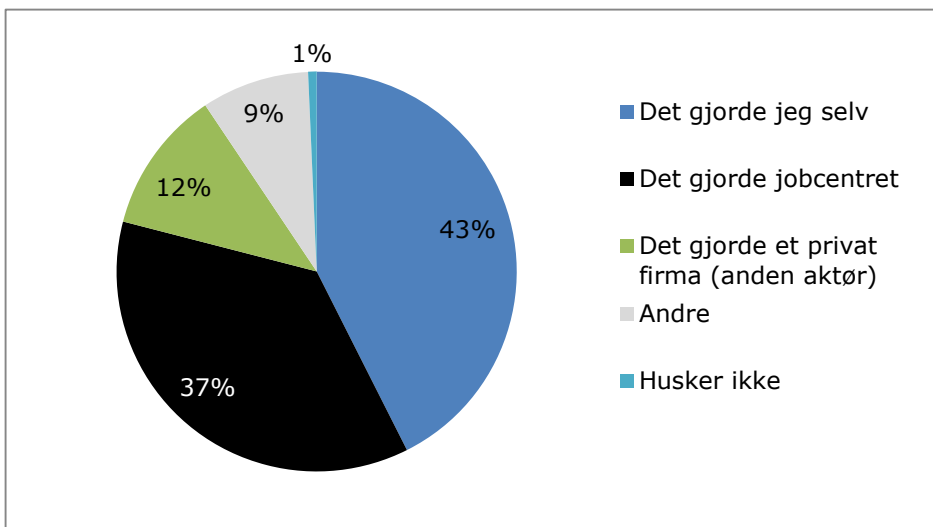
2 ud af 3 medlemmer (66 procent) ønskede selv at blive ansat i løntilskud på en arbejdsplads. Det viser figur 4. Det betyder også, at næsten 1 ud af 3 ikke selv har valgt at komme i løntilskud på en arbejdsplads.

Figur 4. Var det dit eget ønske at blive ansat med løntilskud på en arbejdsplads? (n=293)



Figur 5 viser, at 43 procent af medlemmerne selv fandt deres løntilskudsjob, for 37 procent fandt jobcenteret stillingen, og for 12 procent var det et privat firma (anden aktør). 9 procent svarer, at andre fandt jobbet. Det dækker blandt andre over den lokale FOA-afdeling, anden aktør, netværk, familie og venner.

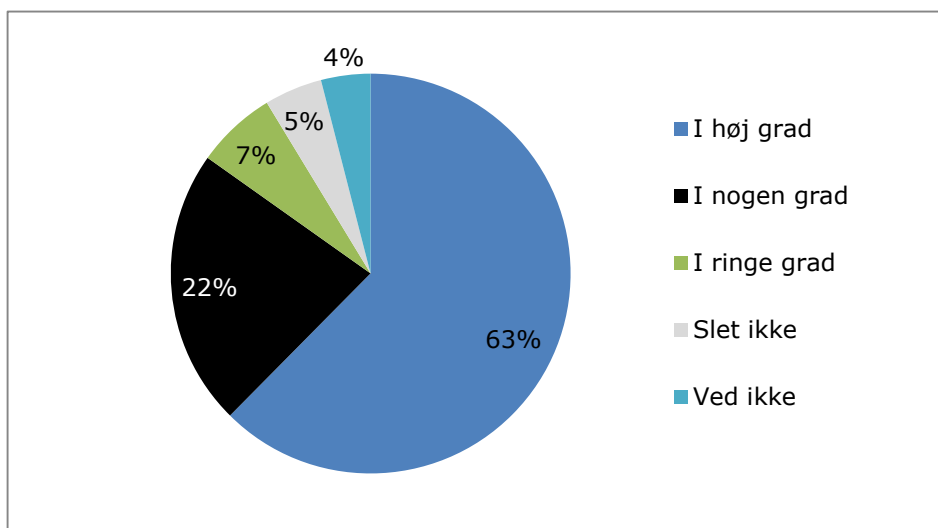
Figur 5. Hvem fandt ansættelsen med løntilskud til dig? (n=293)



Næsten 2 ud af 3 finder, at deres løntilskudsjob i høj grad var relevant i forhold til deres beskæftigelsesmål. Det viser figur 6. 22 procent svarer "i nogen grad", 7 procent "i ringe grad" og 5 procent svarer "slet ikke".

Blandt medlemmer af Kost- og Servicesektoren er det kun 44 procent, der svarer i høj grad, men forskellen er ikke signifikant (figur ikke vist).

Figur 6. I hvilken grad var din ansættelse i løntilskud relevant i forhold til det job, du gerne vil have i fremtiden (dit beskæftigelsesmål)? (n=293)

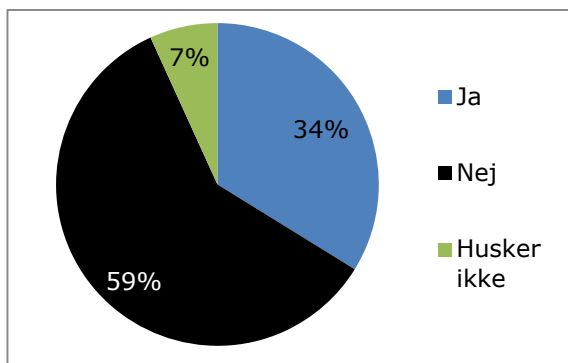


Forholdene på arbejdspladsen

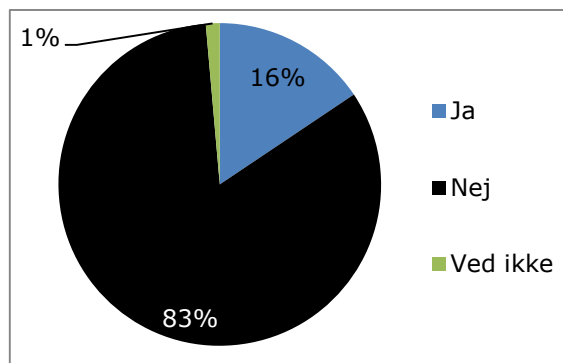
Kun en tredjedel af medlemmerne (34 procent) fik udleveret en beskrivelse af de opgaver, de skulle løse i deres ansættelse i løntilskud, og kun 16 procent var på fagligt relevante kurser i forbindelse med deres ansættelse.

Det viser figur 7 og 8.

Figur 7. Fik du udleveret en beskrivelse af de opgaver, du skulle løse i din ansættelse i løntilskud? (n=293)



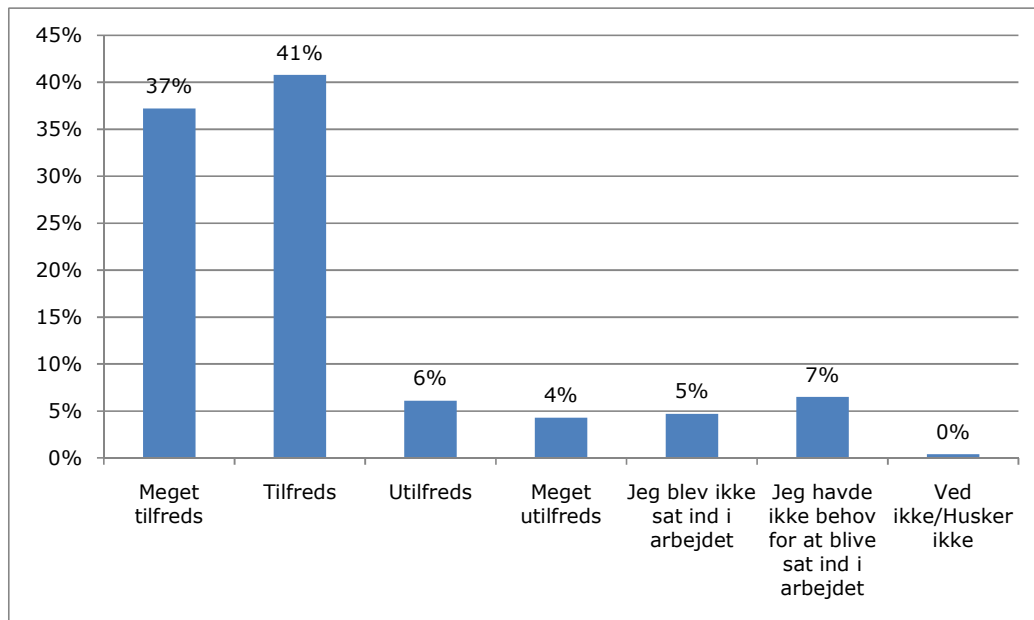
Figur 8. Var du på nogle fagligt relevante kurser i forbindelse med din ansættelse med løntilskud? (n=289)



De aktiverede har krav på en beskrivelse af deres arbejdsopgaver. En forklaring på, at så mange ikke har fået en beskrivelse, kan være, at mange medlemmer allerede har erfaring fra samme arbejdsområde.

Næsten 8 ud af 10 var tilfredse med den måde, de blev sat ind i arbejdet på (meget tilfredse eller tilfredse). Det viser figur 9.

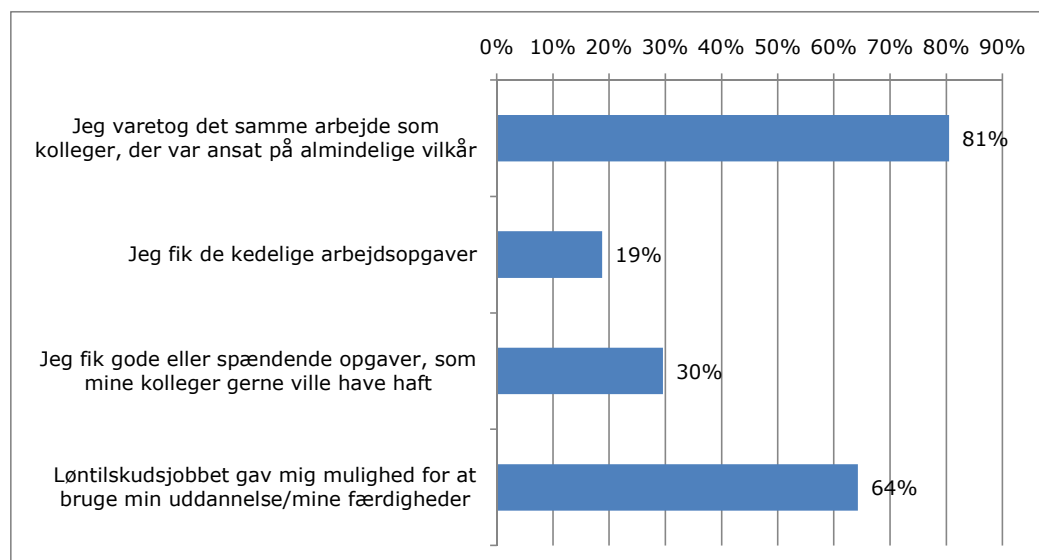
Figur 9. Hvor tilfreds var du med den måde, du blev sat ind i det arbejde, du skulle udføre i dit løntilskudsjob? (n=293)



Arbejdsopgaver under aktiveringen i løntilskud

Figur 10 viser medlemmernes svar på 4 spørgsmål om deres arbejdsopgaver i aktiveringen.

Figur 10. Arbejdsopgaver som ansat i løntilskud. Andel der svarer, at de er enige eller meget enige i de enkelte udsagn. (n=293)



81 procent af medlemmerne svarer, at de varetog det samme arbejde, som kolleger, der var ansat på almindelige vilkår. Det gælder i lidt højere grad i Social- og Sundhedssektoren, men forskellen er ikke signifikant (86 procent, figur ikke vist).

Ansatte i løntilskud må gerne varetage samme opgaver som ordinært ansatte, men der skal dog være tale om merbeskæftigelse⁵. Merbeskæftigelse vil sige, at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.

19 procent svarer, at de fik de kedelige arbejdsopgaver. Det gælder i højere grad for svarene fra Kost- og Servicesektoren, nemlig 44 procent (figur ikke vist). Andre medlemmer beskriver blandt andet, at kollegerne var bange for at afgive opgaver. Det gælder blandt andet dette medlem:

"Ingen havde sat sig ind i mine kompetencer, og fordi jeg ikke måtte indgå i vagtplanen, fik jeg ingen spændende opgaver, for ellers ville jeg tage det fra det ansatte personale." (Social- og sundhedsassistent)

Omvendt svarer 30 procent, at de fik gode eller spændende opgaver, som deres kolleger gerne ville have haft. Dette er ens for alle 3 sektorer. Det kan for eksempel dreje sig om at have tid til at tale med de ældre på et plejecenter.

64 procent svarer, at løntilskudsjobbet gav dem mulighed for at bruge deres uddannelse og færdigheder. Det gælder blandt andet dette medlem:

"Jeg fik samme behandling som mine kolleger og opgaver, der passede til mig og min uddannelse. Senere fik jeg mulighed for et vikariat på arbejdspladsen."

30 procent er uenige i, at de kunne bruge deres uddannelse (figur ikke vist – se tabel 15, bilag B). Det gælder blandt andet dette medlem, som er uddannet pædagogisk assistent:

⁵ Den aktive beskæftigelseslov har et krav om, at aktiverede skal udgøre en merbeskæftigelse for at undgå, at de erstatter ordinært ansat personale. §61 fastslår, at ansættelse af personer i løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Samtidig stilles der i §63 krav til, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte i løntilskud og aktivering. Det vil på arbejdspladser med 0-50 ansatte for eksempel sige, at ansatte i aktivering maksimalt må udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte.

Ifølge juridisk resposum udarbejdet af professor John Clausen for LO og FOA i 2010 kan merbeskæftigelse nærmere defineres som, at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.

”Som uddannet pædagogisk assistent havde jeg håbet på, at jeg ville arbejde på samme vilkår som de andre pædagogmedhjælpere. Jeg har lavet hovedrengøring og ad hoc. opgaver som at vaske legetøj, støvsuge muselort etc. Det værste er følelsen ikke at høre til, og at ens uddannelse ikke er anerkendt. Mit faste arbejde har været at vaske tøj og service.”

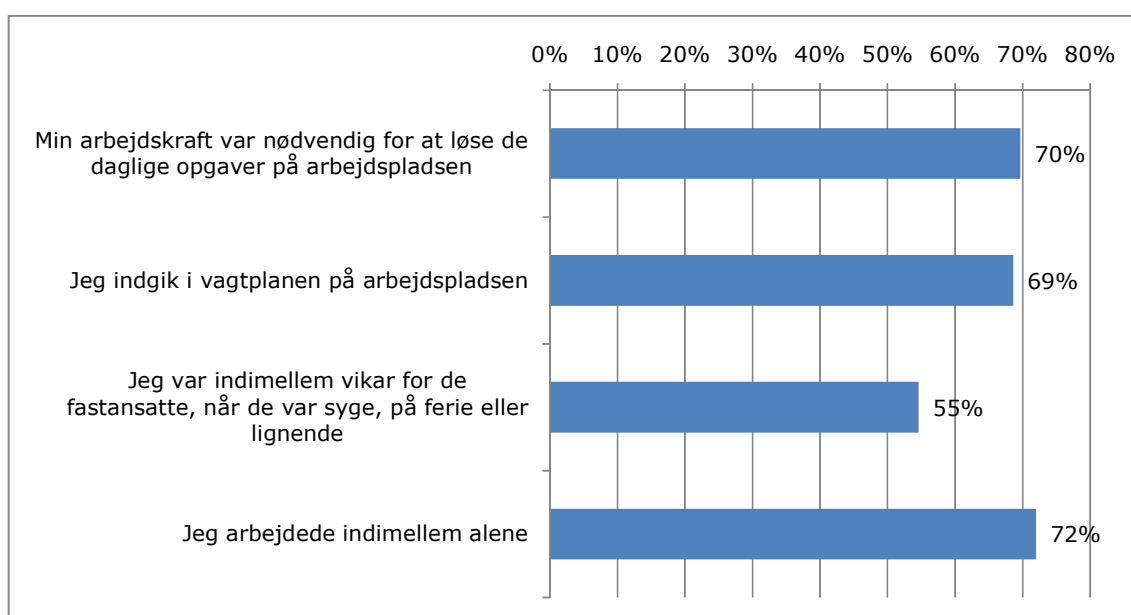
Vilkår for de aktiverede på arbejdspladsen

De aktiverede er stillet en række spørgsmål om deres vilkår på arbejdspladsen. Det kan blandt andet være med til at belyse, hvorvidt reglerne for ansættelse med løntilskud er overholdt. Det gælder eksempelvis, om de aktiverede har vikarieret uden at få løn. Svarene ses i figur 11.

7 ud af 10 aktiverede svarer, at deres arbejdskraft var nødvendig for at løse de daglige opgaver på arbejdspladsen. Det gælder især for aktiverede i Pædagogisk Sektor (78 procent) mod 56 procent i Kost- og Servicesektoren. Forskellen er dog ikke signifikant.

Dermed tilsidesætter arbejdspladsen kravet om merbeskæftigelse. Merbeskæftigelse vil sige, at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.

Figur 11. De aktiveredes vilkår på arbejdspladsen. Andel der svarer, at de er enige eller meget enige i de enkelte udsagn. (n=293)



69 procent af de aktiverede indgik i vagtplanen på arbejdspladsen. Det kan også tolkes sådan, at de aktiverede indgik i normeringen på arbejdspladsen, og dermed ikke som såkaldt "merbeskæftigelse".

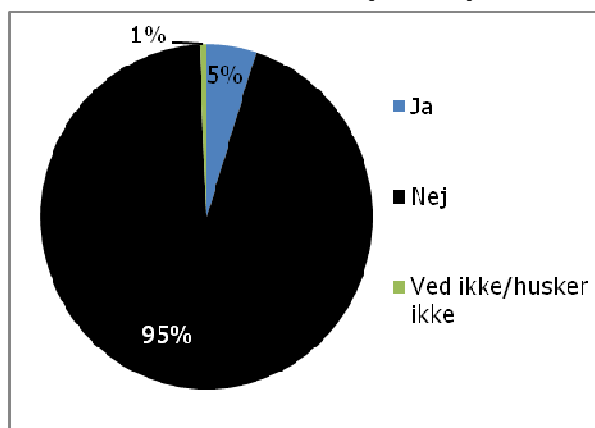
55 procent var indimellem vikar for de fastansatte, når de var syge, på ferie eller lignende. Her kan der også være tale om merbeskæftigelse, idet den aktiverede ikke må træde i stedet for en ansat på ordinære vilkår.

Det har blandt andre dette medlem oplevet i sit arbejde som pædagogmedhjælper:

”Jeg var ’vikar’, når mine kollegaer var syge, men altså ikke så jeg fik løn for det. Når der skulle ’rigtige’ vikarer til, blev det ikke mig de valgte, for jeg indgik jo i deres normering”.

Hvis aktiverede vikarierer for ordinært ansatte, skal de have overenskomstmæssig løn. Medlemmernes svar viser imidlertid, at kun 5 procent af de aktiverede er blevet tilbudt ekstra timer med løn. Det ses i figur 12. Det er dermed kun 5 procent af medlemmerne, som oplever, at

Figur 12. Fik du tilbudt ekstra timer med almindelig løn på arbejdspladsen, mens du var ansat med løntilskud? (n=287)



arbejdspladsen udnytter lovens mulighed for at bruge dem som ordinær arbejdskraft.

Figur 11 viser også, at 72 procent af de aktiverede indimellem arbejdede alene. Det gælder i alle tre sektorer.

Dette medlem beskriver, hvordan hun var alene med børnene i en daginstitution:

"Jeg var en del af tiden alene med børnene om morgen eller og eftermiddagen. Jeg var tit alene på legepladsen, da de andre skulle holde pause og have tid til andet arbejde. Jeg følte meget, at jeg blev brugt, fordi jeg ikke kostede noget, og det var godt med flere i huset. Der var 9 fastansatte og vi var på et tidspunkt 3 ekstra i løntilskud. Jeg nævnte det for jobcenteret samt arbejdspladsen, med der skete ikke noget."

Citatet viser dermed også et brud på reglen om et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i aktivering⁶.

86 procent mener, de aktiverede burde få samme løn som ordinært ansatte

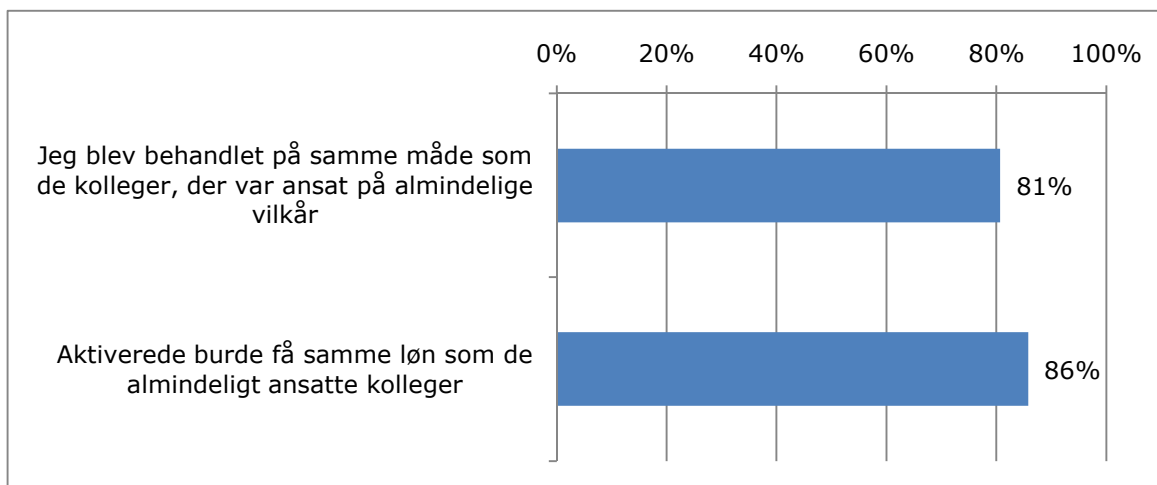
Figur 13 nedenfor viser svarene på yderligere to spørgsmål om forholdene for de aktiverede.

81 procent af de aktiverede er enige i, at de blev behandlet på samme måde som kolleger, der var ansat på almindelige vilkår. 17 procent er derimod uenige.

86 procent svarer, at de aktiverede burde få samme løn som de almindeligt (ordinært) ansatte kolleger. Det gælder blandt andet dette medlem, som arbejdede i en daginstitution:

"Jeg var en fast del af vagtplanen men til en mindre løn end de andre."

Figur 13. De aktiveredes vilkår på arbejdspladsen. Andel, der svarer enige eller meget enige i de enkelte udsagn. (n=290)



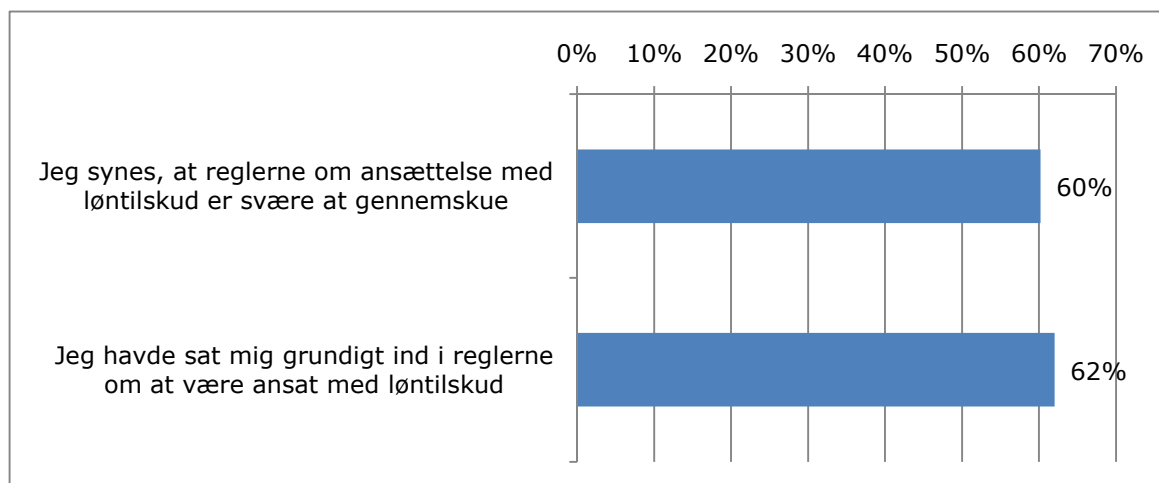
⁶ På arbejdspladser med under 50 ansatte fastslår Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, at der højst må være 1 ekstraordinært ansat pr. 5 ordinært ansatte.

Kendskab til reglerne

Figur 14 viser, at 62 procent af de aktiverede satte sig grundigt ind i reglerne om ansættelse med løntilskud. Samtidig svarer 60 procent, at reglerne om at være ansat med løntilskud var svære at gennemskue. Det gælder i højere grad for medlemmer af Kost- og Servicesektoren (76 procent) end andre, men forskellen er ikke signifikant.

34 procent svarer, at de har sat sig grundigt ind i reglerne om løntilskud, og synes alligevel at reglerne er svære at forstå.

Figur 14. De aktiverede om reglerne for ansættelse i løntilskud. Andel, der svarer enige eller meget enige i de enkelte udsagn. (n=290)



Kun 4 procent fik job på den arbejdsplads, hvor de var i aktivering

Medlemmerne har svaret på fire spørgsmål om ledige jobs på deres arbejdsplads. Svarene er vist i figur 15. Figuren følger de medlemmer, som svarer ja på spørgsmålene. Svarfordelingerne på de enkelte spørgsmål kan ses i bilag B.

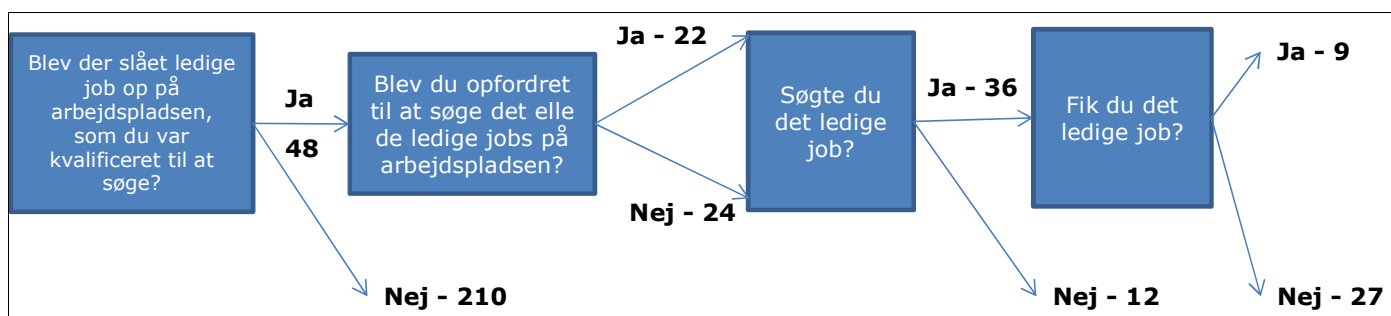
For hele 210 medlemmer, svarende til 73 procent, opstod der aldrig et ledigt job på arbejdspladsen, som de kunne søge.

For de 48 medlemmer, hvor der blev opslået et ledigt job, blev 22 medlemmer opfordret af arbejdspladsen til at søge jobbet. Det svarer til lidt under halvdelen. 24 medlemmer blev ikke opfordret til at søge.

36 medlemmerne søgte efterfølgende det ledige job på deres arbejdsplads, men kun 9 medlemmer fik jobbet. Det svarer til ca. en tredjedel af de, der søgte, eller 4 procent af samtlige medlemmer.

12 medlemmer valgte ikke at søge.

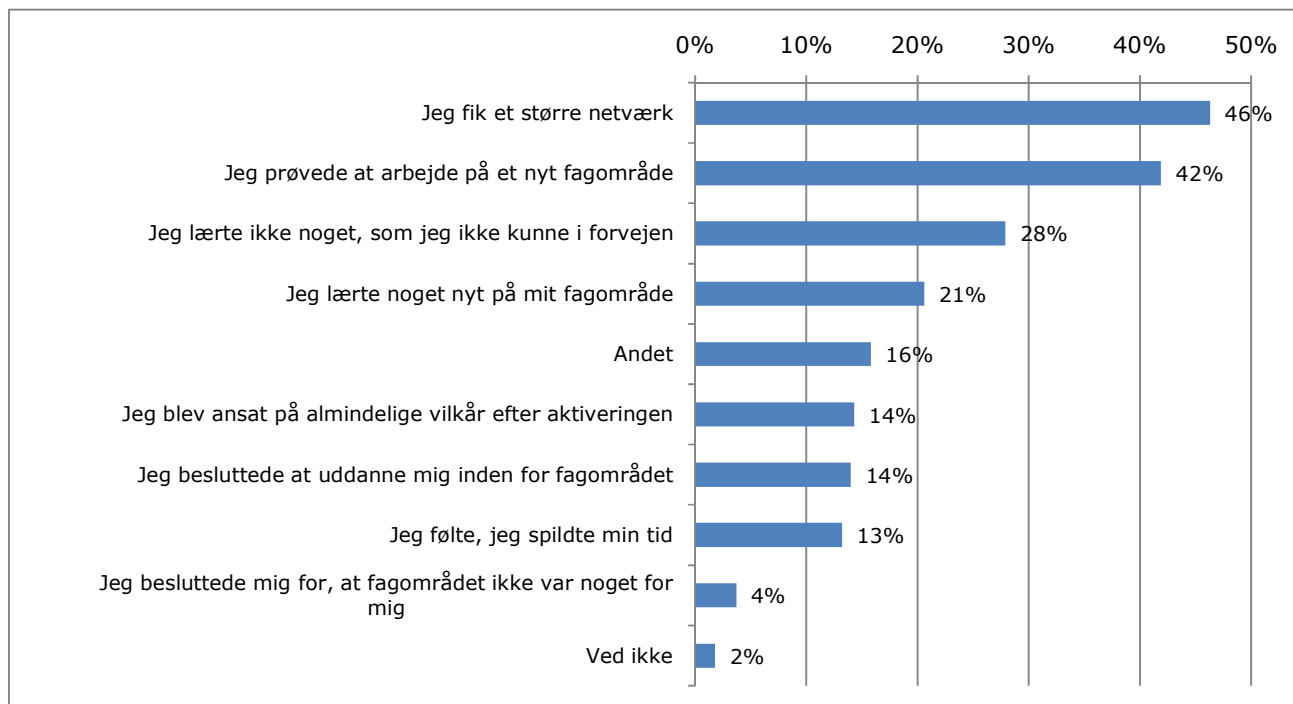
Figur 15. De aktiveredes vej til et job på deres arbejdsplads. Antal personer, der har svaret ja eller nej til spørgsmålet. "Ved ikke"-svar er ikke vist.



Udbytte af aktiveringen: Kun 14 procent fik et job på ordinære vilkår

Figur 15 viser medlemmernes udbytte af deres aktivering i løntilskudsjob.

Figur 16. Hvad fik du ud af at være ansat med løntilskud på arbejdspladsen? (n=286)



Næsten halvdelen af medlemmerne i løntilskud fik et større netværk (46 procent), og 42 procent oplevede at arbejde på et nyt fagområde.

28 procent er mere negative – de lærte ikke noget i deres løntilskudsjob, som de ikke kunne i forvejen. Dermed levede deres aktivering ikke op til lovens formål om at oplære eller genoptræne faglige, sociale eller sproglige kompetencer⁷.

21 procent svarer omvendt, at de lærte noget nyt på deres fagområde.

14 procent fik et job på almindelige vilkår efter aktiveringen. Det vil også sige, at 86 procent ikke kom i job. Andre 14 procent besluttede sig for at uddanne sig inden for området.

13 procent følte, at de spildte deres tid, og 4 procent besluttede, at fagområdet ikke var noget for dem.

16 procent giver andre svar. Det gælder blandt andet medlemmer, som ironisk bemærker, at de lærte at arbejde gratis. Andre svarer, at de blev tilbudt vikartimer, gik på efterløn eller blev udviklet rent personligt.

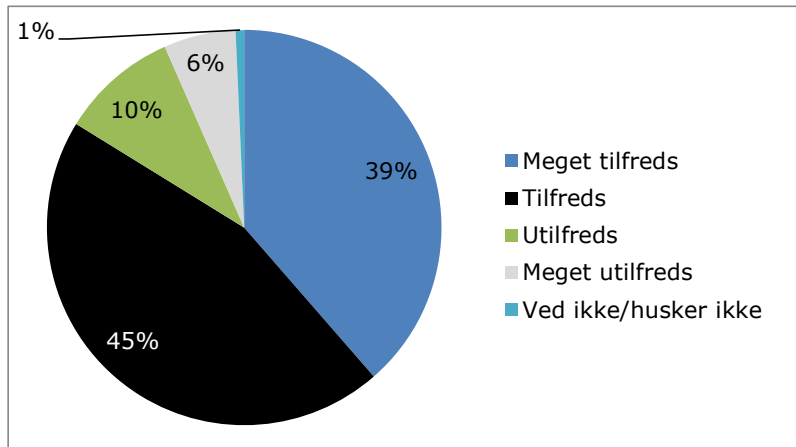
⁷ LAB-loven, §52, stk.1

Tilfredshed med ansættelsen i løntilskud

Medlemmerne er spurgt til, hvor tilfredse de var med deres ansættelse i løntilskud.

39 procent er meget tilfredse, og 45 procent er tilfredse. Kun 10 procent er utilfredse, og 6 procent er meget utilfredse.

Figur 17. Hvor tilfreds var du alt i alt med din ansættelse med løntilskud? (n=286)



Der er en tendens til, at medlemmer i Pædagogisk Sektor har været mere tilfredse med deres ansættelse i løntilskud end medlemmer af Social- og Sundhedssektoren, men forskellen er ikke signifikant (figur ikke vist).

Medlemmernes tilfredshed afhænger tilsyneladende af en række faktorer i forbindelse med aktiveringen.

Blandt medlemmer, hvis ansættelse i høj grad var relevant i forhold til deres beskæftigelsesmål, er 49 procent meget tilfredse. Det var omvendt kun tilfældet for 10 procent af de medlemmer, hvis ansættelse kun i ringe grad var relevant i forhold til deres beskæftigelsesmål.

Medlemmer, som blev behandlet på samme måde som kolleger ansat på almindelige vilkår, er væsentlig mere tilfredse med deres aktivering end andre medlemmer. Her er 43 procent meget tilfredse med deres aktivering. Det gælder kun 25 procent blandt de, som ikke blev behandlet som deres kolleger⁸.

Blandt medlemmer, som i høj grad har kunnet bruge deres uddannelse og færdigheder, er 40 procent meget tilfredse. Det gælder kun 28 procent blandt de medlemmer, som ikke har kunnet bruge deres færdigheder⁹.

Det samme gælder i forhold til at lære noget nyt i aktiveringen. Blandt medlemmer, som lærte noget nyt på deres fagområde, er 47 procent meget tilfredse med deres aktivering. Det gælder kun 17 procent blandt de medlemmer, som svarede, at de ikke lærte noget, de ikke kunne i forvejen¹⁰.

Blandt medlemmer, som arbejdede meget alene, er kun 29 procent

Det giver større tilfredshed med aktiveringen:

- At aktiveringen er relevant for medlemmets beskæftigelsesmål
- At blive behandlet på samme måde som de øvrige kolleger
- Mulighed for at bruge sin uddannelse/færdigheder
- Mulighed for at lære noget nyt
- Ikke at skulle arbejde alene
- Spændende arbejdsopgaver

⁸ Sammenligning mellem medlemmer som svarer "meget enig"/"enig" og "meget uenig"/"uenig" på spørgsmålet "Jeg blev behandlet på samme måde som de kolleger, der var ansat på almindelige vilkår".

⁹ Sammenligning mellem medlemmer, som svarer "meget enig" og "meget uenig" på spørgsmålet "Løntilskudsjobbet gav mig mulighed for at bruge min uddannelse/mine færdigheder"

¹⁰ Sammenligning mellem medlemmer, som har svaret "Jeg lærte ikke noget, som jeg ikke kunne i forvejen" og "Jeg lærte noget nyt på mit fagområde" på spørgsmålet "Hvad fik du ud af at være ansat med løntilskud på arbejdspladsen?"

meget tilfredse. Det gælder 50 procent blandt de medlemmer, som ikke arbejdede alene¹¹.

Kedelige arbejdsopgaver har også stor betydning for tilfredsheden. Blandt medlemmer, som anser deres arbejdsopgaver for kedelige, er 14 procent meget tilfredse. Det gælder omvendt 55 procent af medlemmerne i den gruppe, som slet ikke så deres arbejdsopgaver som kedelige¹².

Medlemmerne er tilfredse, men...

Kun 16 procent af medlemmerne svarer, at de er direkte utilfredse med deres ansættelse med løntilskud. Ser man imidlertid på medlemmernes kommentarer til deres løntilskudsjob, giver medlemmerne et andet billede.

Medlemmerne har i to åbne spørgsmål kunnet beskrive deres arbejdsforhold og erfaringer med ansættelsen med løntilskud¹³. Det har 31 procent benyttet til at fortælle, at de har følt sig dårligt behandlet i ordningen – herunder at de følte, at deres arbejdskraft blev udnyttet.

Mange medlemmer giver udtryk for at være tilfredse eller meget tilfredse med selve jobbet, men at de er utilfredse med udsigterne til ordinær beskæftigelse:

"Det var et super godt job, men det er noget lort at løntilskudsjob ikke medfører, at de ansætter en rigtigt, men i stedet bruger os til at udfylde en rigtig stilling." (Social- og sundhedshjælper, tilfreds med sin ansættelse)

Dermed afspejler medlemmernes kommentarer undersøgelsens resultat, hvor aktiveringen i løntilskud kun for i alt 14 procent af medlemmerne førte til en ansættelse på ordinære vilkår.

Et andet gennemgående kritikpunkt kommer fra medlemmer, som føler sig udnyttet som billig arbejdskraft i en presset økonomi:

"Jeg lavede nøjagtigt det samme som de fastansatte og var vikar, når de var syge. Jeg følte mig til grin nogle gange - for de manglede personale, men da jeg stoppede kom der en ny i løntilskud dagen efter." (Pædagogmedhjælper, meget utilfreds med sin ansættelse)

Og dette medlem:

"Jeg var glad for arbejdet, men ville hellere have haft et rigtigt lønnet arbejde med løn og rettigheder, som det indebærer. Min arbejdsplads havde i flere år kørt med 2 personer i løntilskud, og de kunne ikke levere den fine standard, hvis ikke de havde denne form for gratis arbejde. Jeg følte mig udnyttet af systemet." (Pædagogmedhjælper, utilfreds med sin ansættelse)

Andre temaer i medlemmernes svar handler også om ledighedssystemet mere generelt. Flere beskriver, at det var stressende både at skulle arbejde fuld tid (37 timer i ugen) og samtidig leve op til kravet om at være aktivt jobsøgende, dvs. at søge for eksempel 8 jobs i måneden.

Mange beskriver dog også deres arbejdsplads i rosede vendinger og enkelte fortæller, at de efterfølgende blev ansat på arbejdspladsen på ordinære vilkår eller blev tilknyttet som vikar:

"Jeg er ansat som blæksprutte på en lille skole. Jeg er gæstekok i skolekøkkenet, jeg bager og laver kaffe til møder. Jeg bliver værdsat og føler mig værdsat. Jamen det er jo det bedste job, jeg nogensinde har haft." (Køkkenassistent, meget tilfreds med sin ansættelse)

¹¹ Sammenligning mellem medlemmer, som svarer "meget enig" og "meget uenig" på spørgsmålet "Jeg arbejdede indimellem alene"

¹² Sammenligning mellem medlemmer, som svarer "meget enig" og "meget uenig" på spørgsmålet "Jeg fik de kedelige arbejdsopgaver"

¹³ Svarene er kodet i en åben kodning, og efterfølgende er det talt op, hvor mange der har givet udtryk for utilfredshed med deres ansættelsesforhold under løntilskudsordningen. Spørgsmålet lød: "Uddyb gerne dine svar om de opgaver og vilkår du havde, mens du var ansat med løntilskud" og "Hvis du har mere på hjerte om din ansættelse i løntilskud, er du velkommen til at skrive det her."

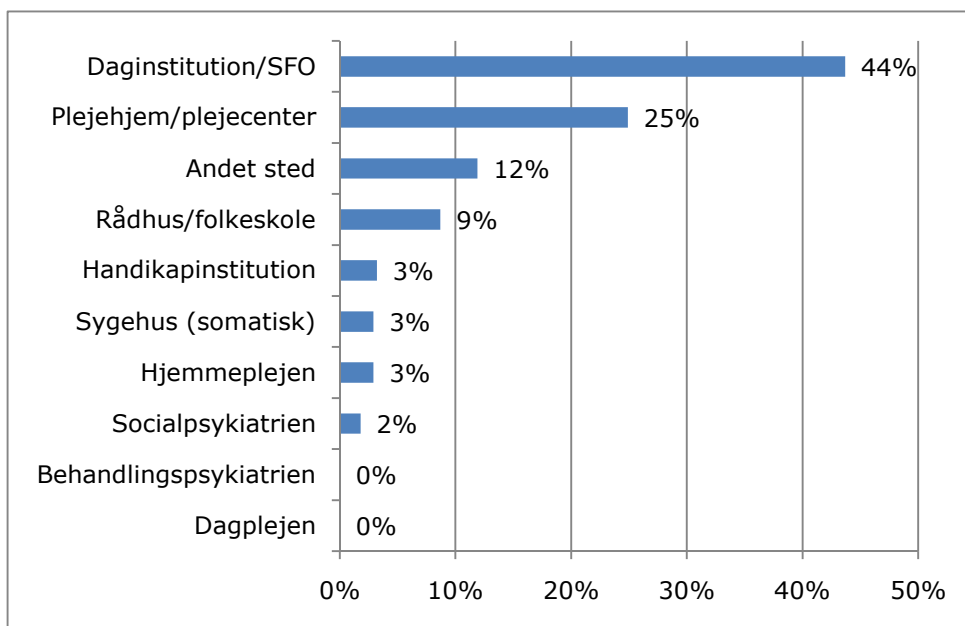
Bilag A. Hvem er de aktiverede?

Næsten halvdelen er aktiverede i daginstitutioner/SFO'er

Næsten halvdelen af de aktiverede i undersøgelsen var ansat i løntilskud i en daginstitution eller en SFO (44 procent). Hver fjerde var aktiveret på et plejehjem (25 procent), og 9 procent var aktiveret på et rådhus eller en folkeskole.

De resterende 22 procent var ansat på øvrige arbejdspladser.

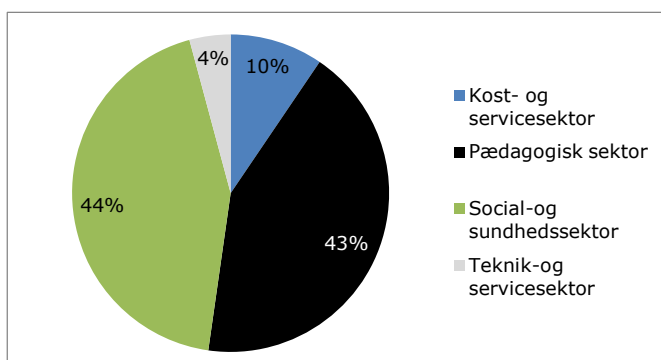
Figur 18. Hvor var du ansat med løntilskud? (n=277)



Figur 18 viser, hvordan de aktiverede fordeler sig mellem FOAs 4 sektorer.

43 procent kommer fra Pædagogisk Sektor og 44 procent fra Social- og Sundhedssektoren. Dermed er Pædagogisk Sektor overrepræsenteret i forhold til FOAs medlemmer generelt, hvor kun 29 procent tilhører Pædagogisk Sektor. Social- og Sundhedssektoren er derimod underrepræsenteret.

Figur 19. De aktiveredes fordeling på sektor (n=277)

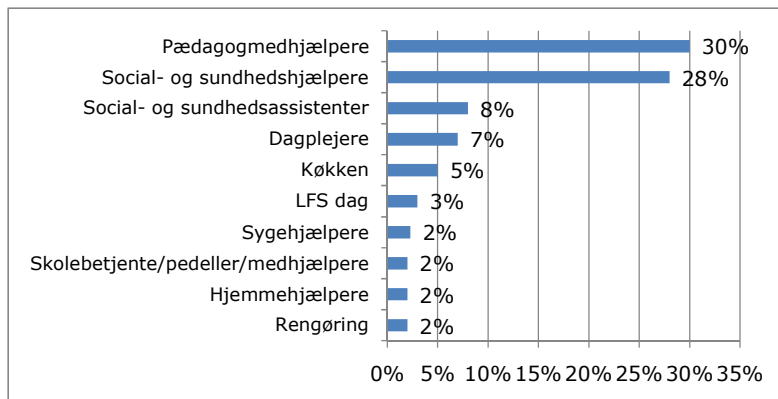


4 procent af de aktiverede kommer fra Teknik- og Servicesektoren. Det er især på dette område, at der er sket en stor stigning i antallet af ekstraordinært ansatte. Det er derfor overraskende, at

der ikke er flere aktiverede fra sektoren med i undersøgelsen. En forklaring kan være, at mange aktiverede på Teknik- og Serviceområdet kommer fra andre fagområder, og måske derfor stadig er organiseret i andre organisationer.

Figur 19 og tabel 1 viser henholdsvis de aktiverede medlemmers fordeling på faggrupper samt andelen af medlemmer under 40 år.

Figur 20. De aktiverede fordelt på faggruppe (n=277)



Tabel 1. Andelen af medlemmer under 40 år blandt de aktiverede og erhvervsaktive FOA-medlemmer generelt (Tal fra FOAs medlemsregister).

Andelen af medlemmer under 40 år	
Aktiverede	50 %
Erhvervsaktive medlemmer	31 %

Bilag B. Svarfordelinger og øvrige spørgsmål

Tabel 2. Har du været i aktivering på en offentlig arbejdsplads eller på en selvejende institution i 2009, 2010 eller 2011? - Med aktivering mener vi ansættelse i virksomhedspraktik og/eller ansættelse med løntilskud

	Respondent er	Procent
Ja	301	86,0%
Nej	48	13,7%
Ved ikke	1	0,3%
I alt	350	100,0%

Tabel 3. Hvilke former for aktivering har du været i i 2009, 2010 eller 2011? - Sæt gerne flere krydser

	Respondent er	Procent
Jeg har været i virksomhedspraktik	109	36,3%
Jeg har været i løntilskud	268	89,3%
Jeg har været i en anden form for aktivering, skriv gerne hvilken:	27	9,0%
Ved ikke	2	0,7%
I alt	300	100,0%

Tabel 4. Du har svaret, at du både har været ansat med løntilskud og i virksomhedspraktik. Har du været i virksomhedspraktik på en arbejdsplads, hvor du også har været ansat med løntilskud?

	Respondent er	Procent
Ja	46	56,8%
Nej	32	39,5%
Ved ikke	3	3,7%
I alt	81	100,0%

Tabel 5. Hvornår har du været ansat med løntilskud? - Sæt gerne flere krydser

	Respondent er	Procent
2009	60	28,4%
2010	185	87,7%
2011	115	54,5%
Ved ikke/husker ikke	4	1,9%
I alt	211	100,0%

Tabel 6. Har du været aktiveret på en arbejdsplads flere gange i 2009, 2010 eller 2011? - Her tænker vi på flere forløb - enten på samme arbejdsplads eller forskellige arbejdspladser

	Respondent er	Procent
Ja	98	33,0%
Nej	195	65,7%
Husker ikke	4	1,3%
I alt	297	100,0%

Tabel 7. Var du i forvejen uddannet til at varetage opgaver

	Respondent er	Procent
Ja	106	36,2%
Nej	177	60,4%
Ved ikke	10	3,4%
I alt	293	100,0%

Table 8. Jeg varetog det samme arbejde som kolleger, der var ansat på almindelige vilkår

	Respondent er	Procent
Meget enig	114	38,9%
Enig	121	41,3%
Uenig	34	11,6%
Meget uenig	15	5,1%
Ved ikke	9	3,1%
I alt	293	100,0%

Table 9. Jeg fik de kedelige arbejdsopgaver

	Respondent er	Procent
Meget enig	21	7,2%
Enig	37	12,6%
Uenig	113	38,6%
Meget uenig	113	38,6%
Ved ikke	9	3,1%
I alt	293	100,0%

Table 10. Jeg fik gode eller spændende opgaver, som mine kolleger gerne ville have haft

	Respondent er	Procent
Meget enig	25	8,5%
Enig	59	20,1%
Uenig	128	43,7%
Meget uenig	52	17,7%
Ved ikke	29	9,9%
I alt	293	100,0%

Table 11. Min arbejdskraft var nødvendig for at løse de daglige opgaver på arbejdspladsen

	Respondent er	Procent
Meget enig	104	35,5%
Enig	98	33,4%
Uenig	49	16,7%
Meget uenig	19	6,5%
Ved ikke	23	7,8%
I alt	293	100,0%

Table 12. Jeg indgik i vagtplanen på arbejdspladsen

	Respondent er	Procent
Meget enig	101	34,5%
Enig	96	32,8%
Uenig	40	13,7%
Meget uenig	39	13,3%
Ved ikke	17	5,8%
I alt	293	100,0%

Tabel 13. Jeg havde sat mig grundigt ind i reglerne om at være ansat med løntilskud

	Respondent er	Procent
Meget enig	38	13,0%
Enig	141	48,3%
Uenig	50	17,1%
Meget uenig	26	8,9%
Ved ikke	37	12,7%
I alt	292	100,0%

Tabel 14. Jeg arbejdede indimellem alene

	Respondent er	Procent
Meget enig	105	36,2%
Enig	104	35,9%
Uenig	53	18,3%
Meget uenig	25	8,6%
Ved ikke	3	1,0%
I alt	290	100,0%

Tabel 15. Løntilskudsjobbet gav mig mulighed for at bruge min uddannelse/mine færdigheder

	Respondent er	Procent
Meget enig	85	29,3%
Enig	99	34,1%
Uenig	55	19,0%
Meget uenig	32	11,0%
Ved ikke	19	6,6%
I alt	290	100,0%

Tabel 16. Jeg blev behandlet på samme måde som de kolleger, der var ansat på almindelige vilkår.

	Respondent er	Procent
Meget enig	112	38,6%
Enig	122	42,1%
Uenig	31	10,7%
Meget uenig	19	6,6%
Ved ikke	6	2,1%
I alt	290	100,0%

Tabel 17. Aktiverede burde få samme løn som de almindeligt ansatte kolleger

	Respondent er	Procent
Meget enig	163	56,2%
Enig	86	29,7%
Uenig	21	7,2%
Meget uenig	3	1,0%
Ved ikke	17	5,9%
I alt	290	100,0%

Tabel 18. Jeg var indimellem vikar for de fastansatte, når de var syge, på ferie eller lignende.

	Respondent er	Procent
Meget enig	81	27,9%
Enig	77	26,6%
Uenig	71	24,5%
Meget uenig	48	16,6%
Ved ikke	13	4,5%
I alt	290	100,0%

Tabel 19. Jeg synes, at reglerne om ansættelse med løntilskud er svære at gennemskue

	Respondent er	Procent
Meget enig	63	21,8%
Enig	113	39,1%
Uenig	57	19,7%
Meget uenig	11	3,8%
Ved ikke	45	15,6%
I alt	289	100,0%

Tabel 20. Mens du var ansat med løntilskud, blev der da slået ledige job op på arbejdspladsen, som du var kvalificeret til at søge?

	Respondent er	Procent
Ja	48	16,7%
Nej	210	72,9%
Ved ikke/husker ikke	30	10,4%
I alt	288	100,0%

Tabel 21. Blev du opfordret til at søge ét eller flere af de ledige job på arbejdspladsen?

	Respondent er	Procent
Ja	22	45,8%
Nej	24	50,0%
Ved ikke/husker ikke	2	4,2%
I alt	48	100,0%

Tabel 22. Søgte du det eller de ledige job på arbejdspladsen?

	Respondent er	Procent
Ja	36	75,0%
Nej	12	25,0%
Ved ikke/husker ikke	0	0,0%
I alt	48	100,0%

Tabel 23. Fik du det job, du søgte på arbejdspladsen?

	Respondent er	Procent
Ja	9	25,0%
Nej	27	75,0%
I alt	36	100,0%