

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2007



08:03

MAJA ROSENSTOCK
SØREN JENSEN
JOACHIM BOLL
HELLE HOLT
NILS WIESE

08:03

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2007

MAJA ROSENSTOCK

SØREN JENSEN

JOACHIM BOLL

HELLE HOLT

NILS WIESE

KØBENHAVN 2008

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2007

Afdelingsleder: cand.polit. Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe:

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Center for Arbejdsmarkedsservice
Danske Regioner, Forhandlings- og uddannelsesafdelingen
Akademikernes Centralorganisation
Dansk Arbejdsgiverforening
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kommunernes Landsforening
Landsorganisationen i Danmark
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978- 87-7487-887-2

Layout: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2008 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf 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. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	15
	Årbog 2007	16
	Hvad er det, der måles?	18
	Sammenfatning af resultater	20
	Konklusion og anbefalinger	27
2	KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT	33
3	TILTAG RETTET MOD EGNE MEDARBEJDERE OG FORUDSÆTNINGER FOR SOCIALT ENGAGEMENT	43

	Flere offentlige end private virksomheder har personalepolitikker	44
	Udvalgte forudsætninger for udøvelsen af socialt engagement	55
4	UDVIKLINGEN I UDVALGTE INDIKATORER FOR SOCIALT ENGAGEMENT	67
	Ansættelser af flygtninge/indvandrere og personer med handicap	79
5	HVAD KENDETEGNER SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER?	87
6	MOTIVER OG BARRIERER	105
	Baggrund	105
	Teoretiske perspektiver	106
	Motiver og barrierer i de danske virksomheder	112
	Ansættelse af flygtninge og indvandrere	113
	Ansættelse af personer med handicap	116
	Ansatte på særlige vilkår	119
	Opsamling og perspektiver	123
7	SOCIALT ENGAGEMENT I DEN PRIVATE SERVICESEKTOR	125
	Den private servicesektor	125
8	EN KVALITATIV UNDERSØGELSE AF SOCIALT ENGAGEMENT I SERVICEBRANCHEN	153
	Virksomheders sociale engagement er et diffust begreb	154
	Mangel på arbejdskraft giver øget incitament til at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet	157
	Virksomhedernes motiver for at udøve socialt engagement	160
	Barrierer for at udøve socialt engagement	166

Servicesektorens muligheder for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet	176
BILAG	184
Bilag 1 – Datagrundlag	184
bilag 2	188
bilag 3	189
bilag 4	190
Bilag 5	191
Bilag 6 – Karakteristika for de fire udvalgte brancher	192
LITTERATUR	196
SFI-RAPPORTER SIDEN 2007	199

FORORD

SFI gennemfører årligt en kortlægning af virksomheders sociale engagement. Første årbog udkom i 1999. Formålet med disse årlige kortlægninger er at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsernes baggrund er navnlig de politiske målsætninger om at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne bidrager til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås.

Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt kvalitative data. Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998 og herefter igen i 2000, i 2002, i 2004 og nu i 2006/7. Det vil sige, at der nu ligger data fra 5 år.

Ud over beskrivelsen af udviklingen i virksomhedernes sociale engagement er der i denne årbog sat særligt fokus på servicesektoren både kvantitativt, idet servicesektoren er blevet oversamlet i stikprøven, og kvalitativt, idet der er foretaget interview med personaleansvarlige på 12 servicevirksomheder. Servicesektoren er taget ud som fokusområde, fordi servicesektoren både har stået og fortsat forventes at stå for den primære beskæftigelsesfremgang på det danske arbejdsmarked, og dermed bliver servicesektoren en vigtig spiller også i forhold til det sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked.

Vi vil gerne sige tak til de 12 personaleansvarlige på udvalgte servicevirksomheder, der tog sig tid til at få besøg og til at besvare vores spørgsmål, og som dermed har muliggjort den kvalitative undersøgelse. Der skal også lyde en tak til alle de personaleansvarlige, der telefonisk har besvaret spørgeskemaet.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, der har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Per Kongshøj Madsen, Aalborg Universitet. De takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet i SFI's afdeling for beskæftigelse og erhverv af forskningsassistenterne cand.comm. Maja Rosenstock og cand.polit. Søren Jensen, af forsker cand.scient.pol., ph.d. Joachim Boll, af stud.scient.soc. Nils Wiese samt af seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, februar 2008

Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Siden 1998 har SFI fulgt udviklingen i virksomhedernes sociale engagement målt på udvalgte indikatorer. I de ulige år er lønmodtagerne blevet stillet en række spørgsmål, og i de lige år har personaleansvarlige på mere end 2.000 virksomheder besvaret et spørgeskema om virksomhedens sociale engagement. Dette giver en helt unik mulighed for at analysere udviklingen i virksomhedernes sociale engagement gennem de sidste 10 år.

I denne årbog vil vi – ud over at se på udviklingen i virksomheders sociale engagement målt på indikatorer vedrørende forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser – ligeledes se på, hvilke typer af virksomheder, der praktiserer forskellige former for socialt engagement. Derudover ser vi nærmere på, hvilke motiver virksomhederne har for at ansætte grupper på kanten af arbejdsmarkedet, og hvilke barrierer de oplever i forbindelse med sådanne ansættelser. Endelig har vi i denne årbog valgt at sætte særligt fokus på den private servicesektor, da den kraftige vækst i denne sektor åbner mulighed for, at en del af de ledige, der er tilbage, vil kunne finde et job her.

VIRKSOMHEDERNE GØR MEGET FOR EGNE MEDARBEJDERE

Dette års årbog er præget af de gunstige økonomiske konjunkturer og den tiltagende mangel på arbejdskraft, som mange virksomheder har

oplevet igennem de sidste par år. Således gør virksomhederne meget for at passe på de medarbejdere, der allerede er ansat, da det kan være vanskeligt at rekruttere nye medarbejdere. Det ses ved, at mange virksomheder har personalepolitikker, og at flertallet udviser hensyn over for medarbejdere, der rammes af langvarig sygdom eller krise, over for medarbejdere med mindre børn og over for ældre medarbejdere i forsøg på at fastholde disse medarbejdere. Desuden har der siden 1998 været en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, så det i 2006/7 er 29 pct. af virksomhederne, der har fastholdt medarbejdere.

REKRUTTERING AF ARBEJDSKRAFT OPLEVES SOM EN VIGTIG DRIVKRAFT FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Ud over disse forebyggende og fastholdende tiltag spiller den lave ledighed også en rolle for virksomhedernes ønske om at nyansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet. Behovet for rekruttering af arbejdskraft er en af årsagerne til, at virksomhederne ansætter personer på særlige vilkår og personer med handicap og i særdeleshed ansætter flygtninge/indvandrere. Desuden ser virksomhederne manglen på konkrete ansøgninger fra de tre grupper som en af de største barrierer for at ansætte flere personer fra disse grupper. Dette gælder i særlig grad for flygtninge/indvandrere, men også i nogen grad for personer med handicap og ansøgere til løntilskudsjob.

FLERE PERSONER KOMMER I FLEKSJOB, MENS BRUGEN AF AKTIVERING FALDER

Når virksomhederne ikke kan finde medarbejderne på det ordinære arbejdsmarked, bliver de nødt til at se sig om efter alternative muligheder, og her kommer særligt fleksjobbene ind i billedet. Siden 1999, hvor 6.000 personer var ansat i et fleksjob, er antallet steget markant, så antallet af personer i fleksjob i 2006 udgjorde 48.000 personer. Når vi i årbogen konstaterer, at der har været et fald i andelen af virksomheder, der har personer ansat i løntilskudsjob, fra 34 pct. i 2004 til 28 pct. i 2006/7, kan dette bl.a. forklares med, at der har været et fald i brugen af aktivering, (der også hører ind under kategorien af løntilskudsjob). Faldet kan dog også skyldes, at virksomhederne pga. manglen på arbejdskraft i højere grad end tidligere både fastholder og nyansætter uden løntilskud.

FLERE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER PERSONER MED HANDICAP

Gennem de sidste 10 år har der været en positiv udvikling i andelen af virksomheder, der ansætter personer med handicap. I 1998 havde 12 pct. af virksomhederne mindst én medarbejder med handicap ansat, mens andelen i 2006/7 ligger på 22 pct. Alene fra 2004 til 2006/7 er andelen steget fra 17 pct. til de omtalte 22 pct.

FLERE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER FLYGTNINGE/INDVANDRERE

Hvad angår virksomhedernes ansættelse af flygtninge/indvandrere, er der ligeledes sket en positiv udvikling over en 10-årig periode. 16 pct. af virksomhederne havde i 1998 mindst én flygtning/indvandrer ansat, og i 2006/7 var det 22 pct. af virksomhederne.

VIRKSOMHEDERNE HAR VILJEN, MEN FINDER DET "I MINDRE GRAD" MULIGT

Over halvdelen af virksomhederne giver udtryk for, at de i tilfælde af mangel på arbejdskraft vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Viljen er således til stede, men desværre vurderer mere end halvdelen af virksomhederne, at det kun "i mindre grad" eller "slet ikke" er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Når vi i denne årbogs kvalitative undersøgelse spørger de private servicevirksomheder, hvilke barrierer der er for at have ansatte med nedsat arbejdsevne, beretter de bl.a. om stigende krav på arbejdsmarkedet, der gør det vanskeligt at have personer, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige, ansat.

SANDSYNLIGHEDEN FOR, AT VIRKSOMHEDEN UDVISER SOCIALT ENGAGEMENT, ER STØRST BLANDT STORE OG OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER

De forskellige virksomheder er gode til forskellige former for socialt engagement. Helt overordnet kan det konstateres, at jo flere højtuddannede medarbejdere virksomheden har ansat, jo større er sandsynligheden for, at virksomheden er socialt engageret. Sandsynligheden for, at virksomheden udviser socialt engagement, er også højere for store virksomheder og for offentlige virksomheder. Disse virksomheder fastholder og nyansætter i større udstrækning personer fra udsatte grupper, og de fore-

bygger i større omfang, så deres medarbejdere ikke risikerer at miste arbejdet pga. sygdom eller lignende.

OPERATIONEL SERVICE OG DETAILBRANCHEN HAR STØRST POTENTIALE FOR NYANSÆTTELSER

I denne årbog har vi valgt særligt at se nærmere på fire brancher inden for privat service: detailbranchen, operationelle servicevirksomheder (fx rengøringsfirmaer, vaskerier og kantinedrift), vidensservice (fx konsulentbureauer, reklamevirksomheder og it-service) samt finansservice (fx banker og forsikringsselskaber). Analysen viser, at særligt de operationelle servicevirksomheder og detailbranchen har et stort potentiale for at indsluse personer på kanten af arbejdsmarkedet, mens virksomheder inden for finans- og vidensservice særligt har potentiale, når det gælder om at fastholde medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne, og når det drejer sig om at ansætte personer med handicap, der har en videregående uddannelse. Dette skyldes, at der især inden for operationel service og detailbranchen er mange ufaglærte stillinger, mens virksomheder inden for finans- og vidensservice er kendetegnet ved at have et højt uddannelsesniveau blandt deres ansatte.

VIRKSOMHEDERNES POTENTIALE AFHÆNGER AF, HVILKEN ARBEJDSPLADS DER ER TALE OM

Det er derfor vigtigt at holde sig for øje, at de forskellige virksomheders potentiale for at udøve socialt engagement er helt afhængigt af, hvilken type af virksomhed der er tale om. Et vaskeri, hvor der udføres hårdt fysisk arbejde, kan fx have svært ved at indsluse personer med fysiske handicap, mens de vil have nemt ved at integrere flygtninge/indvandrere. Omvendt vil et forsikringsselskab, der har behov for medarbejdere med en særlig uddannelse, og for medarbejdere, der kan skrive og tale perfekt dansk, nok have sværere ved at indsluse nogle flygtninge/indvandrere, mens det ikke burde være en hindring, at en ansat har et fysisk handicap.

I denne rapport opfordres jobcentrene og andre aktører på området således til i endnu højere grad at tænke i, hvilke muligheder de forskellige brancher rummer, og til at systematisere videnindsamlingen vedrørende, hvilke brancher der har det største potentiale for forskellige typer af ledige. Derudover opfordres aktørerne på beskæftigelsesområdet til i endnu højere grad end i dag at hjælpe personer på kanten af ar-

bejdsmarkedet med at skrive ansøgninger og kontakte virksomhederne, da netop manglen på ansøgninger blev oplevet som en af de største barrierer for at ansætte disse ledige.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har årligt leveret en rapport om virksomheders sociale engagement. Disse årbøger belyser udviklingen i virksomhedernes indsats for et rummeligere arbejdsmarked set fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement belyses ved hjælp af en række indikatorer. Det vil sige en række konkrete aktiviteter rettet mod at forebygge, løse eller mindske sociale problemer.

Årbøgerne er udkommet en gang årligt siden 1999. I de lige år gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, mens der i de ulige år gennemføres en tilsvarende undersøgelse blandt danske lønmodtagere.

I 2006 tog vi årbogskonceptet op til revision, da vi efter syv årbøger fandt, at det var nødvendigt at revidere spørgeskemaet. Årbogen fra 2006 blev den første årbog efter det nye koncept.

Det nye koncept består i en mere antologi-præget årbog. Vi har selvfølgelig bevaret muligheden for at belyse udviklingen over tid. Det har været helt unikt, at vi gennem så mange år har kunnet følge udviklingen i virksomhedernes syn på det sociale engagement, og derfor har det også været vigtigt at bevare muligheden for at sammenligne virksomhedernes besvarelse over tid. Denne undersøgelse er den femte i rækken om virksomhederne. Til gengæld har vi kikket kritisk på spørgeskemaet

og skåret væsentligt ned på spørgsmålene rettet mod netop udviklingen. Derfor er der blevet plads til nye og mere tidssvarende spørgsmål, og det er netop det, der er den væsentligste nyskabelse. Vi vil hvert år vælge aktuelle temaer ud, som kan belyses via spørgeskemaet.

Endvidere er der åbnet op for, at temaer også kan belyses på anden vis end via spørgeskemadata, fx ved hjælp af kvalitative data, hvilket der vil være et eksempel på i nærværende rapport.

I princippet vil det være sådan med det nye koncept, at hvert kapitel i årbogen så at sige kan stå alene – som i en antologi – men vi vil dog anbefale, at man læser hele årbogen.

Data om virksomhedernes oplevelse af deres sociale engagement stammer fra spørgeskemaundersøgelser. De er alle gennemført af SFI – Survey. Nærværende undersøgelse er gennemført i tidsrummet december 2006 til august 2007. Data fra de foregående år er også anvendt i rapporten. Stikprøven af virksomheder er som noget nyt trukket fra KOB-registeret, da dette register skulle være mere opdateret end CVR-registeret. Stikprøven bestod af 4.959 virksomheder og arbejdssteder, 2.556 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 52 pct. For mere detaljerede oplysninger om data, se bilag 1 bagerst i rapporten.

ÅRBOG 2007

I dette års årbog har vi – ud over at se på udviklingen i virksomhedernes sociale engagement – valgt at sætte fokus på virksomhedskarakteristika, motiver og barrierer for socialt engagement. Desuden har vi sat særlig fokus på servicesektoren.

Vi ved fra de tidligere årbøger, at virksomhedskarakteristika, som sektor og størrelse, har betydning for udøvelsen af socialt engagement. Fx blev det konkluderet i Årbog 2005, at private virksomheder relativt set har flere flygtninge/indvandrere ansat, mens den offentlige sektor har flere personer med handicap ansat.

I nærværende årbog går vi et spadestik dybere. Vi undersøger, hvilke typer af virksomheder der praktiserer de forskellige former for socialt engagement, ud fra antagelser om virksomheders adfærd.

I forlængelse af diskussionen af, hvilke virksomheder der gør hvad, er det oplagt at se på, hvilke motiver virksomhederne har for at udøve et socialt engagement. Er det fx løntilskuddet, der er afgørende,

eller er det mere et spørgsmål om etik? Derudover vil også barriererne for at udøve et socialt engagement blive forsøgt afdækket. Virksomhedernes motiver og barrierer for at udøve socialt engagement er væsentlige at afdække, hvis målet er at få flere virksomheder til at udvise socialt ansvar.

Ud over ovenstående har vi i denne årbog sat særligt fokus på den private servicesektor¹. Dette skyldes bl.a., at den private servicesektor udover at være den sektor, der beskæftiger flest personer, også er den sektor, der har haft den største beskæftigelsesmæssige vækst. Beskæftigelsen i den private servicesektor er således vokset med over 143.000 personer i perioden fra 1996 til 2006. I samme periode steg beskæftigelsen i den offentlige sektor med 73-74.000 (HTS, juni, 2007).

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2002) vil det imidlertid kræve en stigning i erhvervsdeltagelsen, hvis servicesektoren skal have mulighed for at ekspandere i samme grad fremover, og en sådan stigning fordrer sandsynligvis, at særligt servicesektoren bliver mere aktiv i forhold til at få indsluset svage grupper og fastholde allerede beskæftigede.

Der er store forskelle mellem serviceerhvervene. Fx er der forholdsvist mange med en videregående uddannelse inden for vidensservice, finansservice og den offentlige servicesektor, mens der er mange uden erhvervsuddannelse inden for detailhandlen og operationel service. Disse forskelle må formodes at påvirke virksomhedernes mulighed for og holdninger til at udøve socialt engagement.

Vi har derfor valgt i denne årbog at se nærmere på fire serviceerhverv. Det drejer sig om: vidensservice, finansservice, detailhandlen samt operationel service. I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen har det betydet, at disse fire erhverv er blevet oversamlet, således at vi kunne være sikre på, at vi fik interviewet et tilstrækkeligt antal af disse virksomheder. Derudover har vi foretaget kvalitative interview med personaleansvarlige på 12 udvalgte servicevirksomheder for at få deres vurdering af servicesektorens rolle og potentiale i forbindelse med det sociale engagement.

I Årbog 2007 vil vægten således blive lagt på følgende temaer:

1. Erhvervsministeriet opdelte i 2000 den private servicesektor i følgende otte hovederhverv: vidensservice, operationel service, transport, turisme, finans, detailhandel, engroshandel samt øvrig service.

- Udviklingen i virksomheders sociale engagement, målt på indikatorerne: forebyggelse, fastholdelse og indslusning/nyansættelser i perioden 1998-2006/7.
- En analyse af hvilke karakteristika ved virksomhederne der har betydning for, i hvilken grad de påtager sig et socialt engagement.
- En analyse af de motiver og barrierer virksomhederne oplever, når et socialt engagement overvejes.
- En diskussion af om servicevirksomheder adskiller sig fra andre virksomheder, når der fokuseres på det sociale engagement, og om der i den forbindelse er tale om særlige motiver og barrierer, når vi kikker på servicevirksomheder.
- En kvalitativ uddybning af servicevirksomheders holdning til og potentiale for at øge deres sociale engagement.

HVAD ER DET, DER MÅLES?

Virksomheders sociale engagement er ikke et fast defineret begreb. Indholdet i begrebet ændrer sig over tid – nye begreber opstår, fx snakker man i disse dage meget om virksomheders samfundsmæssige ansvar, herunder virksomheders ansvar over for fx det fysiske miljø og menneskerettigheder. Den nationale kontekst har afgørende betydning for indholdet i begrebet, ligesom internationale krav til danske virksomheder også har betydning for danske virksomheders prioriteringer.

I Danmark har man siden 1994 fra politisk side forsøgt at øge virksomhedernes sociale engagement ved hjælp af holdningsbearbejdnings, økonomiske incitamenters i form af fx løntilskud samt ved etablering af nye samarbejdsrelationer mellem virksomheder og fx kommuner. Disse tiltag bygger på en antagelse om, at virksomheders adfærd kan påvirkes af lovgivningsmæssige forandringer, af strukturelle og konjunkturelle forhold samt af debatten i samfundet som sådan.

Der findes som sagt ingen fast definition på virksomheders sociale engagement, da indholdet vil være præget af, hvad der sker i det omkringliggende samfund. Men årbogsmålingerne er i en eller anden forstand konstante, idet en del af de spørgsmål, der blev formuleret i 1998, også er stillet i 2006/7. Vi valgte allerede i 1998 at beskrive og måle virksomheders sociale engagement ved hjælp af nogle bestemte indikatorer. I undersøgelserne spørges der til en række konkrete aktiviteter, som anta-

ges at forebygge, løse eller mindske sociale problemer, og som udspringer af virksomheders adfærd.

Tre nøgleord har været gennemgående i SFI's årbøger om det sociale engagement, nemlig forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser eller indslusning.

Forebyggelse er den indsats, virksomheden gør for at forhindre, at medarbejderne pga. forhold på arbejdspladsen bliver syge, og det, virksomheden gør for at være en attraktiv arbejdsplads både for nuværende og potentielle medarbejdere. I SFI's årbøger er det forebyggende sociale engagement blevet operationaliseret til spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har forskellige personalepolitikker.

Fastholdelse er de forholdsregler, virksomheden tager, hvis en medarbejder pga. sygdom, nedslidning eller forældede kvalifikationer er i fare for at miste sin beskæftigelse og måske miste tilknytningen til arbejdsmarkedet i det hele taget. I SFI's årbøger er fastholdelse blevet operationaliseret til spørgsmål om, hvad virksomhederne gør for at forhindre en afskedigelse af sådanne medarbejdere, og konkret i hvilket omfang det er lykkedes at fastholde medarbejdere.

Nyansættelser eller indslusning² betyder i årbogssammenhæng virksomhedernes konkrete ansættelser af personer, der af den ene eller anden grund har en marginal placering på arbejdsmarkedet. I forhold til hvem, der har en marginal position på arbejdsmarkedet, kan man lidt pragmatisk sige, at der er tale om personer, der selv har vanskeligt ved at komme i beskæftigelse. I årbogssammenhæng er gruppen operationaliseret ved, at virksomhederne konkret er blevet spurgt om, hvorvidt de har personer ansat med løntilskud (og hvor mange af disse, der var på virksomheden i forvejen), personer med handicap eller personer med flygtninge-/indvandrerbaggrund. Særligt hvad angår gruppen af flygtninge/indvandrere, er udviklingen på arbejdsmarkedet måske ved at være løbet fra at kalde denne gruppe borgere for svage. Det kan i hvert tilfælde diskuteres, om det, at ansætte personer fra denne gruppe, er ensbetydende med, at virksomheden påtager sig et socialt engagement, eller om personer fra denne gruppe skal betragtes som fuldstændig ordinær arbejdskraft. Dette vil blive overvejet, når næste virksomhedsundersøgelse

2. I de første årbøger var det tredje nøgleord integration, men i dagens sprogbrug er det blevet synonymt med integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk, og det er for snævert i denne kontekst.

skal forberedes. I denne årbog indgår gruppen af flygtninge/indvandrere stadig som en særlig gruppe. I spørgeskemaet er der ingen definition på de tre grupper, så det er interviewpersonens subjektive vurdering, der bliver afspejlet.

Opdelinger i forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser er vanskelige at opretholde fuldstændigt, da der er mange overlap mellem de tre typer af socialt engagement, men de tre nøgleord er tænkt idealtypisk, og sådan de vil blive brugt igennem rapporten.

ÅRETS RAPPORT VIL VÆRE OPBYGGET SÅLEDES:

Kapitel 2 beskriver ændringer i det omkringliggende samfund, som har betydning for virksomhedernes indsats, herunder såvel lovændringer og aftaler på arbejdsmarkedet som strukturelle forhold som fx de økonomiske konjunkturer. Kapitel 3 ser på udviklingen i tiltagene rettet mod egne medarbejdere og på virksomhedernes vurderinger af forudsætninger for at påtage sig et socialt engagement. Kapitel 4 ser på udviklingen i udvalgte indikatorer for socialt engagement som fx fastholdelsen af medarbejdere samt ansættelser af flygtninge/indvandrere, personer med handicap og ansatte på særlige vilkår. I kapitel 5 findes analyserne af, hvilke virksomhedskarakteristika der har betydning for virksomheders deltagelse i det sociale engagement. Kapitel 6 ser særskilt på, hvilke motiver og barrierer virksomhederne har i forhold til forskellige typer af socialt engagement. Kapitel 7 tager hul på denne årbogs særlige tema om servicesektoren. I dette kapitel beskrives servicevirksomhedernes sociale engagement, og dette engagement sammenlignes med offentlige virksomheder samt øvrige private virksomheders engagement. Den kvalitative analyse af servicevirksomhederne findes i kapitel 8, hvor nogle af spørgeskemaundersøgelsens resultater dermed bliver uddybet. Databilag, bilagstabeller samt litteraturliste afslutter dette års årbog.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

Indledningsvist skal det fremhæves, at målingen i 2006/07 er foretaget på et tidspunkt, hvor vi har haft den laveste ledighed i mange år, og hvor der derfor er tale om en situation, hvor der inden for en del områder er mangel på arbejdskraft. Det interessante i denne sammenhæng er selvfølgelig, hvordan denne situation påvirker virksomheders sociale enga-

gement. Man kan forestille sig, at det vil få virksomhederne til i højere grad at fastholde medarbejdere, idet det ganske enkelt kan være vanskeligt at rekruttere nye, ligesom de måske vil gøre meget for at gøre arbejdspladsen attraktiv i form af fx personalepolitikker. Højkonjunkturen kan måske få virksomheder til i højere grad at nyansette personer med en eller anden grad af nedsat arbejdsevne. Imod dette kunne tale, at de personer, der har en restarbejdsevne, allerede er på arbejdsmarkedet, og at de personer, der stadig står uden for, er langt fra arbejdsmarkedet.

PERSONALEPOLITIKKER ER UDBREDTE – VÆGT PÅ FOREBYGGELSE

Virksomhederne gør tilsyneladende meget for deres medarbejdere. Personalepolitikkerne er udbredte, og mange af tiltagene over for henholdsvis medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og langvarigt syge anvendes enten *i høj grad* eller *i nogen grad* på de danske virksomheder.

Særligt politikker over for sygdomsramte er udbredt. 70 pct. af samtlige virksomheder har en sådan.

MAN PASSER PÅ SINE MEDARBEJDERE

Siden 1998 har der været en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne. En større andel af de offentlige virksomheder har fastholdt mindst én medarbejder sammenlignet med de private virksomheder. Til gengæld er der ligeledes en større andel blandt de offentlige virksomheder, der har afskediget en medarbejder pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne. Når en større andel af de offentlige virksomheder således i højere grad både fastholder og afskediger, sammenlignet med de private, kunne en nærliggende konklusion være, at det er hårdere at være ansat på en offentlig end på en privat virksomhed.

Når en medarbejder er i fare for at miste sit arbejde pga. ændrede kvalifikationskrav, siger knapt halvdelen af virksomhederne, at de vil efteruddanne/opkvalificere den pågældende medarbejder. Sammenligner man offentlige og private virksomheder, viser det sig, at en større andel af de offentlige virksomheder vil efteruddanne, benytte jobrotation eller gøre samme stilling mindre krævende, mens en større andel af de private

virksomheder vil afskedige medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer.

Her er således en interessant forskel mellem offentlige og private virksomheder. De offentlige virksomheder afskediger i højere grad personer, der er syge. Men til gengæld gør de mere end private virksomheder for medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer. En årsag til denne forskel kan være, at det er nemmere at lave jobrotation på en offentlig arbejdsplads, hvor der måske er flere forskellige jobfunktioner at blive flyttet til, ligesom muligheden for efteruddannelse til et nyt job måske er større end på en privat virksomhed.

Virksomheder, hvis medarbejdere er svære at erstatte, og hvor rekrutteringssituationen derfor opleves som vanskelig, fastholder i højere grad medarbejdere end virksomheder, der oplever rekrutteringssituationen som god.

Derudover er det særligt store virksomheder, der betragter sig selv som liggende over gennemsnittet med hensyn til nye organisations- og ledelsesformer (som fx teams, kvalitetscirkler og selvstyrende grupper) og med en stor andel af højtuddannet arbejdskraft, der fastholder medarbejdere.

ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, DER HAR PERSONER MED LØNTILSKUD ANSAT, ER FALDET SIDEN 2004

Andelen af virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob, er steget signifikant i perioden fra 1998 til 2007, så det i 2007 er 28 pct. af virksomhederne, der har mindst én ansat med løntilskud. Imidlertid har der været et signifikant fald fra 2004 til 2007, da andelen i 2004 lå på 34 pct. af virksomhederne. Faldet fra 2004 til 2007 skyldes formentlig, at der netop pga. den lave ledighed er mindre behov for aktivering. Faldet kan også skyldes, at virksomhederne pga. manglen på arbejdskraft både fastholder og nyansætter uden løntilskud. Fra 2004 til 2007 udgør fleksjobbene en stigende andel af løntilskudsansættelserne, hvilket stemmer godt overens med, at der i denne periode har været en stigning i antallet af personer i fleksjob.

ANSÆTTELSEN AF FLYGTNINGE OG INDVANDRERE ER STEGET SIDEN 1998

Siden 1998 har en større andel virksomheder ansat flygtninge/indvandrere. I 1998 havde 16 pct. af virksomhederne mindst én flygtning/indvandrer ansat. Dette tal var i 2007 steget til 22 pct. Fra 2004 til 2007 er der imidlertid sket et lille ikke-signifikant fald, da 24 pct. af virksomhederne i 2004 havde flygtninge/indvandrere ansat. Denne stagnation er vanskelig at forklare, da andre opgørelser viser en stigende beskæftigelsesandel for flygtninge/indvandrere. En forklaring kan være spørgsmålsformuleringen, en anden at virksomheder slet ikke ser deres medarbejdere som ”flygtninge/indvandrere”, men netop som medarbejdere.

PERSONER MED HANDICAP VINDER STØRRE INDPAS PÅ VIRKSOMHEDERNE

Andelen af virksomheder, der ansætter personer med handicap, har været jævnt stigende igennem hele undersøgelsesperioden. I 1998 havde 12 pct. af virksomhederne mindst én medarbejder med handicap, og i 2007 var denne andel steget til 22 pct. Det er især de offentlige virksomheder, der ansætter personer med handicap, da 39 pct. af de offentlige virksomheder har ansatte med handicap mod 17 pct. af de private virksomheder.

DET OPLEVES STADIG PRAKTISK OG ØKONOMISK VANSKELIGT AT ANSÆTTE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSVEJNE

Andelen af virksomheder, der finder det praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, er steget gennem hele undersøgelsesperioden. Dog må det stadig betragtes som en udfordring, at over halvdelen af virksomhederne er af den opfattelse, at det ”i mindre grad” eller ”slet ikke” er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden.

Ser vi på, hvad der har betydning for, om virksomheder nyansetter personer med nedsat arbejdsevne, får vi det lidt overraskende resultat, at virksomheder gør det mindre, når deres økonomiske situation er god. Det ligger dog godt i forlængelse af faldet i andelen af virksomheder, der har personer ansat i løntilskudsjob, hvis vi antager, at virksomhederne generelt har det godt økonomisk. Virksomheder med nye organisations- og ledelsesformer nyansetter personer med nedsat arbejdsevne mere end virksomheder uden, og store virksomheder gør det

mere end små. Dette er fint i overensstemmelse med, at store moderne virksomheder formentlig i højere grad fx går op i at pleje deres image som socialt engagerede end mere traditionelle virksomheder. Endelig er offentlige virksomheder mere på banen end private.

FALD I KOMMUNERNES BESØG PÅ VIRKSOMHEDERNE

En forudsætning for, at virksomhederne kan fastholde medarbejdere eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, er, at de enten kender de ordninger, der kan anvendes i sådanne situationer, og/eller at de får hjælp og besøg af fx en kommune.

I perioden fra 2004 til 2007 er der sket et lille fald i andelen af virksomheder, der mener at have tilstrækkeligt kendskab til ordninger, der gør det muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat (fra 64 pct. i 2004 til 59 pct. i 2007). Samtidig har der været en stigning i andelen af virksomheder, der ikke kender ordningerne (fra 13 pct. i 2004 til 18 pct. i 2007).

Endvidere må det konstateres, at flertallet af virksomhederne hverken er blevet kontaktet af kommunen, AF eller andre jobformidlere i løbet af 2006. I perioden fra 2004 til 2006 er andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af kommunen, faldet betydeligt fra 40 til 26 pct. Samtidig er andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af AF, faldet fra 27 pct. i 2004 til 22 pct. i 2006. En af forklaringerne på disse fald kan være strukturreformen og arbejdsmarkedsreformen, der formentlig har taget mange ressourcer fra netop disse.

REKRUTTERINGSBEHOVET ET AFGØRENDE MOTIV

Der er nogle hovedtræk, som går igen, når vi spørger til virksomheders motiver og barrierer i forhold til ansættelser af personer på særlige vilkår, personer med handicap og flygtninge/indvandrere.

Behovet for rekruttering af arbejdskraft opleves som en vigtig drivkraft i forhold til alle tre grupper, men særligt vedrørende ansættelse af flygtninge/indvandrere. Rekrutteringsbehovet er den klart vigtigste begrundelse for virksomhedernes ansættelse af flygtninge/indvandrere.

Mangel på konkrete ansøgninger og kontakter er en af de største oplevede barrierer for at ansætte flere personer fra de tre grupper. Dette gælder i særlige grad for flygtninge/indvandrere, men også i nogen grad for personer med handicap og ansøgere til job på særlige vilkår.

Knap halvdelen af virksomhederne angiver ønsket om at bidrage til samfundet som en vigtig del af begrundelsen for deres ansættelser af personer med handicap og personer ansat på særlige vilkår, så længe dette samfundshensyn ikke har økonomiske omkostninger for virksomheden. Knap en tredjedel fastholder ønsket om at bidrage til samfundet som en vigtig begrundelse, selvom det har økonomiske omkostninger.

LØNTILSKUDET HAR BETYDNING FOR PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Løntilskuddet fra det offentlige har stort set ingen betydning for virksomhederne, når det gælder ansættelsen af flygtninge/indvandrere, hvilket formentlig betyder, at flertallet er ansat på ordinære vilkår. Godt halvdelen af virksomhederne angiver til gengæld, at løntilskuddet har betydning, når det gælder ansættelse af personer med handicap eller personer ansat på særlige vilkår. De offentlige virksomheder lægger større vægt på den direkte økonomiske støtte ved løntilskudsjob, end de private virksomheder gør.

ANSØGNINGER AFGØRENDE FOR FREMTIDIGE ANSÆTTELSER

Virksomhederne bliver spurgt om, hvorvidt flere besøg fra kommune og AF vil have en positiv betydning for virksomhedens fremtidige ansættelse af de tre grupper. Dette er tilfældet for omkring en tredjedel af virksomhederne. Virksomhederne nævner i stedet mangel på arbejdskraft samt flere ansøgninger fra bemeldte grupper som afgørende for, at de i fremtiden vil ansætte flere.

SERVICESEKTOREN – EN BLANDET LANDHANDEL MED POTENTIALE

Den private servicesektor er i vækst og vil også være det i de kommende år. Derfor er det interessant at se lidt nærmere på denne sektor og dens sociale engagement. Servicesektoren er kendetegnet ved at indeholde mange underbrancher med meget forskellige karakteristika. Vi har valgt fire underbrancher ud, som alle hører under den private sektor: viden-service, der udvikler og formidler viden, og finansservice, der producerer og sælger finansielle ydelser. Disse to underbrancher er begge karakteriseret ved at have medarbejdere med høje uddannelser. Dertil kommer

operationel service, der sælger manuelle serviceydelser, og detailhandel, der sælger varer til private forbrugere. Disse to underbrancher er karakteriseret ved at beskæftige forholdsvis mange uden uddannelse, og mange af virksomhederne er forholdsvis små – særligt inden for detailhandlen. Fælles for alle fire underbrancher er dog, at de har vanskeligt ved at fastholde og tiltrække arbejdskraft. Alligevel fastholder de i mindre grad langvarigt syge og ansætter personer i løntilskud i mindre grad end de øvrige private virksomheder og de offentlige virksomheder.

DETAILHANDEL OG OPERATIONEL SERVICE HAR DET STØRSTE POTENTIAL

De operationelle servicevirksomheder, men også virksomheder inden for detailbranchen, har mange ufaglærte ansatte og en del job med relativt kort oplæringstid. Det betyder, at disse brancher umiddelbart burde have lettere ved at integrere personer, der ellers kan have svært ved at finde beskæftigelse. Dels vil nogle personer på kanten af arbejdsmarkedet i første omgang have behov for et ufaglært arbejde, dels har virksomheder, der ansætter ufaglært arbejdskraft, ikke nær så meget at tabe, hvis ansættelsen ikke fungerer, da de ikke har brugt en masse tid på oplæring. Man kan derfor forvente, at en høj andel af netop de operationelle servicevirksomheder og detailvirksomhederne vil have personer ansat i løntilskudsjob.

Detailbranchen er den branche i den private servicesektor, hvor den største andel virksomheder har ansatte i løntilskudsjob. Her er der således gode muligheder for personer, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige. Dette kan skyldes, at der er mange deltidsstillinger, hvilket passer godt til personer, der pga. nedsat arbejdsevne ikke kan klare en fuldtidsstilling. En anden forklaring kan være, at der i detailbranchen er mange forskellige typer job, og at der derfor er gode muligheder for at placere personer med nedsat arbejdsevne i stillinger, de kan varetage.

Blandt de operationelle servicevirksomheder er det ikke så stor en andel af virksomhederne, der har ansatte i løntilskudsjob, som man umiddelbart kunne forvente, når man tager branchens store brug af ufaglært arbejdskraft i betragtning. Dette kan skyldes, at der i denne branche, som bl.a. indbefatter rengøring, vaskerier, kantine og pakkerier, ofte er tale om forholdsvis hårdt fysisk arbejde, som en del personer med handicap og/eller nedsat arbejdsevne vil have vanskeligt ved.

FINANS OG VIDENSERVICE FASTHOLDER GERNE, MEN NYANSÆTTER IKKE

Finans- og videnservice er kendetegnet ved, at ca. 4 ud af 5 medarbejdere har en videregående uddannelse. Det betyder også, at virksomheder inden for disse to brancher har en forholdsvis lang oplæringstid af nye medarbejdere. Som følge heraf kan man forvente, at disse virksomheder vil gøre meget for at fastholde medarbejdere på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, da det er omkostningsfuldt at lære nye medarbejdere op. Omvendt kan man forvente, at disse virksomheder vil være mindre tilbøjelige til at nyansætte personer, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Virksomheder inden for finans- og videnservice er da også forholdsvis ”gode” til at fastholde medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne (31 pct. af finansvirksomhederne og 27 pct. af vidensvirksomhederne har fastholdt mindst én medarbejder).

Finans- og vidensvirksomhedernes formåen ud i nyansættelser af personer på kanten af arbejdsmarkedet kan man få en idé om ved at se på andelen af virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob. Når kun 20 pct. af vidensvirksomhederne og 21 pct. af finansvirksomhederne har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud, indikerer dette, at disse to brancher ikke er nær så gode til at ansætte personer i løntilskudsjob som fx detailvirksomhederne.

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Højkonjunktur og lav ledighed har betydning for de svar, der er givet i forbindelse med Årbog 2007. Arbejdskraftmangel og de deraf afledte rekrutteringsproblemer samt en grundlæggende god økonomi har betydning for virksomheders adfærd. Samtidig har højkonjunktoren været nogle år, hvilket ydermere betyder, at de personer, der ”blot” har haft ledighed som problem, og de personer med den højeste restarbejdsevne formentlig allerede er i en eller anden form for beskæftigelse. Det må dog forventes, at der løbende vil være personer med fuld arbejdsevne, men uden beskæftigelse pga. matchningsproblemer. Det vil sige, at der er ledige personer og jobåbninger, men at de to ikke passer sammen. Endelig er der den gruppe, som har en nedsat arbejdsevne, der i dag er at finde uden beskæftigelse. Her er der formentlig tale om de svageste af de svage. Det vil sige personer, der kræver helt særlige ressourcer af den

modtagende virksomhed, og hvor virksomheden formentlig ikke skal vente at få meget arbejdskraft tilbage på kort sigt.

Resultaterne viser da også, at virksomhederne allerførst prioriterer forebyggelsen. Virksomhederne er meget aktive i forhold til at forebygge. Det vil sige, at personalepolitikker har høj prioritet – både for at fastholde allerede ansatte og formentlig også for at tiltrække potentielle nye medarbejdere.

Fastholdelse af medarbejdere, der af den ene eller anden grund står i fare for at miste fodfæstet, har også høj prioritet hos virksomhederne. Især ses dette hos virksomheder, der har højtuddannede medarbejdere, mens virksomheder med en større andel af ufaglært arbejdskraft i lidt mindre grad fastholder.

Til gengæld er sandsynligheden for, at virksomheder med en stor andel af ufaglærte nyansætter personer fra en af de tre grupper, større, end hvis virksomheden har en lille andel af ufaglærte ansat. Dette siger selvfølgelig noget om, hvor det er lettest at indsluse nye medarbejdere, men det siger også noget om, at personer, der har behov for støtte til at få beskæftigelse, stadig ansættes i ufaglærte job. Endvidere viser dette års måling for første gang et fald i andelen af virksomheder, der har personer ansat i løntilskudsjob. Dette kan på den ene side skyldes et fald i antallet af personer, der skal i aktivering, men det kan også skyldes, at de personer, der så at sige er tilbage, er vanskelige at få placeret på virksomheder, fordi de er meget lidt arbejdsmarkedsparate. Endelig kan faldet skyldes, at virksomhederne i dag nyansætter eller fastholder personer med nedsat arbejdsevne uden offentligt løntilskud.

Den gode konjunkturelle situation får også betydning for virksomhedernes svar på, hvilke motiver de har for deltagelsen i det sociale engagement. Her er det primært manglen på arbejdskraft, der nævnes. Løntilskuddene kommer længere nede i rækken af motiver. Det er også værd at lægge mærke til, at flere ansøgninger fra personerne, der tilhører de såkaldte svage grupper, ville få virksomhederne til at ansætte flere, hvorimod besøg fra kommuner og AF har mindre betydning, end man skulle tro.

Servicevirksomhederne er meget forskellige, men de har et stort potentiale, i og med de står for en betydelig del af beskæftigelsesfremgangen, men også fordi dele af servicesektoren beskæftiger en stor andel ufaglærte, og fordi de i øvrigt har nogle arbejdsvilkår, der gør det lettere at nyansætte fx personer med nedsat arbejdsevne, fordi servicesektoren

kan tilbyde job, hvor antallet af timer, man kan arbejde, betyder mindre. Dog skal det ikke underkendes, at selv til såkaldte ufaglærte job skal der foregå en matchning mellem den konkrete person og så de kvalifikationer, der er påkrævet til et givent job. Her ligger formentlig en større udfordring.

Til gengæld er der andre dele af servicesektoren, der har vanskeligheder ved umiddelbart at nyansætte personer. Dette skyldes for det første, at nogle af underbrancherne primært beskæftiger personer med længerevarende uddannelse, fx vidensservice og finansservice. For det andet at der er andre underbrancher, som er kendetegnet ved hårdt fysisk arbejde, fx operationel service.

ANBEFALINGER

Skal der trækkes nogle pointer på tværs af årets resultater, er der flere forhold, der springer i øjnene:

1. Der er tilsyneladende stadig en forestilling om, at personer i løntilskudsjob og personer med handicap kun kan ansættes i job, der ikke kræver særlige kvalifikationer, selvom det formentlig langt fra er alle personer, der skal ansættes på særlige vilkår, der er uden kvalifikationer eller uddannelse i det hele taget. Vi ved fra anden forskning, at personer med psykiske sygdomme og personer med handicap ofte har en uddannelse. Dette kunne måske udnyttes noget mere til både personen og virksomhedens fordel. Ydermere er det kendt, at alle virksomheder kan skabe job, der ikke kræver de højeste kvalifikationer, men måske behøver virksomheden hjælp til at se, hvordan et sådant job kunne se ud. Disse forskellige muligheder bør kunne udnyttes bedre af jobcentrene. Især fordi rigtig mange virksomheder, der kræver et højt kvalifikationsniveau, faktisk gerne vil påtage sig et større engagement – bl.a. pga. arbejdskraftmanglen, men også pga. de point, et godt image giver.
2. En entydig barriere er, at virksomhederne ikke modtager ansøgninger fra potentielle medarbejdere. Til gengæld mener flertallet af virksomhederne ikke, det har så stor betydning, om kommunerne og AF er opsøgende. Dette kunne føre til en omprioritering, så de ansatte på jobcentrene i stedet for selv at gå ud og ”sparke døre ind” i højere grad hjælper de ledige med at skrive ansøgninger og udvælge virksomheder til besøg. Et godt bud ville være at koncentrere jobsøgning

gen i detailhandlen og måske i de små butikker, hvor ekstra hænder altid er en mangelvare, men hvor butiksejeren måske ikke lige har tænkt, at en person med nedsat arbejdsevne sagtens kunne være disse ekstra hænder et par timer om dagen, men selvfølgelig afhænger dette meget af målgruppen for en sådan indsats. Gruppen af personer med nedsat arbejdsevne er trods alt en heterogen gruppe med forskellige behov for skånehensyn og med forskellige kompetencer og kvalifikationer.

3. Som påpeget i stort set samtlige årbøger er det, når man fra myndigheders side ønsker at påvirke virksomheders adfærd via holdningsbearbejdning, uhyre vigtigt, at man anerkender, at virksomheders vilkår er meget forskellige afhængig af sektor, størrelse, medarbejdernes uddannelsesniveau, ledelsesformer og økonomisk situation. Det kan ikke nytte, at man behandler virksomheder ens, når de er så forskellige – også med hensyn til det sociale engagement. Ydermere har dette års måling vist, at virksomheders beslutning om at fastholde en medarbejder er en helt anden og helt uafhængig af en virksomheds beslutning om nyansættelse af en person, fx på særlige vilkår. Når vi i disse årbøger diskuterer fastholdelse og nyansættelser samlet, er det fordi, vi har besluttet, at begge handlinger hører ind under det sociale engagement, men sådan ses der ikke nødvendigvis på det i en virksomhed³. Fx kan fastholdelsen af en medarbejder være et anliggende for en mellemlider, mens nyansættelser foregår centralt i HR-afdelingen. I en lille virksomhed kan fastholdelsen være en helt naturlig ting, eller det kan være helt umuligt, men det har intet at gøre med ansættelsen af en person i fleksjob. Pointen er blot, at dette forhold også skal medtænkes, når der skrives pjecer eller afholdes konferencer.
4. Endelig skal der igen slås et slag for, at erfaringsudveksling blandt virksomheder, der har erfaring med fx ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, tilskyndes, ligesom erfaringsudveksling mellem jobcentre med gode erfaringer i fx matchning prioriteres højt. Virksomhederne nævner selv i denne undersøgelse, at andre virksomhe-

3. Dette bekræftes i en ny udgivelse om kommuner og virksomheders samarbejde. Rapporten konkluderer, at kommunernes forståelse af virksomheders sociale engagement dominerer virksomhedernes forståelse af samme. Dette betyder, at det er kommunale ordninger, der kommer i centrum snarere end forebyggelse og den del af fastholdelsen, der ikke involverer myndighederne (Beer & Damgaard, 2007).

ders erfaringer kan være med til at skærpe interessen. Fx kunne det være interessant, hvis detailhandlen og operationel service udvekslede erfaringer om fastholdelse og nyansættelser. Dette kunne være en oplagt opgave for branchens organisationer. Ligeledes kunne erfaringsudveksling mellem jobcentre, der har haft gode erfaringer med fx små butikker eller med personers aktive jobsøgning, formentlig være nyttig. Sådanne erfaringsudvekslinger kunne føre til egentlig metodeudvikling for, hvordan virksomheder og jobcentre sammen kan bidrage til den bedste matchning mellem person og virksomhed. Det er muligt, at dette allerede sker, og i så fald er dette bare en yderligere opfordring.

KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders sociale engagement er i disse årbøger opgjort som en lang række af konkrete indikatorer, som kan opdeles i henholdsvis forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser. Virksomheder forebygger, når de tager særlige personalepolitiske hensyn; de fastholder, når de holder på medarbejdere, selvom deres arbejdsevne er nedsat; og de nyansætter, når de ansætter personer, som har nedsat arbejdsevne, eller som har svært ved selv at finde beskæftigelse.

Dette engagement er i fokus i denne årbog, og som et led heri ses der på, hvordan det er gået siden 1999, specielt hvordan dette engagement har udviklet sig i takt med de økonomiske konjunkturer og situationen på arbejdsmarkedet.

Samtidig vil vi se på, hvilken rolle beskæftigelsespolitikken spiller for virksomheders sociale engagement.

DEN GENERELLE ØKONOMISKE UDVIKLING

Siden 2005 har den økonomiske vækst været høj. Vækstraterne har ligget over 3 pct., jf. tabel 2.1. Den stærke vækst er afdæmpet lidt i løbet af 2007, hvor væksten bliver omkring 2 pct., og den vil løje yderligere af i 2008, hvor den forventes at blive lidt over 1 pct. (Økonomisk redegørelse, august 2007).

TABEL 2.1

Den økonomiske vækst. Årlige stigninger. Procent.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BNP	2,8	3,3	0,7	0,6	0,7	1,7	3,6	3,5	2,0	1,3

Kilde: Danmarks Statistik og Økonomisk redegørelse, Finansministeriet

Højkonjunktoren afløste nogle svage år fra 2001 til 2004, hvor den internationale afmatning smittede af på økonomien i Danmark. I de år var væksten under 1 pct. Før 2001 havde der været en årrække med pæne økonomiske vækstrater, som lå på 2-3 pct.

Spørger man virksomhederne selv, synes de, at deres økonomiske situation er relativt god, uanset om konjunkturerne er gode eller dårlige. Det ses af tabel 2.2, hvor besvarelserne af dette spørgsmål er gengivet for perioden 1998 til 2007. Selvom virksomheders vurdering af deres økonomiske situation ikke varierer så meget med konjunkturerne, må det formodes, at de nuværende særdeles gode konjunkturer vil have indflydelse på virksomhedernes sociale engagement. Der er formodentlig mere ”overskud” i virksomhederne til at tage sig af medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne, fx pga. ulykke eller sygdom.

Tilsvarende kan de gode tider betyde, at virksomhederne vil ansætte personer udefra i løntilskudsjob. Det kan fx dreje sig om virksomhedspraktik, hvor virksomhederne optræner vanskeligt stillede ledige, så de får nogle nyttige kompetencer. Det kan være, at virksomhederne gør det, fordi de mangler arbejdskraft, men det kan også være, at de gør det, fordi de har ”overskud” til at hjælpe nogle af de vanskeligt stillede ledige, så disse personer får kompetencer, de kan bruge et andet sted. En dugfrisk undersøgelse af Beskæftigelsesministeriet (Beskæftigelsesministeriet, 2007) bekræfter dette billede. I undersøgelsen skelner ministeriet mellem marginalgruppen og socialgruppen. Marginalgruppen består af forsikrede og ikke-forsikrede personer, som har været ledige i mindst 80 pct. af tiden de sidste 3 år. Den udgøres af i alt 15.000 personer i dag. Socialgruppen består i dag af ca. 110.000 og omfatter i modsætning til marginalgruppen personer, som har andre problemer end ledighed. Det kan være sprogsproblemer, sociale problemer, misbrug eller sygdom.

TABEL 2.2.

Virksomhedernes opfattelse af deres økonomiske situation. Særskilt for udvalgte år, private og offentlige virksomheder og store og små virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Særdeles god og ret god							
1998							
2000	59	73	61	51	41	49	58
2002	60	61	60	39	34	38	55
2004	64	71	65	38	43	39	59
2007	72	82	72	45	41	45	67
Nogenlunde							
1998							
2000	27	20	26	38	47	40	29
2002	30	21	29	34	38	35	30
2004	30	28	30	38	46	39	32
2007	31	22	30	37	45	39	32
	24	13	23	35	44	37	26
Mindre god og ikke god							
1998							
2000	6	7	6	18	17	18	9
2002	11	5	11	15	21	16	12
2004	10	11	10	23	20	23	13
2007	5	7	5	25	12	22	9
	4	5	4	20	15	19	7
I alt							
1998							
2000	100	99	99	100	99	100	100
2002	100	99	101	100	100	100	100
2004	100	100	100	100	100	100	100
2007	100	100	99	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998							
2000	768	710	1.483	355	597	954	2.437
2002	751	599	1.355	464	625	1.089	2.444
2004	749	586	1.336	473	674	1.149	2.485
2007	684	578	1.269	385	598	984	2.254
	898	606	1.508	458	488	955	2.501
Forskел ml. 1998 og 2007 ¹							
		*					
Forskел ml. 2000 og 2007 ¹							
	*		*				*
Forskel ml. 2002 og 2007 ¹							
	*	*	*				*
Forskel ml. 2004 og 2007 ¹							
			*				*

1. * angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents niveau.

Fra marginalgruppen er ca. 2.600 blevet selvforsøgende siden 2. kvartal 2006, mens lidt over 4.700 fra socialgruppen er blevet det. Trods de gode tider kan formodentlig ikke alle virksomheder beskæftige personer fra socialgruppen, da dette vil kræve en hel del menneskelige ressourcer i en tid, hvor virksomhederne måske i forvejen mangler hænder.

SITUATIONEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

Ledigheden har i dag nået et historisk lavpunkt, jf. tabel 2.3. Knap 125.000 var ledige i 2006, og i 2007 er det tal faldet til under 100.000 (Danmarks Statistikbank). Faldet i ledigheden satte ind i 2005. Før da havde der været et par år med stigende ledighed. I 2004 var der over 170.000 ledige, så ledigheden er siden da faldet med over 80.000 personer. I perioden indtil 2001 havde ledigheden været konstant faldende i en længere årrække.

TABEL 2.3

Ledigheden 1999-2006. Faktiske tal.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
158.190	150.491	145.077	144.732	170.608	176.388	157.436	124.362

Kilde: Danmarks Statistikbank

Før 2001 var der en begyndende mangel på arbejdskraft i visse sektorer, navnlig byggeriet (Finansministeriet, maj 2007). Fra 2005 er manglen på arbejdskraft taget stærkt til og har i 2007 nået et historisk højt niveau. Det betyder, at jobmulighederne for personer med en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet større i de sidste par år. Navnlig giver det en chance for langtidsledige og personer med nedsat arbejdsevne, som fx skal ansættes i et job med offentligt løntilskud, jf. forrige afsnit og nedenfor.

Af tabel 2.4 og 2.5 fremgår det, hvordan virksomhederne ser på de sidste par års muligheder for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Cirka 80 pct. af alle virksomhederne finder det meget let, let eller hverken svært eller let at *fastholde* kvalificerede medarbejdere. Samme billede tegner sig for de offentlige virksomheder med hensyn til *tiltrækning*, mens de private finder det noget sværere (halvdelen finder det svært eller meget svært). Set i forhold til 2004 har situationen ændret sig. Det

fremgår af tabel 2.1 og 2.2, hvor vi ser, at virksomhederne fandt det lettere at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft i 2004 – et tidspunkt, hvor ledigheden var meget højere end i dag. Fremover tror virksomheder, at det bliver sværere eller meget sværere end i øjeblikket at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, jf. tabel 2.6. Som sagt skulle dette være til fordel for de udsatte grupper, idet virksomhederne måske vil kikke den vej, når udbuddet af kvalificeret arbejdskraft ikke er tilstrækkeligt.

TABEL 2.4.

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at holde på kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Private og offentlige og store og små virksomheder. 2007. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Meget let	21	13	21	30	16	26	22
Let	34	27	34	36	42	37	34
Hverken let eller svært	22	30	22	25	20	24	23
Svært	19	28	19	10	20	12	18
Meget svært	5	2	4	0	2	1	3
I alt	100	100	100	101	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	893	621	1.518	464	504	978	2.533

TABEL 2.5.

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Private og offentlige og store og små virksomheder. 2007. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Meget let	9	8	9	21	10	19	12
Let	21	24	21	32	28	31	23
Hverken let eller svært	19	22	20	20	31	22	20
Svært	39	43	39	23	30	25	36
Meget svært	11	3	11	3	2	3	9
I alt	99	100	100	99	101	100	100
Uvægtet procentgrundlag	865	619	1.485	438	504	952	2.474

TABEL 2.6.

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Private og offentlige og store og små virksomheder. 2007. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Meget let	5	3	4	12	4	10	6
Let	19	9	18	21	13	19	19
Hverken let eller svært	17	24	18	17	24	19	18
Svært	41	45	41	35	45	38	41
Meget svært	18	19	18	14	13	14	17
I alt	100	100	99	99	99	100	101
Uvægtet procentgrundlag	885	617	1.506	455	498	963	2.506

SYGEFRAVÆRET

Sygefraværet er relevant at se på i denne undersøgelse, fordi det viser noget om situationen på arbejdsmarkedet. Stigningen i antallet af personer, som føler sig stressede i deres dagligdag, og som derfor er mere syge end andre, er et aktuelt eksempel (Statens Institut for Folkesundhed, 2007). Fysisk nedslidning er et andet eksempel, som giver anledning til sygefravær i visse udsatte brancher (www.forbyggelsesfonden.dk).

En stigning i sygefraværet kan skabe behov for en fastholdelsesindsats, hvor virksomheden bruger forskellige redskaber, der skal forhindre, at den sygdomsramte helt forlader virksomheden. Virksomheden kan fx tilbyde hjælp til læge, tilpasning af arbejdsforholdene, nye arbejdsopgaver og andre ting. På den anden side kan virksomheden også forsøge at hindre en stigning i sygefraværet gennem en forebyggelsesindsats.

I september 2007 var der omkring 80.000 på sygedagpenge, og det tal har været stigende igennem året (www.jobindsats.dk). I gennemsnit var disse personer syge 6-7 dage (Rosenstock m.fl., 2005). Det er navnlig det lange sygefravær, der trækker gennemsnittet op. Seneste opgørelse fra Arbejdsdirektoratet viser, at 11,3 pct. af de beskæftigede er syge mere end 14 dage mod 10,6 pct. i 2004, og at disse personer i gennemsnit er syge i over 9 uger (www.jobindsats.dk). Det forhold peger på, at virksomhederne skal være opmærksomme på deres fastholdelsespolitik over for deres langvarigt syge medarbejdere. Det skal ikke mindst ses i lyset af, at mange mister kontakten til deres arbejdsplads, når de har været syge i mere end 8 uger (Høgelund et al., 2003).

Stigningen i sygefraværet og den megen opmærksom må formodes at have indflydelse på virksomheders adfærd på dette område. Vi må kunne forvente at se en stigning både med hensyn til at fastholde medarbejdere og til at have en politik rettet mod sygdomsramte medarbejdere.

PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Nedsat arbejdsevne kan skyldes en række forskellige ting, som betyder, at en person ikke er fuldt arbejdsdygtig. Det kan være pga. sygdom, handicap, ulykke, misbrug, nedslidning og mangelfulde kompetencer.

Som sagt kunne man formode, at mulighederne for personer med nedsat arbejdsevne er bedre, når det går godt med økonomien, og der er en lav ledighed, mens vilkårene er dårligere, når der er tale om lavkonjunktur og høj ledighed. En faktor, der er uafhængig af konjunkturerne, og som fremmer ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, er offentlige tilskud til lønnen. Løntilskud er netop skabt for at gøre det, om ikke attraktivt, så økonomisk neutralt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Vi er altså i en situation, hvor der både er mangel på arbejdskraft, og hvor der er økonomiske incitamentter til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Siden sidste måling af virksomhedernes sociale engagement i 2005 er der sket en stigning i ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Økonomien er nu så ophedet, og manglen på arbejdskraft så stor, at det giver jobåbninger til disse grupper. Fra 2005 til 2006 er der sket en stigning på 11 pct. i disse ansættelser, målt ved antallet af nye fleksjob. Det interessante i forbindelse med denne undersøgelse er at se, om denne stigning i antallet af personer i fleksjob er spredt ud på flere virksomheder, eller om det er de samme virksomheder, der har ansat flere.

DEN AKTIVE BESKÆFTIGELSESPOLITIK

Sigtet med den aktive beskæftigelsespolitik er at få alle borgere med en arbejdsevne i arbejde – også selvom arbejdsevnen er lille. Redskabet er som sagt bl.a. et løntilskud, som skal neutralisere produktivitetstab og dermed gøre det mere attraktivt for virksomheder at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. På den måde må politikken og dens redskaber formodes at virke positivt på virksomhedernes sociale engagement, idet løntilskuddet får virksomhederne til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Siden aktivlinjen i beskæftigelsespolitikken blev indført, er den blevet fornyet og ændret flere gange, ligesom der er sket flere ændringer af sygedagpengeloven. Her nøjes vi med at omtale de vigtigste ændringer siden 2005, mens der henvises til årbogen fra 2005 for en beskrivelse af ændringerne før 2005 (Rosenstock m.fl., 2005).

Som en ny ting skal sagsbehandlerne fra 2006 ”vende sagsbun-kerne”. Det handler om, at de langvarigt ledige skal have en ny chance og have deres sag behandlet på ny, når de har været ledige i mindst et år. Sagsbehandlerne skal vurdere, om de ledige kan komme i job eller ud-dannelse. Sagsbehandlerne skal også se på, hvilke tiltag der er nødventi-ge, så som jobtræning, virksomhedspraktik, revalidering eller andet. Det hele sker for at finde den rette vej til arbejdsmarkedet for de ledige. Ta-ger vi det tidligere beskrevne om marginalgrupperne og socialgrupperne for gode varer, har indsatsen tilsyneladende allerede givet en vis succes.

Også gældende fra 2006 er nye regler for fleksjob, som primært har til formål at bremse op for den kraftige vækst i disse job. Vigtigst er, at kommunen nu skal give en grundig dokumentation for: 1) at alt har været afprøvet for at bringe den pågældende i beskæftigelse, 2) at den pågældendes arbejdsevne er nedsat varigt, og 3) at der ikke er udsigt til, at arbejdsevnen forbedres. Hvis dokumentationen ikke er i orden, kan kommunen miste refusion for tilskud til fleksjob og ledighedsydelse. En anden vigtig ændring er, at kommunen skal revurdere personer tilkendt fleksjob, når de har fået ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 må-neder (før 24 måneder). Betydningen af disse justeringer i beskæftigel-sespolitikken er vanskelig at vurdere, idet de her nævnte justeringer for-mentlig vender hver sin vej. ”Ny chance til alle” må formodes at betyde flere personer i særlig og ordinær beskæftigelse (www.nychance.dk), mens de øgede krav til fleksjobvisitationen måske kunne betyde en op-bremsning i antallet af nytilkendelser.

Som det fremgår af tabel 2.7, har den opbremsende effekt ikke opvejet behovet for etableringen af nye fleksjob.

Løntilskudsjob er rettet mod langtidsledige og personer, der har risiko for at blive langtidsledige. Sådanne job dækker over mange typer af forløb, hvor de typiske er virksomhedspraktik og jobtræning. I 1999 var der knap 37.000 personer i løntilskudsjob. Herefter steg det til 43.000 i 2001 og 2002, hvorefter det faldt, så det i 2006 lå på 29.000 personer. Faldet skyldes formentlig, at flere ledige er gået over i almindelig beskæf-tigelse pga. beskæftigelsessituation. Færre ledige skal altså i aktivering.

TABEL 2.7

Antal personer i forskellige typer af job med løntilskud (i 1.000 personer).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Løntilskudsjob ^{1,2}	36	35	43	43	38	38	33	29
Skånejob	4	6	6	7	7	7	7	7
Fleksjob	6	11	16	23	29	36	43	48

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

1. Frem til 2005 dækker løntilskudsjob over jobtræning, puljejob, servicejob, voksenlærling og arbejdspraktik. Fra 2005 dækker løntilskudsjob over virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskudsjob, servicejob og voksenlærling.
2. Stigningen fra 2000 til 2001 skyldes primært, at servicejob, voksenlærling og arbejdspraktik først indgår i opgørelsen fra 2002.

Løntilskudsjob til førtidspensionister er de tidligere skånejob, som førtidspensionister godt kan varetage, selv når deres arbejdsevne er meget lille. I 1999 var der 4.500 personer ansat i sådant et løntilskudsjob. Det steg gradvist til 7.000 i 2002, et niveau, det siden har holdt sig på.

Fleksjob er job med varige tilskud til personer, hvis arbejdsevne er permanent nedsat, men ikke så meget, at de kan få førtidspension. Det er navnlig i forbindelse med disse job, at vi ser, at den aktive arbejdsmarkedspolitik har betydet noget for virksomheders sociale engagement. Fleksjobbene er steget markant, fra 6.500 i 1999 til over 48.000 i 2006. De vil sikkert stige yderligere i den kommende tid pga. de mange på ledighedsydelse, som har fået tildelt fleksjob. Lige nu er der 10.600 på denne ydelse, som venter på at komme i fleksjob. Der må dog forventes en opbremsning i tildeling af fleksjob pga. lovændringen.

KONKLUSION

Højkonjunktoren de seneste år har betydet et stort fald i ledigheden, som nu har nået et historisk lavpunkt. Det betyder, at det er blevet vanskeligere for virksomhederne at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Det har formentlig en positiv indvirkning på virksomheders incitament til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Det ses også af, at flere med nedsat arbejdsevne er blevet ansat i virksomheder. Specielt bemærkes den markante stigning i antallet af fleksjob, som er sket i de seneste år. Som det ser ud nu, må det forventes, at den udvikling fortsætter lidt endnu. Det skyldes ikke mindst mang-

len på arbejdskraft. Naturligvis vil den aktive arbejdsmarkedspolitik også være medvirkende til udviklingen.

Til gengæld må man forvente et fald i personer, der har behov for aktivering, da flere og flere ledige kommer i beskæftigelse.

TILTAG RETTET MOD EGNE MEDARBEJDERE OG FORUDSÆTNINGER FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Siden 1998 har vi gennemført en række undersøgelser for Beskæftigelsesministeriet med sigte på at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for undersøgelserne er ønsket om et rummeligt arbejdsmarked. Med et ”rummeligt arbejdsmarked” menes et arbejdsmarked med plads til alle. Det vil sige et arbejdsmarked:

- hvor virksomhederne fx via personalepolitikker og efteruddannelse *forebygger*, at de udsatte grupper, der *er* i arbejde, at de bliver udstødte fra arbejdsmarkedet
- hvor virksomhederne *fastholder* medarbejdere, der pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne er i fare for at miste deres arbejde
- hvor virksomhederne *nyansætter* personer, der af forskellige årsager kan have svært ved at opnå beskæftigelse.

Årbøgerne om virksomhedernes sociale engagement har bidraget til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opfyldes. Virksomhedernes sociale engagement er blevet undersøgt ud fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Således har årbøgerne hvert andet år været baseret på spørgeskemaer besvaret af personaleansvarlige på virksomhederne og hvert andet år på spørgeskemaer besvaret af lønmodtagerne. I år er det som nævnt virksomhederne, der er i fokus, og denne

årbog er således baseret på et spørgeskema besvaret af personaleansvarlige i 2006/2007.

I den forestående analyse vil vi især undersøge, om der er forskelle mellem store og små virksomheder, samt om der er forskelle mellem offentlige og private virksomheder. I de tilfælde, hvor virksomhederne har svaret på samme spørgsmål i tidligere årbogsundersøgelser, vil vi også belyse udviklingen i svarene.

I det følgende vil vi se nærmere på virksomhedernes *interne* sociale engagement, da vi vil belyse tiltag, der er rettet mod de medarbejdere, der allerede er ansat på virksomheden. I første del af dette kapitel vil vi således særligt se på udbredelsen af forskellige former for personalepolitikker. Denne form for socialt engagement kan ses som et udtryk for det, vi kalder *forebyggelse*, da eksempelvis en sygepolitik kan være med til at forhindre, at en ansat, der bliver langvarigt syg, udstødes af arbejdsmarkedet. I anden halvdel af dette kapitel vil vi se nærmere på virksomhedernes kendskab til de forskellige ordninger, der gør det muligt at fastholde eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Derefter vil vi belyse, hvordan virksomhederne oplever mulighederne for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Endelig vil vi se på virksomhedernes eksterne samarbejde og herunder virksomhedernes kontakt med kommunen, Arbejdsformidlingen og andre jobformidlere.

FLERE OFFENTLIGE END PRIVATE VIRKSOMHEDER HAR PERSONALEPOLITIKKER

Spørgsmålene vedrørende virksomhedernes personalepolitikker er blevet ændret i forhold til tidligere undersøgelser. Årsagen er, at spørgsmålene tidligere har været mere ”holdningsprægede” end ”handlingsprægede”. Når virksomhederne i tidligere undersøgelser fx blev spurgt, om de forsøger at fastholde ældre medarbejdere ved at tilbyde efteruddannelse, og 39 pct. af virksomhederne svarede bekræftende herpå, siger tallet intet om, i hvor høj grad efteruddannelse også bruges i praksis som middel til fastholdelse. Fordi spørgsmålene har været meget holdningsprægede, har det i nogle tilfælde været ”let” for virksomhederne at svare bekræftende – som når de fx blev spurgt, om de tilbyder syge medarbejdere ”mere lempelige præstationskrav i en periode”, og svarmulighederne er ja eller nej. Dette har bevirket, at vi efterhånden er nået et ”mætningspunkt”,

hvor stort set alle virksomheder tager en eller anden form for hensyn til de forskellige medarbejdergrupper. Med andre ord er det ikke længere så interessant at spørge til politikkerne, der tilsyneladende er på plads. Det er langt mere interessant at spørge til brugen af politikkerne – i hvor høj de forskellige tiltag bliver benyttet. Derfor er der i nærværende undersøgelse spurgt til, ”i hvor høj grad” virksomhederne benytter forskellige personalepolitiske tiltag. Flere af spørgsmålene er derfor blevet ændret, og der er tilføjet et spørgsmål om, hvorvidt virksomhederne har personalepolitikker (enten på skrift eller i praksis) vedrørende familiepolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik samt en politik om virksomhedens sociale engagement. Svaret på sidstnævnte spørgsmål fremgår af nedenstående tabel:

TABEL 3.1

Andelen af virksomheder, der har en familiepolitik, en seniorpolitik, en syge-fraværspolitik og en politik om virksomheders sociale engagement. Særs­kilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent. 2007.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Familiepolitik	41	34	41	51	56	52	43
Seniorpolitik	24	57	27	52	79	58	33
Sygefraværspolitik	65	85	66	87	95	89	70
Politik om virksomhedens sociale engagement	36	57	38	54	71	58	42
Uvægtet procentgrundlag	888	617	1.509	459	498	969	2.515

Anm.: Der kan både være tale om nedskrevne politikker og om systematiske hensyn, der tages i hverdagen, men som ikke er formelt nedskrevet.

Som det fremgår af tabellen har flest virksomheder en sygefraværspolitik, da 70 pct. af samtlige virksomheder oplyser, at de enten har en nedskreven politik på området eller tager systematiske hensyn i hverdagen, som blot ikke er formelt nedskrevet. 43 pct. af virksomhederne har en familiepolitik og 42 pct. en politik om virksomhedens sociale engagement. Færrest har en seniorpolitik, da det kun er 33 pct. af samtlige virksomheder. Dette kan dog forklares med, at 61 pct. af virksomhederne ikke

vurderer at have medarbejdere ansat, ”der pga. deres alder betragtes som seniorer”⁴. Ikke overraskende har en større andel af de store virksomheder politikker inden for de nævnte områder sammenlignet med de små virksomheder. Dette gælder inden for alle områder – dog med undtagelse af familiepolitikken. Her er der faktisk flere små end store private virksomheder, der har en politik på området, da 41 pct. af de små private virksomheder har en familiepolitik mod 34 pct. af de store private virksomheder. Derudover har en større andel af de offentlige virksomheder personalepolitikker inden for de nævnte områder sammenlignet med de private virksomheder.

FAMILIEPOLITIK – TRE FJERDEDELE AF VIRKSOMHEDERNE BAKKER OP OM FÆDRE, DER VIL TAGE FORÆLDREORLOV

Som nævnt blev virksomhederne derefter spurgt, i hvor høj grad de anvender forskellige personalepolitiske tiltag. Der blev særligt spurgt til tiltag over for medarbejdere med mindre børn, tiltag over for seniorer samt tiltag over for langvarigt syge medarbejdere. Andelen af virksomheder, der anvender tiltag over for medarbejdere med mindre børn, fremgår af tabel 3.2.

Virksomhederne er først blevet spurgt, om de har ansat medarbejdere, der har børn under 12 år, og kun de virksomheder, der svarer bekræftende på dette, er blevet stillet spørgsmål om, i hvor høj grad de anvender de forskellige tiltag. Flest virksomheder tager hensyn til medarbejdere med mindre børn ved at udvise bred accept af, at disse medarbejdere kan blive hjemme ved barnets første sygedag. 67 pct. af samtlige virksomheder siger, at de ”i høj grad” tager dette hensyn, mens 20 pct. svarer ”i nogen grad”.

4. Spørgsformuleringen lyder: ”Er der på virksomheden ansat medarbejdere, som på grund af deres alder betragtes som seniorer?”, hvilket betyder, at der sagtens kan være medarbejdere på virksomheden på 55 år og derover, som ikke betragtes som seniorer af den personaleansvarlige. Følgelig kan der være virksomheder, der reelt har ældre medarbejdere ansat, men som ikke føler et behov for en seniorpolitik. Årsagen til, at spørgsmålet er formuleret, så det er op til den personaleansvarliges subjektive vurdering at afgøre, hvem der er seniorer, er, at det er svært at sætte en generel alder på seniormedarbejdere. Fx vil man sandsynligvis hurtigt være senior som politibetjent, hvorimod en dommer ofte er på toppen af sin karriere som 50+-årig. (Rosenstock, 2004).

TABEL 3.2

I hvor høj grad anvender virksomhederne forskellige tiltag over for medarbejdere med mindre børn for at opretholde balance mellem arbejdsliv og familieliv på deres arbejdsplads. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent. 2007.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Virksomheden tager hensyn ved tilrettelæggelsen af arbejdet ¹							
I høj grad	55	37	53	52	39	50	52
I nogen grad	25	42	27	26	46	30	28
I mindre grad	4	11	4	11	10	10	6
Slet ikke	17	10	16	11	5	9	15
Medarbejdere kan tilpasse arbejds- tid til familiemæssige behov ²							
I høj grad	43	33	42	39	29	37	41
I nogen grad	23	41	25	20	52	27	25
I mindre grad	11	18	12	16	13	15	12
Slet ikke	23	8	21	25	6	21	21
Bred accept af at medarbejdere kan blive hjemme ved barnets første sygedag							
I høj grad	64	80	65	70	84	74	67
I nogen grad	23	15	22	15	15	15	20
I mindre grad	4	5	4	7	0	6	4
Slet ikke	10	0	9	7	0	6	8
Virksomheden bakker op om fædre, der vil tage forældreorlov ³							
I høj grad	43	58	44	73	83	76	52
I nogen grad	26	29	27	10	13	11	23
I mindre grad	11	11	11	3	4	3	10
Slet ikke	19	2	18	14	0	10	16
Andre tiltag							
I høj grad	11	19	11	16	16	16	13
I nogen grad	13	15	13	13	15	13	13
I mindre grad	3	6	3	3	9	5	4
Slet ikke	73	61	72	68	59	66	71
Uvægtet procent grundlag	883	623	1.503	457	508	974	2.514

1. Fx ved planlægning af arbejdstider og ferier.

2. Fx i form af flekstilid eller mulighed for at arbejde hjemme.

3. Der er blevet spurgt til, om virksomhederne bakker op om fædre, der ønsker at tage udvidet barselsorlov. Denne betegnelse er dog ikke helt korrekt, da fædre, der ønsker orlov ud over de 14 dage efter fødslen (fædreorloven), har mulighed for at tage forældreorlov og altså ikke barselsorlov.

Ingen af de store virksomheder giver udtryk for ”slet ikke” at tage dette hensyn, hvorimod 10 pct. af de små private virksomheder ”slet ikke”

udviser bred accept over for, at medarbejdere bliver hjemme ved barnets første sygedag.

Samme billede tegner sig, når virksomhederne bliver spurgt, i hvor høj grad de bakker op om fædre, der vil tage forældreorlov, hvilket i alt 75 pct. (52 pct. + 23 pct.) af virksomhederne gør ”i høj grad” eller ”i nogen grad”⁵. Her er der henholdsvis 83 pct. af de store offentlige og 58 pct. af de store private virksomheder, der ”i høj grad” bakker op om fædrene, hvorimod 19 pct. af de mindre private virksomheder svarer, at de ”slet ikke” bakker op om fædre, der ønsker forældreorlov. Til gengæld er man på de mindre virksomheder tilsyneladende bedre til at tage hensyn til medarbejdere med mindre børn ved tilrettelæggelsen af arbejdet. Omkring 55 pct. af de mindre virksomheder tager ”i høj grad” hensyn ved tilrettelæggelsen af arbejdet, mens andelen af store virksomheder, der ”i høj grad” tager dette hensyn, er 39 pct. for store offentlige og 37 pct. for store private virksomheder. På 41 pct. af samtlige virksomheder kan medarbejdere med mindre børn ”i høj grad” tilpasse arbejdstiden efter familiemæssige behov, og dette er derved det mindst udbredte hensyn. Her er det ligeledes særligt de små private virksomheder, der ”i høj grad” giver mulighed for tilpasning af arbejdstiden (43 pct.).

Generelt er der ikke den store forskel på offentlige og private virksomheder, bortset fra når det gælder om at bakke op omkring fædre, der ønsker forældreorlov. Her vurderer 71 pct. (44 pct. + 27 pct.) af samtlige private virksomheder, at de ”i høj eller nogen grad” bakker fædrene op, mens 87 pct. (76 pct. + 11 pct.) af samtlige offentlige virksomheder ”i høj eller nogen grad” bakker op om fædre med ønsker om forældreorlov.

Det er således værd at bemærke, at der holdningsmæssigt tilsyneladende ikke er de store barrierer for, at fædrene kan tage forældreorlov. Imidlertid viser praksis noget andet, eftersom det kun er omkring en fjerdedel af mændene, der rent faktisk tager forældreorlov, og når de gør det, drejer det sig i gennemsnit om en periode på knap 8 uger (Olsen, B., 2008).

5. Der er forskel på fædreorlov og forældreorlov. Fædreorlov er de to ugers orlov inden for barnets første tre levemåneder, som langt de fleste af mændene afholder. Forældreorloven er den ret, hver forælder har til 32 ugers orlov. Mændene har mulighed for at påbegynde denne inden for de første 14 uger efter fødslen, men kan også eksempelvis tage den i forlængelse af moderens barselsorlov eller gemme den til et senere tidspunkt.

SENIORPOLITIK – KNAPE EN TREDJEDEL AF VIRKSOMHEDERNE GIVER SENIORERNE MERE KRÆVENDE OPGAVER FOR AT FASTHOLDE DEM

Virksomhederne er også blevet spurgt, om de har ansatte, der pga. deres alder kan betragtes som seniorer. Definitionen af en seniormedarbejder er som nævnt op til den personaleansvarlige, der besvarer spørgeskemaet, da der fra arbejdsplads til arbejdsplads er stor forskel på, hvornår medarbejdere betragtes som seniorer (Rosenstock, 2004; Jørgensen m.fl., 2005). De virksomheder, som har seniorer ansat, er derefter blevet spurgt, i hvor høj grad de anvender forskellige tiltag for at fastholde disse medarbejdere.

Det mest anvendte tiltag for at fastholde ældre medarbejdere er kompetenceudvikling/efteruddannelse. Knap to tredjedele af samtlige virksomheder benytter kompetenceudvikling ”i høj eller nogen grad” (36 pct. + 26 pct.). Der er flest små virksomheder, der ”slet ikke” benytter kompetenceudvikling, og flest store offentlige virksomheder, der gør brug af det. Derefter er mere fleksibel arbejdstid det mest benyttede tiltag, da halvdelen af alle virksomheder bruger det ”i høj eller nogen grad”. Mindre krævende arbejdsopgaver for at fastholde seniorerne bruges ”i høj eller nogen grad” af 42 pct. af samtlige virksomheder (18 pct. + 26 pct.). Det er bemærkelsesværdigt, at knap en tredjedel af samtlige virksomheder ”i høj eller nogen grad” giver seniorerne *mere* krævende arbejdsopgaver i forsøg på at fastholde dem. Dette er i tråd med tidligere undersøgelser på området, der pointerer, at nogle seniorer ønsker *udvikling* frem for *afvikling* for at blive på arbejdsmarkedet (Rosenstock, 2004).

Hvad angår muligheden for kortere arbejdstid, er der stor forskel på, om denne tilbydes med eller uden lønnedgang. Her er der klart flere virksomheder, der anvender nedsat arbejdstid med tilsvarende lønnedgang (29 pct. + 18 pct. = 47 pct.), end der er virksomheder, der tilbyder fuld eller delvis lønkomensation ved nedsat tid (13 pct. + 12 pct. = 25 pct.).

Generelt er der ikke den store forskel på, i hvor høj grad offentlige og private virksomheder benytter de forskellige tiltag – lige med undtagelse af kompetenceudvikling, som en større andel af offentlige virksomheder gør brug af. Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at flere små private virksomheder svarer, at de ”i høj grad” benytter de forskellige tiltag, når man sammenligner med, hvor mange store private virksomheder, der svarer ”i høj grad”.

TABEL 3.3

I hvor høj grad anvender virksomhederne forskellige tiltag for at fastholde ældre medarbejdere. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent. 2007.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang							
I høj grad	29	20	28	26	31	28	29
I nogen grad	18	28	19	15	18	16	18
I mindre grad	10	24	12	2	14	5	10
Slet ikke	43	28	41	57	37	51	43
Kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkom- pensation							
I høj grad	10	10	10	14	31	20	13
I nogen	13	15	13	9	16	11	12
I mindre grad	12	20	13	6	14	8	12
Slet ikke	65	55	63	71	40	61	63
Mindre krævende arbejdsopgaver							
I høj grad	17	14	17	17	15	16	18
I nogen grad	22	34	24	26	41	30	26
I mindre grad	12	20	13	14	16	16	14
Slet ikke	48	32	45	43	29	38	42
Mere krævende ar- bejdsopgaver/ansvar							
I høj grad	12	7	12	12	9	12	12
I nogen grad	18	23	18	15	25	18	19
I mindre grad	15	17	15	14	23	16	15
Slet ikke	55	53	55	59	43	54	54
Kompetenceudvikling / efteruddannelse							
I høj grad	33	34	33	43	49	45	36
I nogen grad	24	32	26	25	34	28	26
I mindre grad	15	20	15	8	9	8	14
Slet ikke	28	14	26	25	8	19	24

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
Mere fleksibel arbejds- tid							
I høj grad	28	22	27	29	26	29	28
I nogen grad	20	23	21	22	30	24	22
I mindre grad	15	17	15	9	8	9	13
Slet ikke	37	38	37	40	35	38	37
Andre tiltag							
I høj grad	4	6	5	10	12	11	7
I nogen grad	10	20	12	9	16	11	11
I mindre grad	4	11	5	4	6	4	5
Slet ikke	81	64	78	77	66	74	77
Uvægtet procentgrundlag	390	479	876	248	420	677	1.575

Dette kunne tyde på, at en del små private virksomheder gør en særlig stor indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere. Her er kompetenceudvikling dog igen en undtagelse, da en lidt større andel af de store private virksomheder benytter det ”i høj eller nogen grad” sammenlignet med de små private virksomheder.

SYGEPOLITIK – FLERTALLET AF VIRKSOMHEDERNE HOLDER LØBENDE MØDER OG TILPASSER ARBEJDSFORHOLDENE

Virksomhederne er efterfølgende blevet spurgt, om de inden for de sidste to år har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, og virksomheder, der har svaret bekræftende, er dernæst blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de anvender forskellige tiltag over for disse medarbejdere.

Som det fremgår af tabellen er ”løbende møder med henblik på fortsættelse af ansættelsen” samt ”tilpasning af arbejdsforholdene” de tiltag, som flest virksomheder benytter. Således svarer i alt 85 pct. af samtlige virksomheder (60 pct. + 25 pct.), at de ”i høj eller nogen grad” bruger løbende møder, mens i alt 83 pct. (56 pct. + 27 pct.) ”i høj eller nogen grad” tilpasser arbejdsforholdene. ”Anvendelse af delvis raskmelding” er ligeledes temmelig udbredt, idet i alt 76 pct. af samtlige virksomheder gør brug af dette ”i høj eller nogen grad” (48 pct. + 28 pct.), hvilket også gælder brug af ”rådgivning/vejledning,” som i alt 74 pct. af virksomhederne benytter (51 pct. + 23 pct.). Hvad disse to tiltag angår, er der stor forskel på offentlige og private virksomheder, da en større

andel af de offentlige virksomheder benytter tiltagene. Fx vurderer 94 pct. af de offentlige virksomheder (73 pct. + 21 pct.), at de ”i høj eller nogen grad” tilbyder ”rådgivning/vejledning”, mod 65 pct. af de private virksomheder (41 pct. + 24 pct.). ”Delvis raskmelding” gør i alt 87 pct. af de offentlige virksomheder (58 pct. + 29 pct.) og 70 pct. af de private virksomheder (43 pct. + 27 pct.) brug af. Omkring to tredjedele af samtlige virksomheder giver ”i høj eller nogen grad” langvarigt syge medarbejdere ”nye arbejdsopgaver”, mens 57 pct. (41 pct. + 16 pct.) ”i høj eller nogen grad” henviser disse medarbejdere til læge, kiropraktor el.lign.

TABEL 3.4

I hvor høj grad anvender virksomhederne forskellige tiltag over for langvarigt syge medarbejdere. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent. 2007.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Rådgivning /vejledning							
I høj grad	40	44	41	72	74	73	51
I nogen grad	22	35	24	21	22	21	23
I mindre grad	14	9	13	3	3	3	10
Slet ikke	24	11	22	4	1	3	16
Henvisning til læge, kiropraktor, fysioterapeut eller lign.							
I høj grad	40	45	41	43	34	40	41
I nogen	15	16	15	15	22	18	16
I mindre grad	9	12	9	8	12	9	10
Slet ikke	37	28	35	34	32	33	34
Økonomisk hjælp til behandling							
I høj grad	32	37	33	26	16	24	30
I nogen grad	12	22	14	12	22	15	14
I mindre grad	8	11	8	8	15	10	9
Slet ikke	49	30	45	53	46	51	47
Tilpasning af arbejdsforholdene							
I høj grad	55	49	54	61	59	61	56
I nogen grad	26	32	27	27	23	26	27
I mindre grad	7	9	8	5	8	6	7
Slet ikke	11	10	11	7	9	8	10

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle	
Nye arbejdsopgaver							
I høj grad	31	35	32	30	33	31	32
I nogen grad	32	39	33	30	38	32	33
I mindre grad	13	17	13	21	14	19	15
Slet ikke	25	9	22	19	15	17	20
Anv. af delvis raskmelding							
I høj grad	43	45	43	57	57	58	48
I nogen grad	27	31	27	27	35	29	28
I mindre grad	6	13	8	8	4	7	8
Slet ikke	24	11	22	8	4	7	17
Løbende møder med henblik på fortsættelse af ansættelsen							
I høj grad	54	52	54	75	76	75	60
I nogen grad	29	28	29	15	19	16	25
I mindre grad	10	14	11	5	4	4	9
Slet ikke	7	6	7	5	2	4	6
Andre tiltag							
I høj grad	5	12	7	12	14	12	8
I nogen grad	10	7	10	14	15	14	11
I mindre grad	2	3	2	1	2	2	2
Slet ikke	82	78	81	72	69	72	78
Uvægtet procentgrundlag	420	563	985	314	473	794	1.803

Det tiltag, som færrest virksomheder benytter, er ”økonomisk hjælp til behandling”. I alt 44 pct. af samtlige virksomheder (30 pct. + 14 pct.) tilbyder dette ”i høj eller nogen grad”, og her er der til gengæld en større andel private virksomheder end offentlige, der tilbyder økonomisk hjælp. Selv blandt de små private virksomheder benytter knap en tredjedel ”i høj grad” denne form for støtte. Der er ingen markante forskelle på små og store virksomheder, hvad angår tiltagene over for langvarigt syge medarbejdere.

SÆRLIGT OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER BENYTTET TILTAG OVER FOR MEDARBEJDERE MED UTILSTRÆKKELIGE KVALIFIKATIONER

Et rummeligt arbejdsmarked fastholder personer, der pga. ændrede kvalifikationskrav er i fare for at miste deres arbejde. Det kan fx være betjeningen af nye maskiner eller nyt software, der bevirker, at medarbejdere, der hidtil har løst en given opgave, ikke længere er i stand til dette. De personaleansvarlige er derfor blevet spurgt om, ”hvad virksomhederne

gør for medarbejdere, der pga. ændrede kvalifikationskrav risikerer at miste deres arbejde. I forrige virksomhedsundersøgelse blev der udelukkende spurgt til, i hvor høj grad virksomhederne tilbød denne gruppe medarbejdere efteruddannelse. Dette spørgsmål er nu blevet udbygget, så virksomhederne udover at blive spurgt, om de efteruddanner/opkvalificerer vedkommende, også er blevet spurgt, om de flytter vedkommende til et andet job, afskediger vedkommende eller gør samme stilling mindre krævende.

Når en medarbejder er i fare for at miste sit arbejde, fordi kvalifikationskravene til stillingen ændrer sig, vil størstedelen af virksomhederne efteruddanne eller opkvalificere vedkommende. Således svarer knap halvdelen af samtlige virksomheder, at de i sådanne tilfælde vil bruge efteruddannelse. En tredjedel af samtlige virksomheder vil benytte jobrotation. Dette er ikke overraskende mere udbredt på de store virksomheder, hvor de i mange tilfælde vil have flere muligheder for at flytte medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer til andre job. Omkring hver femte virksomhed (18 pct.) vil forsøge at gøre stillingen mindre krævende, så medarbejderen med utilstrækkelige kvalifikationer stadig vil være i stand til at varetage den.

TABEL 3.5

Virksomheder fordelt efter, hvad de gør for medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde pga. ændringer i kvalifikationskrav. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent. 2007.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Efteruddanner/ opkvalificerer vedkommende	44	56	45	49	66	53	47
Flytter vedkommende til et andet job	29	59	31	35	52	39	33
Afskediger vedkommende	18	16	18	10	17	12	17
Gør samme stilling mindre krævende	16	21	16	27	24	27	18
Andet	3	1	3	1	1	1	3
Uvægtet procentgrundlag 2007	870	622	1.496	442	499	951	2.484

Endelig oplyser 17 pct. af samtlige virksomheder, at de bliver nødt til at afskedige personer, hvis de ikke længere lever op til kvalifikationskravene, og her er der ikke overraskende en lidt større andel af små private virksomheder, der ser sig nødsaget til dette. Sektoren har tilsyneladende en betydning for virksomhedernes muligheder i forhold til personer, der er i fare for at miste deres arbejde pga. ændrede kvalifikationskrav. I hvert fald ses det af tabellen, at en større andel af de offentlige virksomheder efteruddanner disse medarbejdere, benytter jobrotation eller gør samme stilling mindre krævende, hvorimod en større andel af de private virksomheder afskediger medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer. Dette kan hænge sammen med, at de offentlige virksomheder generelt er større end de private, og at medarbejdere i den offentlige sektor generelt har et højere uddannelsesniveau (jf. kap. 7).⁶

UDVALGTE FORUDSÆTNINGER FOR UDØVELSEN AF SOCIALT ENGAGEMENT

Fra at se på det forebyggende sociale engagement vender vi nu blikket mod det, man med en samlebetegnelse kan kalde ”forudsætninger for socialt engagement”. Her er således tale om faktorer, der kan *påvirke* virksomhedernes sociale engagement, men som ikke i sig selv kan betragtes som social ansvarlighed. Fx belyser vi i denne forbindelse virksomhedernes kendskab til ordninger, der kan gøre det muligt at fastholde eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne (det kan fx være fleksjobordninger, jobtræning eller revalidering). At have kendskab til disse ordninger er ikke i sig selv udtryk for social ansvarlighed, men det er en vigtig forudsætning for, at virksomhederne kan udøve socialt engagement i form af fastholdelse og nyansættelse af personer, der har behov for disse ordninger. Endvidere vil vi se på virksomhedernes opfattelse af, i hvor høj grad de overhovedet finder det muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, hvilket ligeledes må betragtes som en væsentlig forudsætning for udøvelsen af socialt engagement. Endelig vil vi belyse,

6. Fx har undersøgelser om brugen af voksen- og efteruddannelse påvist, at store virksomheder og virksomheder med ansatte med et højt uddannelsesniveau er mere tilbøjelige til at bruge voksen- og efteruddannelse. (Trepartsudvalget, 2006).

hvilke aktører virksomhederne samarbejder med i forbindelse med fastholdelse og nyansættelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet.

OVER HALVDELEN AF VIRKSOMHEDERNE HAR TILSTRÆKKELIGT KENDSKAB TIL ORDNINGER OM LØNTILSKUD – MEN KNAK HVER FEMTE VIRKSOMHED KENDER IKKE ORDNINGERNE

De personaleansvarlige på virksomhederne er siden 1998 blevet spurgt, om man på virksomheden har kendskab til ordninger (fx fleksjobordningen eller andre tilskudsordninger), der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne. I tabel 3.6 er svarfordelingen for de enkelte år gengivet. Tabellen viser, at 59 pct. af samtlige virksomheder i 2007 vurderer, at de har et tilstrækkeligt kendskab til ordningerne. 23 pct. af virksomhederne betragter deres kendskab som utilstrækkeligt, mens 18 pct. af samtlige virksomheder oplyser, at de slet ikke kender sådanne ordninger.

TABEL 3.6

Har virksomheden kendskab til ordninger (fleksjob eller andre tilskudsordninger), der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne? Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
1998							
Ja, tilstrækkeligt kendskab	29	51	30	50	59	52	35
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	30	31	30	27	32	28	29
Nej, kender ikke sådanne ordninger	42	18	40	23	9	20	36
2000							
Ja, tilstrækkeligt kendskab	34	61	37	56	83	60	42
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	27	24	27	22	15	21	26
Nej, kender ikke sådanne ordninger	39	15	37	21	2	18	33

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
2002							
Ja, tilstrækkeligt kendskab	41	69	44	65	86	68	49
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	33	24	32	25	13	23	30
Nej, kender ikke sådanne ordninger	26	8	24	10	1	8	20
2004							
Ja, tilstrækkeligt kendskab	58	70	59	77	94	81	64
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	26	27	27	14	4	12	24
Nej, kender ikke sådanne ordninger	15	3	14	9	1	7	13
2007							
Ja, tilstrækkeligt kendskab	52	75	54	68	89	73	59
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	25	20	24	23	8	20	23
Nej, kender ikke sådanne ordninger	23	6	21	9	3	7	18
Uvægtet procentgrundlag							
1998	767	717	1.489	360	614	976	2.465
2000	741	603	1.348	462	629	1.091	2.439
2002	749	588	1.338	474	676	1.152	2.490
2004	682	587	1.276	391	613	1.006	2.283
2007	888	618	1.510	462	505	977	2.525
Forskel ml. 1998 og 2007 ¹	*	*	*	*	*	*	*
Forskel ml. 2000 og 2007 ¹	*	*	*	*	--	*	*
Forskel ml. 2002 og 2007 ¹	*	--	*	--	--	--	*
Forskel ml. 2004 og 2007 ¹	--	--	--	--	--	--	--

1.-- angiver, at forskellen ikke er signifikant, * angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents niveau.

Der er stor forskel på offentlige og private virksomheder, idet 73 pct. af de offentlige virksomheder har tilstrækkeligt kendskab til ordningerne mod 54 pct. af de private virksomheder. Virksomhedernes størrelse spiller ligeledes en rolle, da store virksomheder inden for begge sektorer udtrykker bedre kendskab til ordningerne end de små virksomheder. Når 18 pct. af virksomhederne tilkendegiver, at de ikke kender ordningerne, skyldes det således særligt manglende kendskab blandt de små private virksomheder, hvor hele 23 pct. ikke kender ordningerne. Dette kan skyldes, at mange mindre virksomheder ikke har erfaringer med at bruge ordningerne, og at en del af de helt små virksomheder ikke finder ordningerne relevante for dem. Siden 1998, hvor 35 pct. af samtlige virk-

somheder havde tilstrækkeligt kendskab til ordningerne, er andelen af virksomheder, der vurderer at have tilstrækkeligt kendskab, steget signifikant, og dette gælder både offentlige og private samt små og store virksomheder. Fra 2004 til 2007 er der dog sket et lille fald i andelen af virksomheder, der mener at have tilstrækkeligt kendskab til ordningerne fra 64 pct. i 2004 til de 59 pct. i 2007. Samtidig er andelen af virksomheder, der ikke kender ordningerne, steget fra 13 pct. i 2004 til 18 pct. i 2007. En mulig forklaring på dette kan være, at kommunerne, der er med til at informere virksomhederne om ordningerne, har haft færre ressourcer til dette informationsarbejde pga. overgangsperioden i forbindelse med strukturreformen.

FLERE VIRKSOMHEDER FINDER DET MULIGT AT HAVE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE ANSAT- MEN FLERTALLET VURDERER STADIG MULIGHEDERNE NEGATIVT

Virksomhedernes syn på de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne er selvsagt en vigtig faktor for virksomhedernes udøvelse af socialt engagement. Derfor er virksomhederne siden 1998 blevet spurgt, i hvor høj grad de finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat.

Andelen af virksomheder, der finder det praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne ansat, er steget. Hvor i alt 34 pct. af virksomhederne (6 pct. + 28 pct.) i 2004 vurderede, at det ”i høj eller nogen grad” var muligt at have disse medarbejdere ansat, er andelen i 2007 steget signifikant til 43 pct. (9 pct. + 34 pct.). Samtidig er andelen af virksomheder, der ”slet ikke” finder det muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, faldet fra 27 pct. i 2004 til 18 pct. i 2007. Sammenligner man med år 1998, er stigningen endnu mere markant, da det dengang kun var omkring hver fjerde virksomhed, der ”i høj eller nogen grad” fandt det muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne ansat.

TABEL 3.7

Virksomhedernes opfattelse af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
I høj grad							
1998	4	3	4	6	3	5	4
2000	6	6	6	4	7	5	5
2002	5	4	5	10	10	10	6
2004	6	7	6	7	9	7	6
2007	10	7	10	8	12	9	9
I nogen grad							
1998	20	35	21	23	28	24	22
2000	21	35	22	41	43	41	26
2002	24	42	26	34	46	36	29
2004	24	46	27	31	44	34	28
2007	29	47	30	44	59	47	34
I mindre grad							
1998	37	45	38	41	57	44	40
2000	40	42	40	34	42	35	39
2002	44	43	44	39	39	39	43
2004	38	37	38	40	40	40	38
2007	40	37	40	36	26	34	39
Stet ikke							
1998	39	17	37	30	11	26	35
2000	33	17	32	21	8	19	29
2002	26	10	25	17	4	15	23
2004	32	11	30	22	6	19	27
2007	21	9	20	13	4	11	18
I alt							
1998	100	100	100	101	101	99	100
2000	100	100	100	100	100	99	99
2002	99	99	100	100	99	100	101
2004	100	101	101	100	99	100	99
2007	100	100	100	99	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	761	712	1.478	361	608	971	2.449
2000	745	603	1.351	465	637	1.102	2.453
2002	747	586	1.334	473	676	1.151	2.485
2004	675	581	1.263	389	607	998	2.262
2007	889	619	1.512	460	499	969	2.517
Forskel ml. 1998 og 2007 ¹	*	*	*	*	*	*	*
Forskel ml. 2000 og 2007 ¹	*	--	*	--	*	*	*
Forskel ml. 2002 og 2007 ¹	*	--	*	--	--	--	*
Forskel ml. 2004 og 2007 ¹	*	--	*	*	--	*	*

1.-- angiver, at forskellen ikke er signifikant, * angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents niveau.

Der er en større andel offentlige virksomheder, der vurderer mulighederne positivt, idet 56 pct. af de offentlige virksomheder mener, at det ”i høj eller nogen grad” er muligt (9 pct. + 47 pct.) at have disse medarbejdere, mod sammenlagt 40 pct. af de private virksomheder (10 pct. + 30 pct.). Hermed er det også sagt, at de private virksomheder ser mere negativt på mulighederne, idet 60 pct. estimerer, at det ”i mindre grad eller slet ikke” er muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne (40 pct. + 20 pct.). Det er særligt de små private virksomheder, der finder det vanskeligt at have personer med nedsat arbejdsevne, og det er især de store offentlige virksomheder, der har en positiv opfattelse af mulighederne.

På trods af en stigning i andelen af virksomheder, der ser positivt på mulighederne fra 1998 til 2007, må det dog stadig betragtes som et problem, at 57 pct. af virksomhederne (39 pct. + 18 pct.), er af den opfattelse, at det ”i mindre grad” eller ”slet ikke” er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden. Vel at mærke i en tid med mangel på arbejdskraft.

FLERE VIRKSOMHEDER VURDERER, AT UDVIKLINGEN I ARBEJDSPLADSENS SITUATION GØR DET LETTERE AT HAVE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE ANSAT

En af forklaringerne på, at 57 pct. af virksomhederne ”i mindre grad eller slet ikke” finder det muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, kan ligge i udviklingen i virksomhedernes egen situation. De personaleansvarlige er derfor blevet spurgt om, hvorvidt udviklingen i virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

TABEL 3.8

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen i de senere år i arbejdspladsens situation har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Meget lettere							
1998	1	1	1	1	1	1	1
2000	1	1	1	0	0	0	1
2002	1	1	1	1	2	1	1
2004	0	1	0	0	1	0	0
2007	3	2	3	1	1	1	2
Noget lettere							
1998	8	16	9	10	6	9	9
2000	11	16	11	14	12	13	12
2002	8	12	9	5	8	6	8
2004	10	8	10	14	11	13	11
2007	13	11	13	13	14	13	13
Hverken lettere eller sværere							
1998	43	33	42	37	36	36	41
2000	41	38	41	31	31	31	39
2002	38	43	38	37	43	38	38
2004	46	45	47	31	32	31	43
2007	47	50	48	39	42	39	46
Noget sværere							
1998	21	30	21	27	34	28	23
2000	18	22	18	29	33	29	20
2002	21	27	22	28	35	29	24
2004	17	32	18	33	43	35	22
2007	17	27	18	28	29	29	20
Meget sværere							
1998	9	10	9	20	13	19	11
2000	9	13	9	13	20	14	10
2002	12	9	12	15	11	14	12
2004	9	11	9	14	11	13	10
2007	6	4	5	7	8	7	6
Ved ikke							
1998	19	11	18	6	10	7	16
2000	20	10	20	12	3	11	18
2002	19	8	18	14	2	12	17
2004	18	2	16	8	2	7	14
2007	15	6	14	11	5	10	14

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Alle		
I alt							
1998	101	100	101	99	99	99	101
2000	100	100	100	99	99	98	100
2002	99	100	100	100	101	100	100
2004	100	99	100	100	100	99	100
2007	100	99	101	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	766	714	1.485	360	614	976	2.461
2000	756	608	1.367	472	640	1.112	2.479
2002	749	588	1.338	474	677	1.153	2.491
2004	686	590	1.283	395	612	1.009	2.293
2007	899	623	1.526	466	507	983	2.547
Forskel ml. 1998 og 2007 ¹	--	--	--	--	--	--	--
Forskel ml. 2000 og 2007 ¹	*	--	*	--	*	--	--
Forskel ml. 2002 og 2007 ¹	--	--	--	--	--	--	--
Forskel ml. 2004 og 2007 ¹	*	--	*	--	--	--	*

1.-- angiver, at forskellen ikke er signifikant, * angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents niveau.

Omkring en fjerdedel af samtlige virksomheder vurderer i 2007, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det ”noget eller meget sværere” at have personer med nedsat arbejdsevne. 15 pct. af samtlige virksomheder (2 pct. + 13 pct.) mener, at udviklingen har gjort det ”meget eller noget lettere”, mens 46 pct. er af den opfattelse, at virksomhedens situation ”hverken har gjort det lettere eller sværere” at have ansatte med nedsat arbejdsevne. En større andel af de offentlige virksomheder mener, at udviklingen i virksomhedens situation har gjort det ”noget eller meget sværere” at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. I alt giver 36 pct. af de offentlige virksomheder (29 pct. + 7 pct.) udtryk for, at det er blevet sværere, mod 23 pct. af de private virksomheder (18 pct. + 5 pct.). Hvad angår de private virksomheder, er der flere store virksomheder, der synes udviklingen har gjort det ”noget eller meget sværere” sammenlignet med de mindre virksomheder. Således oplyser 31 pct. af de store private virksomheder (27 pct. + 4 pct.), at det er blevet ”noget eller meget sværere”, mod 23 pct. af de små private virksomheder (17 pct. + 6 pct.).

Sammenlignet med år 2004 er der sket et signifikant skift i virksomhedernes vurdering, som går i retning af, at flere virksomheder mener, at udviklingen i virksomhedens situation har gjort det lettere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Dette skyldes primært en holdningsændring blandt de små private virksomheder.

FLERTALLET AF VIRKSOMHEDERNE ER HVERKEN BLEVET KONTAKTET AF KOMMUNEN, AF ELLER ANDRE JOBFORMIDLERE

Virksomhederne er også blevet spurgt, ”om de i løbet af år 2006 er blevet kontaktet af kommunen, Arbejdsformidlingen eller andre jobformidlere med henblik på beskæftigelse af vanskeligt stillede personer”. Det er interessant at se på kontakten med disse aktører, da virksomhedernes kontakt med aktørerne kan være med til at bane vejen for at få personer på kanten af arbejdsmarkedet ud på arbejdspladserne – eventuelt i form af et fleksjob, skånejob eller revalidering.⁷ Flertallet af virksomhederne er hverken blevet kontaktet af kommunen, AF eller andre jobformidlere. Således svarer 60 pct. af samtlige virksomheder, at de ikke er blevet kontaktet i løbet af år 2006. Det er især de små private virksomheder (64 pct.), der ikke er blevet kontaktet med henblik på beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, men også blandt de små offentlige virksomheder oplyser lidt over halvdelen, at de ikke er blevet kontaktet. Kommunen har i alt kontaktet 26 pct. af samtlige virksomheder med henblik på beskæftigelse af udsatte personer, og det er særligt de store virksomheder, der er blevet kontaktet. Fx har kommunen kontaktet halvdelen af de store private virksomheder, men kun en femtedel af de små private virksomheder. Generelt har kommunen kontaktet en større andel af offentlige virksomheder sammenlignet med private. I forhold til tallene fra 2004 er der tale om et drastisk fald i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af kommunen. Af forrige virksomhedsårsbog fremgår det således, at det i år 2004 var 40 pct. af samtlige virksomheder, der var blevet

7. Det giver imidlertid ikke rigtig mening at se på, hvorvidt virksomheder, der har haft kontakt med en af de nævnte aktører, også har ansat medarbejdere i fx løntilskudsjob. Årsagen er, at vi på baggrund af spørgeskemaet ikke kan vide, hvilken vej kausaliteten går – har virksomheden ansat medarbejdere i løntilskudsjob, fordi eksempelvis kommunen har kontaktet dem, eller har virksomheden haft kontakt med kommunen, fordi de gerne ville oprette et løntilskudsjob?

kontakten af kommunen.⁸ Tallene er dog ikke direkte sammenlignelige, da spørgsmålsformuleringen er ændret en smule, men de giver alligevel et billede af, i hvilken retning udviklingen er gået⁹.

TABEL 3.9

Andelen af virksomheder, der i løbet af 2006 er blevet kontaktet af kommunen, AF eller andre jobformidlere vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. 2007. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Er blevet kontaktet af kommunen	21	50	24	35	48	38	26
Er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen	19	32	20	26	30	27	22
Er blevet kontaktet af andre jobformidlere	6	15	7	11	19	12	8
Er ikke blevet kontaktet	64	33	62	53	36	49	60
Ved ikke	3	7	3	1	4	1	3
Uvægtet procent grundlag	904	622	1.530	467	504	981	2.549

Der er ligeledes sket et fald i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af AF med henblik på beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, når man sammenligner år 2004 med år 2006. I 2004 oplyste 27 pct. af samtlige virksomheder, at de var blevet kontaktet af AF¹⁰, hvilket i 2006

8. Jf. tabel 7.9 i Rosenstock m.fl. (2005): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. SFI.

9. I Årbog 2005 er de personaleansvarlige blevet stillet spørgsmålet: "Har der i 2004 været kontakt mellem virksomheden og kommunen vedrørende muligheder for beskæftigelse af vanskeligt stillede personer?" Her har svarmulighederne været: "Ja, virksomheden er blevet kontaktet af kommunen"; "Ja, virksomheden har på eget initiativ kontaktet kommunen" samt "Nej". Et tilsvarende spørgsmål er herefter blevet stillet vedrørende kontakten til AF. I 2007 er spørgsmålet om kontakten med kommunen, AF og andre jobformidlere slået sammen til et enkelt spørgsmål, der lyder: "Er virksomheden i 2006 blevet kontaktet af kommunen, Arbejdsformidlingen eller andre jobformidlere med henblik på beskæftigelse af vanskeligt stillede personer?" Her har svarmulighederne været: "Ja, er blevet kontaktet af kommunen"; "Ja, er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen"; "Ja, er blevet kontaktet af andre jobformidlere"; "Nej" samt "ved ikke" (Der har været mulighed for at svare ja mere end en gang).

10. Jf. tabel 7.10 i Rosenstock m.fl.(2005): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2005*. SFI.

er faldet til 22 pct. Igen skal der dog tages forbehold for de mindre ændringer i spørgsmålsformuleringen.

Det temmelig markante fald, der har været fra 2004 til 2007, i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af kommunen eller AF, må siges at være overraskende. Her kunne man i stedet have forventet en stagnation eller et mindre fald pga. ændringer i såvel konjunkturer som strukturer. På grund af de økonomiske konjunkturer med den kraftige vækst og den lave arbejdsløshed har aktørerne måske ikke haft samme behov for at gå ud og ”åbne døre” på virksomhederne, hvilket kan være en del af forklaringen på faldet. En anden forklaring kan være, at kommunerne og AF pga. strukturreformen har befundet sig i en overgangsperiode, og at der som følge heraf har været færre ressourcer til det mere opsøgende arbejde.

Som det fremgår af tabel 3.9, er det kun 8 pct. af samtlige virksomheder, der er blevet kontaktet af andre jobformidlere i år 2006, og her er der igen en større andel af de store virksomheder, der er blevet kontaktet.

OPSAMLING

Som opsamling på ovenstående kapitel kan man konkludere følgende:

- Virksomhederne gør tilsyneladende meget for deres medarbejdere. Personalepolitikkerne er udbredte, og mange af tiltagene over for henholdsvis medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og langvarigt syge anvendes enten *i høj grad* eller *i nogen grad* på de danske virksomheder.
- Flere offentlige virksomheder end private har personalepolitikker i form af enten nedskrevne politikker eller systematiske hensyn, der tages i hverdagen, men som ikke er formelt nedskrevet. Særligt sygepolitik er udbredt, da 70 pct. af samtlige virksomheder har en sådan.
- Når en medarbejder er i fare for at miste sit arbejde pga. ændrede kvalifikationskrav, siger knap halvdelen af virksomhederne, at de vil efteruddanne/opkvalificere den pågældende medarbejder. Sammenligner man offentlige og private virksomheder, viser det sig, at en større andel af de offentlige virksomheder vil efteruddanne, benytte jobrotation eller gøre samme stilling mindre krævende, mens en større andel af de private virksomheder vil afskedige medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer. Dette kan hænge sammen med, at de

offentlige virksomheder generelt er større end de private og derfor kan have bedre mulighed for fx jobrotation, og at medarbejdere i den offentlige sektor generelt har et højere uddannelsesniveau, hvilket fx påvirker brugen af voksen- og efteruddannelse.

- I perioden fra 2004 til 2007 er der sket et lille fald i andelen af virksomheder, der mener at have tilstrækkeligt kendskab til ordninger, der gør det muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat (fra 64 pct. i 2004 til 59 pct. i 2007). Samtidig har der været en stigning i andelen af virksomheder, der ikke kender ordningerne (fra 13 pct. i 2004 til 18 pct. i 2007). Generelt har de offentlige virksomheder et bedre kendskab til ordningerne, idet 73 pct. af de offentlige virksomheder har tilstrækkeligt kendskab til ordningerne mod 54 pct. af de private virksomheder.
- Andelen af virksomheder, der finder det praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, er steget gennem hele undersøgelsesperioden. Dog må det stadig betragtes som et problem, at over halvdelen af virksomhederne er af den opfattelse, at det ”i mindre grad” eller ”slet ikke” er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden. At virksomhederne ikke ”finder det praktisk og økonomisk muligt”, er dog ikke ensbetydende med, at virksomhederne ikke ønsker at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.
- Flertallet af virksomhederne er hverken blevet kontaktet af kommunen, AF eller andre jobformidlere i løbet af 2006. I perioden fra 2004 til 2006 er andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af kommunen, faldet betydeligt fra 40 pct. til 26 pct. Samtidig er andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af AF, faldet fra 27 pct. i 2004 til 22 pct. i 2006. Her kunne man snarere have forventet en stagnation eller et mindre fald, pga. de ændringer, der har været i perioden i såvel konjunkturer som strukturer.

UDVIKLINGEN I UDVALGTE INDIKATORER FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Efter at have set på virksomhedernes forebyggende sociale engagement i form af personalepolitikker og på virksomhedernes holdninger og eksterne samarbejde vil vi i dette kapitel se nærmere på virksomhedernes mere konkrete handlinger. Til dette formål har vi udvalgt en række indikatorer på socialt engagement, som der er blevet målt på gennem en årrække, således at det er muligt at følge udviklingen i virksomhedernes handlinger. De typiske indikatorer, der er blevet anvendt, og som vil blive beskrevet i dette kapitel, er bl.a. følgende:

- Formår virksomhederne at fastholde medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne, eller bliver sådanne medarbejdere afskediget?
- Ansætter virksomhederne medarbejdere med løntilskud?
- Ansætter virksomhederne medarbejdere i aftalebaserede eller uformelle skånejob?
- Ansætter virksomhederne flygtninge/indvandrere?
- Ansætter virksomhederne personer med handicap?

Valget af indikatorer kan altid kritiseres. Fx behøver det ikke nødvendigvis at være udtryk for socialt engagement at have en person ansat i et job med løntilskud. Faktisk kunne man spørge, om det ikke ville være udtryk

for en større grad af socialt engagement at have en person med nedsat arbejdsevne ansat uden løntilskud? På lignende vis kan det diskuteres, hvorvidt ansættelsen af en person med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk er et udtryk for social ansvarlighed, men eftersom disse grupper har en højere ledighed end resten af befolkningen, kan disse grupper dog bruges som indikatorer på, hvorvidt det danske arbejdsmarked bliver mere eller mindre rummeligt.

OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER FASTHOLDER OFTERE LANGVARIGT SYGE MEDARBEJDERE – MEN AFSKEDIGER DEM OGSÅ OFTERE END PRIVATE VIRKSOMHEDER

En væsentlig indikator på arbejdsmarkedets rummelighed er andelen af virksomheder, der fastholder personer, der er blevet langvarigt syge eller har fået nedsat arbejdsevne, og andelen af virksomheder, der afskediger sådanne medarbejdere. Hvis flere og flere virksomheder afskediger medarbejdere pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt, er der således noget, der tyder på, at arbejdsmarkedet bliver mindre rummeligt. Noget vanskeligere er det at tolke på data om fastholdelser – for hvis flere og flere virksomheder fastholder personer, der er langvarigt syge, kan det tolkes på forskellig vis. På den ene side kan det være et tegn på øget rummelighed, at virksomhederne formår at fastholde medarbejdere på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt. På den anden side kan der argumenteres for, at en stigning i andelen af virksomheder, der fastholder, er et udtryk for mindre rummelighed på arbejdsmarkedet. For når flere virksomheder fastholder medarbejdere, der er blevet syge, tyder det på, at der er flere og flere medarbejdere, der *bliver* langvarigt syge, eller får nedsat arbejdsevne. Dette peger i retning af et hårdere arbejdsmarked, hvor flere ”bukker under” og får behov for fastholdende tiltag, hvilket kan ses som udtryk for et mindre rummeligt arbejdsmarked. Det er med sådanne betragtninger in mente, at tabel 4.1 skal iagttages.

Tabellen viser en minimal stigning i andelen af virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder – fra 28 pct. i 2004 til 29 pct. i 2007, hvilket ikke er signifikant. Sammenligner man derimod med 1998, har der været en signifikant stigning, da andelen af virksomheder, der havde fastholdt mindst én medarbejder, dengang lå på 23 pct. Der er en større andel af offentlige virksomheder, der har fastholdt medarbejdere, idet 48 pct. af de offentlige virksomheder har fastholdt mindst én med-

arbejder mod 24 pct. af de private virksomheder. Den lille stigning, der ses fra 2004 til 2007, skyldes dels en stigning i andelen af store private virksomheder, der har fastholdt medarbejdere, dels at der er flere små og store offentlige virksomheder, der har fastholdt medarbejdere i løbet af år 2006.

TABEL 4.1

Andelen af virksomheder, der har fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, og andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere af disse medarbejdere. Særskkilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1- 49	≥ 50	I alt	1- 49	≥ 50	I alt	
Fastholdelse							
1998	19	54*	21	23*	42*	27*	23*
2000	14*	64	17*	26*	67*	32*	20*
2002	21	61	25	32	65*	38*	28
2004	20	61	24	34	77	43	28
2007	20	71	24	39	81	48	29
Ansættelse ophørt							
1998	8	33	10	11	40	17	11
2000	6	25*	7*	12	41	16	9*
2002	8	32	10	15	40	19	12
2004	10	39	13	17	42	23	15
2007	10	41	12	18	41	23	14
Procentgrundlag							
1998	769	715	1.489	361	615	978	2.467
2000	754	604	1.362	471	636	1.107	2.469
2002	747	587	1.335	474	677	1.153	2.488
2004	689	576	1.271	393	603	997	2.269
2007	903	600	1.507	466	501	974	2.518

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau

Sammenlignet med år 2004 er der stort set ingen ændringer, hvad angår andelen af virksomheder, der har afskediget en medarbejder som følge af sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. I 2004 havde 15 pct. af samtlige virksomheder afskediget en sådan medarbejder, mens andelen i 2007 lå på 14 pct. Det er i den forbindelse bemærkelsesværdigt, at en større andel af de offentlige virksomheder har afskediget mindst én medarbej-

dere som følge af sygdom eller forringet arbejdsevne – taget i betragtning, at der også er en større andel offentlige virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder. Dette kunne indikere, at de offentlige virksomheder oftere end de private oplever medarbejdere, der bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne.

Hvad angår såvel fastholdelserne som afskedigelserne, skal det i øvrigt påpeges, at der naturligt nok er flere store virksomheder, der har sådanne erfaringer, da det alt andet lige er mere sandsynligt, at en stor virksomhed har haft behov for at fastholde eller afskedige mindst én medarbejder som følge af sygdom.

FLEKSJOB UDGØR EN STIGENDE ANDEL AF LØNTILSKUDSANSÆTTELSERNE

I det følgende vil vi belyse, hvor mange virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob og herunder særligt i fleksjob. Virksomhederne er blevet spurgt, ”om de for tiden har én eller flere medarbejdere ansat med offentligt tilskud til løn eller udstyr som fx jobtræning, fleksjob, revalidering eller lignende.”

Som antydnet er der flere forskellige muligheder for offentligt støttet beskæftigelse, da det er tilbud, der gives med henblik på såvel opkvalificering som fastholdelse og integration. Ved jobtræning er der fx tale om et tilbud til ledige om at arbejde hos en offentlig eller privat virksomhed, og denne modtager så løntilskud i en periode. Der er således tale om et midlertidigt forløb. Revalidering er ligeledes et midlertidigt forløb. Her kommer en person med nedsat arbejdsevne gennem et revalideringsforløb med henblik på at afprøve og forbedre arbejdsevnen. I modsætning hertil er et fleksjob en permanent ordning, hvor løntilskuddet udbetales, indtil ansættelsen ophører. Fleksjobordningen er forbeholdt personer, der er vurderet til at have varig nedsat arbejdsevne. Er arbejdsevnen nedsat i en sådan grad, at personen ikke kan varetage et fleksjob, skal kommunen træffe afgørelse om tilkendelse af førtidspension. Som førtidspensionist har man mulighed for at få et såkaldt ”job med løntilskud til førtidspensionister” – tidligere kaldet skånejob. Denne mulighed er således rettet mod førtidspensionister med en mindre restarbejdsevne, og ydelsen er ligeledes permanent. Endelig kan den mere overordnede kategori af aktiverede både være personer i jobtræning, uddannelse eller jobrotation.

TABEL 4.2

Andelen af virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud, og herunder andelen af medarbejdere med løntilskud, der var ansat på virksomheden, da tilskudsjobbet blev etableret. Tabellen viser også, hvor stor en andel af løntilskudsjobbene, som ansættelser efter fleksjobordningen udgør, samt hvor stor en andel af medarbejderne i fleksjob der var ansat på virksomheden i forvejen, da fleksjobbet blev etableret. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle der alt
	1- 49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Har ansat medarbejdere med løn- tilskud							
1998	11*	32*	12*	44	68	49	21*
2000	10*	33*	12*	32*	71	38*	17*
2002	14	51	18	40	84	48	25
2004	23	60	27	50	81	57	34*
2007	18	53	21	46	76	52	28
Andelen af medarbejdere med løn- tilskud, der var på virksomheden i forvejen ¹							
2002	34*	43*	39	16*	30*	23*	31*
2004	25	42*	31*	18*	32*	26*	29*
2007	27	61	38	33	49	44	41
Andelen af virksomheder med mindst en medarbejder ansat i fleksjob ordningen							
1998	11*	18*	12*	11*	22*	14*	13*
2000	22*	34*	25*	33*	50*	38*	31*
2002	48*	59*	51*	48*	76*	57*	53*
2004	66	55*	64*	61	86	69*	66*
2007	77	83	78	76	89	80	78
Andel af medarbejdere i fleksjob, der var ansat på virksomheden i forvejen ¹							
2002	33	54*	44	30*	44*	38*	41*
2004	35	54*	41	26*	58	44*	43*
2007	32	67	45	41	59	52	48

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

1. I virksomhedsundersøgelserne anno 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, hvor mange der allerede befandt sig på virksomheden, da tilskudsjobbet blev etableret.

Tabel 4.2 viser, hvor stor en andel af virksomhederne, der har mindst én medarbejder ansat i en eller anden form for job med løntilskud, og hvor

stor en andel af disse medarbejdere, der var på virksomheden i forvejen – dvs. som er blevet fastholdt via et job med løntilskud. Derefter illustrerer tabellen, hvor stor en andel af de virksomheder, der har svaret ja til at have ansatte i løntilskudsjob, som har ansatte i fleksjobordningen.

Siden 1998 er andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud, steget signifikant fra 21 pct. i 1998 til 28 pct. i 2007. Sammenligner man med år 2004, er der imidlertid tale om et signifikant fald, idet 34 pct. af virksomhederne i 2004 havde medarbejdere i løntilskudsjob. Dette fald kan umiddelbart virke overraskende, da der eksempelvis er sket en stigning i antallet af personer i fleksjob i samme periode. Således er antallet af personer i fleksjob steget fra omkring 36.000 i 2004 til 48.000 i 2006 (www.statistikbanken.dk). Faldet kan imidlertid forklares ved, at kategorien ”løntilskudsjob” også dækker personer i aktivering, og her har der været et fald i antallet af aktiverede. Således er både kommunernes og arbejdsformidlingernes samlede aktivering af ledige (inklusiv løntilskudsjob) faldet fra over 68.000 fuldtidsdeltagere i 2004 til godt 54.000 i 2007 (www.statistikbanken.dk).

Generelt har en større andel af de offentlige virksomheder medarbejdere ansat i løntilskudsjob, idet lidt over halvdelen af de offentlige virksomheder har mindst én medarbejder ansat med løntilskud, mens det i 2007 kun er hver femte private virksomhed. For at få en fornemmelse af, hvorvidt løntilskudsjobbene er udtryk for fastholdelse eller integration, er virksomhederne også blevet spurgt om, hvor mange af medarbejderne i løntilskudsjob, der var på virksomheden i forvejen. 41 pct. af de ansatte med løntilskud var på virksomheden i forvejen, da tilskudsansættelsen blev etableret. I de tilfælde har der således været tale om fastholdelser af medarbejdere, hvilket kan ses som udtryk for et internt socialt engagement. Heraf kan man udlede, at over halvdelen af ansættelserne med løntilskud er udtryk for eksternt socialt engagement, hvor virksomhederne har nyansat personer udefra. Af tabel 4.2 fremgår det ligeledes, at ud af de 28 pct. af samtlige virksomheder, der har medarbejdere i løntilskudsjob, så har 78 pct. af disse virksomheder ansatte efter fleksjobordningen. Her er der tale om en signifikant stigning gennem hele undersøgelsesperioden. I 1998 udgjorde andelen således 13 pct., i 2004 66 pct. og i 2007 hele 78 pct. Den stigning, der har været i, hvor stor en andel af løntilskudsjobbene, som udgøres af fleksjobansættelser, stemmer godt overens med den vækst, der som nævnt har været i antallet af personer i fleksjob. Endelig fremgår det af tabel 4.2, at knap halvdelen af de

medarbejdere, der var ansat i fleksjob, var på virksomheden i forvejen, da fleksjobbet blev etableret.

UDVIKLINGEN BLANDT VIRKSOMHEDER MED ERFARINGER I LØNTILSKUDSANSÆTTELSER VARIERER

Som ovenstående tabel illustrerer, har der været en positiv udvikling i andelen af virksomheder, der beskæftiger personer i løntilskudsjob, når man sammenligner 2007 med 1998, mens der har været et fald, når man sammenligner år 2007 med år 2004. Dette illustrerer det, vi kalder ”udviklingen i bredden” – da det handler om, hvorvidt ”kredsen” af virksomheder, der ansætter personer i løntilskudsjob, bliver større eller mindre. En anden indgangsvinkel er at se på udviklingen blandt virksomheder, der har mindst én medarbejder ansat i et løntilskudsjob.

TABEL 4.3

Procentdel personer ansat med løntilskud af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst én ansat i løntilskudsjob. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Ansatte med løntilskud i procent af samtlige ansatte							
1998	9,2	1,2	2,4	10,5	2,4	4,0	3,2
2000	8,7	1,1	2,7	10,4	2,0	3,5	3,2
2002	8,9	1,5	2,3	10,0	3,2	4,7	3,2
2004	9,3	1,8	3,7	10,2	4,1	5,4	4,5
2007	10,0	1,6	3,6	8,8	3,1	4,0	3,8
Uvægtet procentgrundlag							
1998	111	253	364	194	448	642	1.006
2000	112	262	374	207	497	704	1.078
2002	139	329	468	248	607	855	1.323
2004	215	380	595	231	560	791	1.387
2007	246	398	644	241	412	653	1.325

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

Det er det, vi kalder ”udviklingen i dybden”, da vi her undersøger, hvorvidt virksomheder med erfaringer i sådanne ansættelser tager flere eller

færre ind i job med løntilskud. Nedenstående tabel illustrerer således, hvor stor en andel af medarbejderne på disse virksomheder, der er ansat i et løntilskudsjob.

Som anført er der her ligeledes tale om en stigning fra 1998 til 2007, men et fald fra 2004 til 2007. I perioden fra 1998 til 2007 har de virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob altså ansat flere medarbejdere i løntilskud, sådan at der i 2007 var 3,8 medarbejdere i løntilskud ud af 100 ansatte på disse virksomheder. I 2004 udgjorde andelen af personer med løntilskud 4,5 pct. af samtlige ansatte, så i de sidste år har virksomheder med erfaringer i denne type ansættelser altså taget færre ind i løntilskudsjob. Af tabellen fremgår det, at det største fald ses blandt små offentlige virksomheder, der er gået fra en andel på 10,2 pct. til 8,8 pct. Også hos de store offentlige virksomheder er der sket en negativ udvikling ”i dybden”, idet andelen af medarbejdere i løntilskudsjob er faldet fra 4,1 pct. til 3,1 pct. Blandt de små private virksomheder med erfaringer i løntilskudsansættelser er der til gengæld ikke blevet færre ansatte i løntilskudsjob, da personer i tilskudsjob udgør 10,0 pct. af samtlige ansatte. Det fald, der har været siden 2004, skyldes således primært, at offentlige virksomheder, der har erfaring med løntilskudsansættelser, ikke har udvidet andelen af medarbejdere i tilskudsjob. Faldet fra 2004 til 2007 kan atter forklares med, at der pga. den lave ledighed har været mindre behov for at sætte personer i aktivering, da gruppen af svage ledige har haft lidt lettere ved at finde ordinær beskæftigelse. Når antallet af personer i aktivering falder, vil den andel, som personer i løntilskud udgør på virksomhederne, ligeledes falde (da aktiverede som beskrevet hører ind under løntilskudskategorien).

Da virksomhederne specifikt er blevet spurgt, hvor mange medarbejdere de har ansat efter fleksjobordningen, er en tilsvarende analyse af udviklingen blandt virksomheder med erfaring i fleksjobansættelser vist i tabel 4.4.

Her fremgår det, at der blandt virksomheder med mindst én ansat i fleksjob er sket en positiv udvikling fra 1998 til 2007. I 1998 var 1,5 medarbejder ud af 100 således ansat i fleksjob, mens andelen af fleksjobbere på disse virksomheder i år 2007 var steget til 3,3 pct. I forhold til år 2004 er der tale om en meget lille stigning, da andelen da lå på 3,1 pct. Ser man nærmere på forskellene mellem år 2004 og år 2007 viser det sig, at der i denne periode er sket en stagnation i udviklingen ”i dybden” blandt de mindre offentlige virksomheder. Andelen af fleksjobbere i

2004 udgjorde 8,3 pct. af samtlige ansatte på små offentlige virksomheder med mindst en ansat i fleksjob, og det samme er tilfældet i år 2007. For de store offentlige virksomheder er der derimod tale om en stigning. Også de store private virksomheder med erfaringer i ansættelse af fleksjobbere har taget endnu flere fleksjobbere ind, sådan at de udgør en stigende andel af det samlede antal ansatte på virksomheden (fra 1,2 pct. i 2004 til 1,5 pct. i 2007).

TABEL 4.4

Procentdel personer ansat i fleksjob af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst én ansat i fleksjob. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Ansatte i fleksjob i procent af samtlige ansatte							
1998	5,9	0,6	1,4	7,1	1,1	1,6	1,5
2000	6,5	0,8	1,5	5,6	0,9	1,6	1,6*
2002	7,7	0,8	1,4	6,8	1,8	2,7	1,9*
2004	8,6	1,2	3,0	8,3	2,1	3,1	3,1
2007	10,0	1,5	3,3	8,3	2,6	3,4	3,3
Uvægtet procent- grundlag							
1998	16	47	63	21	140	161	224
2000	29	116	145	65	288	353	498
2002	66	210	276	133	480	613	889
2004	131	265	396	144	482	626	1.023
2007	183	338	521	184	378	562	1.106

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

De ovenstående analyser af udviklingen blandt virksomheder med erfaringer i løntilskudsjob generelt og i fleksjob specifikt peger således på, at det særligt er de små offentlige virksomheder, der tager færre ind i disse typer ansættelser, eller hvad fleksjob angår, i det mindste ikke tager flere ind. Dette kan skyldes strukturreformen, der har bevirket, at kommuner og regioner har befundet sig i en overgangsfase.

STIGNING I ANDELEN AF VIRKSOMHEDER MED UFORMELLE SKÅNEJOB – FLERE MEDARBEJDERE HAR TILSYNELADENDE BEHOV FOR SÆRLIGE HENSYN

Indtil videre har vi udelukkende beskrevet udbredelsen af løntilskudsjob. Det er dog også muligt at være ansat i et job på særlige vilkår, uden der er tale om et løntilskudsjob, nemlig via de såkaldte aftalebaserede og uformelle skånejob. Ved et aftalebaseret skånejob indgår arbejdsgiver, arbejdstager og relevante faglige organisationer en skriftlig aftale om, hvilke skånehensyn der skal tages over for en ansat med en mindre arbejds-
evnenedsættelse. Omvendt er de uformelle skånejob – også kaldet naturlige skånejob – karakteriseret ved netop at være uformelle og derved ikke nedfældet på skrift.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at hvor betegnelsen ”skånejob” er forbeholdt personer på førtidspension med markant nedsat arbejdsevne og dertil hørende løntilskud, så er betegnelserne aftalebaserede og uformelle skånejob forbeholdt personer, der er ansat på ordinære vilkår, men hvor virksomheden i praksis udviser visse skånehensyn. Disse typer ansættelser på særlige vilkår vil antageligt typisk være fastholdelser af medarbejdere, der pga. sygdom eller forringet arbejdsevne får behov for, at der udvises særlige hensyn på arbejdspladsen. Som det ses af tabel 4.5, er særligt de aftalebaserede skånejob dog ikke særligt udbredte.

I 2007 er det kun 3 pct. af samtlige virksomheder, der har ansat en medarbejder i et aftalebaseret skånejob. Siden 1998 har dette tal ligget nogenlunde stabilt på 2-4 pct. Andelen af virksomheder, der ansætter personer uden løntilskud efter de sociale kapitler i overenskomsterne (som aftalebaserede skånejob er baseret på), har altså hele tiden ligget lavt. Den ringe udbredelse skyldes angiveligt, at et aftalebaseret skånejob ikke er specielt økonomisk attraktivt, hverken for arbejdsgiveren eller den ansatte (Hohnen, 2002). Der er ikke sket ændringer i andelen af henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat medarbejdere i et aftalebaseret skånejob. 2 pct. af de private virksomheder og 5 pct. af de offentlige har ansatte i denne type skånejob i såvel 2004 som i 2007.

Som det fremgår af tabellen, er de uformelle skånejob mere udbredte, idet 15 pct. af samtlige virksomheder har mindst én ansat i et sådant skånejob i år 2007. Her skal det dog påpeges, at særligt de uformelle skånejob er en vanskelig størrelse at måle, netop fordi de er uformelle og uden indblanding fra eksterne parter. Siden 1998 har der været

en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob, hvilket indikerer, at flere og flere medarbejdere har behov for, at der udvises særlige hensyn på arbejdspladsen. I 2007 har hver fjerde offentlige virksomhed mindst én medarbejder i et uformelt skånejob, mens det kun er 12 pct. af de private virksomheder.

TABEL 4.5

Andelen af virksomheder, der har mindst én ansat i et aftalebaseret skånejob, samt andelen af virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Beskæftiger personer i aftalebaserede skånejob							
1998	3	9	4	3	8	4	4
2000	2	8	2	4	13	5	3
2002	1	9	1	2	8	3	2
2004	1	5	2	4	9	5	2
2007	2	12	2	2	13	5	3
Uvægtet procentgrund- lag							
1998	768	714	1.487	359	613	974	2.461
2000	754	600	1.358	470	639	1.109	2.467
2002	747	583	1.331	472	673	1.147	2.478
2004	683	560	1.249	388	583	973	2.223
2007	889	564	1.455	447	470	927	2.416
Beskæftiger personer i uformelle skånejob							
1998	6	26*	8*	10*	24*	13*	9*
2000	8	27*	10	11*	40	15*	11*
2002	7	34	10	11*	32*	15*	11*
2004	6	36	10	14	33	18	11
2007	9	42	12	22	45	27	15
Uvægtet procentgrund- lag							
1998	768	717	1.490	360	614	976	2.466
2000	755	603	1.362	471	638	1.109	2.471
2002	746	584	1.331	472	672	1.146	2.477
2004	690	579	1.275	394	590	986	2.262
2007	886	599	1.489	446	486	942	2.468

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

Både hvad angår de aftalebaserede og de uformelle skånejob, er der en større andel af de store virksomheder, der har sådanne ansættelser. Dette er meget naturligt, da de i kraft af deres flere medarbejdere har større sandsynlighed for at have mindst én medarbejder i disse former for skånejob.

FLERE ANVENDER MENTORORDNINGEN – MEN STADIG MINDRE END HVER TIENDE VIRKSOMHED

Siden år 2004 er virksomhederne endvidere blevet spurgt, om de bruger den såkaldte mentorordning, der giver mulighed for at få tilskud til at frikøbe medarbejdere (mentorer), der så skal løse opgaver med at integrere kolleger med særlige behov for støtte.

TABEL 4.6

Andelen af virksomheder, der bruger mentorordningen. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
2004	3	13	4	5	20	8	5
2007	6	17	7	10	24	13	8
Uvægtet procentgrundlag							
2004	671	577	1.255	380	607	989	2.245
2007	890	618	1.511	459	503	971	2.520
Forskel ml. 2004 og 2007 ¹	--	--	--	--	--	--	--

1. – angiver, at forskellen ikke er signifikant, * angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents niveau.

I 2007 svarer 8 pct. af samtlige virksomheder, at de bruger mentorordningen, hvilket er en stigning i forhold til 2004, hvor andelen lå på 5 pct. Denne stigning er dog ikke signifikant. Mentorordningen er mere udbredt blandt de offentlige virksomheder, eftersom 13 pct. af de offentlige virksomheder anvender ordningen mod 7 pct. af de private. Endnu engang er det naturligt nok de store virksomheder, der hyppigst har erfaringer med ordningen.

ANSÆTTELSE AF FLYGTNINGE/INDVANDRERE OG PERSONER MED HANDICAP

I det følgende vil vi se på andelen af virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere og personer med handicap. Disse grupper har en lavere erhvervsfrekvens end resten af befolkningen, og det er derfor, vi betragter flygtninge/indvandrere og personer med handicap som ”udsatte grupper” på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse er det imidlertid vigtigt at pointere, at langt de fleste flygtninge/indvandrere og personer med handicap, der allerede *er* på arbejdsmarkedet, er ansat på helt ordinære vilkår og ikke kan betragtes som særligt udsatte på arbejdsmarkedet. Det ved vi, fordi virksomhederne tillige er blevet spurgt, hvor mange flygtninge/indvandrere og personer med handicap, der blev ansat på ordinære vilkår ved etableringen af ansættelsen, og her viser det sig, at 93 pct. af flygtninge/indvandrere og 83 pct. af personer med handicap blev ansat på ordinære vilkår.

Når vi alligevel tillader os at betegne flygtninge/indvandrere og personer med handicap som to af vores tre udsatte grupper (sammen med personer ansat på særlige vilkår), er det således udelukkende på baggrund af den forholdsvis høje ledighed, der ses i disse grupper. Man kan derfor også diskutere, om det overhovedet kan ses som udtryk for socialt engagement, at en virksomhed har en flygtning/indvandrer eller en person med handicap ansat.

SIDEN 1998 HAR EN STØRRE ANDEL VIRKSOMHEDER ANSAT FLYGTNINGE/INDVANDRERE

Tabel 4.7 viser andelen af virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat. Som vist har der siden 1998 været en signifikant stigning, idet andelen af virksomheder med flygtninge/indvandrere ansat er steget fra 16 pct. i 1998 til 22 pct. i 2007. Sammenligner man derimod 2007 med 2004 har der tilsyneladende været et svagt fald fra 24 pct. i 2004 til 22 pct. i 2007.

TABEL 4.7

Andelen af virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Beskæftiger flygtninge/ indvandrere							
1998	11	56*	15	14	40*	20	16*
2000	10*	51*	13*	14	51	19*	14*
2002	14	71	20	18	60	25	21
2004	17	71	22	25	55	31	24
2007	15	68	19	19	57	28	22
Uvægtet procentgrund- lag							
1998	772	718	1.495	361	614	977	2.472
2000	758	603	1.366	472	638	1.110	2.476
2002	753	585	1.339	473	675	1.150	2.489
2004	690	579	1.276	394	603	998	2.275
2007	905	619	1.528	467	506	981	2.547

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

På trods af at der er tale om et meget lille fald, som langt fra er signifikant, må dette betragtes som en overraskelse. En stigning havde helt klart været forventet, eftersom antallet af fuldtidsbeskæftigede indvandrere fra ikke-vestlige lande er steget fra ca. 62.000 personer i 2004 til knap 73.000 personer i 2006 (www.statistikbanken.dk). En mulig forklaring på faldet ligger imidlertid i spørgsmålsformuleringen, der lyder: ”beskæftiger virksomheden for tiden flygtninge/indvandrere?”. Det kan således tænkes, at en del flygtninge/indvandrere efterhånden har været så længe på de danske virksomheder og er så integrerede, at den personaleansvarlige udelukkende opfatter dem som medarbejdere og måske snarere forbinder betegnelsen flygtninge/indvandrere med personer i asylcentre og personer, der kun har været i landet i relativt kort tid. Selve spørgsmålsformuleringen, der lader kategorien flygtninge/indvandrere være op til den enkelte personaleansvarlige at definere, kan således være en del af forklaringen på faldet.

Af tabel 4.7 fremgår det endvidere, at der blandt de offentlige virksomheder er en større andel, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat end blandt private virksomheder, nemlig 28 pct. over for 19 pct. i 2007. Ser man udelukkende på de store virksomheder, er der imidlertid

en større andel af de store private virksomheder, der har ansat flygtninge/indvandrere (68 pct.), sammenlignet med de store offentlige virksomheder (57 pct.). Generelt har en større andel af de store virksomheder mindst én flygtning/indvandrer ansat, hvilket er helt naturligt, da de har flere ansatte.

VIRKSOMHEDER, DER HAR ERFARINGER MED AT ANSÆTTE FLYGTNINGE/INDVANDRERE, HAR IKKE ANSAT FLERE IGennem DE SIDSTE PAR ÅR

Det lille fald, der har været fra 2004 til 2007 i udviklingen i ”kredsen” af virksomheder, der har flygtninge/indvandrere ansat – udviklingen i bredden – suppleres af et fald i udviklingen i dybden. Ved udviklingen i dybden ser vi på, om virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat, ansætter flere eller færre.

TABEL 4.8

Procentdel flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Flygtninge/indvandrere i procent af samtlige ansatte							
1998	13,5	4,9	6,2	9,4	2,8	3,7	5,4
2000	11,7	6,3	7,1	6,3	2,5	3,1	5,6
2002	12,7	4,1	5,1	9,3	4,1	4,5	5,0
2004	13,1	7,1	8,3	9,4	4,1	5,0	7,1
2007	12,9	5,9	7,2	8,6	2,8	3,4	5,6
Uvægtet procentgrundlag							
1998	126	420	546	71	314	385	931
2000	131	394	525	102	367	468	993
2002	135	417	552	112	441	551	1.103
2004	159	387	546	130	434	564	1.111
2007	159	425	584	117	301	418	1.017

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

Tabel 4.8 viser således udviklingen, blandt det man kan kalde de erfarne virksomheder, da den udelukkende bygger på virksomheder, der har

mindst én flygtning/indvandrers ansat. Tabellen viser, hvor stor en andel af samtlige medarbejdere, som flygtninge/indvandrere udgør på virksomheder med erfaringer med disse ansættelser. I 1998 var 5,4 ud af 100 ansatte således flygtninge/indvandrere på samtlige virksomheder med flygtninge/indvandrere ansat, mens andelen af flygtninge/indvandrere på disse virksomheder i 2007 ligger på 5,6 pct. Det er altså ikke meget, de erfarne virksomheder har rykket sig i løbet af en 10-årig periode – dvs. at de virksomheder, der har flygtninge/indvandrere ansat, ikke har taget væsentligt flere ind. Sammenligner man 2007 med 2004, er der tale om et fald, eftersom flygtninge/indvandrere udgjorde 7,1 pct. af medarbejderne i 2004 mod 5,6 pct. i 2007. Dette fald ses både blandt små og store samt offentlige og private virksomheder, når man altså udelukkende ser på de virksomheder, der *har* flygtninge/indvandrere ansat. De virksomheder, der har erfaringer med at ansætte flygtninge/indvandrere, har således ikke ansat flere igennem de sidste par år.

ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER PERSONER MED HANDICAP, ER STIGENDE

Ligesom beskrevet ovenfor i afsnittet om flygtninge/indvandrere gælder det også for folk med handicap, at de har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end folk, der ikke har et handicap. Og ligesom det gælder for flygtninge/indvandrere, så er det paradoksalt, at denne gruppe har en systematisk lavere erhvervsfrekvens, når der er mangel på arbejdskraft.

I undersøgelsen er de personaleansvarlige blevet spurgt, ”om virksomheden for tiden har ansat én eller flere medarbejdere med handicap”. Visse typer af handicap er derefter listet op: svagtseende/blinde, tunghøre/døve, kørestolsbrugere, andre rent fysiske handicap, sindslidende, evnesvage samt andre handicap. Dermed er handicap ikke defineret i undersøgelsen, men en række af de mest udbredte handicap nævnes. Det er dermed den personaleansvarliges subjektive vurdering, der spørges til, og ikke de ansattes egen oplevelse af evt. handicap. Det kan forekomme, at der er en vis uoverensstemmelse mellem, om virksomheden vurderer, at en ansat har handicap, og om den ansatte vurderer dette. Det er sandsynligt, at en personaleansvarlig fx ikke vil betragte en medarbejder med en nyrelidelse som én, der har et handicap, men spørger man medarbejderen selv, vil vedkommende måske betragte lidelsen som et handicap. I den forbindelse skal det ligeledes påpeges, at det at have et handicap ikke nødvendigvis betyder, at man har nedsat arbejdsevne – det

kommer an på handicappet og på jobbet. Det er fx ikke nødvendigvis noget problem i forhold til jobbet at sidde i kørestol, hvis man arbejder som telefonsælger, hvorimod det ville være et stort problem, hvis man fx arbejdede som lagerarbejder. Tabel 4.9 viser andelen af virksomheder, der har en eller flere ansatte med handicap.

TABEL 4.9

Andelen af virksomheder, der har ansatte med handicap. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Beskæftiger personer med handicap							
1998	7*	29*	9*	18*	35*	22*	12*
2000	8*	25*	9*	13*	40	17*	11*
2002	9*	33*	12*	19*	51	25*	15*
2004	10	42	13	25	53	31	17
2007	15	46	17	35	54	39	22
Uvægtet procent- grundlag							
1998	772	718	1.495	361	615	978	2.473
2000	758	609	1.372	472	641	1.113	2.485
2002	753	588	1.342	474	677	1.153	2.495
2004	689	560	1.249	395	584	979	2.228
2007	905	623	1.532	467	508	986	2.556

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

I 2007 har 22 pct. af alle virksomheder ansatte med handicap, og det ses, at der har været en markant stigning siden 1998, hvor kun 12 pct. af virksomhederne havde ansatte med handicap. En større andel af de offentlige end af de private virksomheder har ansatte med handicap (39 pct. over for 17 pct.). Endvidere er der flere store end små virksomheder med én eller flere ansatte med handicap, hvilket ikke er overraskende, da store virksomheder har flere ansatte end små. Af tabellen fremgår det endvidere, at der fra 2004 til 2007 særligt har været en stigning i andelen af små offentlige virksomheder, der har ansatte med handicap. Hvor 25 pct. af de små offentlige virksomheder havde mindst én handicappet ansat i 2004, er denne andel i 2007 steget til 35 pct. I samme periode har

der været en stagnation i andelen af store offentlige virksomheder, der ansætter personer med handicap, og en stigning (der dog ikke er signifikant) blandt både små og store private virksomheder.

Stigningen i andelen af virksomheder, der har mindst én person med handicap ansat, er forventelig, den lave ledighed og de økonomiske konjunkturer taget i betragtning. Samtidig har der været stort fokus på at hjælpe personer med handicap ud på arbejdsmarkedet.

VIRKSOMHEDER, DER HAR ERFARINGER MED AT HAVE PERSONER MED HANDICAP ANSAT, ANSÆTTER FLERE

Når man ser på, hvorvidt de virksomheder, der har erfaringer med at ansætte personer med handicap, ansætter flere eller færre, er der ligeledes sket en positiv udvikling.

TABEL 4.10

Procentdel personer med handicap af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst en person med handicap ansat. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	≥ 50	I alt	1-49	≥ 50	I alt	
Personer med handicap i procent af samtlige ansatte							
1998	8,4	1,1	2,2	7,3	1,2	2,0	2,1
2000	10	1,5	2,9	7,6	1,1	2,0	2,5
2002	8,4	1,0	1,8	7,5	1,5	2,6	2,0
2004	7,8	1,3	2,5	8,6	1,7	2,9	2,7
2007	8,5	1,6	3,1	8,3	2,1	3,0	3,1
Uvægtet procentgrundlag							
1998	73	273	346	68	285	353	699
2000	80	212	291	88	297	384	675
2002	88	256	344	114	366	480	824
2004	118	274	392	121	357	478	870
2007	192	327	519	154	297	451	988

Anm.: * angiver, at forskellen i forhold til 2007 er signifikant på et 5-procents niveau.

Det betyder, at ansatte med handicap udgør en stigende andel af samtlige medarbejdere på virksomheder med mindst én person med handicap

ansat. Nedenstående tabel illustrerer den positive udvikling, der har været.

I 1998 havde 2,1 pct. af medarbejderne et handicap, når man udelukkende medregner virksomheder med mindst én person med handicap ansat. Denne andel er i 2007 steget til 3,1 pct. – stigningen er dog ikke signifikant. Den stigning, der har været, skyldes særligt de små private virksomheder, og det betyder, at de private virksomheder med erfaringer i ansættelser af personer med handicap i 2007 er kommet på niveau med offentlige virksomheder, der har medarbejdere med handicap. I 2007 udgør medarbejdere med handicap således 3,1 pct. af de ansatte på de private virksomheder og 3,0 pct. på de offentlige virksomheder. For de små offentlige virksomheder er der tale om et lille fald fra 8,6 pct. i 2004 til 8,3 pct. i 2007, hvilket indikerer, at små offentlige virksomheder med mindst én person med handicap ansat ikke har ansat flere medarbejdere med handicap i de sidste par år.

OPSAMLING

Som opsamling på ovenstående kapitel kan man konkludere følgende:

- Siden 1998 har der været en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne. En større andel af de offentlige virksomheder har fastholdt mindst én medarbejder sammenlignet med de private virksomheder. Til gengæld er der ligeledes en større andel blandt de offentlige virksomheder, der har afskediget en medarbejder pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne.
- Andelen af virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob, er steget signifikant i perioden fra 1998 til 2007, så det i 2007 er 28 pct. af virksomhederne, der har mindst én ansat med løntilskud. Imidlertid har der været et signifikant fald fra 2004 til 2007, da andelen i 2004 lå på 34 pct. af virksomhederne. Faldet fra 2004 til 2007 skyldes angiveligt, at der pga. den lave ledighed er gjort mindre brug af aktivering. Fra 2004 til 2007 udgør fleksjobbene en stigende andel af løntilskudsansættelserne, hvilket stemmer godt overens med, at der i denne periode har været en stigning i antallet af personer i fleksjob.
- Ser man udelukkende på virksomheder med erfaring i dels løntilskudsansættelser generelt, dels fleksjob specifikt, viser det sig, at det

særligt er de små offentlige virksomheder, der ikke har udvidet andelen af løntilskudsansættelser.

- Siden 1998 har der været en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har mindst én ansat i et såkaldt ”uformelt skånejob” – fra 9 pct. i 1998 til 15 pct. i 2007. Dette indikerer, at flere og flere medarbejdere har behov for, at der udvises særlige hensyn på arbejdspladsen.
- I 2007 svarer 8 pct. af samtlige virksomheder, at de benytter mentorordningen, hvilket er en stigning i forhold til 2004, hvor andelen lå på 5 pct. Mentorordningen er mest udbredt blandt de offentlige virksomheder, hvor 13 pct. anvender ordningen.
- Siden 1998 har en større andel virksomheder ansat flygtninge/indvandrere. I 1998 havde 16 pct. af virksomhederne mindst én flygtning/indvandrer ansat, og i 2007 var det 22 pct. af virksomhederne.
- Andelen af virksomheder, der ansætter personer med handicap, har været stigende igennem undersøgelsesperioden. I 1998 havde 12 pct. af virksomhederne mindst én medarbejder med handicap. I 2007 var denne andel steget til 22 pct. Det er især de offentlige virksomheder, der ansætter personer med handicap, da 39 pct. af de offentlige virksomheder har ansatte med handicap mod 17 pct. af de private virksomheder.

HVAD KENDETEGNER SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER?

I dette kapitel vil vi grave lidt i, hvad der kendetegner virksomheder, der er socialt engagerede. Det gør vi ved at undersøge, om der er nogen sammenhæng mellem forskellige kendetegn for virksomheden og forskellige typer af socialt engagement. Sådanne sammenhænge, eller mangel på samme, vil blive fastlagt gennem brug af forskellige statistiske modeller.

I kapitlet her ser vi først på de forskellige indikatorer for virksomhedernes sociale engagement. Herefter gennemgår vi nogle hypoteser, hvor vi antager, at der er en sammenhæng mellem virksomhedens sociale engagement og forskellige kendetegn ved virksomheden. Derpå inddrager vi de empiriske analyser, og endelig kommer vi med nogle konkluderende bemærkninger.

INDIKATORER FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Når vi ser på virksomheders sociale engagement, skelner vi typisk mellem forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser af personer fra udsatte grupper. De to første indikatorer angår virksomhedernes egne medarbejdere, mens den tredje er rettet mod personer uden for virksomheden. Selvom de tre indikatorer er omtalt tidligere i årbogen, vil det være nyttigt kort her at se på, hvad der ligger bag de forskellige indikatorer for socialt engagement.

Fastholdelse foregår, når virksomheden fastholder medarbejdere, som har risiko for at blive marginaliseret eller blive udstødt fra arbejdsmarkedet pga. sygdom, ulykke, nedslidning eller nedsat arbejdsevne. Fastholdelse kan også være, når virksomheden tilbyder uddannelse til medarbejdere, hvis kvalifikationer er forældede, og derved fastholder personen.

Nyansættelse her og i det følgende er, når virksomheden ansætter personer udefra, som er i en udsat position på arbejdsmarkedet, og som risikerer at blive marginaliseret eller helt udstødt fra arbejdsmarkedet.

Forebyggelse foreligger, når virksomheder har særskilte tiltag over for egne medarbejdere, så de ikke ender i en sårbar situation på arbejdsmarkedet. Det sker, når virksomheder gør noget, så familie- og arbejdsliv hænger sammen for deres medarbejdere. Det sker, når virksomheder gør noget for at holde på sine ældre medarbejdere. Endelig sker det, når virksomheder gør en indsats for at holde på deres langvarigt syge medarbejdere.

På denne baggrund ser vi her på fem indikatorer for virksomheders sociale engagement i analyserne, nemlig en for fastholdelse, en for nyansættelse og tre for forebyggelse. Det er de indikatorer, der skal forklares i analyserne, og derfor kan de også forstås som afhængige variable.

Med hensyn til fastholdelse ser vi på, om virksomheder fastholder syge og kriseramte medarbejdere, og med hensyn til nyansættelse ser vi på, om virksomheder nyansætter personer, som er i fare for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet, fx personer med nedsat arbejdsevne eller personer med handicap. De to variable indgår på en bestemt måde i analysen. Med antal fastholdte syge og kriseramte medarbejdere som eksempel vil variabelen skelne mellem virksomheder, der har fastholdt flere eller færre end 1 pct. af alle medarbejdere på arbejdspladsen: De virksomheder, som har fastholdt mere end 1 pct., ses som socialt engagerede virksomheder, mens dem med en andel under 1 pct. ikke gør det¹¹. På samme måde danner vi den afhængige variabel for nyansættelser af personer fra udsatte grupper.

Forebyggelse omfatter: a) tiltag rettet mod medarbejdere med børn under 12 år, b) tiltag rettet mod ældre medarbejdere og c) tiltag rettet mod langtidssyge medarbejdere.

11. Samme fremgangsmåde benyttes af Boll, 2007.

Tiltag over for børn omfatter et sæt af variable: a) om ”der tages hensyn til medarbejdere med mindre børn i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet, b) om ”det er muligt for medarbejdere at tilpasse den daglige arbejdstid til familiemæssige behov”, c) om ”der er accept af, at medarbejdere bliver hjemme ved barnets første sygedag”, d) om ”der bakkes op om fædre, der ønsker at tage forældreorlov og e) om ”der er indført andre tiltag”.

Ligeledes omfatter tiltag over for ældre et sæt af variable. Tilbyder virksomheden de ældre medarbejdere: a) ”kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang”, b) ”kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation”, c) ”mindre krævende arbejdsopgaver”, d) ”mere krævende arbejdsopgaver, fx mere ansvar”, e) ”kompetenceudvikling/efteruddannelse”, f) ”mere fleksibel arbejdstid og g) ”andre tiltag”.

Endelig omfatter tiltag over for langvarigt syge medarbejdere et sæt af variable. Anvender virksomheder over for disse medarbejdere: a) ”rådgivning/vejledning”, b) ”henvisning til læge, kiropraktor, fysioterapeut”, c) ”økonomisk hjælp til behandling hos læge eller lign.”, d) ”tilpasning af arbejdsforholdene, fx flere pauser eller bedre stol”, e) ”nye arbejdsopgaver”, f) ”anvendelse af delvis raskmelding”, g) ”aftaler om løbende møder med ledelsen med henblik på fortsættelse af ansættelsesforholdet” og h) ”andre tiltag”.

I analysen er der lavet et gennemsnit for hvert sæt af variable. Med tiltagene over for børnefamilier som eksempel er gennemsnittet konstrueret som virksomhedernes gennemsnitlige svar på de fem spørgsmål. Det gennemsnit bliver herefter den afhængige variabel i analyserne.

Gennemsnittet har værdien 5, når lønmodtagerne har givet det mest optimistiske svar på alle spørgsmål, og det har værdien 1, når lønmodtagerne har svaret mest pessimistisk¹². Som for børnefamilier er der lavet et tilsvarende gennemsnit for såvel ældre medarbejdere som for langtidssyge medarbejdere.

Således er det et udgangspunkt i analyserne, at fastholdelse og nyansættelse siger noget generelt om virksomheders sociale engagement, mens de forskellige tiltag under forebyggelse siger noget mere specifikt

12. Gennemsnittet er konstrueret ved, at de fire svarmuligheder på spørgsmålene – ”Gøres det i høj grad”; ”gøres det i nogen grad”; ”gøres det i mindre grad”; ”gøres det slet ikke” – gives talværdier fra 4 til 1. Værdierne for svarene på de fem spørgsmål er herefter lagt sammen og delt med 5.

om virksomhedernes engagement. I en parentes må det tilføjes, at forebyggelsesaktiviteterne også kan ses som tiltag til fastholdelse. Når der skelnes, er det fordi fastholdelse omhandler medarbejdere, som allerede er i en udsat situation, mens det med hensyn til forebyggelse gælder om at hindre, at medarbejdere kommer i en udsat position.

HYPOTESER

På baggrund af oplysningerne fra spørgeskemaet, som ligger bag denne årbog, er det muligt at efterprøve en række hypoteser. Her forsøger vi ikke at underbygge dem med et specifikt teoretisk udgangspunkt. I stedet trækker vi på egne og andres empiriske undersøgelser som begrundelser for, hvorfor vi forventer at finde bestemte sammenhænge mellem forskellige kendetegn ved virksomheder og ved deres sociale engagement. Vi har primært ladet os inspirere af Boll (2007) og Midtsundstad (2005) samt selvfølgelig de deskriptive resultater fra nærværende rapport, primært i kapitel 3 og 4.

Først ser vi på, hvad der vedrører de generelle karakteristika ved virksomhederne, dernæst på træk, der angår deres medarbejderstruktur, og endelig på træk ved deres aktuelle personalesituation.

GENERELLE KARAKTERISTIKA

Hvad angår virksomheders økonomiske situation, antager vi, at der er mere ”rum” til at fastholde, nyansette og forebygge, når virksomhedernes økonomiske situation er god.

Det er rimeligt at antage, at store virksomheder har lettere ved at fastholde sine medarbejdere, fx ved at overflytte dem til nyt arbejde. De har også lettere ved at finde job til personer fra de udsatte grupper. Med hensyn til forebyggelse taler alt for, at såvel små som store virksomheder gør det (jf. kapitel 3 og 4 i denne rapport).

Når det gælder et kendetegn som ”moderne virksomhed”, forventer vi, at en moderne virksomhed har en personalepolitik, som går ud på at fastholde og nyansette medarbejdere, fordi det hører med til en moderne personalepolitik at gøre noget for udsatte personer. Moderne virksomheder vil også i højere grad udvise hensyn over for medarbejdere med mindre børn samt over for ældre og langtidssyge medarbejdere (Holt, 2003; Boll, 2007; Midtsundstad, 2005).

Det underliggende rationale bag moderne virksomheder er, at de forholder sig aktivt til deres stakeholders. De vil gerne påtage sig et samfundsansvar i forhold til det offentlige ved at have personer i løntilskudsjob. De vil også gerne være en attraktiv arbejdsplads for deres medarbejdere, hvorfor de fastholder udsatte medarbejdere og forebygger, at de ender i en udsat situation. Samtidig er virksomhederne interesserede i et image som socialt engageret virksomhed, især fordi medarbejdere er interesserede i at arbejde i sådan en virksomhed (Jones & Wicks, 1999; McWilliams, 2001; Martin, 2004).

Vi måler, om der er tale om en moderne virksomhed ved at spørge om, om de har indført moderne ledelsesformer, da vi antager, at de typisk går hånd i hånd med andre former for moderne ledelsesprincipper.

Vi ved fra årbøgerne, at en større andel af offentlige virksomheder sammenlignet med private virksomheder er socialt engagerede, når der måles på de nævnte indikatorer (jf. kapitel 3 og 4 i denne rapport samt Rosenstock m.fl., 2005). Hertil kommer, at offentlige virksomheder formodentligt benytter lejligheden til at få en ekstra hånd, da løntilskudsjob ikke belaster budgettet i samme omfang som en normal ansat.

MEDARBEJDERSTRUKTUR

Et relativt stort socialt engagement kan skyldes, at virksomheder har mange opgaver, der kan udføres af ufaglært arbejdskraft. De vil i højere grad nyansætte personer med nedsat arbejdsevne i ufaglærte jobfunktioner (Holt, 2003; Midtsundstad, 2005).

Med hensyn til uddannelse taler meget for, at virksomheder med mange højtuddannede fastholder, hvis deres medarbejdere bliver syge eller rammes af krise. Det gør de, fordi disse medarbejdere er svære at erstatte. Af samme grund har de forskellige forbyggende tiltag over for ældre og syge medarbejdere og medarbejdere med børn under 12 år, når andelen af medarbejder med længerevarende uddannelse er høj (Boll, 2007; Midtsundstad, 2005).

Årbøgerne har vist, at virksomheder med en høj andel af ældre vil have flere forebyggende tiltag for at fastholde ældre medarbejdere end virksomheder med få ældre medarbejdere. Ligeledes vil virksomheder med mange medarbejdere med mindre børn have flere tiltag for at holde på dem end virksomheder, der ikke har mange medarbejdere med min-

dre børn. Omvendt vil virksomheder med mange sygdomsramte ikke have mange tiltag for at holde på dem i forhold til virksomheder med få syge (Rosenstock m.fl., 2005; Müller m.fl. 2007; Høgelund m.fl., 2003).

Hvor lang tid det tager at lære jobbet som nyansat, kan være et træk, som medfører et socialt engagement. Ideen her er, at oplæringstiden gør virksomheder afhængige af sine medarbejdere. Når oplæringstiden er lang, gør de derfor meget for at holde på deres medarbejdere, og altså fastholde dem, hvis de bliver syge eller rammes af kriser.

Til gengæld vil virksomhederne ikke nyansætte personer fra ”udsatte grupper”, når oplæringstiden er lang. Det er usikkert, om virksomhederne får glæde af deres investeringer i sådanne, typisk ufaglærte medarbejdere, enten fordi det er en ustabil arbejdskraft, eller fordi de ikke kan oplæres til opgaverne.

Lang oplæringstid betyder også, at de vil have forebyggende tiltag over for ældre og syge medarbejdere og medarbejdere med børn (Midtsundstad, 2005).

PERSONALESITUATION

Virksomheders sociale engagement kan ses som en offensiv mod mangel på arbejdskraft, som de indretter deres rekrutteringsstrategi efter. Det gælder nu og fremover. Lige nu er det højkonjunkturen og den historisk lave ledighed, som vi forventer, ligger bag mange virksomheders engagement. Vi antager, at virksomheder, som i de seneste to år har haft svært ved at skaffe kvalificeret arbejdskraft, vil gøre en indsats for at fastholde deres medarbejdere. Ligeledes vil de se på, hvilke muligheder der er for nyansættelse af ledige, selvom de hører til de udsatte grupper som personer med nedsat arbejdsevne og personer med handicap (Midtsundstad, 2005; Boll, 2007).

Det sociale engagement kan også ses som en rekrutteringsstrategi, som tager højde for udbuddet af arbejdskraft fremover på arbejdsmarkedet. De kommende års små årgange kan tvinge virksomhederne til at tænke alternativt. De vil derfor gøre virksomheden attraktiv med deres personalepolitik og ansætte personer fra de udsatte grupper.

Rekrutteringssituationen vil også influere på, i hvilket omfang de har indført forebyggende tiltag over for deres medarbejdere. Hvis det er svært at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, vil de i større omfang have forebyggede tiltag over for medarbejdere med børn og ældre og syge medarbejdere (Midtsundstad, 2005; Boll, 2007).

Disse hypoteser om sammenhængen mellem virksomheders sociale engagement og forskellige kendetegn for virksomheden vil i det følgende blive analyseret ved hjælp af statistiske regressionsmodeller.

ANALYSEVARIABLE

For fastholdelse og nyansættelser udføres analyserne som logistiske regressionsmodeller, mens analyserne med tiltag over for medarbejdere med børn, ældre og langvarigt syge udføres som regressionsanalyser. De afhængige variable er allerede forklaret, men de forklarende variable skal uddybes nærmere her.

De forklarende variable eller kendetegn, som er i fokus for hypoteserne, er:

GENERELLE KARAKTERISTIKA

- *Virksomheders økonomiske situation* måles på en fem-punkt skala fra ”særdeles god” til ”ikke god”.
- *Størrelsen af virksomheden* måler vi som logaritmen til antal ansatte.
- *Moderne virksomhed*: Spørgsmålet lyder: ”Man taler i disse år om nye organisations- og ledelsesformer, fx teams, kvalitetscirkler, selvstyrede grupper. Vil De sige, at Deres virksomhed ligger over eller under gennemsnittet i forhold til andre virksomheder af samme slags som Deres, når det drejer sig om anvendelse af sådanne nye ledelsesformer?” Svarkategorierne er: ”over gennemsnittet; som gennemsnittet; under gennemsnittet”
- *Privat/offentlig sektor* måles som en binær variabel.

MEDARBEJDERSTRUKTUR

- *Oplæringstid*: Spørgsmålet lyder: ”Er der job på virksomheden, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid?” Svarkategorierne er: ”ja, næsten alle job; ja, de fleste job; ja, en del job, ja, men kun få job; nej, næsten ingen job; nej, slet ingen job”.
- *Andel ufaglærte*: Spørgsmålet lyder: ”Hvor mange er ufaglærte på virksomheden?” Dette antal er divideret med alle medarbejdere på virksomheden for at få andel af ufaglærte medarbejdere.
- *Andel højt uddannede*: Spørgsmålene lyder: ”Hvor mange har en mellemlang uddannelse, og hvor mange har en videregående uddannel-

se?” De to variable er lagt sammen og divideret med alle medarbejdere i virksomheden for at få andelen af højtuddannede.

- *Andel ældre medarbejdere*: Spørgsmålet lyder: ”Hvor mange i virksomheden betragtes som seniorer pga. deres alder?” Denne variabel er blevet divideret med alle ansatte på virksomheden for at få andelen af ældre medarbejdere.
- *Andel medarbejdere med børn under 12 år*: Spørgsmålet lyder: ”Hvor mange medarbejdere har børn under 12 år?” Denne variabel er divideret med alle ansatte på virksomheden for at få andelen af medarbejdere med børn.

MEDARBEJDERSITUATION

- *Rekrutteringsproblemer*: Spørgsmålet lyder: ”Hvordan har virksomheden i de sidste to år oplevet mulighederne for at fastholde kvalificerede medarbejdere i virksomheden?” Svarkategorierne er: ”Meget let at fastholde; let at fastholde; hverken svært eller let; svært at fastholde; meget svært at fastholde”. Lignende spørgsmål er stillet til virksomhedens mulighed for at tiltrække kvalificerede medarbejdere de sidste to år og i fremtiden.

ANALYSERESULTATERNE

Ser vi først på fastholdelse¹³ af medarbejdere, jf. tabel 5.1, får vi bekræftet, at en god økonomisk situation virker positivt på fastholdelse. Analysen viser også, at betydningen af virksomhedens størrelse falder ud i overensstemmelse med hypoteserne. Jo større virksomheden, er jo mere fastholder den. Sektorens betydning svarer også til hypotesen, idet private virksomheder ikke er lige så tilbøjelige til at fastholde som offentlige virksomheder.

Det spiller også en rolle, om virksomheden er en moderne virksomhed. Sandsynligheden for, at disse virksomheder fastholder, er større end for ikke-moderne virksomheder.

13. Ordet ”fastholdelse” bruges på to forskellige måder i dette kapitel. For det første som betegnelse for det at fastholde en medarbejder, der fx er langtidssyg eller på anden måde har nedsat arbejdsevne. For det andet som betegnelse for virksomhedens evne til at fastholde de kvalificerede medarbejdere, hvis markedsværdi er høj.

TABEL 5.1

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at en virksomhed har fastholdt medarbejdere, forklaret ved forskellige virksomhedskarakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Virksomhedens økonomiske situation	+
Særdeles god	+
Ret god	+
Nogenlunde	+
Mindre god	+
Ikke god	Referencekategori
Virksomhedens størrelse	+
Privat/offentlig sektor	
Privat sektor	-
Offentlig sektor	Referencekategori
Grad af moderne ledelsesformer	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	+
Under gennemsnittet	Referencekategori
Andel med højere uddannelse	+
Antal job på virksomheden, som kan læres i løbet af kort tid	
Ja, næsten alle job	-
Ja, de fleste job	-
Ja, end del job	+
Ja, men kun få job	-
Nej næsten ingen job	-
Nej, slet ingen job	Referencekategori
Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	+
Let	+
Hverken svært eller let	+
Svært	+
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	+
Let	+
Hverken svært eller let	0
Svært	+
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere i fremtiden	
Meget let	-
Let	-
Hverken svært eller let	+
Svært	+
Meget svært	Referencekategori

Anm: + betyder positiv effekt i forhold til referencekategorien mht. at være socialt engageret; - betyder negativ effekt. Signifikansniveauet er på 5 pct.

I overensstemmelse med hypotesen betyder flere højtuddannede, at virksomheden gør mere for at fastholde sine medarbejdere, når de kommer ud for en krise eller sygdom.

Hypotesen om, at lang oplæringstid får virksomhederne til at fastholde, støttes af empirien. Kort oplæringstid medfører mindre sandsynlighed for fastholdelse.

Modsat hypotesen fastholder virksomheder, selvom de har let ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Det kan selvfølgelig skyldes, at medarbejderne bliver på virksomheden, når de ved, at virksomheden sørger for dem, hvis de kommer ud for en ulykke eller lignende. Til gengæld er resultatet om fremtidig rekruttering i overensstemmelse med hypotesen. Virksomheder, der tror, at det bliver let at skaffe arbejdskraft i fremtiden, fastholder ikke i samme omfang som virksomheder, der har svært ved at tiltrække nye medarbejdere.

Går vi over til at se på nyansettelse af medarbejdere med andre problemer end ledighed, ser vi først af tabel 5.2, at virksomheder nyansetter, når den økonomiske situation er god.

Store virksomheder nyansetter mere end små, og offentlige virksomheder nyansetter mere end private, hvilket svarer til hypoteserne.

Nyansettelser er også påvirket af, om virksomheden er en moderne virksomhed. Set i forhold til ikke så moderne virksomheder er der større sandsynlighed for, at moderne virksomheder nyansetter vanskeligt stillede personer.

Vi ser, at virksomheder med en stor andel af ufaglærte oftere nyansetter. Det er i tråd med, at de fleste, som virksomheden kan nyansette, ansættes i ufaglærte job.

Meget kort oplæringstid mindsker sandsynligheden for at nyansette set i forhold til en situation med lang oplæringstid. Dette er ikke som ventet. Tanken var, at virksomheder i større udstrækning ville nyansette, hvis jobbet kunne læres i løbet af kort tid. På den anden side nyansetter virksomheder, hvis de fleste job og en del job kan læres i løbet af kort tid.

Lidt overraskende øger det sandsynligheden for nyansettelser, når virksomheder finder det let og meget let at fastholde kvalificeret arbejdskraft. Her var det omvendte ventet. På den anden side kan det tænkes, at virksomheder i den situation har "rum" til at have personer fra udsatte grupper hos sig.

TABEL 5.2

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at en virksomhed har nyansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, forklaret ved forskellige virksomhedskarakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Virksomhedens økonomiske situation	
Særdeles god	+
Ret god	+
Nogenlunde	+
Mindre god	+
Ikke god	Referencekategori
Virksomhedens størrelse	+
Privat/offentlig sektor	
Privat sektor	-
Offentlig sektor	Referencekategori
Grad af moderne ledelsesformer	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	+
Under gennemsnittet	Referencekategori
Andel ufaglærte	+
Antal job på virksomheden, som kan læres i løbet af kort tid	
Ja, næsten alle job	-
Ja, de fleste job	+
Ja, en del job	+
Ja, men kun få job	+
Nej, næsten ingen job	+
Nej, slet ingen job	Referencekategori
Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	+
Let	+
Hverken svært eller let	+
Svært	+
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	-
Let	-
Hverken svært eller let	-
Svært	-
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere i fremtiden	
Meget let	+
Let	+
Hverken svært eller let	-
Svært	+
Meget svært	Referencekategori

Anm.: + betyder positiv effekt i forhold til referencekategorien mht. at være socialt engageret; - betyder negativ effekt. Signifikansniveauet er på 5 pct.

Til gengæld er sandsynligheden for, at virksomheder nyansætter sådanne personer ikke stor, når det er let at tiltrække kvalificeret arbejdskraft – helt som forventet.

Ser vi herefter på de forebyggende tiltag, finder vi først ved tiltag over for medarbejdere med børn under 12 år, at en god økonomisk situation har en positiv virkning, jf. tabel 5.3. Store virksomheder har i større omfang tiltag for børnefamilier end små virksomheder. Det må tolkes sådan, at store virksomheder har større muligheder for at hjælpe medarbejdere med børn. I overensstemmelse med hypotesen gør offentlige virksomheder mere for sine medarbejdere med børn end private virksomheder. Det har betydning at være en moderne virksomhed. I forhold til andre virksomheder har moderne virksomheder med større sandsynlighed indført tiltag, som skal hjælpe medarbejdere med børn under 12 år.

Andelen af medarbejdere med børn betyder ikke noget, hvilket modsiger hypotesen om, at virksomheder med børn vil have tiltag rettet mod medarbejdere med børn.

Hvis virksomheder har meget let ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden, har de i større omfang tiltag rettet mod medarbejdere med børn. Til gengæld har mulighed for fastholdelse af kvalificerede medarbejdere ingen betydning, hvilket måske er overraskende. Man kunne formode, at de, der har let ved at fastholde kvalificerede medarbejdere, også har tiltag over for medarbejdere med børn. Modsat hypotesen spiller oplæringstid ingen rolle.

Med hensyn til ældre spiller den økonomiske situation ingen rolle, jf. tabel 5.4. Det gør store virksomheder til gengæld. En forklaring på det kan være, at det er lettere at ændre på arbejdsvilkårene for ældre medarbejdere i store virksomheder end i små. Offentlige virksomheder gør lige så meget for de ældre medarbejdere som private. Moderne virksomheder er mere tilbøjelige til at gøre noget for ældre medarbejdere end ikke så moderne virksomheder.

TABEL 5.3

Resultat af multiple regression af sandsynligheden for, at en virksomhed har tiltag for medarbejdere med børn under 12 år, forklaret ved forskellige virksomhedskarakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Virksomhedens økonomiske situation	
Særdeles god	0
Ret god	+
Nogenlunde	+
Mindre god	+
Ikke god	Referencekategori
Størrelsen af virksomhed	+
Privat offentlig sektor	
Privat sektor	-
Offentlig sektor	Referencekategori
Grad af moderne ledelsesformer	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	0
Under gennemsnittet	Referencekategori
Andel med videregående uddannelse	+
Andel med børn under 12 år	0
Antal job på virksomheden, som kan læres i løbet af kort tid	
Ja, næsten alle job	0
Ja, de fleste job	0
Ja, en del job	0
Ja, men kun få job	0
Nej, næsten i job	0
Nej, slet ingen job	Referencekategori
Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere i fremtiden	
Meget let	+
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori

Anm.: + betyder positiv effekt i forhold til referencekategorien mht. at være socialt engageret; - betyder negativ effekt. Signifikansniveauet er 5 pct.

TABEL 5.4

Resultat af den multiple regression af sandsynligheden for, at en virksomhed tiltag for at holde på ældre, forklaret ved forskellige virksomhedskarakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Virksomhedens økonomiske situation	
Særdeles god	0
Ret god	0
Nogenlunde	0
Mindre god	0
Ikke god	Referencekategori
Størrelsen af virksomhed	+
Privat offentlig sektor	
Privat sektor	0
Offentlig sektor	Referencekategori
Grad af moderne ledelsesformer	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	+
Under gennemsnittet	Referencekategori
Andel med videregående uddannelse	+
Andel ældre	0
Antal job på virksomheden, som kan læres i løbet af kort tid	
Ja, næsten alle job	-
Ja, de fleste job	0
Ja, en del job	0
Ja, men kun få job	0
Nej, næsten i job	0
Nej, slet ingen job	Referencekategori
Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere i fremtiden	
Meget let	0
Let	+
Hverken svært eller let	+
Svært	+
Meget svært	Referencekategori

Anm: + betyder positiv effekt i forhold til referencekategorien m.h.t. at være socialt engageret; - betyder negativ effekt. Signifikansniveauet er på 5 pct.

Andelen af ansatte med højere uddannelse har betydning. Det skyldes formodentligt, at det kan betale sig at holde på ældre medarbejdere længst muligt. Til gengæld har det ingen betydning, hvor mange ældre der er på virksomheden, hvilket umiddelbart ikke lader sig forklare. Endelig spiller rekrutteringsmulighederne ingen særlig rolle.

TABEL 5.5

Resultat af en multivariat regression af sandsynligheden for, at en virksomhed har tiltag rettet mod syge medarbejdere, forklaret ved forskellige karakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Virksomhedens økonomiske situation	
Særdeles god	0
Ret god	0
Nogenlunde	0
Mindre god	0
Ikke god	Referencekategori
Størrelsen af virksomhed	0
Privat offentlig sektor	
Privat sektor	0
Offentlig sektor	Referencekategori
Grad af moderne ledelsesformer	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	+
Under gennemsnittet	Referencekategori
Andel med videregående uddannelse	+
Andel syge	0
Antal job på virksomheden, som kan læres i løbet af kort tid	
Ja, næsten alle job	-
Ja, de fleste job	-
Ja, en del job	-
Ja, men kun få job	0
Nej, næsten i job	0
Nej, slet ingen job	Referencekategori
Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori

Virksomhedskarakteristika	Resultat af regression
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere de seneste to år	
Meget let	+
Let	+
Hverken svært eller let	+
Svært	+
Meget svært	Referencekategori
Rekruttering af kvalificerede medarbejdere i fremtiden	
Meget let	0
Let	0
Hverken svært eller let	0
Svært	0
Meget svært	Referencekategori

Anm: + betyder positiv effekt i forhold til referencekategorien mht. at være socialt engageret; - betyder negativ effekt. Signifikansniveauet er på 5 pct.

Ser vi til sidst på, hvad virksomhederne gør for langvarigt syge medarbejdere, fremgår det af tabel 5.5, at den økonomiske situation er uden betydning. Det er størrelsen af virksomheden også, idet store virksomheder med lige så stor sandsynlighed som små har tiltag rettet mod langvarigt syge medarbejdere. Private og offentlige virksomheder har i samme omfang tiltag, mens moderne virksomheder er mere fremme i skoene med flere tiltag end ikke så moderne virksomheder.

Jo flere højtuddannede, jo større er sandsynligheden for, at virksomheder gør noget for deres langvarigt syge medarbejdere, så disse medarbejdere kan blive hos dem. Virksomheder har også i mindre omfang tiltag rettet mod deres langvarigt syge medarbejdere, hvis oplærings-tiden til jobbene er kort.

Med hensyn til rekrutteringen har kun tiltrækning af kvalificerede medarbejdere de sidste to år nogen virkning. Sandsynligheden for at have tiltag over for sygdomsramte medarbejdere stiger, når det har været let at tiltrække medarbejdere de sidste par år.

KONKLUSION

Hermed har vi fået gennemgået, hvad der karakteriserer socialt engagerede virksomheder, og vi vil nu sammenfatte dette i en konklusion.

Det synes helt klart, at jo flere højtuddannede medarbejdere, virksomheden har ansat, jo større er sandsynligheden for, at den er soci-

alt engageret. Sandsynligheden for et socialt engagement er også højere for store virksomheder, moderne virksomheder og offentlige virksomheder. Disse virksomheder fastholder og nyansætter i større udstrækning personer fra udsatte grupper, og de forebygger i større omfang, så deres medarbejdere ikke risikerer at miste arbejdet pga. sygdom eller lignende.

Vi kan ikke give håndfaste forklaringer på, hvorfor disse virksomheder er mere socialt engagerede, men vi kan give nogle mulige forklaringer. Virksomheder med mange højtuddannede har formentlig en stor egeninteresse i at fastholde deres højt kvalificerede medarbejdere, da disse kan være svære at erstatte. Store virksomheder kan lettere finde arbejdsopgaver til personer fra udsatte grupper. De moderne virksomheders medarbejdere forventer, at virksomheden er socialt engageret. Engagementet kan også skyldes, at virksomhederne selv er interesserede i at være attraktive arbejdspladser, så de kan fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

Forskellen i engagementet mellem de offentlige virksomheder og de private virksomheder er der sikkert flere forklaringer på. En af forklaringer er formentlig, at de offentlige virksomheder rent politisk er blevet opfordret til at gå foran, hvilket også har betydet, at der på offentlige virksomheder har været en længere tradition for at deltage fx i aktiveringsforløb. Dele af den offentlige sektor har vel ligefrem en tradition for at have nogle ekstra hænder i form af en person med et løntilskud.

Endelig skal det nævnes, at oplæringstid ikke spiller den store rolle for det sociale engagement, og at det heller ikke betyder noget for virksomhedens forbyggende tiltag, om virksomheder har mange ældre medarbejdere eller medarbejdere med børn.

MOTIVER OG BARRIERER

BAGGRUND

I dette kapitel ser vi på virksomhedernes begrundelser for at udvise socialt engagement. SFI's årbøger om virksomhedernes sociale engagement handler primært om, hvad virksomhederne i praksis gør i forhold til det sociale engagement, og i mindre grad om, hvorfor de gør, som de gør. Der kan være gode grunde til at fokusere på de faktiske handlinger og initiativer frem for motivediskussionen. Mest oplagt er det de konkrete personalepraksisser, politikker og holdningen hos ledelse og kolleger, der skaber rummeligheden på arbejdsmarkedet. Om virksomhederne så er rummelige af økonomiske, idealistiske, traditionsbundne, religiøse eller helt andre årsager, kan for så vidt være ligegyldigt set fra de svage gruppers synsvinkel såvel som fra et socialpolitisk perspektiv. Hovedsagen er at afdække, i hvilket omfang virksomhederne gennem det sociale engagement bidrager til at løse problemet omkring integration og fastholdelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Når det alligevel kan være relevant at se på virksomhedernes motiver bag det sociale engagement, skyldes det, at motiverne kan fortælle os noget om de potentielle effekter af forskellige virkemidler i forhold til at fremme det sociale engagement blandt virksomhederne. Hvor vigtige er løntilskud fx sammenlignet med virksomhedsinterne forhold?

Vi kan også afdække en del af konjunktursituationens potentielle indflydelse på det sociale engagement. Hvis virksomhederne primært begrunder deres sociale engagement i arbejdskraftmangel er det sandsynligt, at engagementet vil aftage i en situation med større arbejdsløshed. Hvis det sociale engagement derimod er begrundet i andre forhold, såsom etik eller pleje af virksomhedens omdømme, er det mere sandsynligt, at engagementet vil være stabilt gennem forskellige konjunktursituationer.

TEORETISKE PERSPEKTIVER

PRINCIPPER, PROCESSER OG EFFEKTER I DET SOCIALE ENGAGEMENT

Når vi skal sige noget konkret om udbredelsen af virksomheders sociale engagement, er vi naturligvis nødt til at gøre os nogle overvejelser om, hvad det er, vi egentlig vil måle, og hvordan vi vil måle det. Er vi primært interesserede i virksomhedernes intentioner, eller er vi mere i deres konkrete handlinger? Begge dele kan jo være relevante i forhold til at forstå potentialet i virksomhedernes sociale engagement i forhold til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. I den internationale litteratur om socialt engagement er det en anerkendt model at opdele virksomheders sociale engagement i tre niveauer, som vi kalder VSE-principper, VSE-processer og VSE-effekter (Wood, 1991).

- VSE-principper betegner de normative overvejelser bag det sociale engagement. Hvorfor opfører virksomheder sig godt eller dårligt? Hvad er deres bevæggrunde for at udvise socialt engagement? Kan det betale sig? Er der tale om et personligt engagement fra virksomhedslederne eller er engagementet en del af en større strategi for virksomheden?
- VSE-processer betegner virksomhedens ”forhandlinger” med det omgivende samfund omkring, hvilket socialt engagement virksomheden kan eller bør udvise. Hvem skal tilgødeses, og med hvilke tiltag? Hvordan skal virksomheden reagere på omverdenens krav og forventninger? Denne proces betegnes ofte som ”stakeholder management” eller ”issues management” i den internationale managementlitteratur.

- VSE-effekter er betegnelsen for det konkrete, målbare output af socialt engagement fra virksomheden, i form af fx personalepolitikker og –praksis, og er således også et udtryk for den faktiske betydning af det sociale engagement for det omgivende samfund og de berørte personer, som fx medarbejderen med nedsat arbejdsevne.

Når vi analyserer udviklingen i det sociale engagement blandt danske virksomheder, kan det være relevant at holde alle tre niveauer for øje. Den internationale diskussion om virksomheders sociale ansvar har ofte haft ganske betydelige normative elementer med fokus på ansvar og etik. Den danske debat har også haft disse normative elementer, men har måske i højere grad været præget af en fælles målsætning om at bidrage til helt konkret at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Det er således klart, at gode intentioner ikke er nok, når vi taler om det sociale engagement. Der skal også lægges handling bag ordene.

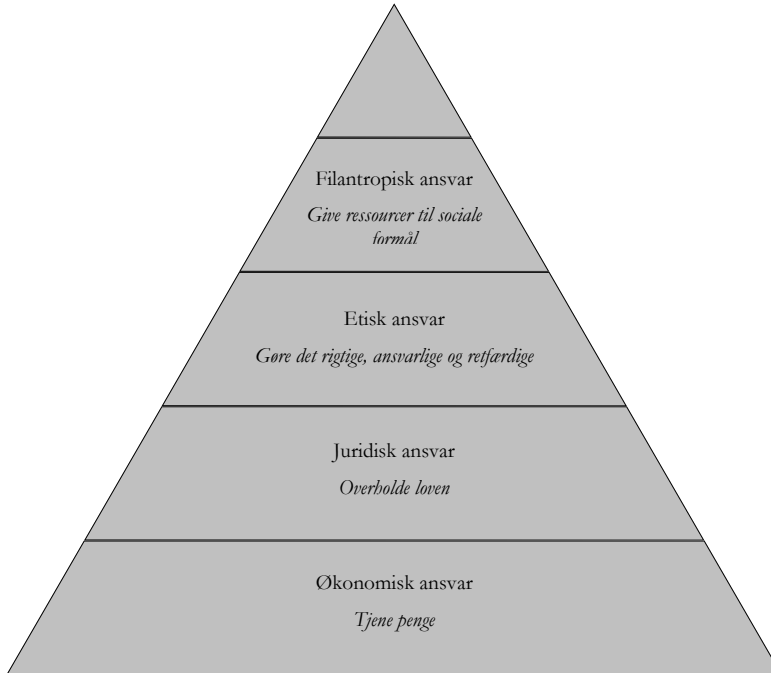
I SFF's serie af årbøger om det sociale engagement har vi derfor set på udviklingen i virksomhedernes holdning til det sociale engagement og deres vurdering af det praktisk mulige i at udvise socialt engagement, såvel som på en række indikatorer for, hvad virksomhederne rent faktisk har implementeret af konkrete tiltag i forhold til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

I denne årbog har vi valgt at supplere med en analyse af virksomhedernes oplevede motiver og barrierer i forhold til at påtage sig et socialt engagement.

DET SOCIALE ANSVARS PYRAMIDE

En af de oftest anvendte modeller til at analysere motivationen bag VSE er Carrolls CSR-pyramide, som er illustreret i figur 6.1. Ideen bag pyramidemodellen er at indordne det sociale ansvar i et hierarki – en slags kostpyramide for VSE, hvor bunden er det basale, og toppen er krydderiet (Carroll, 1979; Carroll, 1991).

FIGUR 6.1



Kilde: Carroll, 1991

I bunden af CSR pyramiden finder vi det økonomiske ansvar, som den mest basale forudsætning for en bæredygtig virksomhed. Hvis ikke virksomheden tjener penge, er den ikke i stand til at opretholde sig selv på lang sigt. Og en lukket virksomhed vil ofte være et socialt tab i form af mistet beskæftigelse, innovation og værdiskabelse i samfundet.

Næste skridt i pyramiden er den lovgivningsmæssige eller juridiske ansvarlighed. Overholdelsen af lovgivningens rammer for virksomhedens drift er et naturligt element i en socialt ansvarlig virksomhed. Lovgivningen kan ses som udtryk for et sæt samfundsmæssige normer,

som henter sin legitimitet i den demokratiske proces, og som derfor er udtryk for legitime sociale normer, som virksomheden forventes at overholde.

Det etiske ansvar er de elementer i det sociale ansvar, som går ud over den økonomiske og den juridiske dimension. Selv om det juridiske og økonomiske ansvar i sig selv repræsenterer etiske normer kodificeret i lovgivningen eller i det frie marked for varer og arbejdskraft, antages det ofte, at disse to former for ansvar ikke er dækkende for en virksomheds samlede samfundsmæssige ansvar. Det etiske ansvar dækker derfor de standarder, normer og forventninger, som samfundet (fx medarbejdere, kunder, lokalsamfund etc.) anser for rimelige og retfærdige (Carroll, 1991). Det etiske ansvar betyder således, at virksomhedens handlinger skal være i overensstemmelse med samfundets bredere sociale og etiske normer og ikke kun med dem, som er nedfældet i lovgivning.

Det filantropiske ansvar går ud over det etiske ansvar ved at for-dre direkte, aktiv involvering fra virksomhedens side. Det filantropiske ansvar repræsenterer derfor de sociale initiativer, hvor virksomheder investerer økonomiske og menneskelige ressourcer i forhold til at opnå mål af bredere samfundsmæssig eller social karakter.

OPERATIONALISERING AF DEN TEORETISKE MODEL

Vi har i forbindelse med analysen af virksomhedernes motiver og barrierer operationaliseret de fire niveauer i CSR-pyramiden i en række spørgsmål til virksomhedernes personaleansvarlige omkring virksomhedens indsats over for tre specifikke målgrupper for det sociale engagement. Disse tre målgrupper er: personer med flygtninge/indvandrerbaggrund, personer med handicap og personer ansat med løntilskud.

Fokus på bestemte målgrupper i forhold til diskussionen af VSE kan altid kritiseres. VSE defineres i den danske arbejdsmarkedsrelaterede version traditionelt som virksomhedernes rolle i forhold til at fastholde og integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Problemet i denne definition ligger netop i at identificere de konkrete ”personer med nedsat arbejdsevne” eller ”udsatte grupper”.

En mulig løsning er at spørge direkte til ”personer med nedsat arbejdsevne” eller ”udsatte grupper” og så lade svarpersonen anvende sin egen subjektive definition til at afgøre, hvad der skal lægges i begreberne. En anden mulighed er at spørge til mere veldefinerede grupper, som statistisk set befinder sig i en udsat position på arbejdsmarkedet,

eller som i større grad må forventes at have nedsat arbejdsevne. Det er den sidste model, vi har valgt at anvende i dette kapitel, idet vi har spurgt virksomhederne om motiver og barrierer i forhold til ansættelse af henholdsvis flygtninge/indvandrere, personer med handicap og personer ansat med løntilskud. Når man bruger grupper som flygtninge/indvandrere eller personer med handicap som indikatorer for socialt engagement, sker det på baggrund af disse gruppers statistisk set dårligere arbejdsmarkedsposition. Der kan imidlertid ikke trækkes direkte linjer til den enkelte flygtning eller handicappedes arbejdsevne. Mange af dem vil være fuldt produktive og ansat på ganske almindelige vilkår. Men som gruppe betragtet har både flygtninge/indvandrere og handicappede en relativt udsat position på arbejdsmarkedet og er derfor eksempler på relevante målgrupper for virksomhedernes sociale engagement.

I det følgende vil vi se på hver af målgrupperne og virksomhedernes vurderinger af en række motiver og barrierer i forhold til at have personer fra den pågældende gruppe ansat. Under hver af målgrupperne har vi opdelt analysen i tre dele. Først har vi spurgt virksomheder, der har personer fra den pågældende gruppe ansat, om, hvilke faktorer der motiverer ansættelsen af personer fra målgruppen. Dernæst har vi spurgt virksomheder, der ikke har ansat personer fra målgruppen, hvilke faktorer der opleves som barrierer for ansættelser. Endelig har vi spurgt alle virksomheder om, hvilke faktorer der kunne få dem til at ansætte flere personer fra målgruppen.

Vi har for hver af de tre målgrupper spurgt virksomheder, som har personer fra målgruppen ansat, om deres motiver til eller begrundelser for at have disse ansættelser. Dette er gjort ved at spørge til virksomhedernes grad af enighed i en række udsagn, som repræsenterer forskellige grader af økonomisk, juridisk, etisk og filantropisk rationalitet.

Den økonomiske rationalitet er repræsenteret ved en række udsagn, der knytter sig direkte til virksomhedens arbejdskraft og rekrutteringsbehov og omdømme. Disse udsagn er:

- Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen.
- Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem.
- Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme.

Det juridiske ansvar er repræsenteret ved følgende udsagn, som relaterer sig direkte til den eksisterende antidiskriminationslovgivning vedrørende etniske minoriteter og personer med handicap:

- Virksomheden ønsker at signalere, at den efterlever lovens krav om ikke at forskelsbehandle.

Det etiske ansvar er repræsenteret ved to udsagn, som knytter sig til virksomhedens eventuelle egne frivillige retningslinjer, og til virksomhedens ønske om at bidrage til samfundet, i den grad det kan ske uden øgede omkostninger for virksomheden:

- Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange flygtninge/indvandrere der som minimum skal ansættes.
- Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger.

Endelig har vi givet virksomhederne mulighed for at tilkendegive, at de ønsker at bidrage til samfundet, selvom det måtte medføre direkte eller indirekte omkostninger for virksomheden, hvilket kan ses som en repræsentation af det filantropiske ansvar:

- Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger.

Ud over disse spørgsmål til virksomhedens motiver for det sociale engagement har vi også spurgt de virksomheder, der ikke har medarbejdere fra den relevante målgruppe ansat, om deres begrundelser for ikke at have sådanne ansatte. Igen opstillede vi en række udsagn, som virksomhederne kunne erklære sig enige eller uenige i:

- Personerne skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer.
- Der er ikke tilstrækkelige muligheder for økonomisk kompensation fra det offentlige.
- Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra målgruppen.
- Målgruppen matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job.
- Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati at ansætte personer fra målgruppen.

- Det vil kræve for mange særlige hensyn at ansætte personer fra målgruppen.
- Virksomheden er nervøs for, om personer fra målgruppen kan fungere på arbejdspladsen.
- Det giver for meget besvær for lederne at have personer fra målgruppen ansat.

Endelig har vi spurgt alle virksomheder om, hvad der kunne få dem til at ansætte flere personer fra hver af de tre målgrupper:

- Positive erfaringer fra andre virksomheder.
- Besøg eller viden fra kommunen/AF om muligheder for støtte.
- Bedre økonomisk støtte fra det offentlige.
- Mangel på arbejdskraft.
- Jobsøgninger eller henvendelser fra målgruppen.

MOTIVER OG BARRIERER I DE DANSKE VIRKSOMHEDER

Vi har i dataindsamlingen til denne årbog stillet virksomhederne en række spørgsmål om, hvordan de begrundet det sociale engagement, de udviser, såvel som deres begrundelser for evt. ikke at påtage sig et socialt engagement. Analysen er, som allerede nævnt, foretaget i forhold til tre specifikke målgrupper: personer med flygtninge-/indvandrerbaggrund, personer med handicap og personer ansat med løntilskud.

Vi præsenterede virksomhederne for de ovenfor præsenterede udsagn vedrørende deres ansættelse af personer fra de tre målgrupper og bad virksomhederne vurdere, hvorvidt hvert af disse udsagn havde været en faktor for at fremme eller hindre ansættelsen af personer fra målgruppen. Virksomhederne kunne svare ”i høj grad”, ”i nogen grad”, ”i mindre grad” eller ”slet ikke” for hvert udsagn. I tabellerne nedenfor angiver vi for overskuelighedens skyld andelen af virksomheder, som har svaret ”i høj grad” eller ”i nogen grad”.

ANSÆTTELSE AF FLYGTNINGE OG INDVANDRERE

I det følgende præsenterer vi virksomhedernes svar på de tre spørgsmålsbatterier om motiver og barrierer for gruppen af medarbejdere eller potentielle medarbejdere med flygtninge- eller indvandrerbaggrund.

TABEL 6.1

Andelen af virksomheder, som i høj eller i nogen grad mener, at de nævnte ting har været med til at fremme ansættelsen af flygtninge/indvandrere. Kun virksomheder med flygtninge/indvandrere. Separat for virksomhedsstørrelse og for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Pri- vat <50	Pri- vat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen	12	15	14	18	13
B. Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem	42	54	38	44	44
C. Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme	23	26	41	36	28
D. Virksomheden ønsker at signalere, at den efterlever lovens krav	18	27	37	34	24
E. Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange flygtninge/indvandrere der som minimum skal ansættes	2	7	11	15	6
F. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger	25	32	46	45	32
G. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger	20	25	25	39	24
Uvægtet procentgrundlag	163	470	119	337	1.089

Blandt de virksomheder, der har flygtninge/ indvandrere ansat, er hensynet til rekrutteringsbehov den årsag, der oftest angives som vigtig. 44 pct. af virksomhederne mener, at det faktisk, at ansættelsen løser et rekrutteringsproblem var med til at fremme ansættelsen af flygtninge/indvandrere i virksomheden. Den næstmest fremførte begrundelse er, at virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, efterfulgt af hensynet

til virksomhedens omdømme og efterlevelse af lovgivningens krav. Det er dog under en tredjedel af virksomhederne, der finder disse begrundelser vigtige.

Offentlig støtte fremhæves som en medvirkende faktor af 13 pct. af virksomhederne, mens det kun er 6 pct., som angiver hensynet til virksomhedens egne retningslinjer som en vigtig faktor. Retningslinjer for andelen af flygtninge/indvandrere ser dog ud til at være relativt mere udbredte i den offentlige end i den private sektor.

TABEL 6.2

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting forhindrer virksomheden i at ansætte flygtninge/indvandrere. Kun virksomheder uden flygtninge/indvandrere. Separat for virksomhedsstørrelse og for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Pri- vat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Flygtninge/indvandrere skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer	14	14	15	10	14
B. Der er ikke tilstrækkelige muligheder for økonomisk kompensation fra det offentlige	13	6	18	15	14
C. Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra flygtninge/indvandrere	47	43	53	51	48
D. Flygtninge/indvandrere matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job	36	48	42	42	37
E. Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati at ansætte flygtninge/indvandrere	14	3	2	10	12
F. Det vil kræve for mange særlige hensyn at ansætte flygtninge/indvandrere	15	12	14	10	14
G. Virksomheden er nervøs for, om flygtninge/indvandrere kan fungere på arbejdspladsen	17	10	14	15	16
H. Det giver for meget besvær for lederne at have flygtninge/indvandrere ansat	11	3	8	4	10
Uvægtet procentgrundlag	749	158	350	177	1.434

Blandt de virksomheder, der ikke har flygtninge eller indvandrere ansat, er de vigtigste begrundelser, at virksomheden ikke oplever at modtage nogen ansøgninger fra personer med flygtninge/indvandrerbaggrund, og at personer med flygtninge/indvandrerbaggrund ikke matcher kvalifikationskravene i de job, der skal besættes. Alle de øvrige potentielle begrundelser, vi præsenterede for virksomhederne, fandt kun tilslutning fra en meget lille andel af virksomhederne. Der kan i tallene spores en tendens (som dog ikke er særlig signifikant) til, at de små private virksomheder lægger større vægt på hensynet til papirarbejde, bureaukrati og besvær for ledelsen i deres forklaring af den manglende ansættelse af flygtninge/indvandrere. Det er dog stadig under 15 pct. af de små virksomheder, der lægger vægt på disse begrundelser, hvilket heller ikke er særligt overraskende, al den stund langt størstedelen af medarbejderne med flygtninge-/indvandrerbaggrund må forventes at blive ansat i ganske almindelige job på ordinære vilkår.

TABEL 6.3

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting kan få virksomheden til at overveje at ansætte flere flygtninge/indvandrere. Separat for virksomhedsstørrelse og offentlig/privat. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Positive erfaringer fra andre virksomheder	47	32	51	40	47
B. Besøg eller viden fra kommunen/AF om muligheder for støtte	33	24	33	34	32
C. Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	34	26	39	35	34
D. Mangel på arbejdskraft	52	55	51	54	52
E. Jobansøgninger eller henvendelser fra flygtninge/indvandrere	56	62	63	70	58
Uvægtet procentgrundlag	912	633	469	518	2.532

Når vi spørger alle virksomhederne, hvilke initiativer eller påvirkninger, der kunne få virksomheden til at overveje at ansætte flere flygtninge/indvandrere (tabel 6.3), tillægges flere af de opstillede udsagn relativt stor betydning. Over halvdelen af virksomhederne peger igen på de me-

get pragmatiske forhold, at der skal komme flere jobansøgninger og henvendelser fra målgruppen, og at mangel på arbejdskraft kan få virksomheden til at ansætte flere flygtninge/indvandrere. Også positive erfaringer fra andre virksomheder angives som en vigtig årsag af mange – særligt mindre – virksomheder.

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

Vi vender os nu mod virksomhedernes motiver og oplevede barrierer for ansættelse af personer med handicap. Det skal i denne forbindelse nævnes, at vi ikke i forbindelse med interviewet har defineret, hvad der forstås ved handicap. Det er således op til den enkelte interviewede virksomhedsleder at foretage denne afgrænsning. Med denne metode opnår vi at få virksomhedernes svar vedrørende de personer, de selv oplever som handicappede, hvilket i forbindelse med en analyse af forklaringsmodeller for det sociale engagement ofte vil være den mest relevante strategi.

Som allerede nævnt er betydningen af et handicap for en persons arbejdsevne i høj grad afhængig af den konkrete kontekst. Med nogle typer af handicap kan man have fuld arbejdsevne i nogle job, men ingen arbejdsevne i andre job, mens andre typer af handicap kan medføre en mere generel begrænsning af arbejdsevnen.

Tabel 6.4 viser, at økonomisk støtte og ønsket om at bidrage til samfundet er de forklaringer, der oftest opleves som vigtige i virksomhedernes ansættelser af personer med handicap. Begge disse motiver opleves som vigtige af 46 pct. af virksomhederne.

TABEL 6.4

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting har været med til at fremme ansættelsen af personer med handicap. Kun virksomheder med ansatte med handicap. Separat for virksomhedsstørrelse og for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen	50	37	39	56	46
B. Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem	44	28	27	38	37
C. Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme	28	30	34	37	31
D. Virksomheden ønsker at signalere, at den efterlever lovgivningsmæssige krav	31	33	24	38	31
E. Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange personer med handicap, der som minimum skal/bør ansættes	8	8	13	20	11
F. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger	46	36	48	56	46
G. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger	24	25	34	42	29
Uvægtet procentgrundlag	196	352	159	324	1.031

Igen er der kun meget få virksomheder, der angiver hensynet til interne retningslinjer for andelen af ansatte med handicap som en vigtig forklaring. I lighed med, hvad der var tilfældet med hensyn til flygtninge/ indvandrere, er sådanne retningslinjer dog mere udbredte i særligt de store offentlige virksomheder end i de private virksomheder.

TABEL 6.5

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting forhindrer virksomheden i at ansætte personer med handicap. Kun virksomheder uden ansatte med handicap. Separat for virksomhedsstørrelse og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Personerne skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer	18	13	15	5	17
B. Der er ikke tilstrækkelige muligheder for økonomisk kompensation fra det offentlige	16	7	16	7	15
C. Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra personer med handicap	29	39	50	43	32
D. Personerne matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job	43	37	47	39	43
E. Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati	13	7	6	5	12
F. Det vil kræve for mange særlige hensyn	36	15	30	22	34
G. Virksomheden er nervøs for, om personer med handicap kan fungere på arbejdspladsen	31	21	32	20	31
H. Det giver for meget besvær for lederne	10	6	5	5	9
Uvægtet procentgrundlag	714	279	310	194	1.497

Tabel 6.5 illustrerer virksomhedernes begrundelser for ikke at have personer med handicap ansat. Det er primært et manglende match mellem kvalifikationer og kvalifikationskrav, som opleves som barriere af 43 pct. af virksomhederne. Andre relativt vigtige barrierer er forestillingen om, at det vil kræve for mange særlige hensyn, at de handicappede vil have svært ved at fungere på arbejdspladsen, og at man ikke modtager ansøgninger fra personer med handicap. Disse argumenter finder dog kun tilslutning fra omkring en tredjedel af virksomhederne.

Manglende muligheder for økonomisk kompensation, frygt for administrativt besvær og besvær for lederne opleves kun som barrierer blandt 10-15 pct. af virksomhederne. Men disse typer af barrierer er dog lidt mere udbredte blandt små end blandt store virksomheder.

TABEL 6.6

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting kan få virksomheden til at overveje at ansætte flere personer med handicap. Separat for virksomhedsstørrelse og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Positive erfaringer fra andre virksomheder	34	27	36	38	34
B. Besøg eller viden fra kommunen/ AF om muligheder for støtte	28	24	32	35	29
C. Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	29	27	34	40	30
D. Mangel på arbejdskraft	36	44	43	41	38
E. Ansøgninger eller henvendelser fra personer med handicap	42	49	50	49	44
Uvægtet procentgrundlag	910	631	469	518	2.528

Blandt de faktorer, som virksomhederne vurderer, kunne fremme ansættelsen af flere personer med handicap (tabel 6.6), er der ikke nogen rigtig dominerende forklaring. 44 pct. mener, at flere ansøgninger eller henvendelser fra målgruppen ville være fremmende for ansættelserne, og 38 pct. mener, at (yderligere) mangel på arbejdskraft ville være fremmende.

Flere besøg fra kommune og AF samt bedre muligheder for økonomisk støtte er de af de præsenterede initiativer, som finder mindst tilslutning blandt virksomhederne. Cirka 30 pct. af virksomhederne mener, at disse initiativer kunne medvirke til, at de ansatte flere personer med handicap. Igen er der en svag tendens til, at de offentlige virksomheder lægger større vægt på besøg fra kommune og AF samt muligheden for økonomisk støtte, end de private virksomheder gør.

ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Begrebet ansatte på særlige vilkår dækker over en række former for ansættelser, hvor personer med nedsat arbejdsevne er ansat i en form for job, som tager hensyn til den nedsatte arbejdsevne. En udbredt og velkendt form for ansættelse på særlige vilkår er fleksjobordningen, hvor virksomheden modtager et løntilskud fra det offentlige som kompensati-

on for nedsat arbejdsevne, og hvor den ansatte til gengæld ikke forventes at kunne yde en fuld arbejdsindsats – den ansatte kan fx få nedsat arbejdstid, eller der kan tages andre specifikke skånehensyn. Men der findes også andre, mindre udbredte ordninger, såsom løntilskudsjob til personer på førtidspension og aftalebaserede skånejob, ligesom virksomhederne kan have ansatte, der i praksis har et skånejob, uden af dette direkte afspejles i ansættelseskontrakten eller udløser et løntilskud.

TABEL 6.7

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting har været med til at fremme ansættelsen af personer på særlige vilkår. Kun virksomheder med personer på særlige vilkår. Separat for virksomhedsstørrelse og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen	44	45	71	63	53
B. Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem	36	35	29	28	33
C. Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme	24	32	40	35	30
D. Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange personer på særlige vilkår der som minimum skal/bør ansættes	9	8	11	16	10
E. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger	38	36	56	49	44
F. Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger	25	30	40	39	31
Uvægtet procentgrundlag	246	426	241	441	1.354

Ikke overraskende er den økonomiske støtte fra det offentlige det motiv, der vurderes som vigtigt af flest virksomheder, når det drejer sig om ansættelse af personer på særlige vilkår. 53 pct. af virksomhederne mener, at økonomisk støtte var med til at fremme ansættelsen af personer på særlige vilkår. Særligt de offentlige virksomheder lægger stor vægt på

dette argument, mens det blandt de private virksomheder med ansatte på særlige vilkår, måske lidt overraskende, er under halvdelen, som mener, at den økonomiske støtte har været med til at fremme ansættelsen af personer på særlige vilkår.

TABEL 6.8

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting forhindrer virksomheden i at ansætte personer på særlige vilkår. Kun virksomheder uden personer på særlige vilkår. Separat for virksomhedsstørrelse og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Offentlig <50	Offentlig 50+	Alle
A. Personerne skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer	20	13	23	54	20
B. Der er ikke tilstrækkelige muligheder for økonomisk kompensation fra det offentlige	19	6	23	33	19
C. Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra personer, der ønsker job på særlige vilkår	30	32	45	62	32
D. Personerne matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job	49	44	48	64	49
E. Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati	17	14	12	4	16
F. Det vil kræve for mange særlige hensyn	34	15	33	34	34
G. Virksomheden er nervøse for, om ansatte på særlige vilkår kan fungere på arbejdspladsen	34	17	33	54	34
H. Det giver for meget besvær for lederne	19	5	25	40	19
Uvægtet procentgrundlag	661	194	223	73	1.151

Når vi ser på virksomhedernes begrundelser for ikke at have personer ansat på særlige vilkår (tabel 6.8) er det et manglende match mellem kvalifikationer og kvalifikationskrav, som er den mest udbredte forklaring. Dette er ikke overraskende, da vi ved, at en stor del af ansættelser på særlige vilkår er løntilskudsjob, og at personer, som bevilliges et løntilskudsjob, typisk er ufaglærte eller har en kort uddannelse. Virksomheder, der overvejende beskæftiger højtuddannet arbejdskraft, vil derfor have svært ved at finde beskæftigelse til disse personer.

Til gengæld kan det måske overraske, at virksomhederne ikke i nævneværdig grad oplever manglende muligheder for løntilskud som en barriere. Kun 19 pct. af virksomhederne tilslutter sig dette argument, hvilket kan undre, da vi viste ovenfor, at blandt de virksomheder, der rent faktisk har medarbejdere på særlige vilkår, er netop muligheden for løntilskud et af de vigtigste motiver. At løntilskud ikke har den store betydning, kan dog også ses i sammenhæng med, at kun 20 pct. af virksomhederne tilslutter sig argumentet om, at beskæftigede på særlige vilkår skal have for meget i løn i forhold til deres kvalifikationer. Set i sammenhæng tyder disse tal på, at den økonomiske kalkule af, om det kan betale sig, ikke spiller nogen fremtrædende rolle for de virksomheder, der ikke har beskæftigede på særlige vilkår.

TABEL 6.9

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting kan få virksomheden til at overveje at ansætte flere personer på særlige vilkår. Separat for virksomhedsstørrelse og for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat <50	Privat 50+	Of- fentlig <50	Of- fentlig 50+	Alle
A. Positive erfaringer fra andre virksomheder	35	35	46	32	36
B. Besøg eller viden fra kommunen/AF om muligheder for støtte	32	28	38	38	33
C. Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	32	32	41	42	34
D. Mangel på arbejdskraft	38	42	39	48	39
E. Konkrete ansøgninger eller henvendelser fra personer, der ønsker job på særlige vilkår	44	43	47	45	44
Uvægtet procentgrundlag	909	630	467	516	2.522

Blandt de faktorer, som virksomhederne mener, kunne øge deres tilbøjelighed til at ansætte personer på særlige vilkår, ligger de fem svarmuligheder, vi præsenterede virksomhederne for, på nogenlunde samme niveau. Men hvis vi ser på de forskelle, der trods alt er, er det primært konkrete ansøgninger fra personer i den relevante målgruppe og virksomhedens mangel på arbejdskraft, der opleves som de vigtigste.

Der er heller ikke de store forskelle på oplevelsen af svarmulighedernes betydning afhængigt af virksomhedsstørrelse eller offentlig/privat sektor. Den eneste tendens, der træder nogenlunde tydeligt frem, er, at offentlige virksomheder lægger større vægt på bedre økonomisk støtte og besøg og information fra kommuner og AF, end private virksomheder gør.

OPSAMLING OG PERSPEKTIVER

Som vi har set i gennemgangen af virksomhedernes motiver og oplevede barrierer, er begrundelserne for det sociale engagement i danske virksomheder langt fra entydige. Virksomhederne refererer generelt til flere forskellige forklaringsmodeller, og det er svært at se noget entydigt mønster i virksomhedernes svar. Der er dog nogle hovedtræk, som kan sammenfattes, som følger:

- Behovet for rekruttering af arbejdskraft opleves som en vigtig drivkraft i forhold alle tre målgrupper, men særligt vedrørende ansættelse af flygtninge/indvandrere. Rekrutteringsbehovet er den klart vigtigste begrundelse for virksomhedernes ansættelse af flygtninge/indvandrere.
- Mangel på konkrete ansøgninger og kontakter er en af de største oplevede barrierer for at ansætte flere personer fra de tre grupper. Dette gælder i særlige grad for flygtninge/indvandrere, men også i nogen grad for personer med handicap og ansøgere til løntilskudsjob.
- De offentlige virksomheder lægger større vægt på den direkte økonomiske støtte ved løntilskudsjob, end de private virksomheder gør.
- Knap halvdelen af virksomhederne angiver ønsket om at bidrage til samfundet som en vigtig del af begrundelsen for deres ansættelser af personer med handicap og personer på særlige vilkår, så længe dette samfundshensyn ikke har økonomiske omkostninger for virksomheden. Knap en tredjedel fastholder ønsket om at bidrage til samfundet som en vigtig begrundelse, selvom det har økonomiske omkostninger.
- Små virksomheder er lidt mere bange for, at rummeligheden trækker på ledelsesressourcer og medfører administrativt besvær, end de sto-

re virksomheder er. Men generelt oplever kun en lille del af virksomhederne, at ledelsesressourcer og administrativt besvær er en vigtig hindring for rummeligheden.

- Kun få virksomheder begrundede deres ansættelse af personer fra de tre målgrupper med, at der er retningslinjer og politikker på området i virksomheden. Retningslinjer og politikker ser dog ud til at være lidt mere udbredte i offentlige end i private virksomheder.

SOCIALT ENGAGEMENT I DEN PRIVATE SERVICESEKTOR

Som noget nyt i forhold til tidligere årbøger har vi i år valgt at sætte særligt fokus på den private servicesektor. Det skyldes, at den private servicesektor – ud over at være den sektor, der beskæftiger flest personer – også er den sektor, der har haft den kraftigste beskæftigelsesmæssige vækst. Således er beskæftigelsen i den private servicesektor steget med over 143.000 personer i perioden fra 1996 til 2006. I samme periode steg beskæftigelsen i den offentlige sektor med 73-74.000 personer, hvorimod industrien oplevede et fald på lidt over 98.000 personer (HTS Handel, Transport og Service, juni 2007). Det vil ligeledes være inden for den private servicesektor, at vi fremover kan forvente at se den største beskæftigelsesfremgang (fx HTS, 2007). Ifølge HTS har servicesektoren skabt omkring 77.000 nye job i løbet af blot tre år, hvilket ingen andre sektorer har kunnet måle sig med. Når personer på kanten af arbejdsmarkedet fremover skal i beskæftigelse, vil mange af dem således skulle finde et job inden for den private servicesektor, og det er derfor væsentligt at se nærmere på netop denne sektor.

DEN PRIVATE SERVICESEKTOR

Eftersom der ikke findes én entydig officiel definition af den private servicesektor, er det på sin plads at redegøre for, hvilken definition der er anvendt i denne undersøgelse. Vi har valgt at benytte den inddeling og

definition af den private servicesektor, som blev indført af Økonomi- og Erhvervsministeriet i år 2000¹⁴. Valget af denne definition bunder i, at den gængse opdeling fra Danmarks Statistik er blevet kritiseret for ikke at kategorisere de nye typer af serviceerhverv på en tilfredsstillende måde, og at detaljeringsgraden er for lille (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2002). Det nye ved Økonomi- og Erhvervsministeriets inddeling er særligt udskillelsen af brancherne vidensservice, operationel service og turisme, der ikke fremgår af Danmarks Statistiks traditionelle erhvervsstatistik. Ifølge Økonomi- og Erhvervsministeriet kan den private servicesektor således opdeles i følgende otte hovederhverv: vidensservice, operationel service, transport, turisme, finans, detailhandel, engroshandel samt øvrig service. I en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd beskrives de otte brancher som vist i tekstboksen nedenfor:

”Vidensservice består af virksomheder, hvis kerneydelser er at udvikle og videreformidle viden. F.eks. rådgivnings-, konsulent og uddannelsesydelser, men også databehandling og udvikling og implementering af software.

Operationel service består af virksomheder der sælger manuelle serviceydelser. Eksempelvis rengøring, vaskerier, kantinedrift, vedligeholdelse af bygninger, reparation af husholdningsapparater, biler mv., pakkeri - virksomhed, frisør- og skønhedssaloner, kloak- og renovationsvæsen, privat børnepasning og privat pleje af ældre i hjemmet.

Transport består af virksomheder, der udfører transportopgaver af gods og personer, samt virksomheder der udlejer transportmidler. F.eks. søtransport, bustransport, jernbanetransport, taxikørsel, postvæsen, lufthavne samt udlejning af biler, skibe, luftfartøjer mv.

Turisme består af aktiviteter i forbindelse med personers rejse og ophold udenfor deres normale miljø (dvs. udenfor hjemmet eller arbejdspladsen). F.eks. hoteller, restauranter, campingpladser, rejse- og turistbureauer, forlystelsesparker, museer og botaniske og zoologiske haver.

Finans består af virksomheder, der producerer og leverer finansielle ydelser. Eksempelvis pengeinstitutter, forsikringselskaber, realkreditinstitutter og andre finansielle institutioner.

Detailhandel består af detailhandelsvirksomheder, som sælger varer til private forbrugere. F.eks. supermarkeder, varelager, apoteker samt mange andre detailhandels butikker.

Engroshandel består af engrosvirksomheder, der videre sælger produkter til detailhandelen, til andre engrosvirksomheder eller til industrien eller andre sektorer.

Øvrig service består af de brancher, der ikke naturligt falder ind under de syv ovennævnte områder. F.eks. servicevirksomhed i forbindelse med landbrug, trykkeri- og udgivervirksomhed, beværtninger, telekommunikation, radio/tv-virksomhed, lotteri- og anden spillevirksomhed.”

Kilde: AE, 2002: Servicesektoren – før, nu og i fremtiden, s.9. På baggrund af Service i forandring, Erhvervsministeriet, marts 2000.

Kilde: AE, 2002: Servicesektoren – før, nu og i fremtiden, s. 9. På baggrund af Service i forandring, Erhvervsministeriet, marts 2000.

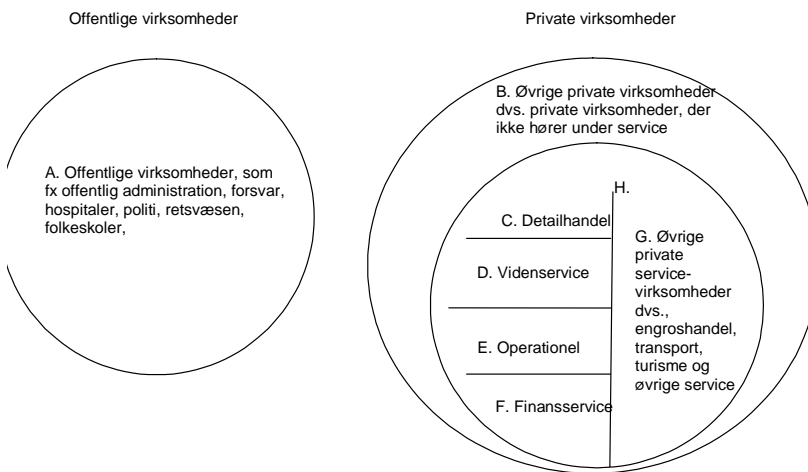
14. Erhvervsministeriet, 2000: Service i forandring.

DE UDVALGTE BRANCHER

I de foregående kapitler har vi udelukkende skelnet mellem virksomheder fra henholdsvis den offentlige og den private sektor. I dette kapitel er formålet at belyse, hvorvidt der er forskelle i holdningerne til socialt engagement og i udøvelsen heraf, når man sammenligner den private servicesektor med øvrige private virksomheder og med offentlige virksomheder.

FIGUR 7.1

Model over opdeling af sektorer og brancher



A. De offentlige virksomheder består af alle offentlige virksomheder, som fx offentlig administration, forsvar, politi og retsvæsen, folkeskoler og hospitaler, lagt sammen.

B. Øvrige private virksomheder er alle de private virksomheder, der *ikke* hører ind under servicesektoren, som fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri.

C. Detailbranchen – jf. tekstboks.

D. Videnservice – jf. tekstboks.

E. Operationel service – jf. tekstboks.

F. Finansservice – jf. tekstboks.

G. Andre private servicevirksomheder er de resterende fire brancher; engroshandel, transport, turisme og øvrig service slået sammen.

H. Den samlede private servicesektor er alle otte underbrancher inden for privat service slået sammen (jf. de otte underbrancher fra tekstboksen).

For ligeledes at kunne belyse nogle af de forskelle, der er inden for den private servicesektor, har vi udvalgt fire af de otte underbrancher, som vi analyserer nærmere. De fire underbrancher, vi har udvalgt, er henholds-

vis detailhandel, operationel service, vidensservice og finansservice. Tabellerne i dette kapitel vil således være opbygget på en anden måde end i de foregående kapitler, så eventuelle forskelle mellem sektorer og brancher kan analyseres. I dette kapitel vil tabellerne være opdelt i følgende kategorier: offentlige virksomheder, øvrige private virksomheder, detailhandel, vidensservice, operationel service, finansservice, øvrige private servicevirksomheder samt den private servicesektor samlet, hvilket er illustreret i figur 7.1.

Der er flere årsager til, at vi netop har udvalgt detailhandel, operationel service, vidensservice og finans. Vidensservice er uden sammenligning den branche, der har oplevet den største vækst. Sammen med operationel service står disse to brancher for en samlet beskæftigelsesfremgang på over 99.000 personer ud af de ca. 143.000 personer, som den private servicesektor i alt var steget med i perioden fra 1996 til 2006. Næst efter disse to brancher er detailhandlen den branche, der har bidraget mest til beskæftigelsesvæksten i den private servicesektor, da denne branche har oplevet en fremgang på 19.400 personer i samme periode. Detailbranchen er endvidere interessant, da der er mange deltidsansatte. Eftersom en del personer på kanten af arbejdsmarkedet ikke vil være i stand til at varetage et fuldtidsjob, burde detailbranchen således have særligt gode muligheder for at integrere de udsatte grupper. Omvendt har finansbranchen oplevet et fald i beskæftigelsen på 1.300 personer, hvorfor denne branche ligeledes er interessant at se nærmere på (HTS, Servicesektoren i Danmark, 2007). Desuden ønskede vi at få en variation i uddannelsesfordelingen i de fire udvalgte brancher, da vi havde en forventning om, at fordelingen af faglært og ufaglært arbejdskraft kan påvirke virksomhedernes sociale engagement. Vidensservice og finansservice er de brancher, hvor de ansatte har det højeste gennemsnitlige antal uddannelsesår. I modsætning hertil er operationel service og detailhandlen kendetegnet ved et forholdsvist lavt uddannelsesniveau (Servicesektoren – før, nu og i fremtiden, AE, 2002).

STOR FORSKEL I UDDANNELSESBAGGRUND INDEN FOR DEN PRIVATE SERVICESEKTOR

De store forskelle i uddannelsesbaggrunden blandt ansatte i den private servicesektor bekræftes i følgende tabel. Tabellen bygger på de personaleansvarliges skøn over, hvordan medarbejderne er fordelt på kategorier-

ne ufaglærte, faglærte samt korte, mellemlange og lange videregående uddannelser.¹⁵

TABEL 7.1

Fordelingen af ansattes uddannelsesbaggrund. Særskilt for branche. 2007. Procent

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher				
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Videnservice	Operationel service	Finansservice	Andre privat service
Ufaglærte	22	37	26	34	12	43	3	34
Faglærte	20	36	19	31	9	12	12	31
Korte eller mellemlange videregående uddannelser	47	21	31	37	29	24	62	25
Lange videregående uddannelser	13	8	25	3	50	20	24	10
I alt	102	102	101	105	100	99	101	100

Anm.: De relativt store afvigelser fra 100 %, som ses i nederste række, skyldes, at tallene baserer sig på cirkatal, da de personaleansvarlige er blevet bedt om at angive "cirka antal ansatte" med forskellige uddannelsesmæssig baggrund.

Som det fremgår, er operationel service uden sammenligning den branche med flest ufaglærte medarbejdere, da 43 pct. af medarbejderne i denne branche skønnes at være uden uddannelse. Til sammenligning vurderer personaleansvarlige i finansbranchen, at det kun er 3 pct. af deres medarbejdere, der er ufaglærte, og inden for videnservice skønnes 12 pct.

15. De personaleansvarlige er blevet bedt om at angive et cirkaantal for medarbejdere med de forskellige typer af uddannelsesbaggrund. Dette tal er så ved hjælp af tallet for samtlige antal ansatte blevet omregnet til procentsatser, der angiver, hvor mange medarbejdere, der er henholdsvis ufaglærte, faglærte etc.

af medarbejderne at være uden uddannelse. Også detailhandlen bruger i vid udtrækning ufaglært arbejdskraft, da ca. hver tredje medarbejder i denne branche tilsyneladende er ufaglært. Detailhandlen er desuden den branche, hvor færrest medarbejdere har en lang videregående uddannelse, idet andelen af medarbejdere med en sådan uddannelse vurderes til kun 3 pct. Omvendt er der som forventet en stor andel medarbejdere inden for vidensservice, der har lange videregående uddannelser (50 pct.), mens det i finansbranchen særligt er de mellemlange eller korte uddannelser, der dominerer. Inden for operationel service menes hver femte medarbejder at have en lang videregående uddannelse, mens der inden for de øvrige private serviceerhverv (engroshandel, transport, turisme og øvrig service slået sammen) kun skønnes at være 10 pct. af medarbejderne, der har en lang videregående uddannelse. Ser man på den private servicesektor samlet, skønnes hver fjerde ansatte at have en lang videregående uddannelse. Dette er en langt højere andel end for de øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri), hvor 8 pct. menes at have en lang uddannelse. Andelen er også høj, når den sammenlignes med de offentlige virksomheder, hvor 13 pct. af de ansatte skønnes at have en lang videregående uddannelse. Blandt de offentlige virksomheder er det de mellemlange og korte uddannelser, der dominerer, eftersom 47 pct. af de ansatte i denne sektor skønnes at have en sådan uddannelse.

OGSÅ STORE FORSKELLE I OPLÆRINGSTIDEN

Den store variation i medarbejdernes uddannelsesbaggrund giver også stor variation i virksomhedernes besvarelser af, hvor lang tid det tager at lære nye medarbejdere op. De personaleansvarlige er således blevet spurgt, om der ”er job på virksomheden, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid/lige-fra-gaden-job?” Andelen af virksomheder, der svarer fra *ja*, *næsten alle job* til *nej*, *ingen* er anført i nedenstående tabel.

TABEL 7.2

Er der job, en nyansat kan lære i løbet af meget kort tid? Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Ja, de fleste/næsten alle job	7	17	16	17	3	30	3	13	225
Ja, en del	20	19	19	29	10	13	7	18	490
Ja, men kun få	34	39	26	19	30	21	36	30	924
Nej, næsten ingen/ Ingen job	39	26	40	35	56	36	54	39	912
I alt	100		100	101	100	99	100	100	2.551

Ikke overraskende er det igen vidensservice og finans, der skiller sig ud som de brancher, hvor færrest stillinger kan læres i løbet af kort tid. Således svarer henholdsvis 56 pct. af vidensservice-virksomhederne og 54 pct. af finansvirksomhederne, at ingen eller næsten ingen job på virksomheden kan læres på kort tid. Blandt virksomheder inden for detailbranchen og operationel service vurderer henholdsvis 35 pct. og 36 pct., at ingen eller næsten ingen stillinger er lige-fra-gaden-job. Lige omvendt forholder det sig naturligt nok, når man ser på, hvor stor en andel virksomheder, der vurderer, at næsten alle eller de fleste job på virksomheden kan læres på kort tid. Her er der helt klart flest virksomheder inden for operationel service, der har en kort oplæringstid, eftersom 30 pct. af disse virksomheder skønner, at næsten alle eller de fleste job på virksomheden kan læres hurtigt. 17 pct. af virksomhederne i detailbranchen vurderer, at

næsten alle eller de fleste stillinger er lige-fra-gaden-job, mens den tilsvarende andel for finans- og vidensvirksomheder er nede på 3 pct.¹⁶

Blandt de offentlige virksomheder vurderer 7 pct., at næsten alle eller de fleste job på virksomheden kan læres på kort tid, mens 39 pct. skønner, at ingen eller næsten ingen job kan læres hurtigt, hvilket stemmer godt overens med, at de fleste ansatte i denne sektor har en videregående uddannelse.

De ovenstående tabeller illustrerer, at der naturligt nok er en sammenhæng mellem medarbejdernes uddannelsesbaggrund og den generelle oplæringstid på virksomheden. Den store forskel, der ses i uddannelsesbaggrund og oplæringstid, kan påvirke virksomhedernes muligheder for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Som beskrevet i kapitel 5 vil det højst sandsynligt være lettere for de brancher, der benytter meget ufaglært arbejdskraft, og som har en forholdsvis kort oplæringstid, at nyansætte personer, der ellers kan have svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Dels vil nogle personer fra de udsatte grupper i første omgang have behov for et ufaglært arbejde, dels har virksomheder, der ansætter ufaglært arbejdskraft, ganske enkelt ikke nær så meget at tabe, hvis ansættelsen ikke fungerer, da de ikke har brugt en masse tid på oplæring.

STØRRELSEN AF VIRKSOMHEDERNE VARIERER BRANCHERNE IMELLEM

Som beskrevet i kapitel 3 og 4 har virksomhedens størrelse ofte en betydning for udøvelsen af socialt engagement. Således ved vi, at store virksomheder generelt er mere socialt engagerede end mindre virksomheder, når man måler på, hvor stor en andel af virksomhederne, der fx har personalepolitikker eller har udført en konkret handling, som at fastholde en medarbejder på trods af langvarig sygdom. Det er som tidligere beskrevet helt naturligt, da der blandt de større virksomheder er en forøget chance for, at der fx er mindst én ansat med et handicap. Det er derfor væsentligt at se på, hvordan virksomhederne i den private service-sektor fordeler sig rent størrelsmæssigt, da dette kan være en del af

16. Man kan undre sig over, at der i det hele taget er virksomheder inden for vidensservice og finans, der vurderer, at de fleste job vil kunne læres i løbet af meget kort tid, men det kan skyldes at en virksomhed, som fx distribuerer reklamer eller udfører meningsmålinger, også hører ind under vidensservice.

forklaringen på, hvorfor nogle brancher tilsyneladende ”gør mere” end andre. Nedenstående tabel viser således, hvordan de udvalgte sektorer og brancher fordeler sig på virksomhedsstørrelse. Her har det været nødvendigt med en finere inddeling end den, der er anvendt i de tidligere kapitler, da man ved udelukkende at opdele virksomhederne i store og små (over eller under 50 ansatte) går glip af for mange nuancer. Derfor er følgende tabel opdelt i virksomheder med henholdsvis under 10 ansatte, 10-20, 21-50 og over 50 ansatte.

TABEL 7.3

Fordelingen af små og store virksomheder. Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Videnservice	Operationel service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
< 10 ansatte	31	51	61	72	42	53	57	62	440
10-20 ansatte	30	28	19	16	24	18	22	19	482
21-50 ansatte	19	15	12	7	20	12	12	12	525
> 50 ansatte	19	6	8	6	13	16	9	7	1094
I alt	99	100	100	101	99	99	100	100	2.541

Som det fremgår af tabellen, er der ikke overraskende særligt mange af de helt små virksomheder i detailbranchen. Her har hele 72 pct. af virksomhederne mindre end 10 ansatte, mens kun 13 pct. har mere end 20 ansatte. Også inden for finansbranchen er der mange helt små virksomheder med under 10 ansatte (57 pct.), hvilket fx kan skyldes de mange mindre filialer af pengeinstitutter og forsikringsselskaber. Over halvdelen af de operationelle servicevirksomheder har mindre end 10 ansatte, men her er der dog også en del store virksomheder med over 50 ansatte (16

pct.) Blandt vidensservicevirksomhederne har to tredjedele højst 20 ansatte, men også her er der en del store virksomheder med over 50 ansatte (13 pct.).

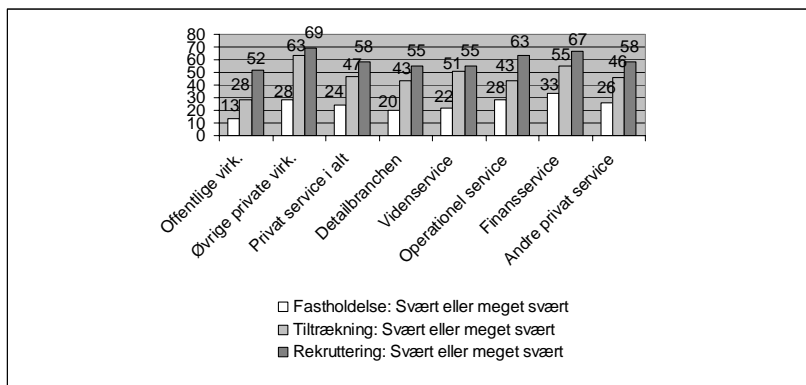
MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT – PRIVATE VIRKSOMHEDER ER MERE BEKYMREDE END DE OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER

I tider med mangel på arbejdskraft øges virksomhederne incitament til at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet og til at fastholde personer, der er blevet syge eller har fået nedsat arbejdsevne. Virksomhedernes udøvelse af socialt engagement påvirkes af den lave arbejdsløshed, fordi alternativet til at integrere eller fastholde svage grupper er at rekruttere medarbejdere på det ordinære arbejdsmarked. I en tid med lav arbejdsløshed vil det alt andet lige være mere besværligt at rekruttere på det ordinære arbejdsmarked, da der typisk vil være dårligere kvalifikationer og/eller højere lønkrav blandt de ledige personer. Som beskrevet i kapitel 6 var netop behovet for rekruttering af arbejdskraft en vigtig drivkraft i forhold til at ansætte flygtninge/indvandrere, personer med handicap og personer på særlige vilkår. Det er derfor interessant at se nærmere på, hvordan den private servicesektor ser på mulighederne for at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere, samt på virksomhedernes opfattelse af fremtidige rekrutteringsmuligheder. De personaleansvarlige er følgelig blevet spurgt om, hvordan virksomheden i de sidste to år har oplevet muligheden for dels at fastholde kvalificerede medarbejdere¹⁷, dels at tiltrække kvalificerede medarbejdere til virksomheden. Desuden er de blevet spurgt om, hvorledes de ser på muligheden for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Svarkategorierne til disse spørgsmål har været *meget let*, *let*, *hverken svært eller let*, *svært* og *meget svært*, og fordelingen af svarene for de enkelte spørgsmål fremgår af bilagene 2, 3 og 4. Nedenstående figur illustrerer, hvor stor en andel af virksomhederne der har svaret *svært* eller *meget svært* til spørgsmålene om ”fastholdelse”, ”tiltrækning” og ”rekruttering i fremtiden”.

17. Med fastholdelse menes i denne forbindelse blot evnen til at ”holde på” samtlige kvalificerede medarbejdere og altså ikke evnen til at fastholde medarbejdere, der er blevet syge eller har fået nedsat arbejdsevne.

FIGUR 7.2

Andelen af virksomheder, der vurderer, at det er svært eller meget svært henholdsvis at "holde på", tiltrække og rekruttere kvalificerede medarbejdere.



Som det tydeligt ses af figuren, oplever virksomhederne, at det sværeste bliver at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Mellem 52 og 69 pct. af virksomhederne giver således udtryk for, at de i fremtiden vil have svært eller meget svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere. De offentlige virksomheder er de mest optimistiske, da det "kun" er lidt over halvdelen af disse (52 pct.), der frygter rekrutteringen i fremtiden, mens de øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri) er mest bekymrede, da 69 pct. af disse virksomheder mener, det vil blive svært eller meget svært at rekruttere kvalificerede medarbejdere fremover. Også inden for finansservice og operationel service er der særligt mange, der frygter den fremtidige rekrutteringssituation, idet 67 pct. af finansvirksomhederne og 63 pct. af de operationelle servicevirksomheder vurderer, at de vil få svært eller meget svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Ser man på, hvordan virksomhederne gennem de sidste to år har oplevet mulighederne for at tiltrække kvalificerede medarbejdere, er billedet knapt så dystert. Mellem 28 og 63 pct. af virksomhederne tilkendegiver således, at det igennem de sidste par år har været svært eller meget svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Som tilfældet var ved rekruttering, er det endnu engang de offentlige virksomheder, der er de mest positive (28 pct. vurderer, det har været svært eller meget svært at tiltrække medarbejdere), mens de øvrige private virksomheder, (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri), der har haft størst problemer med

at tiltrække de rette medarbejdere, er mere pessimistiske (63 pct. mener, det har været svært eller meget svært). Finansservice går atter igen som en branche, der har særlige vanskeligheder, da 55 pct. af disse virksomheder har haft problemer med at tiltrække medarbejdere i løbet af de sidste par år. Dette skyldes ikke, at det er uattraktivt at arbejde i finansbranchen, men snarere at der er for få personer med de rette kvalifikationer, og at virksomhederne derfor bliver nødt til at ”stjæle” personale fra hinanden (jf. kap. 8).

Inden for vidensservice har lidt over halvdelen af virksomhederne oplevet det som svært eller meget svært at tiltrække de rette medarbejdere.

Færrest problemer oplever virksomhederne, når det drejer sig om at ”holde på” de kvalificerede medarbejdere, de allerede har. Her er det mellem 13 og 33 pct. af virksomhederne, der giver udtryk for, at det gennem de sidste to år har været svært eller meget svært at holde på medarbejderne. Atter er det de offentlige virksomheder, der er mest positive, idet 63 pct. vurderer, at det har været let eller meget let at holde på medarbejderne i de sidste par år (jf. bilagstabel 2), mens 13 pct. synes, det har været svært eller meget svært at fastholde den kvalificerede arbejdskraft. Den branche, der har allersværest ved at holde på de medarbejdere, der allerede er i virksomheden, er finansbranchen, hvor en tredjedel af virksomheder erklærer, at de har svært eller meget svært ved at fastholde deres medarbejdere. Der er ligeledes en stor andel virksomheder inden for operationel service og øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri), der har svært ved at holde på medarbejderne. 28 pct. af disse virksomheder giver udtryk for, at de igennem de sidste to år har haft svært eller meget svært ved at fastholde deres ansatte.

Opsamlende kan det således konkluderes, at samtlige brancher vurderer, at de største problemer bliver at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden, idet 52-69 pct. giver udtryk for, at det bliver svært. Dernæst oplever en stor andel af virksomhederne (28-63 pct.), at det gennem de sidste par år har været svært at tiltrække kvalificerede medarbejdere til virksomheden. Noget lettere går det med at holde på de kvalificerede medarbejdere, der allerede er ansat, da det ”kun” er 13-33 pct. af virksomhederne, der mener, det har været svært at fastholde arbejdskraften igennem de sidste par år. Hvad angår opfattelsen af fastholdelse, tiltrækning og rekruttering af arbejdskraften, viser det sig endvidere, at

der er store forskelle brancherne imellem. Således er de offentlige virksomheder de mest positive både, når det gælder opfattelsen af fastholdelse, tiltrækning og rekruttering. Dernæst er virksomhederne inden for detailbranchen de mest positive inden for de tre nævnte områder. Dette er noget overraskende, eftersom detailbranchen til tider har beklaget sig over, at det er svært at tiltrække den fornødne arbejdskraft, da branchen ikke er blandt de unges førsteprioriteter (jf. kap. 8). Virksomheder inden for vidensservice har også en større andel positive virksomheder sammenlignet med operationel service, finansservice og øvrige private virksomheder, når det gælder fastholdelse og rekruttering. Dette er ikke overraskende, da arbejde inden for bl.a. konsulentbureauer, reklamevirksomhed, it-virksomheder og advokatbureauer længe har været eftertragtet.

De brancher, der tilsyneladende har det sværest, er de øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri) og finansbranchen. Blandt virksomheder inden for disse brancher finder vi mange, der vurderer, at det er svært eller meget svært at holde på de medarbejdere, der er. Det er endvidere blandt de øvrige private virksomheder og finansvirksomheder, at man finder den største andel, der mener, at det har været svært eller meget svært at tiltrække kvalificerede medarbejdere gennem de sidste par år, og det er ligeledes her, man vurderer mulighederne for at rekruttere de rette medarbejdere i fremtiden mest negativt.

Virksomhedernes bekymring for ikke at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft i fremtiden stemmer godt overens med andre undersøgelser. I en undersøgelse af arbejdskraftsituationen foretaget af HTS (Handel, Transport og Service) i juni 2007, blev det således påvist, at 62 pct. af HTS's medlemsvirksomheder ville mangle arbejdskraft bare i løbet af de kommende tre måneder. Af samme undersøgelse fremgår det, at knap tre fjerdedele af medlemsvirksomhederne har manglet arbejdskraft i løbet af de seneste tre måneder. Det er særligt ufaglært arbejdskraft, der har været mangel på, idet to tredjedele af de virksomheder, der har manglet arbejdskraft i løbet af de sidste tre måneder, oplyser, at de har manglet ufaglært arbejdskraft. Her er der dog store forskelle brancherne imellem. Blandt de servicevirksomheder, der mangler arbejdskraft, mangler 82 pct. ufaglært arbejdskraft, mens der inden for handelsbranchen (som i denne undersøgelse primært dækker engrosvirksomheder, men også nogle detailvirksomheder) mangler flere faglærte end ufag-

lærte (44 pct. af de handelsvirksomheder, der mangler arbejdskraft, mangler faglærte medarbejdere).¹⁸

VED MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT VIL OVER HALVDELEN AF VIRKSOMHEDERNE OVERVEJE AT ANSÆTTE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Den mangel på arbejdskraft, der opleves inden for den private service-sektor, kan som tidligere nævnt øge virksomhedernes incitament til at ansætte personer, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Det er derfor interessant at se på, hvilke strategier virksomhederne vil benytte, hvis de står i en situation, hvor de ikke kan rekruttere de nye medarbejdere, som de har behov for. De personaleansvarlige er derfor blevet stillet spørgsmålet: ”Hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok, vil virksomheden så overveje at; ansætte personer med nedsat arbejdsevne; ansætte medarbejdere fra et andet EU-land; outsource dele af produktionen; undlade udvidelse af produktionen; investere i ny arbejdsbesparende teknologi eller andet?” Andelen af virksomheder, der svarer ja til de forskellige strategier, fremgår af tabel 7.4.

Som det fremgår af tabellen, vil flest private servicevirksomheder overveje at ansætte personer fra et andet EU-land, idet 73 pct. af de private servicevirksomheder, samlet set, svarer ja til dette. 59 pct. af samtlige servicevirksomheder vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, i tilfælde af at almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok, og over halvdelen (54 pct.) vil overveje at investere i ny arbejdsbesparende teknologi. Ser man nærmere på, hvor stor en andel af de forskellige typer virksomheder der vil overveje at benytte de forskellige strategier, er der dog væsentlige forskelle brancherne imellem.

Inden for detailbranchen vil størstedelen af virksomhederne (56 pct.) overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, mens 47 pct. vil overveje at ansætte medarbejdere fra andre EU-lande. Virksomheder inden for vidensservice vil være mest tilbøjelige til at investere i ny arbejdsbesparende teknologi (77 pct.) og ansætte personer fra et andet EU-land (76 pct.).

18. Arbejdskraftsituationen, HTS, 2007.

TABEL 7.4

Andelen af virksomheder, der vil overveje forskellige strategier, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok. Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Ansætte personer med nedsat arbejdsevne	71	67	59	56	66	56	71	61	2.353
Ansætte personer fra et andet EU-land	70	79	73	47	76	73	81	81	2.392
Outsource en del af produktionen	15	34	23	9	33	18	36	29	2.375
Undlade udvidelse af produktionen	11	58	30	22	37	45	28	29	2.291
Investere i ny arbejds-sparende teknologi	40	65	54	37	77	49	83	51	2.395
Andet	31	32	37	27	41	35	58	39	2.195

To tredjedele af vidensvirksomhederne vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok, mens en tredjedel vil overveje at outsource en del af produktionen. Blandt de operationelle servicevirksomheder oplyser flest virksomheder (73 pct.), at de vil overveje at ansætte medarbejdere fra andre EU-lande, mens 56 pct. vil overveje at ansætte personer med

nedsat arbejdsevne. Knap halvdelen vil overveje at investere i ny arbejds-
sparende teknologi. Inden for finansbranchen vil hele 83 pct. overveje at
investere i ny arbejdssparende teknologi, mens en næsten tilsvarende
andel (81 pct.) vil overveje at ansætte personer fra andre EU-lande. Sam-
tidig er finansvirksomhederne tilsyneladende åbne over for at ansætte
personer med nedsat arbejdsevne, hvis de ikke kan få nyansatte nok,
eftersom 71 pct. af finansvirksomhederne siger, at de vil overveje dette.
De øvrige private servicevirksomheder (engroshandel, transport, turisme
og øvrig service slået sammen) er også i høj grad interesserede i at ansæt-
te personer fra andre EU-lande, eftersom 81 pct. af disse virksomheder
vil overveje denne strategi, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke
kan skaffe de fornødne medarbejdere. Blandt de offentlige virksomheder
er der flest, der vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne
(71 pct.), men der er også mange, der vil overveje at skaffe medarbejdere
fra andre EU-lande (70 pct.). Også hos de øvrige private virksomheder
(fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri) vil den største andel (79
pct.) overveje at ansætte personer fra andre EU-lande, mens 67 pct. vil
overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Blandt disse virk-
somheder vil mange desuden overveje at undlade udvidelse af deres pro-
duktion (58 pct.).

Alt i alt kan det konstateres, at over halvdelen af virksomhederne
ved mangel på arbejdskraft vil overveje at ansætte personer med ned-
sat arbejdsevne, da andelen af virksomheder, der vil overveje denne stra-
tegi, svinger fra 56 pct. i detailbranchen til 71 pct. blandt finansvirksom-
heder og offentlige virksomheder. Derudover er der rigtig mange virk-
somheder (47-81 pct.), der vil overveje at ansætte personer fra andre EU-
lande, i tilfælde af at almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyan-
satte nok. Særligt virksomheder inden for finans- og vidensservice vil
overveje at investere i ny arbejds-
sparende teknologi, mens det især er
øvrige private virksomheder og operationelle servicevirksomheder, der
vil undlade at udvide produktionen ved mangel på arbejdskraft.

NÅR BRANCHERNE SAMMENLIGNES PÅ DERES HANDLINGER, ER DE FORSKELLIGE TYPER VIRKSOMHEDER GODE TIL FORSKELLIGE FORMER FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Hidtil har vi i dette kapitel primært set på virksomhedernes holdninger.
Der er således ikke spurgt til, hvad virksomhederne konkret har gjort,
men til hvad virksomheden vil overveje at gøre ved mangel på arbejds-

kraft, og hvordan virksomheden har oplevet eksempelvis rekrutteringssituationen gennem de sidste par år. Virksomhedernes sociale engagement bliver imidlertid bedst afspejlet i deres konkrete handlinger. Derfor har vi i den nedenstående tabel udvalgt nogle indikatorer for socialt engagement, der bunder i virksomhedernes handlinger. Tabellen illustrerer således, hvor stor en andel af virksomheder der har henholdsvis fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, ansat mindst én flygtning/indvandrer, ansat mindst én person med handicap samt ansat mindst én medarbejder i et job med løntilskud.

TABEL 7.5

Andelen af virksomheder, der udøver forskellige former for socialt engagement. Særskilt for brancher. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Videnservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Har fastholdt mindst én medarbejder*	48	30	21	19	27	34	31	19	2.522
Har ansat mindst én flygtning/indvandrer	28	22	19	18	22	28	16	14	2.547
Har ansat mindst én person med handicap	39	26	14	14	15	16	16	14	2.556
Har ansat mindst én i løntilskudsjob	52	23	20	24	20	19	21	20	2.538

*På trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt i løbet af år 2006.

Tabellen viser, at de offentlige virksomheder ligger i front inden for samtlige af de valgte indikatorer, mens de øvrige private servicevirksomheder (engroshandel, transport, turisme og øvrig service slået sammen) ligger i bunden. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at der inden for den offentlige sektor er forholdsvis mange store virksomheder og færre små virksomheder, og der derfor er større sandsynlighed for, at de har fastholdt mindst én medarbejder, ansat mindst én flygtning/indvandrere etc. Sammenligner man de øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri) med de private servicevirksomheder (i alt), fremgår det, at der er en større andel af de øvrige private virksomheder, der har udvist socialt engagement målt på samtlige af de valgte indikatorer. Fx har 30 pct. af de øvrige private virksomheder fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller forringet arbejdssevne mod 21 pct. af de private servicevirksomheder.

Blandt de offentlige virksomheder finder man den største andel, der har *fastholdt medarbejdere* på trods af sygdom eller nedsat arbejdssevne, eftersom knap halvdelen af samtlige offentlige virksomheder har fastholdt mindst én medarbejder. Derefter kommer operationelle servicevirksomheder, hvor 34 pct. har fastholdt mindst en medarbejder. Hvad angår fastholdelse af medarbejdere, der er blevet langvarigt syge eller fået nedsat arbejdssevne, findes den mindste andel virksomheder, der har formået at fastholde disse medarbejdere, inden for detailbranchen samt de øvrige private servicevirksomheder (19 pct.).

Når man ser på andelen af virksomheder, der har *ansat mindst én flygtning/indvandrer*, ligger de operationelle servicevirksomheder og de offentlige virksomheder i top med 28 pct. Til gengæld står det mere sløjt til blandt finansvirksomhederne og de øvrige private servicevirksomheder (engroshandel, transport, turisme og øvrig service slået sammen), hvor det kun er henholdsvis 16 og 14 pct. af virksomhederne, der har flygtninge/indvandrere ansat.

De offentlige ligger, sammen med de øvrige private virksomheder, ligeledes i front, når det gælder *ansættelsen af personer med handicap*. 39 pct. af de offentlige virksomheder og 26 pct. af de øvrige private virksomheder har mindst én medarbejder med handicap. Her ligger detailbranchen og de øvrige private servicevirksomheder (engroshandel, transport, turisme og øvrig service slået sammen) i bund, eftersom det kun er 14 pct. af disse virksomheder, der har ansatte med handicap. Hvad angår ansættelsen af personer med handicap, er det i øvrigt noget

overraskende, at 26 pct. af de øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri) har ansatte med handicap mod 14 pct. for den samlede private servicesektor. Her burde således være et stort potentiale for i det mindste at få de private servicevirksomheder på niveau med de øvrige private virksomheder.

Hvad angår andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder *ansat i et job med løntilskud*, klarer detailbranchen sig til gengæld bedre end de andre brancher (bortset fra de offentlige virksomheder, hvor andelen er helt oppe på 52 pct.). Inden for detailbranchen er det således næsten en fjerdedel af virksomhederne, der har mindst én ansat i et løntilskudsjob¹⁹. De operationelle servicevirksomheder, som ellers lå højt, hvad angik fastholdelse af syge medarbejdere og ansættelse af flygtninge/indvandrere, ligger derimod en smule lavt, når det gælder løntilskudsansættelser. 19 pct. af de operationelle servicevirksomheder har mindst én ansat i et job med løntilskud. Generelt ligger de private servicevirksomheder lavt, når det gælder løntilskudsansættelser, eftersom samtlige af disse underbrancher (bortset fra detailbranchen) ligger på andele mellem 19 og 21 pct.

Opsamlende kan det således konkluderes, at de forskellige typer virksomheder er gode til forskellige former for socialt engagement, når brancherne sammenlignes på deres handlinger. De offentlige virksomheder er generelt de private virksomheder overlegne, når man ser på, hvor stor en andel af virksomhederne, der har udført en given handling. Dette kan dog som nævnt skyldes, at der blandt de offentlige virksomheder er færre af de helt små virksomheder.

De operationelle servicevirksomheder er særligt gode til at ansætte flygtninge/indvandrere, og de har ligeledes en forholdsvis høj andel af virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Til gengæld ligger disse virksomheder en smule lavt, når det drejer sig om at have personer ansat i løntilskudsjob. Løntilskudsjobbene er derimod særligt udbredte blandt detailvirksomhederne, der til gengæld er mindre gode til at ansætte personer med handicap og fastholde medarbejdere, der bliver syge. I finans-

19. Det kan umiddelbart virke underligt, at detailvirksomhederne ligger højt, når det gælder ansættelser med løntilskud, og lavt, når det gælder ansættelser af personer med handicap, da nogle medarbejdere med handicap netop vil være ansat i et job med løntilskud. Her skal man dog huske på, at langt de fleste personer med handicap er blevet ansat på ordinære vilkår, og der behøver derfor ikke at være en sammenhæng mellem løntilskudsjob og ansættelser af handicappede.

branchen er der tilsyneladende problemer med at ansætte flygtninge/indvandrere, hvorimod virksomhederne er godt med, når det gælder om at fastholde medarbejdere på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Virksomheder inden for vidensservice placerer sig i midten, hvad angår alle de udvalgte indikatorer.

VIRKSOMHEDER INDEN FOR DETAIL- OG OPERATIONEL SERVICE VURDERER MULIGHEDERNE FOR AT HAVE ANSATTE MED NEDSAT ARBEJDSEVNE MEST NEGATIVT

Virksomhedernes holdninger og handlinger følges ikke altid ad. Dette vidner nedenstående tabel, der viser virksomhedernes holdninger til, i hvor høj grad de mener, det er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, om.

TABEL 7.6

I hvor høj grad finder virksomhederne det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne? Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher				
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operationel service	Finansservice	Anden privat service
I høj grad	9	8	10	11	11	6	12	10
I nogen grad	47	29	31	24	44	27	43	30
I mindre grad	34	44	38	40	34	33	34	40
Slet ikke	11	18	21	24	11	34	11	19
I alt	101	99	100	99	100	100	100	99

Som det fremgår af tabellen, er der blandt virksomheder i detailbranchen 24 pct., der vurderer, at det slet ikke er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og 40 pct., der mener, at det kun i mindre grad er

muligt. Dermed er detailbranchen blandt de mest negative virksomheder – kun overgået af operationelle servicevirksomheder, hvor 34 pct. oplyser, at de slet ikke finder det praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, og 33 pct. giver udtryk for, at det kun i mindre grad er muligt. På trods af at de fleste virksomheder i detailbranchen altså ser temmelig sort på mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, når der spørges til deres holdninger, så viser disse virksomheders handlinger, at knap hver fjerde rent faktisk har ansat en person i løntilskudsjob, hvilket kun overgås af offentlige virksomheder (jf. tabel 7.5). Bedre overensstemmelse mellem holdninger og handlinger finder man blandt de operationelle servicevirksomheder. Som beskrevet er denne branche den mest negative, eftersom to tredjedele af disse virksomheder mener, at det slet ikke eller kun i mindre grad er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Samtidig har kun 19 pct. af virksomhederne inden for denne branche ansatte i løntilskudsjob (jf. tabel 7.5), hvilket er en lavere andel end i de andre brancher. De operationelle servicevirksomheder oplever det altså som vanskeligt at have personer med nedsat arbejdsevne, og dette afspejles også i deres handlinger.

Blandt de offentlige virksomheder er der tilsyneladende også en vis overensstemmelse mellem holdninger og handlinger. Således vurderer over halvdelen af disse virksomheder (9 pct. + 47 pct. = 56 pct.), at det i høj grad eller i nogen grad er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og halvdelen af virksomhederne har i praksis ansat mindst én medarbejder i et løntilskudsjob.

Virksomhederne i finans- og vidensservice vurderer også de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne forholdsvist positivt, sammenlignet med de andre brancher. Inden for begge disse brancher oplyser 11-12 pct., at det i høj grad er muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, mens 43-44 pct. vurderer, at det i nogen grad er muligt.

En årsag til, at det netop er detail- og operationelle servicevirksomheder, der vurderer mulighederne for at have personer med nedsat arbejdsevne mest negativt, kan være, at disse brancher har det ringeste kendskab til ordninger, der gør det muligt at have personer med nedsat arbejdsevne. På spørgsmålet om, ”hvorvidt virksomheden har kendskab til ordninger, der gør det muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat”, svarer hver fjerde virksomhed inden for disse brancher, at de ikke kender ordningerne (jf. bilagstabel 5).

KARAKTERISTIKA FOR DEN PRIVATE SERVICESEKTOR

Efter at have gennemgået udvalgte temaer om ansattes uddannelsesbaggrund, mangel på arbejdskraft, virksomhedernes konkrete handlinger og deres opfattelse af mulighederne for at have ansatte med nedsat arbejdsevne, er det nu tid til at samle trådene. For hvordan adskiller den private servicesektor sig så fra de øvrige private virksomheder samt fra de offentlige virksomheder?

KARAKTERISTIKA FOR DEN PRIVATE SERVICESEKTOR SAMLET SET

Den private servicesektor samlet set (vidensservice, operationel service, transport, turisme, finans, detailhandel, engroshandel samt øvrig service) er kendetegnet ved følgende:

- Den private servicesektor beskæftiger flest personer og har den kraftigste beskæftigelsesmæssige vækst.
- Det er i den private servicesektor, den største beskæftigelsesfremgang forventes.
- Der er store forskelle i uddannelsesbaggrund og oplæringstid underbrancherne imellem.
- I den private servicesektor er der en større andel af virksomhederne, der finder det svært eller meget svært at holde på, tiltrække og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, sammenlignet med den offentlige sektor.
- Sammenlignet med de øvrige private virksomheder er der til gengæld en mindre andel virksomheder, der finder det svært eller meget svært at holde på, tiltrække og rekruttere kvalificeret arbejdskraft.
- I alt mener over halvdelen af de private servicevirksomheder, at det vil blive svært at rekruttere medarbejdere i fremtiden, knap halvdelen har oplevet det som vanskeligt at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, mens omkring en fjerdedel har haft svært ved at holde på de medarbejdere, de allerede har.
- Ved mangel på arbejdskraft vil knap tre fjerdedele af de private servicevirksomheder overveje at ansætte personer fra et andet EU-land. Over halvdelen vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.
- Målt på virksomhedernes handlinger klarer den private servicesektor sig dårligere end både den offentlige sektor og de øvrige private virksomheder.

somheder. I den private servicesektor samlet set har en mindre andel virksomheder fastholdt medarbejdere på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, ansat flygtninge/indvandrere, ansat personer med handicap samt ansat personer i løntilskudsjob.

- Sammenlignet med den offentlige sektor er der færre virksomheder inden for privat service, der finder det praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne.

En opsamling af de fire underbranchers særlige karakteristika er vedlagt som bilag 6.

OPSAMLING

Da den private servicesektor er den sektor, der har haft den største beskæftigelsesmæssige vækst og er den sektor, der beskæftiger flest personer, er denne sektor særlig interessant. Det er nemlig her en stor del af de personer, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, kan finde beskæftigelse både nu og i fremtiden. Imidlertid er der store forskelle på de forskellige brancher i den private servicesektor, og disse forskelle bevirker, at det er nemmere for nogle brancher end andre at integrere personer, der ellers kan have svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Som beskrevet i dette kapitel beror disse forskelle særligt på, om der i branchen benyttes mange ufaglærte medarbejdere. Især de operationelle servicevirksomheder, men også virksomheder inden for detailbranchen har mange ufaglærte ansatte og en del job med relativ kort oplæringstid. Det betyder, at disse brancher umiddelbart burde have lettere ved at integrere personer, der ellers kan have svært ved at finde beskæftigelse. Det viser sig da også, at der blandt de operationelle servicevirksomheder er en større andel af virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat. I næste kapitel giver vi nogle af forklaringerne herpå, som især går på, at de virksomheder, der bruger ufaglært arbejdskraft, simpelthen kan få en bedre arbejdskraft ved at ansætte en person med anden etnisk baggrund, end hvis de udelukkende rekrutterer blandt etniske danskere. Når det kun er 18 pct. af virksomhederne i detailbranchen, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat (i forhold til 28 pct. af de operationelle servicevirksomheder), kan det bl.a. skyldes, at detailbranchen primært består af meget små virksomheder, og der følgelig er mindre sandsynlighed for, at der blandt de ansatte er personer med flygtninge/indvandrerbaggrund. Til gengæld er detailbranchen den bran-

che i den private servicesektor, hvor den største andel virksomheder har ansatte i løntilskudsjob. Her er der således gode muligheder for personer, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige. Dette kan skyldes, at der er mange deltidstillinger, hvilket passer godt til personer, der pga. nedsat arbejdssevne ikke kan klare en fuldtidsstilling. En anden forklaring kan være, at der i detailbranchen er mange forskellige typer job, hvor ”noget er sidende, noget stående og noget gående” (som det beskrives i næste kapitel), og der burde derfor være gode muligheder for at placere personer med nedsat arbejdssevne i stillinger, de kan varetage.

Blandt de operationelle servicevirksomheder er der ikke så stor en andel af virksomhederne, der har ansatte i løntilskudsjob, som man umiddelbart kunne forvente, når man tager branchens store brug af ufaglært arbejdskraft i betragtning. Her burde der således særligt være et potentiale for at få personer på kanten af arbejdsmarkedet i jobtræning eller andre former for aktivering – især fordi virksomhederne i denne branche udtrykker stor bekymring for rekrutteringssituationen (63 pct. af de operationelle servicevirksomheder frygter for den fremtidige rekrutteringssituation.).

Det er ikke umiddelbart muligt at sige, hvor der vil være størst potentiale for ansættelser af personer med handicap, da det naturligvis er helt afhængigt af, hvilken type handicap der er tale om. Man kan dog forvente, at der blandt de operationelle servicevirksomheder vil være visse vanskeligheder ved at ansætte nogle personer med fysiske handicap. Dette kan skyldes, at der i denne branche, som bl.a. indbefatter rengøring, vaskerier, kantine og pakkerier, ofte er tale om forholdsvis hårdt fysisk arbejde, som en del personer med fysiske handicap vil have vanskeligt ved. Til gengæld kunne man forestille sig, at der kunne være et potentiale for at integrere personer med mere psykisk betingede problemer. At der er et potentiale blandt de operationelle servicevirksomheder, bekræftes endvidere af, at denne branche er særligt god til at fastholde medarbejdere på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdssevne (34 pct. af virksomhederne i denne branche har fastholdt mindst én medarbejder). Dette vidner om, at der er job i denne branche, som personer med nedsat arbejdssevne er i stand til at udføre.

Da fordelingen af faglærte og ufaglærte medarbejdere har betydning for virksomhedernes sociale engagement, er det et noget andet billede, der tegner sig for virksomheder inden for finans- og vidensservice. Disse brancher er nemlig kendetegnede ved, at ca. 4 ud af 5 medarbejde-

re har en videregående uddannelse. Det betyder også, at virksomheder inden for disse to brancher har en forholdsvis lang oplæringsstid af nye medarbejdere. Som følge heraf kan man forvente, at disse virksomheder vil gøre meget for at fastholde medarbejdere på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, da det er omkostningsfuldt at lære nye medarbejdere op. Omvendt kan man forvente, at disse virksomheder vil være mindre tilbøjelige til at nyansætte personer, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Som beskrevet er virksomheder inden for finans- og vidensservice da også forholdsvis ”gode” til at fastholde medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne.

Finans- og vidensvirksomhedernes formåen, hvad angår nyansættelser af personer på kanten af arbejdsmarkedet, kan man få en idé om ved at se på andelen af virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob. Vi ved således fra kapitel 4, at over halvdelen af ansættelserne med løntilskudsjob er såkaldte nyansættelser, hvor medarbejderen ikke var ansat på virksomheden, da løntilskuddet blev etableret. Når kun 20 pct. af vidensvirksomhederne og 21 pct. af finansvirksomhederne har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud, indikerer dette, at disse to brancher ikke er nær så gode til at ansætte personer i løntilskudsjob som fx detailvirksomhederne, hvilket støtter hypotesen om, at disse brancher er mindre tilbøjelige til at nyansætte. I detailbranchen var der således 24 pct. af virksomhederne, der havde ansatte i løntilskudsjob, på trods af, at der i denne branche er mange helt små virksomheder.

Hvad angår ansættelsen af flygtninge/indvandrere, ligger finansbranchen under gennemsnittet, eftersom det kun er 16 pct. af virksomhederne, der har ansat flygtninge/indvandrere. Dette er der ligeledes en naturlig forklaring på, eftersom en væsentlig kvalifikation for et job i denne branche ofte vil være at man kan tale og skrive et helt korrekt dansk, og at man eksempelvis har en bank- eller forsikringsuddannelse (dette beskrives nærmere i næste kapitel). En anden forklaring kan være, at omkring 4 ud af 5 finansvirksomheder har under 20 ansatte, og chancen for, at der skulle være en ansat med flygtninge/indvandrerbaggrund, er derfor ikke så stor. Inden for vidensservice har 22 pct. af virksomhederne ansat flygtninge/indvandrere. Dette kan igen hænge sammen med størrelsen på virksomhederne, da en tredjedel af disse virksomheder har mere end 20 ansatte, hvilket naturligvis øger chancen for at mindst én af medarbejderne har flygtninge-/indvandrerbaggrund.

PERSPEKTIVERING

Der bør være et stort potentiale for at øge det sociale engagement inden for den private servicesektor. Denne konklusion bygger særligt på følgende observationer:

- Sammenlignet med offentlige virksomheder har en mindre andel af de private servicevirksomheder udvist socialt engagement, målt på samtlige af de valgte indikatorer. Dette kan imidlertid skyldes, at den offentlige sektor består af flere store virksomheder og færre helt små virksomheder (fx har 31 pct. af de offentlige virksomheder under 10 ansatte mod 61 pct. af de private servicevirksomheder). Mere rimeligt er det derfor at sammenligne de private servicevirksomheder med øvrige private virksomheder (fx industri, bygge og anlæg, landbrug og fiskeri), da disse virksomheder ligger mere på niveau med de private servicevirksomheder, hvad størrelsesfordelingen angår. Sammenlignet med de øvrige private virksomheder er der imidlertid ligeledes en større andel virksomheder, der har udvist socialt engagement, målt på samtlige af de valgte indikatorer. Særligt hvad angår ansættelsen af personer med handicap, er der langt fra de private servicevirksomheders formåen til de øvrige private virksomheder (26 pct. af de øvrige private virksomheder har ansatte med handicap mod 14 pct. i den samlede private servicesektor). Her burde således være et stort potentiale for i det mindste at få de private servicevirksomheder på niveau med de øvrige private virksomheder.
- Særligt virksomheder inden for operationel service og detailbranchen burde have gode forudsætninger for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det skyldes, at disse brancher har mange ufaglærte ansatte og job, der kan læres i løbet af kort tid. Desuden har detailbranchen mange deltidsstillinger, hvilket kan være nødvendigt for nogle personer på kanten af arbejdsmarkedet.
- De private servicevirksomheder er generelt meget bekymrede for den fremtidige rekrutteringssituation. Vi ved fra kapitel 6, at netop rekruttering af arbejdskraft er en vigtig drivkraft for at udøvelsen af socialt engagement, og derfor bør det sociale engagement have gunstige forhold.
- Over halvdelen af de private servicevirksomheder oplyser, at de i tilfælde af mangel på arbejdskraft vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Viljen til at udøve socialt engagement er så-

ledes til stede – og den hjælpes ydermere godt på vej af konjunkturerne med den lave ledighed.

- Virksomhedernes velvilje underbygges af, at knap halvdelen af de virksomheder, der udøver socialt engagement, angiver ønsket om at bidrage til samfundet som et motiv – så længe det ikke har økonomiske omkostninger for virksomheden (jf. kap. 6). Knap en tredjedel af de virksomheder, der eksempelvis ansætter personer i løntilskudsjob, tilkendegiver endda, at de ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med økonomiske omkostninger.

På trods af det store potentiale er der også visse udfordringer, hvis de private servicevirksomheder skal være mere socialt engagerede i fremtiden. Udfordringerne består særligt i følgende:

- Over halvdelen af de private servicevirksomheder vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne. Særligt virksomheder inden for operationel service og detailbranchen ser negativt på mulighederne, idet omkring to tredjedele af disse virksomheder mener, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt at have personer med nedsat arbejdsevne. Disse virksomheder, der burde have det største potentiale, skal således blive bevidste om de muligheder, der særligt eksisterer inden for deres branche.
- Virksomhedernes holdninger og handlinger følges ikke altid ad. Selvom over halvdelen af de private servicevirksomheder oplyser, at de i tilfælde af mangel på arbejdskraft vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er det mindre end hver fjerde virksomhed, der har ansat en medarbejder i et løntilskudsjob. Mange virksomheder har således brug for et skub for at komme fra holdning til handling.
- En fjerdedel af virksomhederne i detailbranchen og operationel service oplyser, at de ikke kender til ordninger, der kan gøre det muligt at fastholde eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. I betragtning af at disse to brancher burde have et særligt stort potentiale, ligger der her et væsentligt oplysningsarbejde forude. Med dette menes der, at jobcentre og andre aktører på området med fordel i endnu højere grad kan tænke i, hvilke muligheder de forskellige

brancher rummer og lægge planer for, hvilke brancher der har det største potentiale for forskellige typer af ledige.

- Fra kapitel 6 ved vi, at en væsentlig årsag til manglende socialt engagement – ifølge virksomhederne selv – er, at de mangler konkrete ansøgninger og henvendelser fra flygtninge/indvandrere, personer med handicap og personer, der ønsker ansættelse på særlige vilkår. Hvis det sociale engagement i den private servicesektor skal øges, vil et væsentligt indsatsområde således være at hjælpe personer fra disse grupper med at skrive ansøgninger eller på anden måde komme i kontakt med virksomhederne.

EN KVALITATIV UNDERSØGELSE AF SOCIALT ENGAGEMENT I SERVICEBRANCHEN

Efter at have set på forskellene mellem de fire udvalgte underbrancher inden for service og belyst, hvorvidt servicesektoren adskiller sig fra de øvrige brancher, vil vi nu se nærmere på de holdninger, der ligger til grund for de kvantitative besvarelser. I dette kapitel vil vi særligt have fokus på, hvad servicevirksomhederne selv oplever af motiver og barrierer for at ansætte personer fra de udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Desuden vil vi bl.a. kaste lys over følgende: Hvad mener virksomheder i servicesektoren bliver de største udfordringer for deres branche fremover? Hvad forstår de egentligt ved begrebet virksomheders sociale engagement, og mener de overhovedet, at det er virksomhedernes opgave at udvise social ansvarlighed?

For at komme mere i dybden og give nogle bud på, hvilke holdninger der bl.a. er i servicebranchen, blev det kvantitative spørgeskema suppleret med 12 kvalitative interview blandt personaleansvarlige på forskellige servicevirksomheder – tre fra vidensservice, tre fra operationel service, tre fra detailhandlen og tre fra finansbranchen.²⁰

Det skal understreges, at de holdninger, motiver og barrierer, der vil blive beskrevet i dette kapitel, ikke er repræsentative for servicevirksomheder generelt, da langt størstedelen af de virksomheder, der deltog i

20. For en begrundelse for valget af netop disse fire underbrancher henvises til kapitel 7.

interviewundersøgelsen, udøver socialt engagement, og da de sandsynligvis er særligt optagede af socialt engagement, fordi de indvilliger i at blive interviewet om det. Derfor skal de følgende beskrivelser udelukkende tegne et billede af nogle af de holdninger, motiver og barrierer, der blandt mange andre holdninger findes i den private servicesektor i dag. Da de medvirkende blev garanteret anonymitet, vil der ved de efterfølgende citater blot stå, hvilken type virksomhed den personaleansvarlige repræsenterer.

For en beskrivelse af den anvendte metode ved udvælgelsen af virksomhederne og udførelsen af interviewene henvises til afsnittet ”Den kvalitative undersøgelse – udvælgelsen af virksomhederne” i bilag 1.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT ER ET DIFFUST BEGREB

Idéen om, at virksomheder skal udvise social ansvarlighed, er langt fra ny. Den har eksisteret lige så længe, der har været virksomheder (Carroll, 1999; Morsing & Thyssen, 2003). Imidlertid fremstår begrebet ”virksomheders sociale ansvar” eller på engelsk ”Corporate Social Responsibility” (CSR) stadig temmelig uklart. CSR er ikke et klart defineret forskningsfelt, og begrebet har tilsyneladende mange betydninger: ”The term [social responsibility] is a brilliant one; it means something, but not always the same thing, to everybody” (Votaw, 1973 i Carroll, 1999:280). For en yderligere beskrivelse af CSR-begrebet henvises til kapitel 6.

På trods af uklarhederne omkring, hvad begrebet dækker over, er der dog udbredt enighed om, at presset på virksomheder for at udøve socialt engagement er stigende: ”The private sector is increasingly called upon to address social problems and, accordingly, shoulder greater social responsibilities in addition to righting the wrongs for which it is more directly responsible...” (Smith, 2003:55). En undersøgelse blandt engelske, hollandske og tyske virksomheder bekræfter dette. På spørgsmålet om, hvorvidt forventninger til virksomheder fra stat og offentlighed vedrørende CSR er steget inden for det sidste årti, svarer godt 71 pct. bekræf-

tende ²¹(Mathis, 2004). Virksomheders sociale ansvar er uden tvivl rykket længere op på dagsordenen, såvel i pressen som blandt mange virksomheder²², men på trods af dette øgede fokus er der dog stadig uklarhed omkring, hvad begrebet egentligt dækker over.

BEGREBET FORBINDES ISÆR MED DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED, MEN: "DER ER IKKE NOGEN, DER PRÆCIS VED, HVAD SOCIALT ANSVAR ER"

For at få en idé om, hvordan de personaleansvarlige i servicevirksomhederne opfattede begrebet, blev de i starten af interviewet spurgt om, hvad de egentligt forstod ved "virksomheders sociale engagement". Svarene afspejler tydeligt, at det er et diffust begreb:

Det er jeg sådan lidt i tvivl om, hvor jeg skal hen... det sociale engagement, det kan jo være mange steder. (Videnservice, lille reklamebureau)

Det er egentligt meget skægt, fordi der er ikke nogen, der præcis ved, hvad socialt ansvar er, måske. (Operationel service, mellemstort vaskeri)

I Danmark har debatten om virksomheders sociale engagement været centreret om problemstillinger relateret til det danske arbejdsmarked: "the inclusive labour market strategy has nevertheless been the predominant CSR issue on the Danish public agenda." (Morsing et al., 2007). Selvom emner som menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption også i stigende grad er kommet på dagsordenen herhjemme, har det danske fokus på det rummelige arbejdsmarked bevirket, at der i dag tales om "den danske CSR-model", der er kendetegnet ved dette begrænsede fokusområde (jf. Morsing & Thyssen, 2003; Morsing et al., 2007). Dette fokusområde går ligeledes igen i de personaleansvarliges forklaringer på, hvad socialt ansvar egentlig er:

21. Godt nok var virksomhederne udvalgt efter at være frontløbere inden for CSR, hvorfor de langt fra er repræsentative, men undersøgelsen tegner dog et billede af, i hvilken retning udviklingen går.

22. The Copenhagen Centre (2007): *Vagthund eller hyrdebund – En undersøgelse af nogle af de kommunikationsmæssige relationer mellem virksomheder og medier på CSR-området.*

[Virksomheders sociale engagement er,] at virksomheden også i det sociale bidrager med at ansætte grupper af medarbejdere, som måske – hvordan skal man udtrykke det? – falder uden for de almindelige rammer. Altså, at der er en vis rummelighed i ansættelsespolitikken. (Finansservice, stort pensions- og livsforsikringsselskab)

VIRKSOMHEDERNE TAGER ANSVARET PÅ SIG: "DET ER VORES ANSVAR! BÅDE SOM MEDMENNESKER OG SOM VIRKSOMHED"

I teorien er det ofte blevet diskuteret, om virksomheder overhovedet skal påtage sig et socialt ansvar, eller om de udelukkende er til for at skabe profit og øge aktionærernes værdier. Som fortaler for sidstnævnte synspunkt stod Milton Friedman, der proklamerede, at ” ”There is one and only one social responsibility of business – to use it[s] resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game.” (Friedman, 1970). Siden er tiderne skiftet, og i dag diskuteres det mere, hvordan virksomhederne skal praktisere socialt engagement, frem for hvorvidt de overhovedet skal praktisere det²³. Blandt de personaleansvarlige i interviewundersøgelsen er der da også udbredt enighed om, at virksomheder har et samfundsmæssigt ansvar, der rækker ud over at gavne aktionærernes interesser. Fx forklarer en personaleansvarlig, hvordan socialt engagement både er en pligt og samtidig til gavn for virksomheden:

Det synes jeg er en pligt, virksomhederne har, men jeg synes da også, det er sundt for personalegruppen som helhed. Det afspejler meget godt samfundet, at der også er nogle, man skal tage hensyn til, og at der er nogle, der har en anden situation, end den man selv har. (Videnservice, stort konsulentbureau, der udvikler software)

En anden personaleansvarlig nøjes med at konstatere, at socialt engagement:

23. Jf. Smith (2003): ”The impression created overall is that the debate about CSR has shifted: It is no longer about whether to make substantial commitments to CSR, but how?” (p. 55)

Det er vores ansvar! Både som medmennesker og som virksomhed – alle er jo nødt til at tage et ansvar. (Operationel service, stor rengøringsvirksomhed)

Virksomhederne i interviewundersøgelsen vil altså gerne tage det sociale ansvar på sig, og samfundsudviklingen bevirker ligeledes, at engagementet i stigende grad er en nødvendighed for virksomhederne.

MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT GIVER ØGET INCITAMENT TIL AT ANSÆTTE PERSONER PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

Udviklingen i det danske samfund med den historisk lave arbejdsløshed giver øgede muligheder for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet. Som tidligere omtalt hænger den lave arbejdsløshed og virksomhedernes udøvelse af socialt engagement sammen, for når virksomhederne ikke kan besætte ledige stillinger med ordinær arbejdskraft, må de se sig om efter alternative muligheder. I forrige kapitel blev det således beskrevet, at over halvdelen af virksomhederne vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok. At manglen på arbejdskraft giver de svageste grupper en øget mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet, illustreres i følgende citater:

Vi har svært ved at finde dem [medarbejdere] i det regulære arbejdsmarked, så derfor går vi så ud og finder dem i det lidt mere statsstøttede arbejdsmarked. (Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

Jeg vil tro, det var blevet lettere [at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet], for jeg tror, der sker en glidning, hvor man dybest set er indstillet på det, og alene det med manglen på arbejdskraft gør jo, at man bliver nødt til at være indstillet på det. (Finansservice, lille pensionskasse)

VIRKSOMHEDERNE FRYGTER MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT: "DEN STØRSTE UDFORDRING, DET BLIVER AT SKAFFE DE FOLK, SOM DUR"

Virksomhedernes bekymring for, om de også fremover vil kunne skaffe den fornødne arbejdskraft, blev beskrevet i kapitel 7. Når de personaleansvarlige bliver spurgt om, hvad der vil være servicesektorens største udfordring i fremtiden, peger de alle på problemet med at skaffe det rette personale:

Jeg tror, den største udfordring, det bliver at skaffe de folk, som dur. Og kan vi ikke skaffe dem, der dur fra første dag, så bliver udfordringen at få dem uddannet, så de kan virke i vores virksomhed. (Detailbranchen, mellemstort byggeområde)

I kapitel 7 blev det beskrevet, hvordan finansbranchen er den branche, der oplever de største vanskeligheder, hvad angår fastholdelse, tiltrækning og rekruttering af medarbejdere. De personaleansvarlige i denne branche giver da også udtryk for, at rekrutteringssituationen er "sværere, end den har været tidligere", og at det efterhånden gælder for alle faggrupper. Samtidig bliver nogle medarbejdere med attraktive kvalifikationer tilbudt gode stillinger fra konkurrerende virksomheder, så "det er med at stjæle lidt fra hinanden". En personaleansvarlig fortæller således om virksomhedens rekrutteringssituation:

Den er vanskelig. Det er den i hele branchen. De typer af folk, som vi har ansat her, det er typisk forsikringsuddannede, og dem er der meget stor rift om. Det er en meget specialiseret verden ... det er højt specialiserede personer, der bestrider de stillinger. Vi har selvfølgelig [andre typer] funktioner, men det er typisk ikke dér, vi har rekrutteringsproblemer. (Finansservice, lille pensionskasse)

I forrige kapitel blev det også beskrevet, at virksomheder inden for detailbranchen er blandt de mest positive, når de vurderer de fremtidige rekrutteringsmuligheder. Dette stemmer imidlertid ikke helt overens med de holdninger, der kom til udtryk i interviewene, for her var de personaleansvarlige noget bekymrede for udsigten til mangel på arbejdskraft. På

spørgsmålet om, hvad der er detailbranchens største udfordring, lyder svaret således:

Jamen det er jo at skaffe kvalificerede medarbejdere. Dét er det. Fordi det er et generelt ry [for detailbranchen], at der er lav løn, og det er dårlige arbejdstider...og det betyder så, at det giver ikke en høj anseelse at være i butik nogen steder ... De unge, de vil gerne det, der er ”in”, og det er ikke lige dét, der er ”in”...fødevarer er ikke sådan lige det mest hotte. (Detailbranchen, lille supermarked)

Manglen på arbejdskraft kan endvidere bevirke, at virksomhederne lægger sig endnu mere i selen for at gøre noget for de medarbejdere, de allerede har:

De står ikke på nakken af hinanden for at komme ind, og så må vi holde på dem, vi har, og prøve at lave en god arbejdsplads ud af det. Det er så det, *vi* prøver i hvert fald. (Detailbranchen, lille supermarked)

På denne måde virker samfundsudviklingen befordrende på virksomhedernes sociale engagement, både hvad angår virksomhedernes villighed til at nyansætte personer fra udsatte grupper og på engagementet i form af personalepleje og fastholdelse af de medarbejdere, der allerede er ansat.

KRAVENE TIL UFAGLÆRTE ANSATTE SÆNKES: "VORES KRITERIER FOR AT BLIVE ANSAT ER, AT MAN KAN FÅ ET CPR.NR. OG ET SKATTEKORT"

Den lave arbejdsløshed gør, at virksomhederne langt fra kan vælge og vrage mellem potentielle medarbejdere. Især virksomheder, der benytter ufaglært arbejdskraft, stiller meget få krav til, hvem de vil ansætte. Således fortæller en personaleansvarlig på en virksomhed med 400 ufaglærte ansatte, at det eneste, de kræver (udover at vedkommende kan møde på arbejde), er følgende:

Vores kriterier for at blive ansat er, at man kan få et cpr.nr., og et skattekort. (Videnservice, stor virksomhed inden for reklameformidling)²⁴

På lignende vis konstaterer en personaleansvarlige i et stort rengøringsfirma:

Jeg tror bare, vi skal være glade, hvis de kan tale engelsk! (Operationel service, stor rengøringsvirksomhed)

Ovennævnte udtalelser indikerer, at de virksomheder, der benytter ufaglært arbejdskraft, ikke kan tillade sig at stille store krav til de medarbejdere, de tager ind, og dette åbner, som beskrevet, muligheder for personer, der ellers kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Som tidligere beskrevet afhænger virksomhedernes muligheder for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet i høj grad af, om virksomheden benytter ufaglært arbejdskraft. Virksomheder inden for finans- og vidensservice, der har meget få ufaglærte ansatte, har således væsentligt sværere forudsætninger for at nyansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet:

Altså, det er jo en udfordring, hvis de skal kunne læse og skrive et korrekt dansk, og de skal have en uddannelse på et højere niveau, så stiller det altså ret store krav (...) Det er vanskeligt at komme ind i en sektor, hvor det kræver et ret højt uddannelsesniveau. (Finansservice, lille pensionskasse)

VIRKSOMHEDERNES MOTIVER FOR AT UDØVE SOCIALT ENGAGEMENT

Som beskrevet i kapitel 6 er behovet for at afhjælpe et rekrutteringsproblem et væsentligt motiv for at udøve socialt engagement. Dette motiv kan siges at være et udtryk for rationel tilpasning, eftersom virksomhederne tilpasser sig ændrede samfundsmæssige strukturer – her i form af udbuddet af arbejdskraft. Ifølge denne forklaringsmodel udøver virk-

24. The Copenhagen Centre (2007): *Vagthund eller hyrdebund – En undersøgelse af nogle af de kommunikationsmæssige relationer mellem virksomheder og medier på CSR-området.*

somhederne ikke socialt engagement af ”et godt hjerte”, hvilket nedenstående citat eksemplificerer:

Der er ikke nogen steder, hvor det er et godt hjerte eller sådan noget. Nej, det er cool business. Vi skal bruge nogle medarbejdere, og vi skal have de dygtigste, vi kan få lige p.t. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

VIRKSOMHEDERNE TÆNKER ETISK, MEN HANDLER ØKONOMISK: ”DET SKAL SELVFLGELIG HELLER IKKE VÆRE FILANTROPISK”
Interviewene illustrerer en vis dobbelthed i de personaleansvarliges holdninger til socialt engagement. På den ene side giver de udtryk for gerne at ville udøve social ansvarlighed, fordi de mener, det er ”det rigtige at gøre”. De følgende citater kan således ses som eksempler på etiske motiver for udøvelsen af socialt engagement (jf. kap. 6):

Vi synes egentlig, at folk skal have en chance. Altså af princip!
(Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

Det er det sociale – det er ikke det økonomiske. Altså det er ikke for økonomiens skyld. Jeg gør det, fordi at jeg vil gerne hjælpe et menneske i gang igen, hvis jeg kan. (Detailbranchen, lille supermarked)

På den anden side giver samme personaleansvarlige tydeligt udtryk for, at det ikke må koste virksomheden noget:

Jeg vil sige, jeg skal ikke have penge for det [at udøve socialt engagement] på dén måde, men jeg vil heller ikke i princippet betale. (Detailbranchen, lille supermarked)

Tilsyneladende går grænsen for mange af de interviewede virksomheder mellem etiske og filantropiske motiver. De vil gerne handle etisk – men de tænker økonomisk, og derfor ønsker de ikke at udøve socialt engagement, hvis det koster dem penge:

Men det skal selvfølgelig heller ikke være filantropisk (...). Der skal selvfølgelig også være gevinst for os, før vi gør det. (Viden-service, lille reklamebureau)

Virksomhederne lægger, som antydnet ovenfor, vægt på, at en fastholdelse eller en ansættelse af en person på kanten af arbejdsmarkedet skal have en form for nytteværdi for virksomheden:

Vi ansætter ikke bare og så tænker, at ”det her, det er et godt, socialt initiativ, vi gør her” og ”her hjælper vi nogen”. Der skal også være noget den anden vej rundt [en fordel for virksomheden]. (Finansservice, stort pensions- og livsforsikringselskab)

DET SOCIALE ENGAGEMENT HAR EN GRÆNSE: "DET SKAL IKKE VÆRE SÅDAN, AT VIRKSOMHEDERNE BLIVER SOCIALKONTOR"
Der er udbredt enighed om, at virksomheders sociale engagement har en grænse. Virksomhederne skal have noget igen i form af en arbejdsindsats, der er til gavn, og de skal ikke ”agere socialkontor” ved at tage personer ind, som reelt ikke har en arbejdskraft at bidrage med:

Det skal ikke være sådan, at virksomhederne bliver – undskyld jeg siger det sådan, men – socialkontor. Det er jo ikke virksomhederne, der skal finansiere de skavanker, der er i samfundet. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

De personaleansvarlige i undersøgelsen er altså overordnet enige i, at deres virksomheder skal hjælpe, hvor de kan, og så vidt muligt give folk en chance. Imidlertid er der også udbredt enighed om, at det ikke må koste virksomheden noget.

SOCIALT ENGAGEMENT KAN BIDRAGE TIL AT FASTHOLDE OG TILTRÆKKE ARBEJDSKRAFT: "DET KAN BETALE SIG – DET GIVER ET GODT OMDØMME"

Når de personaleansvarlige giver udtryk for, at social ansvarlighed ikke må ”koste virksomheden noget”, er det dog uklart, hvad der mere præcis menes med dette. Uklarheden skyldes, at det er overordentligt vanskeligt at finde ud af, hvorvidt fx en fastholdelse af en sygdomsramt medarbej-

der gavner virksomheden økonomisk. Talrige undersøgelser har på forskellig vis forsøgt at belyse, hvorvidt udøvelsen af social ansvarlighed i sidste ende gavner virksomhedernes bundlinje eller ej. Der er store metodemæssige problemer ved at udføre sådanne undersøgelser, og resultaterne er da heller ikke entydige, men man kan sige, at socialt engagement tilsyneladende ikke påvirker bundlinjen negativt (Neergaard i Djursø & Neergaard, 2006:149-169). Der er mange forklaringer på, hvorfor social ansvarlighed gavner virksomhederne økonomisk, og blandt dem, der hyppigst nævnes i litteraturen, er fx, at social ansvarlighed øger konkurrencedygtigheden, da virksomheden kan differentiere sig fra konkurrenterne på en ansvarlig profil, at ansvarlighed giver bedre relationer til interessenter og forebygger dårlig omtale, at det gør virksomheden til en attraktiv arbejdsplads, hvilket gør det lettere at skaffe kvalificeret arbejdskraft, og at social ansvarlighed kan være med til at tiltrække kapital fra investorer (Neergaard i Djursø & Neergaard, 2006:149-169). Blandt de interviewede virksomheder er det helt klart muligheden for at skabe et godt omdømme og derved øge chancerne for at fastholde og tiltrække medarbejdere, der bruges som forklaring på, hvorvidt socialt engagement kan betale sig. Specielt inden for finansbranchen, hvor der i særlig høj grad er kamp om de kvalificerede medarbejdere, er omdømmet vigtigt, da det kan være med til at lokke medarbejdere fra konkurrerende virksomheder til at skifte arbejdsplads:

Det er meget vigtigt i dag, når der er så meget rift om medarbejderne, at dine medarbejdere er godt tilfredse, og de ligesom kan sige til en anden kollega, der arbejder i et andet pengeinstitut, ”du kan roligt søge ind hos os, vi har det rigtigt godt, der bliver passet på personalet”. (Finansservice, mellemstort pengeinstitut)

De interviewede nævner ingen af de andre forklaringer på, hvorfor social ansvarlighed kan betale sig, hvilket vidner om, at bekymringen for, om man kan få nok kvalificerede medarbejdere i en tid med meget lav ledighed, fylder mest i bevidstheden. Et væsentligt motiv for virksomhederne er altså at få et godt omdømme, så de derved har bedre mulighed for at tiltrække og fastholde den fornødne arbejdskraft:

Jeg tror godt, at det kan betale sig. Det giver et godt omdømme. (Finansservice, mellemstort pengeinstitut)

Bestræbelsen på at etablere ”et godt omdømme” kan endvidere øge virksomhedernes incitament for at fastholde medarbejdere, der er blevet syge. Det sender nemlig et godt signal til de øvrige medarbejdere, at virksomheden tager hånd om kolleger, der bliver syge:

Jeg kigger også engang imellem på det med lidt andre briller, vil jeg sige. Hvis jeg nu holdt på min ret og så strittede dem [syge medarbejdere] ud, hvad ville personalet så tænke om det? (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

En anden motivationsfaktor for at fastholde medarbejdere, der er blevet syge, er, at det er medarbejdere, man kender i forvejen:

Det er jo fordi, vi kan lide dem. Vi kender dem, fra før de blev rigtig syge, og vi synes selvfølgelig alle sammen, at det er synd, at de har fået den sygdom, og kan vi hjælpe dem, så er det jo dejligt. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

I det hele taget vil mange virksomheder strække sig temmelig langt for at fastholde medarbejdere, der er blevet syge eller har fået nedsat arbejdsevne:

Det er meget dygtige mennesker, dem vi har. Dem er vi meget glade for. Vi har haft dem i lang tid, også... men de har jo en eller anden begrænsning, som gør, at de ikke kan arbejde på fuld tid ... men ja: Dem ville vi gøre meget for. (Operationel service, stor rengøringsvirksomhed)

FLYGTNINGE/INDVANDRERE ER OFTE OVERKVALIFICEREDE TIL DET UFAGLÆRTE ARBEJDE, DE UDFØRER: "DE ER VEL INGENIØRER ELLER SKOLELÆRERE ELLER NOGET I DEN RETNING – OG SÅ STÅR DE DÉR OG VASKER OP"

Under interviewene kom det frem, at der er nogle særlige motiver, hvad angår ansættelsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Flere personaleansvarlige fortæller således, at de ved at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk kan få en bedre arbejdskraft, end hvis de havde forsøgt at besætte stillingen med en etnisk dansker:

Med anden etnisk baggrund, så er de personer, vi kan få, betydeligt bedre, end hvad vi kan få, hvis det var en dansker... danskerne, de ville blive presset op i systemet, kunne jeg forestille mig. (Operationel service, mellemstort vaskeri)

Og en anden personaleansvarlig er enig:

Vi er rigtig, rigtig glade for dem, fordi de indvandrere, der så er, er ganske simpelt på et højere niveau, end vi nogensinde ville kunne skaffe blandt danskere. (Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

Denne holdning er særligt fremtrædende hos de operationelle servicevirksomheder, der, som beskrevet i kapitel 7, har en stor andel ufaglærte ansatte. De påpeger, at mange personer med anden etnisk baggrund er overkvalificerede til det ufaglærte arbejde, de udfører, da de ofte har en uddannelse med sig fra hjemlandet. Fx fortæller en personaleansvarlig på en kantinevirksomhed:

Jeg ved ikke, hvad vi skulle gøre uden den type indvandrere: Sådan nogle højt kvalificerede – de er vel ingeniører eller skolelærere eller noget i den retning – og så står de dér og vasker op. De er jo alt for kvalificerede. (Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

Samme opfattelse har en personaleansvarlig på et vaskeri:

De [personer med anden etnisk baggrund end dansk] er overkvalificerede kan man sige – i forhold til at være her. De har en uddannelse fra hjemlandet, men som ikke umiddelbart kan bruges i Danmark pga. de sproglige barrierer. (Operationel service, mellemstort vaskeri)

Den ovenfor citerede personaleansvarlige fortæller endvidere, at nogle bruger jobbet på vaskeriet som springbræt til at lære dansk, og efter to til fire år kan de så komme videre, så de kan bruge deres uddannelse. Dog forklarer han, at nogle af disse medarbejdere ender med at blive så glade

for arbejdspladsen, at de ikke søger videre, hvilket nok kan siges at være godt for vaskeriet, men mindre godt for Danmark:

Der er vi så heldige, at der er en del, der hænger fast, fordi de godt kan lide at være her. (Operationel service, mellemstort vaskeri)

Det er vigtigt at understrege, at de ovennævnte citater handler om ufaglærte stillinger, som en del personer med anden etnisk baggrund end dansk er overkvalificeret til. Så snart der er tale om ufaglært arbejdskraft, har virksomhederne tilsyneladende stærke incitamenters for at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, da disse ansættelser både afhjælper et rekrutteringsproblem og samtidig kan give dem (over)kvalificeret arbejdskraft.

BARRIERER FOR AT UDØVE SOCIALT ENGAGEMENT

Barriererne for at udøve socialt engagement er i litteraturen mindre belyst end virksomhedernes motiver. Når virksomhedernes barrierer bliver belyst, er det ofte ud fra en økonomisk forklaring, der går på, at virksomhederne har fokus på kortsigtet profit og derfor afstår fra social ansvarlighed. Som beskrevet, er virksomhederne i undersøgelsen meget bevidste om, at social ansvarlighed ikke må koste virksomheden penge, hvilket understøtter hypotesen om, at et fokus på kortsigtet profit kan udgøre en barriere for udøvelsen af socialt engagement. Problemet er, at social ansvarlighed kan siges at have et længere tidsperspektiv, og i første omgang kan det være en tids- og ressourcekrævende affære, der ikke giver en umiddelbar økonomisk gevinst for virksomheden.

Udover den økonomiske barriere er nogle af de årsager til manglende socialt engagement, der hyppigst nævnes i andre undersøgelser, fx: At en social ansvarlig profil gør virksomheden sårbar, hvis det ikke lykkes til fulde at leve op til forventningerne, at social ansvarlighed er ressourcekrævende, at virksomhederne mangler viden i at implementere social ansvarlighed, og at nogle virksomheder foretrækker at drive business-as-usual og holde sig til det, de kender (Etik i erhvervslivet, Oxford Research & Erhvervs- og Boligstyrelsen, 2002).

Selvom nogle af de nævnte barrierer går igen i nærværende undersøgelse, dukker der også en række nye barrierer op. Dette kan bl.a. skyldes, at vi i denne undersøgelse udelukkende har interviewet private servicevirksomheder, samt at der i denne undersøgelse udelukkende er fokuseret på den del, der handler om det rummelige arbejdsmarked, mens andre undersøgelser har spurgt til det bredere samfundsmæssige ansvar (som fx miljø, menneskerettigheder, styring af leverandørkæder). Dette fokus på rummelighed afspejles bl.a. i, at en af de barrierer, der nævnes i denne undersøgelse, er bekymringen for, om de ”udsatte personer”, der stadig er ledige, overhovedet er i stand til at udføre et arbejde. Fx spørger en personaleansvarlig ”Kan de overhovedet betjene funktionen?”, da det er hans opfattelse, at de ledige, der er tilbage i en tid med mangel på arbejdskraft, efterhånden er temmelig dårlige. Denne bekymring har tilsyneladende noget på sig, eftersom forskning har vist, at der fx er blevet færre ressourcer blandt gruppen af kontanthjælpsmodtagere, når man sammenligner kontanthjælpsmodtagere i 2000 med kontanthjælpsmodtagere i 2006²⁵.

En virksomhed, der stadig får egnede ansøgere på trods af den lave beskæftigelse, peger på, at de personer på kanten af arbejdsmarkedet, der stadig er ledige, har behov for hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet, da de ellers hurtigt vil blive frasorteret i ansøgningsrunden:

Man kan jo sige, hvis nu vi sætter sådan en jobannonce i, og så der kommer ti ansøgninger, og de to af dem, de ser ud til at være okay, så overskygger de i den grad resten af feltet, så dem som måske har søgt ind, som har det svært, har ikke en chance ... der skal noget til, for at de bliver hjulpet i gang. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

Netop fordi en del ledige fra de udsatte grupper ikke har ressourcerne til selv at gå ud og finde sig et arbejde, vil de ofte have et behov for at blive hjulpet ind på en virksomhed i første omgang, så de i det mindste får en chance for at bevise deres arbejdskapacitet.

25. En væsentlig større andel af kontanthjælpsmodtagerne i 2006 vurderer, at de generelt har dårligt helbred og nedsat arbejdsevne sammenlignet med kontanthjælpsmodtagere i 2000. Bach & Nærvig Petersen (2007): *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006*. SFI.

ARBEJDSMARKEDET ER TILSYNELADENDE BLEVET MERE KRÆVENDE: "ENTEN SÅ ARBEJDER MAN, OG SÅ ARBEJDER MAN RØV OG BANANER – ELLER OGSÅ SÅ ARBEJDER MAN SLET IKKE" En barriere for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet er imidlertid, at arbejdsmarkedet ifølge flere af de interviewede er blevet mere krævende. Fx fortæller en personaleansvarlig fra en operationel servicevirksomhed, at "tempoet er steget gevaldigt, og kvalitetskravene er steget helt enormt", mens en anden personaleansvarlig fra samme branche konstaterer, at der ikke er mange "lette servicejob tilbage". Også i detailbranchen er der en opfattelse af, at arbejdsmarkedet er blevet hårdere:

Det har været et hårdere og hårdere arbejdsmarked med hårdere pres. Så er der flere, der falder igennem. Fordi de kan ikke fungere under normale vilkår, fordi presset er for hårdt. (Detailbranchen, lille supermarked)

De, ifølge udsagnene, stigende krav på arbejdsmarkedet udgør på sin vis en dobbelt barriere for personer på kanten af arbejdsmarkedet. For det første kan det være svært for disse personer at finde et job, de kan varetage, og for det andet kan de komme til at udgøre en belastning for kollegerne, der ligeledes er presset af de høje krav og det hurtige tempo. En finansvirksomhed, der hverken har personer i løntilskudsjob eller personer med handicap ansat, forklarer således, at "de medarbejdere, vi har, de er så pressede, så de skal have fuldt kvalificeret personale, der er i stand til at tage et fuldtidsjob." Senere i interviewet uddybes dette synspunkt:

Jeg tror også, man skal være opmærksom på, at hvis det begynder at gå for meget ud over medarbejderne... altså hvis det ender med, at alle andre får stress, fordi der ikke er nogen, der kan løfte det, der skal løftes, så giver det bagslag. (Finansservice, lille pensionskasse)

Som beskrevet under motiver, kan ansættelse eller fastholdelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet være et positivt signal at sende til sine medarbejdere. Omvendt må den fastholdte eller nyansatte altså heller ikke være så dårlig, at det går ud over kollegerne. En anden personaleansvarlig fra finansbranchen er inde på samme problemstilling:

Det kan godt være svært at tage hensyn til en kollega, hvis det er, at man virkelig er stresset selv. (Finansservice, mellemstort pengeinstitut)

Inden for alle de fire brancher støder man således på en holdning om, at arbejdsmarkedet er blevet mere krævende, hvilket gør det vanskeligere at integrere personer, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige. Vil man være på arbejdsmarkedet, må man yde fuldt ud – ellers må man stå uden for arbejdsmarkedet. En personaleansvarlig fra en vidensvirksomhed opsummerer problematikken:

Sådan er det bare alle steder, hvor der bliver krævet mere og mere af os – enten så arbejder man, og så arbejder man røv og bananer – eller også så arbejder man slet ikke. Det er selvfølgelig hårdt sagt. Men det gælder alle jobfunktioner, tror jeg, de bliver mere og mere krævende. Det er jo lige meget, om man er buschauffør eller i Netto, eller man sidder her, eller hvor pokker man sidder: Der stilles større og større krav. (Vidensservice, lille reklamebureau)

NOGLE VIRKSOMHEDER ER BANGE FOR IKKE AT KUNNE
AFSKEDIGE FLEKSJOBBERE: "ALTSÅ HVIS MAN VED, AT DET
KAN VÆRE SVÆRT AT KOMME UD AF – SÅ GÅR MAN HELLER
IKKE IND I DET"

Endnu en barriere for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet er virksomhedernes frygt for ikke at kunne komme af med personerne igen. Bekymringen vedrører ansatte i løntilskudsjob, som nogle personaleansvarlige frygter, er ligeså svære at afskedige som en kvinde på barsel. Frygten skyldes tilsyneladende, at nogle fagforeninger er begyndt at køre sager om uberettigede fyringer af fleksjobbere:

Altså fleksjob er vi ikke så interesseret i, som vi var bare for et par år siden. Fordi HK er "efter os"... det er ikke så nemt at komme af med dem... fleksjob skal jo være ansættelser som alle andre, men hvor HK meget går ind og siger, "der vil vi prøve at køre nogle sager, om det er uberettiget fyringer". Og de fleste gange er det jo fordi, tingene ikke fungerer, som man havde håbet... (Detailbranchen, lille supermarked)

Hvis jeg skal være rigtig, rigtig grov, så vil jeg sige, at jeg synes faktisk heller ikke lovgivningen er med os, fordi at barrieren for at ansætte er, at man ikke må lave forskelsbehandling på handicappede... Og det gør jo så, at virksomhederne måske er tilbøjelige til at passe på med at ansætte én, for ”hvad kan vi komme ud i?”. De bliver beskyttede ligesom barsler (...) Det kan godt give lidt berøringsangst. (Videnservice, stor virksomheden inden for reklameformidling)

Fagforeningerne risikerer således at gøre personer fra udsatte grupper en bjørnetjeneste ved at køre sådanne sager, da sagerne i sidste ende kan bevirke, at virksomhederne ikke tør ansætte personer i løntilskudsjob af frygt for ikke at kunne afbryde et ansættelsesforhold, der ikke fungerer tilfredsstillende. Eftersom ansatte i fleksjob netop er karakteriserede ved at have en nedsat arbejdsevne, ser virksomhederne en øget risiko for, at den ansatte bliver dårligere eller af andre grunde ikke er i stand til at udføre det aftalte arbejde:

Altså hvis man ved, at det kan være svært at komme ud af – så går man heller ikke ind i det. Fordi selvom man tager en fleksjobber eller noget andet, så får man en mere ustabil medarbejder på et eller andet plan ... og så vil vi også gerne komme nemt ud af det igen, hvis tingene ikke fungerer. (Detailbranchen, lille supermarked)

NOGLE VIRKSOMHEDER FINDER DE ADMINISTRATIVE BYRDER PROBLEMATISKE: "DET ER ET BLANKETHELVEDE!"

Barrieren om, at social ansvarlighed er ressourcekrævende, kom også frem i nærværende interviewundersøgelse. Næsten alle de interviewede virksomheder havde erfaringer med ansættelser på særlige vilkår, og der var udbredt enighed om, at social ansvarlighed er ressourcekrævende:

Det er jo også i en eller anden grad en belastning for virksomheden at få nogen ind, der er i jobtræning eller andre ting. Der skal bruges ressourcer på det! Og de ressourcer bruger man selvfølgelig, fordi man tror på, at på sigt så vil man få noget ud af det. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

Pointen om, at virksomhederne ønsker at være socialt ansvarlige, så længe det er til gavn for virksomheden og ikke koster alt for mange ressourcer, bliver således atter bekræftet:

I den udstrækning, det kan lade sig gøre [at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet], det kan hænge sammen i forhold til vores administration, så synes jeg egentlig, vi er meget fleksible, meget bøjelige – så vil vi godt. Men omvendt så er vi da også skeptiske, afhængigt af hvilken jungle vi skal bevæge os ind i lovgivningsmæssigt og administrativt. Det kan simpelthen være for stor en belastning. Vi sidder fire i vores personaleafdeling til at varetage det hele, og det koster selvfølgelig nogle ressourcer og noget tid. (Videnservice, stor virksomhed inden for reklameformidling)

En byrde, der virkelig kan tære på virksomhedens ressourcer, er det administrative system. En virksomhed, der gennem tiden har haft flere ansatte på særlige vilkår, tegner følgende billede af administrationsbyrden:

Den største barriere er det her administrative system, det er det altså! (...) Det er et blankethelvede! Det er tit mange forskellige mennesker, man skal sende tingene til, og så roterer sagerne mellem forskellige sagsbehandlere og nogle gange også instanser. Og det kan være noget af en opgave at sætte sig ind i, hvordan de her blanketter skal udfyldes – og hvordan lovgivningen egentlig er, og hvordan de så forvalter den. (Videnservice, stor virksomheden inden for reklameformidling)

Samme virksomhed siger om barriererne for at ansætte udsatte grupper:

Det er de blanketter: Først så søger man, og så er der en sygedag, og så skal jeg lige pludselig over på en ny blanket, så er der ferie, ”å-åh! Hvad gør vi så?”. Det er sådan noget, der skal kunne rummes. (Videnservice, stor virksomhed inden for reklameformidling)

På den pågældende virksomhed opleves hjælpen fra kommunen meget forskelligt afhængigt af, hvilken kommune der er indblandet i den pågældende sag. Nogle kommuner er gode til at hjælpe, mens servicen er svær at få øje på i andre kommuner. Fx kan det være svært bare at komme igennem til en sagsbehandler på telefonen:

Det er ikke usædvanligt at sidde i 20 minutter til en halv time og blive stillet om til de forkerte og så ryge retur til receptionen og så prøve igen. Det har vi prøvet mange gange. Det er en barriere i forhold til, om det er det værd, fordi det er jo arbejdstid, hvor vi kunne lave noget, der skabte merværdi måske. (Videnservice, stor virksomhed inden for reklameformidling)

Den pågældende virksomhed er ikke den eneste, der oplever de mange blanketter som en barriere. Fx har en personaleansvarlig i en finansvirksomhed en lignende opfattelse:

Der er altså noget papirarbejde ved at have sådan nogle. Du skal søge, og du skal hver måned sende et skema ind og søge om lønrefusion... Det virker *usmart* i dagens Danmark, at man skal sidde og nulre med sådan nogle papirer og sende kopier af lønsedler og andre ting med hver eneste gang. (Finansservice, mellemstort pengeinstitut)

Det skal dog understreges, at det ikke er alle de personaleansvarlige, der giver udtryk for denne holdning. Flere fortæller således, at samarbejdet med kommunen ”fungere rigtig godt”, og at de opfatter administrationsmængden som ”rimelig”. En personaleansvarlig skildrer fx sin opringning til kommunen på følgende vis:

Jeg synes, der var en meget høj grad af forståelse og service – det blev taget for gode varer, når jeg ligesom ringede og sagde ”jeg har en medarbejder, som er en svag medarbejder, men som vi tror, ville kunne fungere på 25 timer”. Så var de faktisk meget positive – jeg var helt overrasket. Også når jeg ringede til fagforeningen... de var nærmest glade... for at man ikke fyrede folk eller et eller andet. (Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

Tilsyneladende er der blandt virksomhederne forskellige opfattelser af, hvorvidt administrationen af de forskellige ordninger er en byrde eller ej. Dette indikerer dels, at servicen svinger gevaldigt fra kommune til kommune, dels at nogle virksomheder simpelthen har bedre ressourcer til at varetage de administrative opgaver end andre.

GRUNDINDSTILLINGEN ER VIGTIG FOR ANSÆTTELSENS
SUCCES: "GÅR MAN IND I DET MED DEN DER, AT DE SKAL
DÆKKE ET HUL – SÅ BLIVER DET NOGET ROD"

I interviewundersøgelsen kom det endvidere frem, at hele grundindstillingen for en ansættelse på særlige vilkår er af stor betydning for ansættelsens succes. Det kan således være en barriere for ansættelsens succes, hvis arbejdsgiveren og/eller kollegaerne har uhensigtsmæssige forventninger til en ansættelse på særlige vilkår. En personaleansvarlig forklarer, at virksomhederne skal se ansatte på særlige vilkår som en ekstra arbejdskraft og ikke som nogen, der skal ind og udfylde et "regulært hul":

Det er klart, at hvis man går ud og siger "vi skal have ansat nogen, fordi vi har et hul", og så siger man, "nu har vi fyldt hullet ud", også over for de andre medarbejdere, så bliver det ikke særligt positivt. Fordi så opstår hullerne hele tiden alligevel... (Detailbranchen, lille supermarked)

Den personaleansvarliges pointe er, at ansatte på kanten af arbejdsmarkedet meget ofte er en ustabil arbejdskraft, og at man derfor ikke kan regne med, at de altid kan være til stede. De vil fx have flere sygedage eller færre timer, og det er derfor vigtigt, "kun" at se dem som en ekstra ressource:

Så må man jo bare sige, "jamen det er en ekstra arbejdskraft, vi har, så længe den er der", og kommer den ikke i morgen, så er vi faktisk stadig, hvor vi var. Det er i hvert fald det, jeg prøver at sige til medarbejderne nogen gange, at... jamen det er jo godt de er der. (Detailbranchen, lille supermarked)

Den personaleansvarlige opsummerer sin erfaring på følgende vis:

Det er klart, at går man ind i det med den der, at de skal dække et hul – så bliver det noget rod, fordi det hul skal man ikke forvente, de fylder ud på den måde. (Detailbranchen, lille supermarked)

På grund af risikoen for ustabilitet kan det endvidere være nødvendigt at finde jobfunktioner, hvor kollegaer eller kunder ikke er afhængige af den arbejdsindsats, som den ansatte på særlige vilkår skal bidrage med. En personaleansvarlig i en vidensvirksomhed fortæller, at det kan være vanskeligt at have personer med nedsat arbejdsevne i en afdeling, hvor andre er afhængige af vedkommendes arbejdskraft, og slutter af med at sige:

Så skal det være en funktion, som ikke er afhængig af nogen andre ... Der er nogle funktioner, hvor det bare ikke fungerer! (Vidensservice, lille reklamebureau)

SÆRLIGE BARRIERER FOR ANSÆTTELSE AF FLYGTNINGE/INDVANDRERE: "DET KAN VÆRE KULTUREN, DER GØR, AT MAN KAN VÆRE LIDT BANGE FOR DET"

De hidtil beskrevne barrierer har primært været møntet på personer med nedsat arbejdsevne, handicap eller på personer med sociale problemer, der gør dem "udsatte på arbejdsmarkedet". Hvad angår personer med anden etnisk baggrund, er det tilsyneladende andre barrierer, der kan vanskeliggøre integrationen på arbejdsmarkedet. Ud over barrieren med at få accepteret en uddannelse fra hjemlandet kan der være barrierer omkring sprog og kultur. En personaleansvarlig fra en vidensvirksomhed fortæller om frygten for at træde personen over tærne pga. forskellig kultur:

Etnisk baggrund? Jamen, det kan være kulturen, der gør, at man kan være lidt bange for det. Også i forhold til, hvordan vi taler, hvordan vi er, hvad vi gør, når vi holder personalearrangementer. Fordi man vil helst ikke træde nogen over tærne... (Vidensservice, lille reklamebureau)

I en anden vidensvirksomhed opfatter de særligt sproget som en barriere, hvilket de har forsøgt at afhjælpe ved at tilbyde sprogkurser til medarbejderne:

Den primære barriere, tror jeg, er sprog. Der er et vist niveau af sprog, der er nødvendigt. Det lægger vi også vægt på; at der er et vist niveau af sprog, så de kan kommunikere. (...) Det er så derfor vi har lavet danskkurser. (Videnservice, stor virksomheden inden for reklameformidling)

Bekymringen for, om personer med en anden kultur vil kunne passe ind i virksomheden, kan afholde virksomheder fra at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk:

Hvad er det for en kultur, vi får ind?(...) Hvad er det for nogle ting, nu kan der være tørklæder, og der kan være så meget andet, ikk”, og det kan give sådan nogle hindringer... det er en barriere, som jeg egentlig ikke er klar til at bryde. (Detailbranchen, lille supermarked)

Da ovenstående personaleansvarlige efterfølgende bliver spurgt, om det ville være en barriere, hvis han skulle ansætte en person med tørklæde, lyder svaret:

Jeg synes, den er svær, altså at tage stilling til... lige umiddelbart ville jeg sige ” jeg ville ikke foretrække én med tørklæde”... og jeg ved ikke, hvordan kunderne har det. Jeg tror, nogle ville synes, det absolut ikke var særligt godt, andre ville sige, ”det er ikke noget problem”. Men du ville hurtigt kunne skabe to kundegrupper i at sige; er det godt eller skidt? (Detailbranchen, lille supermarked)

Virksomhedernes erfaringer fra tidligere ansættelser kan både virke som en motivationsfaktor og en barriere, afhængigt af om erfaringen er god eller dårlig. En personaleansvarlig forklarede fx, at han havde vældig gode erfaringer med personer fra det tidligere Jugoslavien og dårlige erfaringer med personer fra Somalia, og derfor havde han ikke længere lyst til at ansætte personer fra Somalia.

Vi har også haft dårlige oplevelser her, og vi har... et par kontaktpersoner i kommunen, og de ved godt, hvad min holdning er til forskellige indvandregrupper, fordi vi har haft nogle gode

oplevelser, og vi har haft nogle dårlige oplevelser... Vi har lavet en aftale [med kommunen] om, at den her gruppe her ”arhh, der må I finde nogle andre – dem vil vi ikke hjælpe jer med” ... men det er desværre sådan noget med en eller to dårlige oplevelser, og så er det dét, der ligesom tegner billedet. Sådan tror jeg, det er for alle. Vi har haft nogle utrolig dårlige oplevelser med somalier her, og så er det bare sådan, så gider vi ikke have dem ind. (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

På den måde kan etniciteten alene være en faktor, der forhindrer ansættelse – for hvis virksomheden har haft nogle uheldige ansættelsesforløb, er der fare for, at samtlige personer fra det pågældende land bliver opfattet som uønsket arbejdskraft.

SERVICSEKTORENS MULIGHEDER FOR AT ANSÆTTE PERSONER PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

Som samfundsudviklingen tegner sig, burde servicevirksomhederne i disse år have gode muligheder for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Dels pga. væksten i servicesektoren generelt, dels pga. manglen på arbejdskraft. Det er dog som beskrevet i kapitel 7 særligt de servicevirksomheder, der benytter ufaglært arbejdskraft (operationel service og detailbranchen), der umiddelbart har det største potentiale for at ansætte ”udsatte grupper” på arbejdsmarkedet.

DETAILBRANCHEN HAR SÆRLIGT GODE MULIGHEDER FOR AT UDVISE SOCIAL ANSVARLIGHED: "VI ER EN AF DE BRANCHER, DER BURDE HAVE DET NEMMEST"

Når de personaleansvarlige bliver spurgt, om der er nogle brancher, der har lettere ved at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet end andre, lyder svarene fra en detailvirksomhed:

Jeg mener stadig, vi er en af de brancher, der burde have det nemmest. Det synes jeg, fordi vores alsidighed er sådan meget [bred], og der er ikke nogen nødvendighed. Altså du skal ikke have fire års uddannelse for at kunne det ene eller det andet... du kan lære utroligt meget bare ved at være her... Vi kræver ikke

så meget fagligt til at starte med. (Detailbranchen, lille supermarked)

De muligheder vi har, dem har vi så spredt, så noget er let arbejde, noget er mere hårdt arbejde, noget er siddende, noget er stående, noget er gående. (Detailbranchen, lille supermarked)

Også de ofte lange åbningstider i detailhandlen kan gøre det lettere at tage folk ind, der ikke kan arbejde fuldtid:

På vores arbejdsplads er vi så mange timer åbent, så det er fint nok, hvis bare man kan være her fire timer, på det ene eller andet tidspunkt. Det kan vi sagtens bruge folk til. (Detailbranchen, lille supermarked)

FOR FINANS- OG VIDENSVIRKSOMHEDER UDGØR DEN LAVE LØNREFUSION EN BARRIERE: "DEN TIMELØN, MAN FÅR REFUNDERET, DEN ER BARE IKKE RET HØJ"

Som beskrevet under barrierer er det noget vanskeligere for virksomheder i finans- og vidensservice, da deres medarbejdere ofte skal have en speciel uddannelse og ofte også skal kunne skrive og tale et perfekt dansk. Derudover er den lønrefusionen, virksomhederne kan få ved løntilskudsjob, lav for disse brancher, der generelt har et højt lønniveau:

Det her er en højtlønnet branche, og den timeløn, man får refunderet, den er bare... ikke ret høj. (Vidensservice, stort konsulentbureau der udvikler software)

Du får ikke økonomisk dækket dine udgifter ved det, fordi de skal have fuld løn, og så får du bare refusion for noget af det, men langt fra det samme, som du yder løn til. (Finansservice, mellemstort pengeinstitut)

Som det fremgik af kapitel 7, er det da også ca. hver fjerde virksomhed i detailbranchen, der har personer ansat i løntilskudsjob, mens det kun er omkring hver femte videns- eller finansvirksomhed, der har sådanne ansættelser. Derimod er der stort set ikke forskelle brancherne imellem, når det drejer sig om at have medarbejdere med handicap.

Der er naturligvis også personer på kanten af arbejdsmarkedet, der ønsker sig et faglært arbejde. Her kan den forholdsvist lille lønrefusion, der opleves af de højtlønnede brancher, tænkes at udgøre en barriere for at ansætte disse personer. Blot for at give et enkelt eksempel har en del personer med sindslidelse længerevarende uddannelser, og de vil selvfølgelig gerne have et job, der matcher deres kompetencer (Rosenstock et al., 2004).

Det kan endvidere være ekstra vanskeligt for de mindre virksomheder generelt at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Dels fordi der simpelthen er færre muligheder for at finde en egnet stilling, dels fordi det kræver ressourcer at integrere personer fra udsatte grupper:

Det er bare vanskeligt i en lille virksomhed... det er den helt store forskel. (Finansservice, lille pensionskasse)

ERFARINGER KAN GIVE VIRKSOMHEDERNE MOD TIL AT PRØVE:
"DET KRÆVER, AT MAN HAR NOGLE SUCCESHISTORIER"

Fordi ansættelser på særlige vilkår ofte er ressourcekrævende, er det afgørende, at virksomhederne får nogle succeshistorier, der giver dem mod på sådanne ansættelser:

Det kræver, at man har nogle succeshistorier. Altså har du alt for mange af de historier, hvor det går galt, så har du ikke mod på det, for det er meget ressourcekrævende, kan du sige. (Finansservice, lille pensionskasse)

Blandt de interviewede er der generelt enighed om, at mange virksomheder lige skal overvinde tendensen til at drive business-as-usual, for når først de får erfaringer med ansættelser af udsatte grupper, skal de nok finde ud af, at det kan være til gavn for alle parter:

Jeg tror, nogle virksomheder, de skal lige over dette første step med at få én ind, de er lidt usikre på i starten, og finde ud af "årh, det var slet ikke så slemt – det var faktisk rigtig godt, det her". (Detailbranchen, mellemstort byggemarked)

Når man lige har prøvet det første gang – det er jo dér, barrieren er størst – anden gang, man står i situationen, så er man lidt hurtigere til at finde ud af, hvem man skal have talt med, og hvad det er for nogle praktiske ting, vi skal have fundet ud af. Men det er klart, første gang så virker det jo lidt uoverskueligt. (Videnservice, stort konsulentbureau, der udvikler software)

PERSONER PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET SKAL SELV VÆRE OPSØGENDE: "DEM MED LIDT "GO" OG INITIATIV... DER ER BARE, SOM REGEL, LIDT MERE I DEM"

Derudover ville det sandsynligvis gavne de udsatte gruppers indslusning på arbejdsmarkedet, hvis personer selv var mere opsøgende. Fx viser undersøgelser blandt kontanthjælpsmodtagere, at de fleste har brugt så lidt tid på jobsøgning, at det er opgjort til 0 timer på en måned²⁶. Hvis personer i højere grad selv var opsøgende, ville det sandsynligvis øge deres chance for at komme ind på arbejdsmarkedet – især fordi de personaleansvarlige kan have en opfattelse af, at personer, der selv henvender sig til virksomheden (til forskel fra dem, de kan få henvist fra kommunen), ofte ender med at være en bedre arbejdskraft:

De fleste [medarbejdere på særlige vilkår] er kommet af egen kraft, for vores samarbejde med kommunen – og det kan jo ændre sig, og det vil vi nok også prøve igen et par gange – har været, at det ikke har fungeret særligt godt, fordi det, de har sendt, ikke har været godt! Og så kan man sige, at dem med lidt "go" og initiativ... der er bare som regel lidt mere i dem. (Vidensservice, stor virksomheden inden for reklameformidling)

Der er altså forholdsvis gode muligheder for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet inden for servicebranchen – i særlig høj grad, hvor der benyttes ufaglært arbejdskraft. Dog skal kommunerne være påpasselige med at sende personer ud, som reelt ikke har en arbejdskraft at tilbyde, da det kan tære på virksomhedernes velvilje, hvis de får for mange dårlige erfaringer. Fx fortæller en personaleansvarlig, at nogle personer er så dårlige, at de ikke kan magte det helt basale som at møde

26. Bach & Nærvig Petersen (2007): *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006*. SFI.

om morgenen, og at det er en dårlig idé at kræve, at sådanne folk skal i arbejde.

Der kan man også komme til at tære på nogle virksomheders velvillighed. Jeg ved ikke, hvor meget man vurderer det inde i systemet, men det kunne man forestille sig, at hvis man kørte for langt med den, så ville vi have for mange ude [på virksomhederne] som egentligt er håbløse sager. (Operationel service, mellemstor kantinevirksomhed)

OPSAMLING

Interviewene med de 12 personaleansvarlige inden for den private servicesektor blev udført for at få uddybet de svar, der blev givet i den kvantitative spørgeskemaundersøgelse. Interviewene har da også givet os mulighed for, dels at komme nærmere de begrundelser, der ligger til grund for svarene i spørgeskemaet, dels at få bekræftet det billede, der viste sig i den kvantitative undersøgelse.

Via interviewundersøgelsen fik vi således bekræftet, at virksomhederne gerne vil tage det sociale ansvar på sig, og at samfundsudviklingen bevirker, at engagementet i stigende grad er en nødvendighed for virksomhederne. Den lave ledighed virker således befordrende på virksomhedernes sociale engagement – både på virksomhedernes villighed til at nyansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet, og på engagementet i form af fastholdelse og personalepleje af de medarbejdere, der allerede er ansat. Interviewene illustrerer imidlertid en hvis dobbelthed i de personaleansvarliges holdninger til socialt engagement. På den ene side giver de udtryk for gerne at ville udøve social ansvarlighed, fordi de mener, det er ”det rigtige at gøre”, men på den anden side giver flere af virksomhederne tydeligt udtryk for, at det ikke må ”koste dem noget”. Grænsen for virksomhedernes sociale engagement ligger således for mange af de interviewede virksomheder mellem etiske og filantropiske handlinger. De vil gerne handle etisk – men de tænker økonomisk, og derfor ønsker de ikke at udøve socialt engagement, hvis det koster dem noget. I interviewene forklarer flere af de personaleansvarlige følgelig, at virksomhederne skal have noget igen i form af en arbejdsindsats, der er til gavn, og de skal ikke ”agere socialkontor” ved at tage personer ind, som ikke har en arbejdskraft at bidrage med. Dermed er der blandt de interviewede udbredt enighed om, at deres virksomheder skal hjælpe, hvor de kan, og så

vidt muligt give folk en chance – så længe det altså ikke koster virksomheden noget.

Det er dog vanskeligt at sige, hvad der ligger i dette med, at det ”ikke må koste virksomheden noget”, da virksomhederne samtidig giver udtryk for en opfattelse af, at socialt engagement kan betale sig. Som begrundelse for, hvorfor socialt engagement kan betale sig, siger virksomhederne, at det giver et godt omdømme, hvilket kan hjælpe dem til at tiltrække og fastholde de kvalificerede medarbejdere. At det netop er denne begrundelse, der ligger virksomhederne på sinde, vidner om, at mange bekymrer sig om manglen på arbejdskraft.

Et motiv for at fastholde personer, der er blevet langvarigt syge eller fået nedsat arbejdsevne er (ud over at det kan gavne omdømmet), at der er tale om medarbejdere, de kender i forvejen, og som de derfor gerne vil hjælpe.

I interviewundersøgelsen kom det endvidere frem, at der kan være nogle særlige motiver forbundet med at ansætte flygtninge/indvandrere. Flere personaleansvarlige fortæller således, at de ved at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk kan få en bedre arbejdskraft, end hvis de havde forsøgt at besætte stillingen med en etnisk dansker. Hvad angår ufaglært arbejde, er mange personer med anden etnisk baggrund end dansk tilsyneladende overkvalificerede til det arbejde, de udfører, især fordi nogle har en uddannelse med sig fra hjemlandet.

Når vi i interviewene spørger nærmere ind til, hvilke barrierer der kan være for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet, bliver der bl.a. udtrykt bekymring for, om de ”udsatte personer”, der stadig er ledige, overhovedet er i stand til at udføre et arbejde. Ræsonnementet går på, at de få ledige, der er tilbage i en tid med mangel på arbejdskraft, efterhånden må være temmelig dårlige.

En anden barriere for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet er, at arbejdsmarkedet ifølge flere af de interviewede er blevet mere krævende. Inden for alle de fire udvalgte brancher støder man således på en holdning om, at arbejdsmarkedet er blevet mere krævende, hvilket gør det vanskeligere at integrere personer, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige. De, ifølge udsagnene, stigende krav på arbejdsmarkedet udgør på sin vis en dobbelt barriere for personer på kanten af arbejdsmarkedet. For det første kan det være svært for disse personer at finde et job, de kan varetage, og for det andet kan de komme til at udgø-

re en belastning for kollegerne, der ligeledes er presset af de høje krav og det hurtige tempo.

Interviewundersøgelsen afdækker desuden en særlig barriere, hvad angår ansættelser af personer i fleksjob. Det viser sig nemlig, at nogle af de personaleansvarlige er bange for, at personer i fleksjob vil være svære at fyre, hvis ansættelsen ikke fungerer. Oplevelsen af, at fleksjobbere bliver beskyttede ligesom kvinder på barsel, skyldes, at nogle fagforeninger har kørt sager om uberettigede fyringer.

Det administrative arbejde, der er forbundet med løntilskudsansættelser, har tidligere været fremhævet som en barriere. Tilsyneladende er der blandt virksomhederne i interviewundersøgelsen forskellige opfattelser af, hvorvidt administrationen af de forskellige ordninger er en byrde eller ej. Dette indikerer dels, at servicen svinger gevaldigt fra kommune til kommune, dels at nogle virksomheder simpelthen har bedre ressourcer til at varetage de administrative opgaver end andre.

Barriererne for udøvelsen af socialt engagement påvirkes i høj grad af, hvilken branche inden for den private servicesektor, der er tale om. Således kan det være noget sværere for virksomheder inden for finans- og vidensservice at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet, da deres medarbejdere ofte skal have en speciel uddannelse og ofte også skal kunne skrive og tale et perfekt dansk. Derudover er den lønrefusion, virksomhederne kan få ved løntilskudsjob, lav for disse brancher, der generelt har et højt lønniveau. Den forholdsvis lille lønrefusion kan i øvrigt tænkes at udgøre en barriere for de personer på kanten af arbejdsmarkedet, der har ønsker om et faglært arbejde.

I interviewundersøgelsen blev det endvidere bekræftet, at særligt operationelle servicevirksomheder og virksomheder i detailbranchen burde have gode muligheder for at ansætte personer, der ellers kan have svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Dels kom det frem, at de virksomheder, der benytter ufaglært arbejdskraft ikke kan tillade sig at stille store krav til, hvilke medarbejdere de tager ind, hvilket giver øget muligheder for personer, der ellers kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Dels har virksomheder, der ansætter ufaglærte, ikke nær så meget at miste, hvis ansættelsen ikke fungerer, da de ikke har brugt en masse tid på oplæring. Endelig afdækker interviewene særligt gunstige forhold i detailbranchen, hvor ”noget arbejde er siddende, noget er stående, noget er gående”, og med de ofte lange åbningstider i denne

branche burde det være nemmere at tage folk ind, der ikke kan arbejde fuldtid.

Der er altså forholdsvis gode muligheder for at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet inden for servicebranchen – i særlig høj grad, hvor der benyttes ufaglært arbejdskraft. Dog skal kommunerne være påpasselige med at sende personer ud, som reelt ikke har en arbejdskraft at tilbyde, da det kan tære på virksomhedernes velvilje, hvis de får for mange dårlige erfaringer.

Endelig blev det via interviewundersøgelsen bekræftet, at det sandsynligvis vil gavne de udsatte gruppers indslusning på arbejdsmarkedet, hvis personer selv var mere opsøgende – især fordi de personaleansvarlige kan have en opfattelse af, at personer, der selv henvender sig til virksomheden (til forskel fra dem, de kan få henvist fra kommunen), ofte ender med at være en bedre arbejdskraft. Når virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen samtidig giver udtryk for, at manglen på konkrete ansøgninger fra de udsatte grupper er den største barriere, må det være et oplagt indsatsområde at hjælpe personer på kanten af arbejdsmarkedet med at skrive ansøgninger eller på anden måde komme i kontakt med virksomhederne.

BILAG

BILAG 1 – DATAGRUNDLAG

I dette bilag beskrives den *virksomhedssurvey* fra 2006/07, som udgør datagrundlaget for målingen af virksomheders sociale engagement.

POPULATION, STIKPRØVE OG VÆGTNING

Som virksomheder i stikprøven tæller både private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner og organisationer, hvor der er mindst to ansatte. Virksomhederne er defineret ud fra deres fysisk-geografiske placering, hvilket vil sige, at filialer af større virksomheder ses som selvstændige enheder.

Virksomhederne til undersøgelsen er udtrukket fra Experians KOB database over danske arbejdssteder. Udtrækket er foretaget i efteråret 2006. Interviews blev påbegyndt i efteråret 2006, men langt størstedelen af undersøgelsens interviews er indsamlet i løbet af foråret 2007.

I alt blev 4959 virksomheder udtrukket, og af dem blev der opnået interview med 2556 virksomheder, hvilket svarer til en svarprocent på 52 pct. Udtrækket er stratificeret efter sektor og antal ansatte, som illustreret i tabel 1. Udover den stratificering, der fremgår af tabellen, er der foretaget en yderligere stratificering på brancheniveau for at sikre et tilstrækkeligt procentgrundlag for de enkelte servicebrancher der analyseres i kapitel 7.

Stikprøven kan således ses som værende opdelt i to dele afhængigt af, hvordan stratificeringen er foretaget. I den ene del er virksomhederne stratificeret efter, hvorvidt virksomheden er offentlig, privat eller selvejende, samt efter om de er store eller små. Det er gjort for at sikre, at der ville komme nok med i stikprøven af offentlige virksomheder, selvejende institutioner og store virksomheder, så der kan laves meningsfulde analyser på dem.

Grunden hertil er ganske enkel. Det nytter ikke noget kun at udtrække en stor virksomhed, som skal repræsentere alle store virksomheder. I stedet er de store virksomheder oversamlet, så de næsten alle er udtrukket jf. tabel 1. På den baggrund kan der nu siges noget meningsfuldt om store virksomheder. På samme måde er der stratificeret selvstændigt for offentlige virksomheder og selvejende institutioner for at sikre et tilstrækkeligt procentgrundlag.

I den anden del af stikprøven er nogle private servicebrancher blevet oversamlet. Den private servicesektor er defineret som detailhandel, engros-handel, finans, operationel service, transport, turisme, vidensservice og øvrige. De brancher, der er overrepræsenteret i vores stikprøve, er detailhandel, finans, turisme og vidensservice, som er de brancher der analyseres i kapitel 7. Denne oversampling er igen udelukkende foretaget for at sikre et tilstrækkeligt antal virksomheder i hver af de brancher vi analyserer på.

Den stratificerede stikprøve er i alle analyser vægtet således at resultaterne bliver repræsentative for den samlede population af arbejdssteder i Danmark.

SPØRGESKEMAET

Som beskrevet i kapitel 1 har vi ændret dette års spørgeskema til virksomhederne. Der er skåret væsentligt ned på de såkaldte udviklings-spørgsmål, altså spørgsmål vedrørende virksomhedernes handlinger og holdninger i forhold til de valgte indikatorer på socialt engagement. Til gengæld er der tilføjet nye spørgsmål vedrørende motiver og barrierer samt spørgsmål vedrørende virksomhedernes kendetegn ud over størrelse og sektor.

De væsentligste ændringer i udviklingsspørgsmålene er foretaget i de batterier, der omhandler personalepolitikker. Ud over at spørgsmålene er gjort mere nutidige (fx er der nu taget højde for lov- og overenskomstændringer mht. orlov), så er der tilføjet spørgsmål om, i hvilken grad disse personalepolitikker bliver brugt. Spørgsmålene vedrørende fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller sygdom, og spørgsmålene vedrørende ansættelse af personer fra de såkaldte svage grupper er bevaret. Til gengæld er der blevet skåret i spørgsmål vedrørende virksomhedernes holdninger og virksomhedernes samarbejde med offentlige myndigheder.

TABEL 1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

	Popula- tion antal	Stikprø- ve antal	Stikprø- ve/ populati- on pro- cent	Opnåelse antal	Opnåel- se/ Stikprø- ve procent	Vægt til popula- tion
Private virksomheder						
2-4	49.941	387	0,70	149	38,50	335,174
5-9	27.466	554	2,00	263	47,47	104,433
10-19	15.373	434	2,80	230	53,00	66,839
20-49	9.521	616	6,50	307	49,84	31,013
50-99	2.981	352	11,81	172	48,86	17,331
100-199	1.318	331	25,11	191	57,70	6,901
200-499	707	362	51,20	195	53,87	3,626
500-999	205	192	93,66	108	56,25	1,898
1.000-4.999	104	103	99,04	54	52,43	1,926
5.000-9.999	11	11	100,00	3	27,27	3,667
10.000- 19.999	6	6	100,00	2	33,33	3,000
20.000- 49.999	8	8	100,00	7	87,50	1,143
I alt	107.641	3.356		1.681	50,08	
Offentlige virksomheder						
2-4	1.686	16	0,90	10	62,50	168,600
5-9	2.971	57	0,20	38	66,66	78,184
10-19	4.291	145	0,30	100	68,97	42,910
20-49	2.702	172	6,36	100	58,14	27,020
50-99	1.579	206	13,05	126	61,17	12,532
100-199	523	143	27,34	101	70,63	5,178
200-499	250	175	70,00	80	45,71	3,125
500-999	136	135	99,26	37	27,41	3,676
1.000-4.999	105	106	100,95	50	47,17	2,100
5.000-9.999	29	29	100	14	48,28	2,071
10.000- 19.999	12	12	100	3	25,00	4,000
20.000- 49.999	7	7	100	3	42,86	2,333
I alt	14.291	1.203		662	55,03	
Selvejende institutioner						
2-4	212	73	34,43	29	39,73	7,310
5-9	221	72	32,58	50	69,44	4,420
10-19	219	72	32,88	46	63,89	4,761
20-49	165	64	38,79	45	70,31	3,667
50-99	84	32	38,09	22	68,75	3,818
100-199	66	19	28,79	14	73,68	4,714
200-499	28	7	25,00	3	42,86	9,333
500-999	10	6	60,00	4	66,67	2,500
I alt	1.005			213	61,74	

DEN KVALITATIVE UNDERSØGELSE – UDVÆLGELSEN AF VIRKSOMHEDERNE

Via virksomhedsregistre som CVR og KOB lavede vi lister over virksomheder inden for de fire underbrancher: vidensservice, operationel service, detailhandel og finans. Da vi ønskede en spredning inden for virksomhedsstørrelse, søgte vi specifikt på små virksomheder (1-49 ansatte), mellemstore virksomheder (50-249 ansatte) og store virksomheder (>250 ansatte). Eftersom vi fra tidligere årbøger ved, at virksomhedens størrelse påvirker omfanget af det sociale engagement, tilstræbte vi at få en spredning inden for størrelse, således at der i interviewundersøgelsen skulle indgå en lille, en mellemstor og en stor virksomhed for hver af de fire underbrancher. Da de helt små virksomheder med mindre end 20 ansatte som oftest er de virksomheder med færrest erfaringer, hvad angår udøvelsen af socialt engagement, besluttede vi at gå efter virksomheder på mindst 20 ansatte. Den mindste virksomhed, der indgik i undersøgelsen, havde således 25 ansatte, og den største 600. Ud over en spredning på størrelsen ønskede vi også en geografisk spredning og særligt en spredning over forskellige kommuner, da kommunernes mere eller mindre aktive indsats på området kan tænkes at påvirke virksomhedernes udøvelse af socialt engagement. Vi besluttede derfor, at minimum én virksomhed fra hver af de fire underbrancher skulle ligge i Jylland eller på Fyn, og at virksomhederne i øvrigt så vidt muligt skulle ligge i forskellige kommuner.

Endelig spillede det ind på udvælgelsen af virksomheder, at vi foretrak virksomheder, der havde udført en eller anden form for socialt engagement. Da vi efterfølgende ringede op til virksomhederne, spurgte vi derfor den personaleansvarlige, om de fx havde fastholdt en medarbejder på trods af sygdom, om de havde ansat personer med nedsat arbejdsevne eller handicap, om de havde ansatte i løntilskudsjob, ansatte med anden etnisk baggrund end dansk eller havde forestået andre tiltag. Rationalet bag denne screening var, at vi, for at få indblik i motiver og barrierer for at ansætte udsatte grupper i servicebranchen, nødvendigvis måtte interviewe virksomheder med en vis erfaring i at have personer fra de pågældende grupper ansat. Vi ønskede dog også at høre om barrierer blandt de virksomheder, som ikke havde udført socialt engagement eller kun havde gjort meget lidt, hvorfor vi også interviewede et par af sådanne virksomheder. Interviewene blev udført i sommeren 2007 med virksomhedens personaleansvarlige og var af ½ til 1½ times varighed. De

blev udført på baggrund af en interviewguide og blev efterfølgende transskriberet i referatform. Ti af interviewene fandt sted ude på virksomhederne, mens to interview foregik over telefonen.

BILAG 2

BILAGSTABEL 2

Hvordan har virksomhederne i de sidste to år oplevet mulighederne for at "holde på" de kvalificerede medarbejdere, der allerede er ansat på virksomheden? Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operationel service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Meget let eller let	63	51	52	56	57	43	50	52	1.287
Hverken svært eller let	24	20	23	24	21	29	18	22	648
Svært eller meget svært	13	28	24	20	22	28	33	26	598
I alt	100	99	99	100	100	100	101	100	2.533

BILAG 3

BILAGSTABEL 3

Hvordan har virksomhederne i de sidste to år oplevet mulighederne for at tiltrække kvalificerede medarbejdere til virksomheden? Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Meget let eller let	50	21	32	34	26	24	27	36	889
Hverken svært eller let	22	15	20	22	23	34	18	18	560
Svært eller meget svært	28	63	47	43	51	43	55	46	1.025
I alt	100	99	99	99	100	101	100	100	2.474

BILAG 4

BILAGSTABEL 4

Hvordan ser virksomheden på mulighederne for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Vidensservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Meget let Eller let	29	15	24	29	23	17	13	22	559
Hverken eller	19	17	17	16	23	19	19	19	461
Svært eller Meget svært	52	69	58	55	55	63	67	58	1.486
I alt	100	101	99	100	101	99	99	99	2.506

BILAG 5

BILAGSTABEL 5

Har virksomheden kendskab til ordninger, der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne? Særskilt for branche. 2007. Procent.

	Hovedkategorier			Privat service fordelt på brancher					
	Offentlige virksomheder	Øvrige private virksomheder	Privat service i alt	Detailbranchen	Videnservice	Operational service	Finansservice	Andre privat service	Procentgrundlag
Ja, tilstrækkeligt kendskab	73	46	59	60	65	59	69	54	1.917
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab	20	35	19	14	14	16	17	24	411
Nej, kender ikke ordningerne	7	19	22	26	21	25	14	22	197
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	2.525

BILAG 6 – KARAKTERISTIKA FOR DE FIRE UDVALGTE BRANCHER

KARAKTERISTIKA FOR DETAILBRANCHEN

- Ca. hver tredje medarbejder i detailbranchen er ufaglært, og kun 3 pct. af medarbejderne har en lang videregående uddannelse.
- 17 pct. af virksomhederne i detailbranchen vurderer, at næsten alle eller de fleste stillinger er lige-fra-gaden-job.
- Virksomheder i detailbranchen ser mere positivt på fastholdelse, tiltrækning og rekruttering af arbejdskraft end virksomheder inden for finans- og operationel service.
- 56 pct. af virksomhederne i detailbranchen vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer arbejdskraft nok. Dernæst vil lidt under halvdelen overveje at ansætte personer fra et andet EU-land.
- Detailbranchen ligger i top, når det gælder ansættelser af personer i løntilskudsjob, kun overgået af de offentlige virksomheder. Til gengæld er branchen ikke god til at ansætte personer med handicap og til at fastholde medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne.
- På trods af at detailbranchen har en stor andel virksomheder med mindst én ansat i løntilskudsjob (24 pct.), så vurderer virksomhederne i denne branche mulighederne for at have personer med nedsat arbejdsevne temmelig negativt.

KARAKTERISTIKA FOR VIDENSERVICE

- Videnservice er uden sammenligning den branche, der har oplevet den største vækst.
- Videnservice er karakteriseret ved et højt uddannelsesniveau. 50 pct. af medarbejderne skønnes at have en lang videregående uddannelse.
- Over halvdelen af virksomhederne vurderer, at næsten ingen eller ingen job kan læres i løbet af meget kort tid.
- Virksomheder inden for videnservice ser mere positivt på fastholdelse og rekruttering af arbejdskraft end virksomheder inden for finans- og operationel service.

- 77 pct. af vidensvirksomhederne vil overveje at investere i ny arbejdssparende teknologi ved mangel på arbejdskraft. 76 pct. vil overveje at ansætte medarbejdere fra et andet EU-land, og 66 pct. vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.
- Vidensvirksomhederne placerer sig i midten, når brancherne sammenlignes på deres konkrete handlinger. Over en fjerdedel af virksomhederne har fastholdt en medarbejder på trods af sygdom eller nedsat arbejdsevne, mens hver femte virksomhed har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud.
- Virksomheder inden for vidensservice er forholdsvis positive, når de skal vurdere mulighederne for at have ansatte med nedsat arbejdsevne. Lidt over halvdelen mener, det er muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, mens lidt under halvdelen vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt.

KARAKTERISTIKA FOR OPERATIONEL SERVICE

- Inden for operationel service har der ligeledes været en kraftig vækst.
- Operationel service er uden sammenligning den branche med flest ufaglærte medarbejdere, da 43 pct. af medarbejderne i denne branche skønnes at være uden uddannelse.
- 30 pct. af virksomhederne oplyser, at næsten alle eller de fleste job er lige-fra-gaden-job.
- 63 pct. af virksomhederne vurderer, at det vil blive svært eller meget svært at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Dermed er operationelle servicevirksomheder mere bekymrede for rekrutteringssituationen end detail- og vidensvirksomhederne.
- Ved mangel på arbejdskraft vil knap tre fjerdedele af de operationelle servicevirksomheder overveje at ansætte medarbejdere fra et andet EU-land, mens over halvdelen vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Desuden vil knap halvdelen overveje at investere i ny arbejdssparende teknologi, mens 45 pct. vil overveje at udvide produktionen.
- De operationelle servicevirksomheder ligger helt i top, når det gælder ansættelsen af flygtninge/indvandrere, og de er kun overgået af offentlige virksomheder, når det gælder fastholdelse af medarbejdere, der bliver syge eller får nedsat arbejdsevne. Til gengæld ligger de

operationelle servicevirksomheder en smule lavt, når det drejer sig om at ansætte personer i løntilskudsjob.

- Kun en tredjedel af de operationelle servicevirksomheder finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvilket placerer branchen som den mest negative, hvad angår vurderingen af disse muligheder.

KARAKTERISTIKA FOR FINANSSERVICE

- Finansbranchen har i perioden 1996-2006 oplevet et fald i beskæftigelsen.
- I finansvirksomhederne er det særligt de mellemlange og korte uddannelser, der dominerer, eftersom 62 pct. af medarbejderne skønnes at have en sådan uddannelse. I denne branche findes den laveste andel af ufaglærte, da det kun er 3 pct. af medarbejderne, der vurderes at være uden uddannelse.
- Over halvdelen af finansvirksomhederne vurderer, at næsten ingen eller ingen job kan læres i løbet af meget kort tid.
- Finansbranchen er den branche i den private servicesektor, der har det allersværest, hvad angår fastholdelse, tiltrækning og rekruttering af kvalificerede medarbejdere. To tredjedele mener, det bliver svært at rekruttere kvalificerede medarbejdere i fremtiden, over halvdelen har oplevet det som vanskeligt at tiltrække kvalificeret arbejdskraft igennem de sidste par år, og en tredjedel har tillige haft svært ved at holde på de medarbejdere, der allerede er ansat.
- Måske som følge af bekymringen for den manglende arbejdskraft vil store andele af finansvirksomhederne overveje forskellige tiltag, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer medarbejdere nok. 83 pct. af virksomheder vil i tilfælde af mangel på arbejdskraft overveje at investere i ny arbejdssparende teknologi, 81 pct. vil overveje at ansætte personer fra andre EU-lande, mens 71 pct. vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.
- Finansvirksomhederne er ikke gode til at ansætte flygtninge/indvandrere, da det kun er 16 pct. af virksomhederne, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat. Til gengæld ligger de bedre end gennemsnittet for den private servicesektor, når det drejer sig om fastholdelse af medarbejdere, der er blevet syge eller har fået nedsat arbejdsevne.

- Finansvirksomhederne er forholdsvis positive, når de skal vurdere mulighederne for at have ansatte med nedsat arbejdsevne. Lidt over halvdelen mener, det er muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, mens lidt under halvdelen vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt.

LITTERATUR

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2002): *Servicesektoren – før, nu og i fremtiden*. www.aeraadet.dk.
- Bach, H.B. & K. Nærvig Petersen (2007): *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006*. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi. København: SFI 07:02.
- Beer, F. & B. Damgaard (2007): *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement*. København: SFI 07:30.
- Beskæftigelsesministeriet (10.10.2007): *Marginal- og socialgruppen falder* (notat).
- Boll, J. (2007): *Labour related corporate social performance in Denmark – Organizational and institutional perspectives*. Ph.d.-afhandling, Copenhagen Business School.
- Carroll, A.B. (1979): A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4:497-505.
- Carroll, A.B. (1991): The pyramid of corporate social performance: toward the moral management of organizational stakeholders.
- Carroll, A.B. (1999). Corporate social responsibility. *Business & Society*, 38, 3:268.
- Danmarks Statistik, Statistikbanken.
- Djursø, H. & P. Neergaard (2006): *Social Ansvarlighed – fra idealisme til forretningsprincip*. Århus: Academica.

- Erhvervsministeriet (2000): *Service i forandring*.
- Finansministeriet: *Budgetredegørelsen maj 2000*.
- Holt, H. (2003): En moderne virksomhed og det sociale ansvar, i: *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. En antologi om samspil mellem organisation, arbejde og arbejdsmiljø*. København: SFI 03:11.
- Friedman, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. The New York Times Magazine, 13. september, 1970.
- Hohnen, P. (2002): *Aftalebaserede skånejob – en kvalitativ analyse*. København: SFI 02:30.
- HTS Handel, Transport og Service (2007): *Arbejdskraftsituationen*. HTS.
- HTS Handel, Transport og Service (2007): *Serviceektoren i Danmark*. HTS
- Høgelund, J., T. Filges, S. Jensen (2003): *Langvarigt sygefravær – Hvad sker der og hvordan går det?* København. SFI 03:20.
- Institut for Folkesundhed: Telefonisk samtale.
- Jones, T.M. & A.C. Wicks (1999): Convergent Stakeholder Theory. *Academy of Management Review*, 24, 2.
- Jørgensen, M., M. Larsen & M. Rosenstock (2005): *Et længere arbejdsliv*. København: SFI 05:03.
- Martin, J.C. (2004): *Aktivering af arbejdsgivere*. Aarhus Universitetsforlag.
- Mathis, A. (2004): *Corporate Social Responsibility in the UK, the Netherlands and Germany: Theory and Forerunners*. Paper presented at Greening of Industry Network conference, Hong Kong, China. November 7-10.
- McWilliams, A. (2001): Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *Academy of Management Review*, 26, 1.
- Midtsundstad, T. (2005): Virksomhetenes sociale ansvar, i: H. Torp (red.): *Nytt arbejdsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademiske.
- Miiller, M.M., L. Havn, H. Holt & S. Jensen (2007): *Virksomheders sociale engagement*. København: SFI 07:06.
- Morsing, M., & C. Thyssen (eds.) (2003). *Corporate values and responsibility – the case of Denmark*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Morsing, M., A. Midttun & K. Palmås (2007): Corporate Social Responsibility in Scandinavia – a Turn Towards the Business Case? In: S. May, G. Cheney & J. Roper (Eds.): *The Debate over Corporate Social Responsibility*. Oxford University Press.

- Olsen, B. (2008): *Evalueringen af den fleksible barselordov. Orlovreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladser perspektiv.* København: SFI 07:29.
- Oxford Research A/S & Erhvervs- og Boligstyrelsen (2002): *Etik i erhvervslivet: Virksomhedernes samfundsmæssige ansvar.* Erhvervs- og Boligstyrelsen.
- Rosenstock, M., S. Jensen, H. Holt, C. Weatherall & M. Jørgensen (2005): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005.* København. SFI 05:13.
- Rosenstock, M., K. Tinggaard, H. Holt & S. Jensen (2004): *Rummelighedens rammer – ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning.* København: SFI 04:22.
- Rosenstock, M. (2004): *Særlige seniorer? – Hvordan støttes kompetenceudvikling og fastholdelse af seniorer i staten?* Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling.
- Smith, N.C. (2003): Corporate Social Responsibility: Whether or How? *California Management Review*, 45, 4:52-76.
- The Copenhagen Centre (2007): *Vagthund eller hyrdebund – En undersøgelse af nogle af de kommunikationsmæssige relationer mellem virksomheder og medier på CSR-området.*
- Trepartsudvalget (2006): *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget. Bind 2. Kortlægning og analyser.* Schultz.
- Wood, D. J. (1991): Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16, 4: 691-718.
- www.forbyggelsesfonden.dk (besøgt 15. november 2007).
- www.jobindsats.dk (besøgt 15. november 2007).
- www.nychance.dk (besøgt 3. december 2007).
- www.statistikbanken.dk (besøgt 3. december 2007).

SFI-RAPPORTER SIDEN 2007

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuner, lægers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Ideer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Müller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.

- 07:07 Madsen, M. B., Filges, T., Hohnen, Jensen S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen P. T. & Bonke, J.: *Effekt-måling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Ideer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978- 87-7487-851-3.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.
- 07:12 Hohnen, P., Mortensen, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i aldreplejen. Temaer, roller og relationer*. 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487- 855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer*. 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt*. 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie*. 2007. 85 s. ISBN: 978- 87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark*. 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet*. 2007. 97 s. ISBN: 978- 87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Miiller M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle*. 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.

- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse.* 2007. 238 s. ISBN: 978- 87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning.* 2007. 159 s. ISBN 978- 87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter.* 2007. 241 s. ISBN: 978- 87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen.* 2007. 67 s. ISBN: 978- 87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.* 2007. 48 s. ISBN: 978- 87-7487-870-4. Kr. 50,00.
- 07:26 Olsen, H.: *Konstruktion og kvalitetssikring af multisurveydata.* 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer.* 2007. 130 s. ISBN: 978- 87-7487-872-8. Kr. 130
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, agtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd.* 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Netpublikation.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselordn. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv.* 2007. 222 s. ISBN: 978- 87-7487-875-9. Netpublikation.
- 07:30 Beer, F. & Damgaard, B.: *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement.* 2007. 84 s. ISBN: 978-87-7487-854-2. Kr. 90,00.
- 07:31 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion 2007.* 2007. 70 s. ISBN: 978-87-7487-877-3. Kr. 75,00.
- 07:32 Christoffersen, M.N., Hammen, I., Andersen, K.R. & Jeldtoft, N.: *Adoption som indsats. En systematisk gennemgang af udenlandske erfaringer.* 184 s. ISBN: 978-87-7487-881-0. Kr. 190,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000.* 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2007

SFI har siden 1998 årligt gennemført en kortlægning af virksomheders sociale engagement. Formålet er at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed. Undersøgelsesnes baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og nyansætte personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne, der er finansieret af Beskæftigelsesministeriet, bidrager til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås.

Denne årbog har særligt fokus på den private servicesektor. Den fremhæver, at der er et stort potentiale i sektoren til at indsluse ledige, men at det ikke sker i samme omfang som i andre sektorer. Virksomhederne ser barrierer for et socialt engagement dels i stigende krav på arbejdsmarkedet, dels i at de mangler konkrete ansøgninger og henvendelser om ansættelse af personer på særlige vilkår, personer med handicap og flygtninge/indvandrere.