

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2011



11:43

LARS BRINK THOMSEN
HELLE HOLT
SØREN JENSEN
FREDERIK THUESEN

11:43

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2011

LARS BRINK THOMSEN

HELLE HOLT

SØREN JENSEN

FREDERIK THUESEN

KØBENHAVN 2011

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT. ÅRBOG 2011

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Pernille Steen Pedersen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Henrik Vittrup, KTO

Jette Høy, FTF

Birgitte Dember, SALA

Ulrik Petersen, KL

Annelise Korreborg, Danske Regioner

Anne Dahl Petersen, FOA

Karin Petersen, 3F

Carsten Riis, HK

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-065-6

e-ISBN: 978-87-7119-066-3

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 500

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2011 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	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	13
	Virksomheders sociale engagement	14
	Årets temaer	15
	Sammenfatning af resultater	17
	Diskussion	23
2	SAMFUNDSUDVIKLING OG INTRODUKTION TIL RAPPORTENS KAPITLER	27
	Den økonomiske situation	28
	Politiske initiativer	32
	Job på særlige vilkår	33
	Virksomhederne bag tabellerne	36
	Læsevejledning og årets temaer	38

	Opsummering	40
3	UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT	41
	Personalepolitik – den forebyggende indsats	42
	Fastholdelsestiltag	44
	Nyansættelser – job på særlige vilkår	48
	Særlige grupper på arbejdsmarkedet	55
	Kendskab til og brug af ordninger	63
	Opsummering	65
4	KENDETEGN VED SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER	67
	Forebyggende indsats	68
	Fastholdelse	72
	Indsatser vedrørende ansættelser	76
	Forskelle i kendetegn for de tre dimensioner	80
	Erfaringernes sammenhæng med holdningerne	83
	Opsummering	85
5	HOLDNINGER TIL ANSÆTTELSE AF UDSATTE GRUPPER	87
	Definitoner af de udsatte grupper	88
	Motiver for ansættelse af personer med handicap	89
	Barrierer over for ansættelsen af personer med handicap	96
	Faktorer, som kan få virksomheder til at ansætte personer med handicap	100
	Holdninger i virksomhederne til personer med psykisk lidelse	103
	Virksomheders holdning til mulighed for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	106
	Kendetegn ved virksomheder mht. ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	109
	Opsummering	111

6	STAKEHOLDERS OG DET SOCIALE ENGAGEMENT	113
	Stakeholder-teorierne og det rummelige arbejdsmarked	114
	Hvad gør de enkelte stakeholders betydningsfulde?	116
	Valget af stakeholder-grupper og teoriernes operationalisering	118
	Synet på de forskellige stakeholders	121
	Betydning for rekruttering og fastholdelse	129
	Opsummering	135
	BILAG	139
	Bilag 1: Databeskrivelse	139
	Bilag 2: Statistiske metoder og indeks	142
	Bilag 3: Bilagstabeller	150
	LITTERATUR	183
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	187

FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 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. Undersøgelserne skal belyse, om man opnår målsætningerne om at forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse.

Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere. Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998 og herefter igen i 2000, i 2002, i 2004, 2006/7, 2008 og senest i 2010. Dataindsamlingen er foretaget af SFI Survey.

Ud over beskrivelsen af udviklingen i virksomhedernes sociale engagement er der i denne årbog sat særlig fokus på virksomheders motiver for at påtage sig et socialt engagement. Virksomhederne bliver bedt om at tage stilling til forskellige former for motiver, som fx et økonomisk motiv eller et filantropisk motiv, for at undersøge, hvilke motiver der vejer tungest for virksomhederne i forhold til at gøre en indsats. Vi ser endvidere på stakeholder-teorien for at undersøge, hvordan forskellige gruppers magt også kan have betydning for virksomheders adfærd.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Tor

Eriksson, Handelshøjskolen, Aarhus Universitet. De takkes alle for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.oceon. Lars Brink Thomsen og cand.polit. Søren Jensen, af forsker cand.scient.soc., ph.d. Frederik Thuesen samt af seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, november 2011

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Årbøgerne om virksomheders sociale engagement (VSE) viser udviklingen i virksomhedernes indsatser samt holdninger til det sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked.

Denne rapport beskriver denne udvikling i perioden 1998-2010. Data stammer fra spørgeskemaundersøgelser stilet til ledelsen eller de personaleansvarlige på en stikprøve af danske virksomheder. Spørgeskemaet til denne undersøgelse blev udsendt i fjerde kvartal 2010. Stikprøven bestod af 3.055 offentlige og private virksomheder, og af dem blev der opnået interview med 2.040 virksomheder. Det giver en svarprocent på 60 pct. SFI Survey har stået for dataindsamlingen.

MARKANT STIGNING I JOB MED OFFENTLIGE TILSKUD

Der er en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har ansat en person med offentlige tilskud til fx løn. I 2010 har lige knap en tredjedel af virksomhederne en person ansat enten i et fleksjob, i revalidering eller andre job på særlige vilkår med offentlige tilskud. I 2008 var andelen 20 pct.

STIGNING STØRST BLANDT SMÅ VIRKSOMHEDER

Den markante stigning er primært at finde blandt de små private og små offentlige virksomheder. Det samme billede viser sig, når vi ser på andelen af virksomheder, der har personer ansat med handicap. I 2008 havde en fjerdedel af virksomhederne en person ansat med handicap. Denne andel var i 2010 steget til 39 pct., og det er igen de små virksomheder, der står for stigningen.

Grunden til stigningen kan være, at jobcentrene i højere grad har inddraget de små virksomheder i deres opsøgende arbejde. Der er sket en signifikant stigning i andelen af små virksomheder, der angiver at have haft besøg af jobcenteret.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

En tredjedel af de adspurgte virksomheder er betænkelig ved at skulle ansætte en person med psykiske lidelser. Samtidig angiver virksomhederne, at det er en voksende gruppe på arbejdspladserne.

Generelt vurderer virksomhederne, at de ville ansætte flere personer med handicap, hvis de fik flere ansøgninger fra personer med handicap, og hvis de fik mere viden og flere informationer om personer med handicap.

Konkret viser det sig, at det bedste middel til at mindske usikkerhed over for personer med psykiske lidelser er konkrete erfaringer med ansættelse af personer med psykiske lidelser.

JOBCENTRE ER CENTRALE FOR INDSATSEN

Det er i jobcenteret, at virksomheder primært henter deres informationer om forskellige muligheder for ansættelser på særlige vilkår. De fleste virksomheder angiver, at de har tilstrækkeligt kendskab til de forskellige ordninger, dog mener knap 40 pct. ikke at være tilstrækkeligt informeret.

57 pct. af virksomhederne angiver at have haft besøg af jobcenteret. Dette er en stigning i forhold til 2008, og det er de små virksomheder, der i højere grad har fået besøg af jobcenteret. Dette kan være en medvirkende årsag til, at de små virksomheder står for markante stigninger med hensyn til personer i løntilskud og med hensyn til personer med handicap.

ØKONOMISKE MOTIVER ER AFGØRENDE

Virksomheder finder udviklingen på arbejdspladserne vanskelig at forene med at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Måske derfor anser de også fx løntilskuddene som afgørende for at ansætte personer med særlige behov. Derudover angiver en tredjedel af virksomhederne, at det at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger, også er et selvstændigt motiv. Danske virksomheder opfatter det således som naturligt at bidrage til samfundet, men i den konkrete indsats vil de alligevel gerne kompenseres økonomisk.

DE SVAGE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Personer med psykisk og fysisk handicap skal til stadighed gøre opmærksom på dem selv. Det viser årbogens analyse af forskellige stakeholdergruppers magt, legitimitet og uopsættelighed.

Analysen viser også, at der er en sammenhæng mellem virksomhedens vurdering af, hvilken magt grupperne af personer med psykisk eller fysisk handicap har, og sandsynlighed for, at virksomheden har en sådan person ansat.

ÅRETS VIGTIGSTE RESULTATER

- Der er en stigning i andelen af virksomheder, der har personer ansat i job med offentlige tilskud til fx løn.
- Der er en stigning i andelen af virksomheder, der har personer ansat med handicap.
- Det er de små virksomheder, der står for disse stigninger.
- Jobcentrene har i højere grad besøgt virksomheder og i særdeleshed de små virksomheder.
- En del virksomheder føler sig utrygge ved ansættelse af personer med psykiske lidelser, men ved konkrete erfaringer forsvinder utrygheden.
- Økonomiske incitamenter er afgørende for virksomheders adfærd i forhold til det sociale engagement, men også forskellige medarbejdergruppers magt og indflydelse kan have betydning.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af virksomheders sociale engagement (VSE). Undersøgelserne er foreløbig gennemført i perioden 1998-2010. Formålet med undersøgelserne er at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement.

Vi undersøger virksomhedernes sociale engagement ud fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Således er årbøgerne hvert andet år baseret på spørgeskemaer besvaret af personaleansvarlige i virksomhederne og hvert andet år på spørgeskemaer besvaret af lønmodtagerne. Denne årbog belyser virksomheders sociale engagement set ud fra virksomhedernes vurdering af deres egen indsats på området.

I Danmark har vi en stor gruppe af borgere, der af den ene eller anden grund ikke kan oppebære en beskæftigelse på ordinære vilkår, ligesom vi har en stor gruppe borgere, der er sygdomsramte i så lang tid, at det er vanskeligt at bevare en beskæftigelse på ordinære vilkår.

Politisk er der et stort ønske om at nedbringe størrelsen af disse grupper, og det gøres bl.a. ved forskellige støtteordninger og løntilskud.

Virksomhederne kan bidrage til udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked ved at forebygge, at egne medarbejdere udstødes fra arbejdsmarkedet, og de kan bidrage til at indsluse personer, der af forskellige årsager allerede har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersø-

gelterne har gennem årlige rapporter bidraget til at belyse, i hvilket omfang virksomhederne gør en indsats for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

Data om virksomheders syn på det sociale engagement stammer fra en spørgeskemaundersøgelse til de personaleansvarlige. Dataindsamlingen er gennemført af SFI Survey. Undersøgelsen er gennemført i fjerde kvartal 2010. Stikprøven af virksomheder er trukket fra KOB-registeret. Stikprøven bestod af 3.055 virksomheder, og af dem blev der opnået interview med 2.040 virksomheder. Det svarer til en svarprocent på 60 pct.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders sociale engagement har ikke et fast afgrænset indhold. Samfundsudviklingen og dermed det politiske fokus har betydning for udviklingen af indholdet i det sociale engagement.

I de kommende år vil det politiske fokus, ligesom det er nu, formentlig være præget af konjunkturerne og den forventede mangel på arbejdskraft i den nærmeste fremtid. Der vil vedblivende være fokus på de forholdsvis store grupper af borgere, som enten står i fare for at miste deres beskæftigelse, eller som helt står uden for arbejdsmarkedet. Særligt førtidspensionister og personer med psykiske lidelser har præget den offentlige debat i disse år, men også stigningen i ledigheden vil indgå i diskussionerne om virksomheders sociale engagement.

Spørgeskemaundersøgelserne, som disse årbøger bygger på, fastholder dog – trods evt. justeringer i fokus – altid en kerne af spørgsmål, som vi gentager flere år i træk. Dette er nødvendigt for at kunne følge udviklingen i engagementet. Disse spørgsmål tager udgangspunkt i den operationalisering, SFI foretog af begrebet ”socialt engagement” tilbage i 1996, da det allerførste spørgeskema blev konstrueret (Holt, 1998).

Vi opererer med følgende definition på det sociale engagement: De handlinger, virksomheder udfører for direkte eller indirekte at forebygge eller afhjælpe sociale problemer (Rosdahl, 2000). Denne definition er blevet operationaliseret til at indeholde tre nøgleindikatorer på virksomheders sociale engagement:

- *Forebyggelse*, dvs. de handlinger, der skal hindre, at medarbejdere fx får nedsat arbejdsevne.
- *Fastholdelse*, dvs. de handlinger, der skal fastholde fx langtidssyge medarbejdere på arbejdspladsen eller på arbejdsmarkedet.
- *Nyansættelser*¹ af personer på særlige vilkår fx i fleksjob eller i en virksomhedspraktik samt ansættelser af personer, der af en eller anden grund har vanskeligt ved at få beskæftigelse som fx personer med handicap.

Disse tre indikatorer på socialt engagement er oversat til konkrete spørgsmål, som især indgår i udviklingsdelen i årbøgerne.

ÅRETS TEMAER

UDVIKLINGSTEMAET

Årbog 2011 indeholder som tidligere VSE-årbøger en udviklingsdel. Hvordan er det gået med virksomhedernes indsats, siden vi sidst spurgte virksomhederne ved årsskiftet 2008? Udviklingstemaet er centralt for årbøgerne, idet det udgør selve grundstammen for overhovedet at have årbøger om virksomheders sociale engagement. Udviklingsspørgsmålene er dog blevet færre gennem årene, fordi vi gerne vil have plads til mere aktuelle temaer i skemaet. Vi forsøger imidlertid at fastholde de helt centrale spørgsmål om forebyggelse, fastholdelse og ansættelse af personer på særlige vilkår.

Ud over udviklingen i virksomheders indsatser følger vi også udviklingen i virksomhedernes holdninger til det sociale engagement, og her er der i årets årbog særligt fokus på virksomhedernes holdning til *medarbejdere med psykiske lidelser*.

1. Forhen er ordet ”integration” blevet brugt, men dette ord er hen over årene blevet associeret med integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Når vi i denne rapport skriver nyansættelser, mener vi virksomhedernes nyansættelser af personer på særlige vilkår samt ansættelser af personer, der har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse som fx personer med handicap og personer med anden etnisk baggrund end dansk.

KENDETEGN VED VIRKSOMHEDER, DER GØR EN INDSATS

I årbøgerne forfølger vi vedvarende, om der er særlige kendetegn ved virksomheder, der påtager sig et socialt engagement.

Virksomheder er forskellige. De beskæftiger forskellige dele af arbejdsstyrken med forskellige typer af kompetencer. Virksomhederne har forskellige rammevilkår, fx forskellig økonomisk situation og forskellige muligheder for at rekruttere arbejdskraft, og endelig har virksomheder forskellige måder at organisere arbejdet på. Alt sammen er parametre, der gør virksomheder forskellige, og som man også kunne forestille sig har betydning for, hvilken indsats virksomhederne påtager sig.

VIRKSOMHEDERS MOTIVER

Ligesom virksomheder har forskellige kendetegn, så antager vi også, at der kan være forskellige typer af motiver, der kan have betydning for virksomheders indsats.

I international forskning har man en lang tradition for at afdække, hvilke motiver der ligger bag virksomheders adfærd. Vi bruger inspirationen herfra på to forskellige måder.

Vi ser på, hvordan virksomheder vægter forskellige motiver i forhold til at ansætte personer med handicap og i særdeleshed, hvad der driver virksomheder til at ansætte personer med psykiske lidelser. Her er tale om fire forskellige typer af motiver: et økonomisk motiv, et juridisk motiv, et etisk motiv og et filantropisk motiv.

Med denne vinkel bliver det muligt at belyse, hvad der vejer tungest for virksomhederne i forhold til at gøre en indsats.

Stakeholder-teorierne er en anden måde at se på virksomheders adfærd på. Her er udgangspunktet, at virksomheder lader sig påvirke i deres adfærd af forskellige "stakeholders" eller interessenter.

Traditionelt har stakeholders været defineret som fx aktionærer, medarbejdere, forbrugere m.v. Disse grupper kan have forskellig magt og dermed også forskellig indflydelse på virksomheders adfærd.

I denne årbog har vi brugt stakeholder-teorierne til at efterprøve forskellige grupper af medarbejders eller potentielle medarbejders magt, legitimitet (rimelige krav og hensyn) og uopsættelighed (presserende krav) til at påvirke virksomheders adfærd. De valgte grupper er: børnefamilier, seniorer, personer med fysiske handicap og personer med psykiske lidelser. Valget af netop disse grupper forklares nærmere i kapitel 6 om stakeholders, men bygger på en antagelse om, at de fire forskel-

lige grupper har forskellig magt til at påvirke virksomheders adfærd, og at det også vil afspejle sig i virksomhedernes konkrete indsats.

Samlet får vi i årets årbog et bud på både, hvilke motiver der har betydning for virksomhedernes adfærd, og hvilke grupper af medarbejdere og potentielle medarbejdere der har størst mulighed for at påvirke virksomheders adfærd.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

SYGEFRAVÆRSPOLITIK PÅ ALLE VIRKSOMHEDER

Personalepolitikker er bredt forankret på danske virksomheder. Sygefraværspolitik er i dag den personalepolitik, som er mest almindelig. 72 pct. af samtlige virksomheder har en sådan, og selv to tredjedele af de små private virksomheder, som igennem årene altid har ligget lidt lavere end de store og de offentlige virksomheder, svarer bekræftende.

Seniorpolitik er ikke så almindelig som sygefraværspolitik. Dog er der tale om en signifikant stigning i antallet af virksomheder, der siger, at de har en seniorpolitik, fra 29 pct. i 2008 til 38 pct. i 2010 pct.

Derudover er det mest bemærkelsesværdige, at halvdelen af de danske virksomheder har en stress- og trivselspolitik. Det er en stigning fra den tredjedel af virksomhederne, der svarede bekræftende i 2008.

Et er at have en politik – noget andet er selvfølgelig at tilbyde indsatser til personer, der fx er sygdomsramte eller er ældre.

Virksomheder, der inden for de sidste 12 måneder har haft en medarbejder, der har været langtidssyg, har en bred palet af tilbud til den sygdomsramte, hvor det mest almindelige er tilbuddet om tilpasning af arbejdsforholdene og løbende møder med den sygdomsramte.

Ser vi tilsvarende på seniorpolitikken, er det mest almindelige at tilbyde seniormedarbejdere mere fleksibel arbejdstid.

STIGNING I JOB MED OFFENTLIGE TILSKUD

Der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har ansat en person i et job med offentligt tilskud til fx løn, fra 20 pct. i 2008 til 31 pct. i 2010. Ud af denne tredjedel angiver 64 pct. at have en person i fleksjob ansat. Dette er udtryk for et signifikant fald, idet den samme andel i 2008 var 80 pct. Stigningen i andelen af virksomheder, der har

personer ansat med offentligt tilskud, kan formentlig tilskrives en stigning i ledigheden, idet flere personer hurtigere kommer ud i fx et virksomhedspraktikforløb.

Et interessant resultat er endvidere, at den signifikante stigning i andelen af virksomheder med personer ansat i job med offentligt tilskud finder sted hos de små private og offentlige virksomheder.

Der er også sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har førtidspensionister ansat i et løntilskudsjob – fra 2 pct. i 2008 til 5 pct. i 2010.

Endelig kan det konstateres, at den andel af personer, som er ansat med tilskud, men som virksomhederne ville have ansat på ordinære vilkår, hvis tilskuddet ikke var muligt, ligger på omkring 20 pct. Dette er et lille, men ikke signifikant fald sammenlignet med både 1998 og 2008. Fortrængning af ordinært ansatte er således uændret.

Andelen af virksomheder, der beskæftiger personer i aftalebase-rede skånejob, som er job med skånehensyn, men uden offentligt løn-tilskud, har i alle år været lav. 2 pct. af virksomhederne har personer ansat i et aftalebaserede skånejob.

14 pct. af virksomhederne angiver at have medarbejdere, der i praksis har skånehensyn, men som er ansat på ordinære vilkår. Den tilsvarende andel var i 2008 9 pct. Her er tale om en signifikant stigning.

NYE TYPER AF HANDICAP FYLDER

Personer med handicap har haft en central plads i diskussionerne om det rummelige arbejdsmarked, ligesom Beskæftigelsesministeriet siden 2004 har en formuleret strategi om handicap og beskæftigelse.

I 2008 svarede en fjerdedel af virksomhederne, at de har en person med handicap ansat – andelen i 2010 er steget til 39 pct. Denne signifikante stigning dækker over, at det igen særligt er de små private og offentlige virksomheder, der står for denne stigning.

Endvidere er der sket nogle ganske markante skift i de handicap-grupper, som virksomhederne angiver at beskæftige. Det viser sig, at gruppen af læsesvage og ordblinde samt personer med psykiske lidelser er de to største enkeltstående grupper. En fjerdedel af virksomhederne angiver at beskæftige læsesvage eller ordblinde, og 14 pct. angiver at beskæftige personer med psykiske lidelser.

Dette resultat kan være udtryk for, at gruppen af personer med psykiske lidelser har været meget i fokus i den offentlige debat, samt at

personer med læsevanskeligheder bliver mere synlige på arbejdspladserne i takt med, at der til flere og flere arbejdsopgaver forlanges læsefærdigheder. Endvidere kan det øgede politiske fokus på personer med handicap dog også have betydet, at virksomhederne er mere opmærksomme på, om de har denne type medarbejdere ansat.

DET SOCIALE ENGAGEMENT ER SPREDT

75 pct. af samtlige virksomheder har mindst én person ansat med særlige behov. Det sociale engagement er således på denne parameter bredt godt ud blandt virksomhederne.

Til gengæld er det kun store virksomheder, der både beskæftiger personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med et offentligt tilskud til fx løn, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund. 28 pct. af de store private og 26 pct. af de store offentlige virksomheder beskæftiger personer fra alle fem grupper.

Derimod viser det sig, at de små virksomheder og særligt de små private virksomheder har en større andel af personer med særlige behov ansat, når det bliver set i forhold til de små virksomheders samlede antal ansatte.

Det er således muligt, at små virksomheder kun har fx én person med løntilskud ansat og ikke også en person med handicap, men til gengæld har de relativt mange personer med særlige behov ansat set i forhold til virksomhedens størrelse.

JOBCENTRE ER CENTRALE FOR INDSATSEN

Virksomheder, der ønsker at påtage sig et socialt engagement, bruger primært jobcentrene som informationskilde. Dette gælder for tre fjerdedele af virksomhederne. De fleste virksomheder (59 pct.) oplever også at have tilstrækkeligt kendskab til de forskellige ordninger vedr. støttet beskæftigelse m.v.

Det viser sig endvidere, at der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har haft besøg af jobcenteret, fra 40 pct. i 2008 til 57 pct. i 2010. Denne stigning stammer udelukkende fra det forhold, at små private og små offentlige virksomheder i markant højere grad har haft besøg af jobcentret. Dette kan måske være en del af forkla-

ringen på, at der også er en signifikant stigning i andelen af små virksomheder, der har personer ansat med offentlige tilskud.

KENDETEGN VED VIRKSOMHEDER

Vi har undersøgt, hvilke kendetegn der er ved virksomheder, der hhv. forebygger, fastholder eller nyansætter.

Nogle kendetegn går igen, uanset hvilken af de tre dimensioner vi ser på. Størrelsen og sektoren har signifikant betydning for virksomheders adfærd: Jo flere ansatte, desto større indsats. Er der tale om en offentlig virksomhed, er sandsynligheden for, at der udvises engagement, større, end hvis der er tale om en privat virksomhed. Ligeledes gælder, at virksomheder, der selv vurderer at ligge over gennemsnittet med hensyn til ledelsestiltag som fx teams og selvstyrende grupper, har et større engagement end virksomheder, der ligger under gennemsnittet.

Samlet kan vi konkludere, at det er meget forskelligt, hvilke virksomhedskarakteristika der har indflydelse på de tre forskellige former for engagement, og det er derfor vigtigt, at de anskues hver for sig. Herunder opsummerer vi resultaterne af de enkelte analyser.

BEGRÆNSET FOREBYGGELSE PÅ VISSE TYPER AF VIRKSOMHEDER

Analysen viser, at omfanget af *forebyggende indsatser* er mindre, hvis virksomheden er inden for landbruget, hvis andelen af ufaglærte er høj, hvis virksomheden har let ved at fastholde medarbejdere, og hvis virksomheden har let ved at oplære nye medarbejdere. Forebyggelsen er altså begrænset blandt visse typer af virksomheder.

MINDRE GOD ØKONOMI GIVER MINDRE FASTHOLDELSE

Ser vi på de *fastholdende tiltag*, viser analyserne, at omfanget af fastholdende tiltag aftager, hvis virksomheden er inden for bygge- og anlægsbranchen, hvis virksomheden vurderer økonomien som mindre god, og hvis andelen af ufaglærte er høj.

GOD ØKONOMI GIVER FÆRRE ANSÆTTELSE

Endelig viser analyserne, at virksomheder, der i mindre grad end andre virksomheder ansætter personer med særlige behov, er kendetegnet ved, at virksomheden vurderer økonomien som ret god, og at virksomheden har let ved at oplære nye medarbejdere.

LØNTILSKUD HAR STØRST BETYDNING SOM MOTIV

Virksomheder kan have enten økonomiske motiver, juridiske motiver, etiske motiver eller filantropiske motiver, når de ansætter personer med handicap.

45 pct. af virksomhederne finder det afgørende, at det offentlige støtter ansættelsen i form af fx et løntilskud, ligesom 47 pct. af virksomhederne ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger.

Ser man på virksomhedernes samlede besvarelser, viser de økonomiske motiver sig at have størst betydning (og betyde mest for store virksomheder), mens det filantropiske motiv også har betydning for cirka en tredjedel af virksomhederne.

MANGLENDE ANSØGNINGER ER EN BARRIERE

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvad de ser som barriere for ansættelse af personer med handicap.

Her er det særligt problemer med rekrutteringen, der fremhæves. 43 pct. af virksomhederne ser det som en barriere, at de ikke modtager ansøgninger fra personer med handicap. 49 pct. mener, at personer med handicap ikke matcher kvalifikationskravene i de udbudte job.

Økonomien ses til gengæld ikke som en barriere i forhold til ansættelser. Det skyldes formentlig, at det offentlige økonomisk kompenserer for en evt. nedsat arbejdsevne, hvilket er afgørende for ansættelsen (jf. det foregående afsnit).

VIDEN OG INFORMATIONER VIL HJÆLPE

50 pct. af virksomhederne mener, at det vil hjælpe på deres overvejelser omkring at ansætte en person med handicap, hvis de modtager ansøgninger fra personer med handicap.

Derudover mener 60 pct. af virksomhederne, at egne positive erfaringer med ansættelse af personer med handicap ville have betydning.

Samler vi de forskellige svarmuligheder i indeks, så viser det sig, at det er viden og informationer, der har størst betydning for virksomhedernes overvejelser. Erfaringer fra andre virksomheder og information fra jobcentret er derfor afgørende.

ERFARINGER GIVER POSITIVE HOLDNINGER

Personer med psykiske lidelser er tilsyneladende en voksende gruppe på det danske arbejdsmarked.

Virksomhederne er i 2010 blevet spurgt om deres holdning til at ansætte personer med psykiske lidelser.

Omkring en tredjedel af samtlige virksomheder har forskellige forbehold over for at ansætte personer med psykiske lidelser.

Til gengæld viser det sig, at der er en signifikant sammenhæng mellem virksomheder, der konkret har en person med psykisk lidelser ansat og så holdningen til ansættelse af personer med psykiske lidelser. Virksomheder med konkrete erfaringer er således markant mere positive end virksomheder uden erfaringer.

VIRKSOMHEDER FINDER DET STADIG ØKONOMISK VANSKELIGT

På trods af den økonomiske afmatning er andelen af virksomheder, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, faldende. En udvikling, der har stået på siden første måling.

Omkring 35 pct. af store offentlige, 45 pct. af de store private, omkring halvdelen af de små offentlige og omkring 60 pct. af de små private virksomheder vurderer, at det ikke er økonomisk muligt at have personer ansat med nedsat arbejdsevne.

Spørger vi direkte til, om udviklingen i den enkelte arbejdsplads' situation gør det muligt at have en medarbejder med nedsat arbejdsevne ansat, er billedet lidt anderledes. Her ser vi en stigning i andelen af virksomheder, der opfatter det sådan, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort dette sværere – fra cirka en femtedel i 2008 til knap en tredjedel i 2010.

PERSONER MED HANDICAP NEDERST I RANGORDEN

Stakeholder-teorien tager afsæt i, at forskellige interessegrupper inden for og uden for en virksomhed kan påvirke dens adfærd, hvis gruppen har stor nok magt, legitimitet (rimelige krav og hensyn) og uopsættelighed (presserende krav).

Vi har set på fire grupper, der alle enten er medarbejdere eller er potentielle medarbejdere, for på den måde at oversætte stakeholder-teorien til det rummelige arbejdsmarked. De fire grupper er: personer

med fysisk handicap, medarbejdere med småbørn, seniormedarbejdere og personer med psykiske lidelser.

Undersøgelsen bekræfter en forudgående antagelse om en tydelig rangorden blandt de fire grupper, når vi via spørgsmålsbatterier spørger virksomhederne om de fires grupper magt, legitimitet og uopsættelighed. På alle tre dimensioner ligger medarbejdere med småbørn øverst i denne rangorden, dernæst kommer seniorer, herefter følger personer med fysisk handicap, og nederst befinder personer med psykiske lidelser sig.

RANGORDEN HAR BETYDNING FOR INDSATSEN

Virksomhederne tilskriver således forskellige grupper forskellig indflydelse på virksomhedens adfærd. Den betydning, de enkelte grupper tilskrives af virksomhederne, hænger sammen med virksomhedernes villighed til at rekruttere fra disse fire grupper eller tage forskellige typer af tiltag for at fastholde dem.

Jo større magt, eller jo højere grad af uopsættelighed virksomhederne vurderer, at grupperne af personer med fysiske handicap og psykiske lidelser har, desto større sandsynlighed er der for, at der er ansat en person med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap på arbejdspladsen.

Det samme gælder i forhold til tiltag til fastholdelse af seniorer – hvor også legitimitet spiller en rolle. Jo stærkere en gruppe seniorerne anses for at være af virksomheden, desto større er sandsynligheden for, at virksomheden har tiltag over for denne gruppe.

Det samme fænomen ses over for gruppen af medarbejdere eller potentielle medarbejdere med børn. Denne gruppe er stærk, og der er da også en familierpolitik på langt de fleste virksomheder.

DISKUSSION

VIRKSOMHEDERS MOTIVER

Siden sidste virksomhedsmåling i 2008 har lavkonjunktoren bidt sig fast, hvilket bl.a. giver sig udslag i en stigende ledighed og en lav økonomisk vækst. Disse konjunkturelle forhold må formodes at have betydning for virksomhedernes adfærd og dermed også for det rummelige arbejdsmarked.

Økonomi viser sig derfor heller ikke overraskende at være et vigtigt motiv i forhold til virksomheders adfærd. Danske virksomheder ansætter fx gerne personer med nedsat arbejdsevne, men det er vigtigt, at der følger et løntilskud med. Det økonomiske incitament er afgørende, men derudover er virksomheders adfærd også styret af et element af filantropi. En betydelig andel af virksomhederne anser faktisk det at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger, som et motiv til at påtage sig et engagement. Denne kobling mellem økonomiske og filantropiske motiver viser i et eller andet omfang, at den danske tilgang til inddragelsen af virksomhederne i det sociale engagement fungerer. Virksomheder anser det som naturligt at påtage sig et samfundsansvar ud over det helt virksomhedsnære, men i den konkrete indsats vil de kompenseres økonomisk.

DE SMÅ VIRKSOMHEDERS ROLLE

En af de mere bemærkelsesværdige konklusioner i årets årbog er, at andelen af små private og små offentlige virksomheder, der har ansat personer med handicap og personer i job med offentlig støtte fx til løn, er steget signifikant.

Politisk har man forsøgt at styrke virksomhedspraktikken for at få det stigende antal ledige hurtigt ud på arbejdsmarkedet igen. Dette har man gjort ved økonomiske incitamenter over for kommunerne (ændrede refusioner) og over for de ledige (halveret dagpengeperiode). Jobcentrene har endvidere fået tilført ressourcer netop til virksomhedskontakten.

Måske er det disse tiltag, vi ser afspejlet i resultatet. Jobcentrene ser ud til at have udvidet kredsen af virksomheder ved også at inddrage de små virksomheder i deres opsøgende arbejde. Undersøgelsen viser i hvert tilfælde, at de små virksomheder i højere grad har fået besøg af jobcenteret, end tilfældet har været de tidligere år. Det er også muligt, at lige præcis et tidsbegrænset praktikophold i højere grad matcher, hvad de små virksomheder magter.

Resultatet er i hvert tilfælde interessant, fordi det viser, at jobcentrene godt kan få kontakt med de små virksomheder, og at de små virksomheder godt vil tage personer ind i et job på særlige vilkår eller ansætte personer med handicap.

DE SVAGESTE GRUPPER OG VIRKSOMHEDERNE

Man skal være opmærksom på, at der stadig er en stor gruppe af personer, der står uden for arbejdsmarkedet, og som kan have problemer ud over ledighed. Disse grupper kan blive klemte i en periode, hvor jobcentrene måske har mest fokus på ledige.

Den økonomiske situation kan nemlig også betyde, at virksomhederne måske vil være tilbøjelige til i mindre grad at kaste sig ud i ansættelser, der kan koste virksomheden ressourcer. Udbuddet af arbejdskraft er stort, hvilket gør det både enklere og billigere at ansætte personer med fuld arbejdsevne på ordinære vilkår – og det kan gøre det vanskeligere for personer med nedsat arbejdsevne at blive nyansat.

En af disse grupper, der kan blive klemte, og som har det vanskeligt på arbejdsmarkedet, er personer med psykiske lidelser. I sidste årbog spurgte vi lønmodtagerne om deres syn på at få en kollega med psykiske lidelser, og lønmodtagerne udtrykte utryghed. Det viser sig, at virksomhederne deler denne bekymring, idet en tredjedel af virksomhederne udtrykker usikkerhed over for personer med psykiske lidelser.

Til gengæld er der en klar sammenhæng mellem de virksomheder, der har konkrete erfaringer med en medarbejder med psykisk lidelse, og så holdningen til samme. Konkrete erfaringer mindsker tydeligvis usikkerheden. Der er således ingen tvivl om, at det er virksomhedernes første erfaringer, der er afgørende for deres fortsatte lyst til at beskæftige eller fastholde medarbejdere med psykiske lidelser. I den forbindelse efterlyser virksomhederne mere viden.

Ud fra resultaterne i årets måling ser det dog ud til, at virksomhederne ansætter og/eller fastholder personer med psykiske lidelser. Der er en markant stigning i andelen af virksomheder, der har en person med psykiske lidelser ansat. Spørgsmålet er, hvad denne udvikling skyldes. Skyldes det, at virksomhederne trods den usikkerhed, de også giver udtryk for, ansætter flere personer med psykiske lidelser, eller er stigningen i højere grad et udtryk for, at gruppen af personer med psykiske lidelser er voksende? Stigningen i andelen kan så være udtryk for virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere, der fx er gået ned med stress og/eller depression, og ikke nødvendigvis, at de har nyansat en person med en psykisk lidelse.

Under alle omstændigheder er det et område, som der formentlig i årene fremover vil være fokus på både politisk og på virksomhederne.

SAMSPILLET SKABER RUMMELIGHEDEN

Et rummeligt arbejdsmarked skabes i et samspil mellem virksomhederne, lønmodtagerne, det politiske og administrative system, samfundsøkonomien og interesseorganisationerne.

Dette års årbog tydeliggør, hvor afgørende dette samspil er. De økonomiske rammevilkår er afgørende for virksomhedernes adfærd, det samme gælder for kommunerne, der også styres af økonomiske incitamenter. Stakeholder-perspektivet viser endvidere, hvordan virksomheders adfærd lader sig påvirke af forskellige grupper af medarbejderes eller potentielle medarbejderes magt, legitimitet og uopsættelighed. Analysen viser ikke overraskende, at de svageste grupper er personer med fysiske og især psykiske handicap.

Skal dette samspil bestyrkes, er det således vigtigt at have alle stakeholders i spil, og måske er det særligt vigtigt for alle involverede til stadighed at have et særligt fokus på de svageste grupper.

SAMFUNDSUDVIKLING OG INTRODUKTION TIL RAPPORTENS KAPITLER

I løbet af de sidste 10-15 år er der kommet øget fokus på virksomheders sociale ansvar i Danmark. Her ser man på, hvordan virksomheder frivilligt tager sociale og miljømæssige hensyn i samspil med deres interesser, dvs. deres kunder, investorer, leverandører, medarbejdere og det offentlige m.fl. Specielt er der interesse for, hvordan virksomheder tilgodeser det fysiske miljø, bæredygtighed, overholdelse af menneskeret-tigheder og børnekonventioner.

Ud over det sociale ansvar har vi i Danmark et særligt fokus på virksomheders sociale engagement, som angår arbejdsmarkedet. Det er dette engagement, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har sat fokus på i sine årbøger, som er udkommet siden 1998. Specielt ser vi på virksomhedernes frivillige engagement med at fastholde eller ansætte personer, som har svært ved at klare sig selv på arbejdsmarkedet uden støtte. Herudover ser vi i årbøgerne på, hvilke personalepolitiske tiltag virksomhederne frivilligt indfører for at hindre, at deres medarbejdere bliver udstødt fra arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at dette engagement foregår i en bestemt kontekst. For det første er der de økonomiske konjunkturer, som har betydning for, om virksomheder ansætter eller fyrer medarbejdere, hvilke personalepolitiske initiativer de sætter i gang, og om de har mulighed for at ansætte eller fastholde udsatte personer.

For det andet er der beskæftigelsespolitikken, såsom regeringens udspil, initiativer og lovforslag om indsatser over for langtidsledige og langtidssyge og om fornyet virksomhedsrettet indsats over for ledige i stedet for kursustilbud.

Et særligt tema i denne årbog er, hvilken rolle forskellige medarbejdergrupper spiller for virksomheden. Ser virksomheden fx børnefamilier eller handicappede som vigtige stakeholder-grupper i bestræbelsen på at opfylde dens strategi? Dette tema bliver behandlet i et særskilt kapitel i årbogen (kapitel 6).

I dette kapitel beskriver vi de hovedtræk af den økonomiske udvikling omkring det tidspunkt, hvor dataindsamlingen foregik, som vi formoder har betydning for det sociale engagement. Samtidig beskriver vi de væsentlige beskæftigelsespolitiske initiativer før og under dataindsamlingen, som vi formoder, har betydning for virksomheders sociale engagement, ligesom vi ser på udviklingen i de offentligt støttede job på arbejdspladserne. Herefter ser vi på, hvordan virksomhederne fordeler sig på sektor, størrelse og branche. Til sidst giver vi en kort introduktion til de enkelte kapitler i årbogen, så man kan se, hvilke emner årbogen behandler.

DEN ØKONOMISKE SITUATION

I sidste kvartal af 2010 og første kvartal af 2011, hvor dataindsamlingen til denne undersøgelse stod på, var der en moderat positiv vækst, primært trukket op af en lempelig finanspolitik og en god eksport, jf. tabel 2.1. Det var en vending i forhold til den bratte økonomiske nedtur i kølvandet på finanskrisen i 2007. Ifølge regeringens økonomiske budgetredegørelse i december 2010 forventede den fortsat moderat vækst i 2011. Vurderingen af den økonomiske udvikling i Det Økonomiske Råds efterårsrapport 2010 lå i tråd med budgetredegørelsen, men rådet gjorde opmærksom på, at opsvinget var skrøbeligt. Grunden til det var bl.a., at den planlagte opstramning af finanspolitikken fra 2011 som et led i regeringens genopretningsaftale kunne lægge en dæmper på væksten. Imidlertid sagde regeringen i budgetredegørelsen, at denne opstramning var nødvendig pga. det store offentlige budgetunderskud, som skulle nedbringes hurtigst muligt. Ellers ville det betyde højere renter, højere lønninger,

ringere konkurrenceevne og lavere privat vækst. Den økonomiske situation var således usikker i slutningen af 2010 og begyndelsen af 2011.

Det var forholdsvis sikkert, at beskæftigelsen i den offentlige sektor ikke ville stige på kort sigt pga. genopretningsaftalen, mens det var usikkert, hvad der ville ske i den private sektor. Udviklingen i den private beskæftigelse var/er afhængig af, om væksten er hjulpet nok i gang af den lempelige finanspolitik samt eksporten og således blevet selv bærende. Både i budgetredegørelsen og Det Økonomiske Råds rapport vurderedes det, at ledigheden i 2011 vil være på ca. 6 pct., ligesom den var i 2010.

TABEL 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden, med særligt henblik på arbejdsmarkedet. Procent og antal.

	1998	2008	2010	2011
Real-BNP (ændring i pct.)	2,5	-1,1	2,0	1,7
<i>Arbejdsmarked</i>				
Arbejdsstyrke (1.000 pers.)	2.834	2.960	2.885	2.891
Beskæftigede (1.000 pers.)	2.651	2.909	2.769	2.770
- heraf i privat sektor	1.839	2.097	1.927	1.930
- heraf i offentlig sektor	812	812	843	840
Beskæftigelse (ændring i pct.)	1,7	1,7	-1,9	0,0
Bruttoledighed (1.000 pers.)	183	74	166	172
Ledige i procent af arbejdsstyrken	6,4	3,0	6,0	6,0
Efterlønmodtagere (1.000 pers.)	139	138	125	118

Anm.: Tallene for 2010 og 2011 er baseret på skønnede tal.

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2009, Finansministeriet.

Trods en mindre fremgang var den økonomiske situation således til en vis grad usikker i perioden omkring dataindsamlingen.² Det påvirkede ifølge vores spørgeskemaundersøgelse de private virksomheder, som ikke i samme udstrækning i 2010 som i 2008 syntes, at deres egen økonomiske situation var særdeles god eller ret god. 61 pct. syntes det i 2008, mens 54 pct. gjorde det i 2010, jf. tabel 2.2. Der er tilsvarende flere private virksomheder, som mente deres situation var blevet mindre god eller ikke god: 14 pct. i 2010 mod 10 pct. i 2008. Der er derimod flere offent-

2. Senere foreløbige BNP-tal fra Danmarks Statistik i juni 2011 viste, at væksten var i sidste negativ kvartal af 2010 og første kvartal af 2011. Senere reviderede tal fra Danmarks statistisk kan måske rette lidt op på det, men ikke så meget, at det kan ændre billedet af, at den økonomiske situation var svag omkring dataindsamlingen.

lige virksomheder, som i 2010 mente, at deres økonomiske situation var bedre i 2010 end i 2008. 34 pct. af de offentlige virksomheder sagde, at deres situation var særdeles god og ret god, mens 29 pct. gjorde det i 2008. Det er navnlig de store offentlige virksomheder, som var blevet mere positive. At de offentlige virksomheder var blevet mere positive i slutningen af 2010, kan overraske, når man tænker på, at det på det tidspunkt var velkendt, at der var stramninger på vej i den offentlige sektor i de kommende år.

TABEL 2.2

Virksomheder fordelt efter opfattelse af egen økonomisk situation, opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Særdeles god og ret god</i>							
1998	67	72	67	43	35	41	62
2008	61	72	61	28	33	29	58
2010	53	65	54	32	46	34	50
<i>Nogenlunde</i>							
1998	27	20	26	39	47	40	30
2008	29	21	29	49	44	49	31
2010	32	26	32	41	30	38	33
<i>Mindre god og ikke god</i>							
1998	6	7	6	18	17	18	9
2008	10	8	10	23	24	22	11
2010	15	10	14	28	25	27	17
<i>I alt</i>							
1998	100	99	99	100	99	100	100
2008	100	101	100	100	101	100	102
2010	100	101	100	101	101	99	100
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>							
1998	768	710	1483	355	597	954	2437
2008	565	451	1016	388	542	930	1979
2010	540	453	993	436	546	982	1975
Forskel mellem 1998 og 2010	***		***	*	*	*	***
Forskel mellem 2008 og 2010					**		**

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Vores undersøgelse viser også, at den relativt høje ledighed i 2010 i forhold til 2008 afspejlede sig i virksomhedernes vurdering af deres rekrutteringssituation, jf. tabel 2.3 og tabel 2.4. Langt hovedparten af både små og store og offentlige og private virksomheder mente, at det havde været ”let” og ”meget let” at fastholde deres kvalificerede medarbejdere i de sidste par år, jf. tabel 2.3. Ikke helt så mange, men stadig hovedparten, syntes heller ikke, at det havde været svært at rekruttere nye kvalificerede medarbejdere (tabel 2.4). Det drejer sig om knap tre fjerdedele af virksomhederne.

TABEL 2.3

Virksomheder fordelt efter opfattelse af mulighederne for at fastholde kvalificerede medarbejdere i de sidste par år, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Let og meget let	87	76	86	86	84	86	86
Hverken let eller svært	10	22	11	10	15	11	11
Svært og meget svært	3	2	3	4	1	4	3
I alt	100	100	100	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	547	459	1.006	437	548	985	1.991

TABEL 2.4

Virksomheder fordelt efter deres oplevelse af mulighederne for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i de sidste to år, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
Meget let og let	68	76	69	83	77	82	72
Hverken let eller svært	14	15	14	10	15	11	13
Svært og meget svært	18	10	17	7	8	7	15
I alt	100	101	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	521	457	978	419	544	963	1.941

For de personer, som har svært ved at leve op til arbejdsmarkedets krav, betyder virksomhedernes gode muligheder for at få kvalificerede medarbejdere i 2010, at der er hård konkurrence om jobbene.

Den vanskelige situation som følge af finanskrisen var altså ikke overstået på det tidspunkt, hvor vi interviewede virksomhederne om deres sociale engagement, og det prægede sikkert virksomhederne i deres besvarelse af vores spørgsmål.

POLITISKE INITIATIVER

Virksomhedernes sociale engagement er påvirket af forskellige politiske initiativer, som regeringen tager. Her vil vi omtale nogle nye love og aftaler, som gælder for beskæftigelsesområdet, og en særlig lov, som gælder for virksomhederne, når de skal afrapportere om deres sociale ansvar.

I december 2010 blev en ny lov om refusion på aktiveringsområdet vedtaget (www.bm.dk; www.ams.dk). Nu giver staten 50 pct. refusion til kommunerne under virksomhedsrettet aktivering, mens den giver 30 pct. refusion i perioder med vejledning og opkvalificering og passiv forsørgelse. De nye refusionssatser skulle gerne give en større brug af virksomhedsrettet aktivering blandt kommunerne.

Ligeledes i december 2010 blev der vedtaget en lov om statens refusion af kommunernes udgifter til sygedagpenge (www.bm.dk; www.ams.dk). Herefter giver staten kommunerne 50 pct. refusion, når sygemeldte gradvist vender tilbage til arbejdsmarkedet eller er i virksomhedsrettede tilbud. I perioder med passiv forsørgelse eller vejledning og opkvalificering refunderer staten 30 pct. af sygedagpengeudgifterne. Loven kan have medført, at de virksomhedsrettede tilbud bliver benyttet i større omfang.

I maj 2010 indgik regeringen med en række andre partier en aftale om at bekæmpe langtidsledigheden (www.bm.dk; www.ams.dk). En del af aftalen går ud på, at jobcentrene skal bruge flere kræfter på den virksomhedsrettede indsats over for langtidsledige i årene fra 2010 til 2013, bl.a. med en tættere kontakt til de langtidsledige og et bedre virksomhedssamarbejde. Som en del af aftalen er der afsat et større beløb til ansættelse af flere jobkonsulenter i jobcentrene, som skal stå for indsatsen. Med de ekstra jobkonsulenter i jobcentrene håber partierne bag

aftalen, at der bliver skabt flere støttede job for langtidsledige på virksomhederne.

Fra 1. juli 2010 trådte en ny lov om længden af dagpengeperioden for medlemmer af en arbejdsløshedskasse i kraft (www.bm.dk; www.ams.dk). Hvor arbejdsløse før kunne gå ledige i 4 år, før de mistede retten til dagpenge, er perioden nu sat ned til 2 år. Personer, som er arbejdsløse den 1. juli 2010, kan højst være på dagpenge i 2 år efter lovens ikrafttrædelse. Loven kan have betydet, at kommunerne har sendt flere ledige ud i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob, så deres chancer for at få et ordinært arbejde øges.

Til sidst skal vi omtale en særlig lov, som trådte i kraft i 2009 (Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2010). Ifølge den skal store danske virksomheder i deres årsrapport redegøre for deres samfundsansvar, hvormed forstås deres sociale ansvar.³ Rapporteringen omhandler ikke bare initiativer rettet mod medarbejderne, men også i forhold til miljø og klima, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. Det interessante er, at lovkravet har haft en positiv effekt på virksomhedernes arbejde med samfundsansvar. Det viser en undersøgelse gennemført af Økonomi- og Erhvervsministeriet (2010). Ifølge undersøgelsen har det medført et større fokus på det sociale ansvar blandt virksomhederne. Imidlertid ved vi ikke, hvad lovkravet har betydet for de enkelte ansvarsområder, men da opmærksomheden på området generelt er øget blandt virksomhederne, er det måske et tegn på, at det også har smittet af på deres sociale engagement over for medarbejderne og generelt over for svage grupper på arbejdsmarkedet.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Job på særlige vilkår er et af de redskaber i den aktive beskæftigelsespolitik, som skal hjælpe ledige i arbejde og give personer med nedsat arbejdsevne en mulighed på arbejdsmarkedet. De ledige får tilbudt et midlertidigt løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik (her får virksomhe-

3. Med store virksomheder menes børsnoterede virksomheder, virksomheder i regnskabsklasse C og statslige aktieselskaber i regnskabsklasse D. Virksomheder i regnskabsklasse C er virksomheder, som opfylder mindst to af følgende kriterier: har en balancesum på mere end 143 mio. kr., har en højere omsætning end 286 mio. kr., eller har flere end 250 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

den ikke et løntilskud), som skal bane vej tilbage til arbejdsmarkedet, mens personer med nedsat arbejdsevne enten får tilbudt fleksjob eller skånejob, som i princippet er varige job. Disse typer af offentligt støttede job foregår enten på private eller offentlige arbejdspladser. Nedenfor beskriver vi disse støttede job og angiver kort deres formål og målgrupperne, så man kan få en ide om, hvad det sociale engagement går ud på i forbindelse med disse job.

Løntilskudsjob er til både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Reglen er, at ledige kan komme i privat løntilskudsjob efter mindst 6 måneders ledighed, mens de kan komme i offentligt løntilskudsjob fra første dag, de er ledige (www.ams.dk). Også personer tilkendt revalidering kan komme i løntilskudsjob. Løntilskudsjobbet foregår både på offentlige og private virksomheder. Når det foregår på offentlige virksomheder, svarer lønnen højst til dagpengesatsen. Når det foregår på en privat virksomhed, svarer lønnen til den gældende overenskomst på området. Dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere over 55 år kan få et højere løntilskud hos private virksomheder end det normale for andre på løntilskud. Ansættelsen kan som udgangspunkt vare op til 1 år. Formålet med løntilskudsjobbet er at oplære og genoptræne sociale, faglige og sproglige kompetencer, så chancerne for at få fodfæste på det ordinære arbejdsmarked øges for den ledige.

TABEL 2.5

Personer i forskellige typer af job på særlige vilkår 1999, 2008 og 2010. Antal.

	1999	2008	2010
Ledige i job på særlige vilkår ¹ (1.000 pers.)	36,9	26,3	40,7
Løntilskudsjob til førtidspensionister (1.000 pers.)	4,5	4,9	5,5
Fleksjob (1.000 pers.)	6,5	49,5	52,5
Ledighedsydelse (1.000 pers.)	n.a.	8,4	10,9

Anm.: Tallene findes ikke tilbage til 1998 i www.statistikbanken.dk.

1) Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob, servicejob samt voksenlærlinge. Tallene er opgjort som antal fuldtidspersoner.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk

Virksomhedspraktik er for en bred gruppe af personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse, revalidering, sygedagpenge eller ledighedsydelse (www.bm.dk; www.ams.dk). Disse grupper kan være i virksomhedspraktik i op til 13 uger afhængig af, hvor langt de er fra arbejdsmarkedet. Hvis særlige behov taler for det, kan

perioden forlænges ud over de 13 uger. Som udgangspunkt er ”lønnen” den ydelse, som personer hidtil har fået af jobcentret. Formålet med virksomhedspraktik er at give ledige de nødvendige kompetencer for at kunne bestride et arbejde, såvel faglige, sociale som sproglige kompetencer. Ordningen kan også bruges til at afklare en persons beskæftigelsesmål og arbejdsevne.

Som det fremgår af tabel 2.5, er der sket en væsentlig stigning i antallet af job på særlig vilkår, som bl.a. dækker over løntilskudsjob og arbejdspraktik. Et nærmere kig på tallene i Statistikbanken (Danmarks Statistik) viser, at antal af personer i løntilskudsjob er gået op fra lidt over 7.300 i 2008 til ca. 17.900 i 2010, og virksomhedspraktik fra knap 7.300 til ca. 15.500. En mulig forklaring på den markante stigning i antal personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob kan være starten på indsatsen over for langtidsledige og nedsættelsen af dagpengeperioden, som har gjort det nødvendigt med en ekstraordinær indsats over for dagpengemodtagere, så de ikke mister retten til dagpenge. Samtidig er der som nævnt tidligere ændret i refusionen, således at kommunen får en højere refusion fra staten ved at sende ledige i praktik frem for kurser og uddannelse.

Tildelingen af fleksjob er i princippet en varig ydelse, som gælder indtil folkepensionsalderen⁴ (www.bm.dk; www.ams.dk). Tildelingen af fleksjob sker, når arbejdsprøvning og revalidering har vist, at personens arbejdsevne er så lav, at det hindrer pågældende i at arbejde på normale vilkår.⁵ Arbejdsgiver udbetaler lønnen til personen i fleksjob og modtager et tilskud fra kommunen. Dette tilskud kan udgøre halvdelen eller to tredjedele af lønnen, afhængigt af om personens arbejdsevne er nedsat med halvdelen eller to tredjedele. For tilskuddet gælder også, at det beregnes ud fra den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle område. Som udgangspunkt er personen i fleksjobbet omfattet af gældende overenskomst og anden lovgivning for lønmodtagere. På enkelte områder findes der dog særlig lovgivning for fleksjobbet.

4. Tilbuddet tages løbende op til vurdering, idet personen i fleksjob og pågældendes arbejdsgiver hvert år skal meddele jobcentret, om personen i fleksjob stadig opfylder betingelserne for at være i fleksjob.

5. Princippet for afprøvningen af arbejdsevnen er, at alle muligheder skal være afprøvet. Derfor kan det godt være, at en person må gennemgå flere perioder med arbejdsprøvning og revalidering, før fleksjobbet bliver godkendt eller afslået. Såvel arbejdsprøvning som revalidering kan foregå på en virksomhed, så forholdene er så realistiske som muligt.

Fleksjob er i mange tilfælde et deltidsjob, eventuelt med andre indbyggede hensyn, så fx en person med rygproblemer kan varetage det. Det kan også være et fuldtidsjob ligeledes med indbyggede hensyn, fx et job uden situationer med spidsbelastninger, så fx en stressramt person kan passe det.

Personer, der er bevilliget fleksjob, er berettiget til ledighedsydelse, hvis de ikke har et arbejde. Det sker i to situationer. For det første ved ledighed mellem to fleksjob, hvis nogle bestemte betingelser er opfyldt. For det andet efter visitationen til fleksjob inden ansættelse i første fleksjob, også her hvis nogle nærmere bestemte regler er opfyldt.

Personer tilkendt førtidspension kan supplere deres pension med et løntilskudsjob til førtidspensionister (www.bm.dk; www.ams.dk). Størrelsen af pensionen er bestemt af lønindtægten efter nogle særlige regler. Typiske løntilskudsjob for førtidspensionister er deltidsjob, hvor der tages en række særlige hensyn.

Som det fremgår af tabel 2.5, er antallet af fleksjob gået op fra 49.500 i 2008 til 52.500 i 2010, og antallet af personer på ledighedsydelse er i 2010 næsten 11.000, mens det i 2008 var knap 8.500. Disse tal overgår langt, hvad man forventede, da man indførte fleksjobordningen.

Antallet af løntilskudsjob til førtidspensionister ligger på nogenlunde samme niveau i de udvalgte år (ca. 5.000), dog med en lille stigning på ca. 500 fra 2008 til 2010, jf. tabel 2.5. Dette skal ses i lyset af, at der er omkring 250.000 førtidspensionister, hvoraf ca. 20 pct. udtrykker interesse for at få et arbejde (Thuesen m.fl., 2010).

VIRKSOMHEDERNE BAG TABELLERNE

I årbogen benytter vi i flere af kapitlerne en fast opdeling af virksomhederne i offentlige og private virksomheder, som hver for sig igen er opdelt i små og store virksomheder. Da disse tabeller kun viser de relative fordelinger blandt virksomhederne inden for disse grupper, viser vi i tabel 2.6, hvor mange virksomheder der antalsmæssigt og procentvis er i de forskellige grupper.

Som det fremgår, er langt de fleste virksomheder private. Samtidig er de fleste virksomheder inden for de to sektorer små virksomheder.

Dette kan også være nyttigt at have en ide om, hvordan virksomhederne fordeler sig på brancher. Det fremgår af tabel 2.7.

TABEL 2.6

Virksomheder i Danmark fordelt efter sektor og størrelse, særskilt for undersøgelsesår. Antal og procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte	
	2-49	50+	2-49	50+
<i>1998</i>				
Antal	71.870	6.013	17.662	4.519
Procent	71,8	6,0	17,7	4,5
<i>2008</i>				
Antal	87.783	5.606	9.229	2.033
Procent	83,9	5,4	8,8	1,9
<i>2010</i>				
Antal	77.505	6.240	18.480	4.718
Procent	72,5	5,8	17,3	4,4

Anm. Tallene stammer fra Experian, tidligere Købmandsstandens Oplysningsbureau (KOB).

TABEL 2.7

Virksomheder i Danmark fordelt efter branche. 2010. Antal og procent.

Branche	Antal	Procent
Landbrug m.v.	6.878	5,8
Fremstilling	11.086	9,4
Byggeri	12.343	10,4
En gros og detail	28.114	23,8
Transport m.v.	6.327	5,4
Hotel, restauration	3.263	2,8
Information m.v.	3.531	3,0
Finans	6.258	5,3
Privat service	12.681	10,7
Offentlig produktion	18.716	15,8
Andet	8.999	7,6

Anm. Tallene stammer fra Experian, tidligere Købmandsstandens Oplysningsbureau (KOB).

De brancher med flest virksomheder er en gros og detail samt offentlig produktion, mens de med færrest virksomheder er hotel og restauration samt informationsvirksomhed.

Endelig viser vi, hvor mange ansatte der er i de enkelte brancher, så vi får et indtryk af, hvor store de er. Det fremgår af tabel 2.8.

TABEL 2.8

Antal ansatte inden for de enkelte brancher, som det er angivet af interviewpersonerne. 2010. Antal og procent.

Brancher	Antal	Procent
Landbrug m.v.	46.559	2
Fremstilling	409.301	14
Byggeri	207.639	7
En gros og detail	384.112	13
Transport m.v.	105.752	4
Hotel, restauration	95.934	3
Information m.v.	81.972	3
Finans	232.608	8
Privat service	294.886	10
Offentlig produktion	1.022.269	34
Andet	126.278	4

Anm.: Tallene stammer fra spørgeskemaet, hvor vi har spurgt interviewpersonen om, hvor mange ansatte virksomheden har.

Som tabel 2.8 viser, er offentlig produktion den branche med flest ansatte. Landbrug m.v. er den branche med færrest ansatte.

LÆSEVEJLEDNING OG ÅRETS TEMAER

UDVIKLINGEN I DET SOCIALE ENGAGEMENT

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af udviklingen i virksomheders sociale engagement. Kapitlet er struktureret efter de tre dimensioner af det sociale engagement: forebyggelse, fastholdelse og ansættelse af personer med særlige behov.

Det er særligt i dette kapitel, at det er muligt at se på, hvordan både de konjunkturelle forhold og nogle af de politisk initierede ændringer påvirker virksomheders sociale engagement.

VIRKSOMHEDERS KENDETEGN

I kapitel 4 ser vi på, hvilke kendetegn der adskiller virksomheder, som udviser mere eller mindre socialt engagement. Både virksomhedens størrelse, og om den er offentlig eller privat, kan have stor betydning for, i hvor høj grad der udvises socialt engagement, men også branche, økonomisk situation, medarbejdersammensætning, ledelsesideologi m.v. kan være afgørende for, hvordan virksomheden ser på socialt engagement. Vi

undersøger, om der er forskel på kendetegn ved virksomheder, som hhv. forebygger, fastholder eller nyansætter.

HOLDNINGER TIL ANSÆTTELSE AF UDSATTE GRUPPER

I kapitel 5 undersøger vi virksomhedernes holdning til ansættelse af forskellige udsatte grupper: personer med handicap, personer med psykisk lidelse og personer med nedsat arbejdsevne. Vi er interesseret i disse holdninger, fordi de siger noget om, hvilke muligheder de udsatte grupper har på arbejdsmarkedet. Nogle af de holdninger, vi ser på, er virksomheders syn på, hvad der fremmer ansættelsen af personer med handicap, og hvilke barrierer, virksomhederne mener, hindrer ansættelse af personer med handicap. Specielt sætter vi fokus på virksomhedernes holdning til ansættelse af personer med psykisk lidelse, idet vi undersøger, hvilke forbehold virksomheder kan have over for ansættelsen af personer fra denne gruppe. Den sidste gruppe, vi ser på, er personer med nedsat arbejdsevne. Her analyserer vi, hvad virksomhedens økonomiske muligheder er for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, og hvad udviklingen i virksomhedens situation har betydet for ansættelsen af personer fra denne gruppe.

Specielt undersøgelsen af virksomhedernes syn på, hvad der fremmer ansættelsen af personer med handicap, minder om kapitel 6's undersøgelse af, hvilken betydning denne gruppe har som stakeholders i forbindelse med virksomheders rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Hvor vi i kapitel 5 primært tager udgangspunkt i virksomhedens holdning til gruppen af handicappede medarbejdere, udvider vi perspektivet i kapitel 6 og ser også på, hvordan gruppen af handicappede kan få virksomhederne til at se på dem som en potentiel arbejdskraft.

LØNMODTAGERGRUPPER SOM STAKEHOLDERS

I kapitel 6 sætter vi særligt fokus på forskellige lønmodtagergruppers situation som stakeholders for at se, hvordan det forklarer virksomheders rekruttering og fastholdelse af disse grupper. De grupper, vi specielt interesserer os for, er medarbejdere med børn, seniorer, personer med fysiske handicap og personer med psykiske lidelser.

Vi ser på, hvordan virksomhederne betragter disse grupper som stakeholders, og hvordan det påvirker virksomheders adfærd over for

disse personer. Med andre ord: Hvad bestemmer, hvilken opmærksomhed virksomhederne giver de forskellige medarbejdergrupper?

Vi benytter en teori udviklet af Agle m.fl. (2009) til at belyse dette spørgsmål. Den siger, at tre faktorer bestemmer, om virksomheder vil give stakeholders opmærksomhed: a) Stakeholders magt/indflydelse til at få gennemført deres krav og hensyn, b) virksomheders syn på legitimiteten af stakeholders krav og hensyn c) samt kravets og hensynets presserende karakter for virksomheden. Ifølge Agle m.fl. (2009) viser teori og empiri, at virksomhederne vil tildele stakeholders opmærksomhed afhængigt af, om de besidder en, to eller tre af disse faktorer.

På baggrund af disse tre faktorer udvikler vi i kapitel 6 en række indeks og gennemfører en række multivariate analyser, som viser, i hvilket omfang virksomhederne ser de nævnte medarbejdergrupper som relevante stakeholders.

OPSUMMERING

Som det så ud i slutningen af 2010, var dansk økonomi langsomt på vej op i tempo, men opsvinget var dog ifølge Det Økonomiske Råd skrøbeligt. Trods fremgang var ledigheden endnu ikke på vej ned, og derfor havde virksomhederne heller ikke svært ved at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Denne situation på arbejdsmarkedet kan have ramt udsatte grupper på arbejdsmarkedet, som kan have haft svært ved at finde beskæftigelse.

Vi har set på enkelte lovforslag og politiske initiativer, som kan have haft betydning for det sociale engagement, hvor de ændrede refusionsordninger formentlig har en væsentlig indflydelse på kommunernes prioriteringer.

UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

I dette kapitel ser vi på udviklingen i virksomhedernes sociale engagement. Vi har fulgt denne udvikling, siden vi spurgte virksomhederne første gang i 1998. Det er således syvende gang, virksomhederne er blevet spurgt om deres indsats i forbindelse med det sociale engagement.

Det sociale engagement er i forbindelse med disse årbøger blevet operationaliseret i tre former for hovedindsatser:

- *Forebyggelse* – indsatser, der har til formål at forebygge sociale problemer, som fx forskellige personalepolitikker.
- *Fastholdelse* – indsatser, der har til formål at fastholde medarbejdere, der af en eller anden grund er i fare for at miste beskæftigelsen, fx langtidssygdomsramte.
- *Nyansættelser*⁶ – indsatser, der har til formål at nyansætte personer på særlige vilkår med eller uden løntilskud (fx Schademan m.fl., 2009).

Igennem årene har nogle af de spørgsmål, der er knyttet til de forskellige indsatser, ændret betydning, og vi har derfor været nødt til at ændre på

6. I de første årbøger blev denne indsats kaldt for integration, idet formålet her var at integrere personer uden for arbejdsmarkedet med nedsat arbejdsevne på arbejdspladserne. Ordet ”integration” er sidenhen blevet synonymt med integrationen af personer med anden etnisk baggrund, derfor har vi valgt at skifte til enten indslusning eller nyansættelser.

spørgsmålsformuleringerne, selvom vi ved, at det giver et såkaldt databrud. Dette gælder også for årets måling, hvor der er blevet ændret i to centrale spørgsmålsformuleringer. For det første er der ændret i spørgsmålsformuleringen vedrørende personer med psykiske lidelser – i sidste måling hed det personer med sindslidelser. For det andet er der ændret i spørgsmålsformuleringen vedrørende personer med anden etnisk baggrund end dansk. I 2008 hed det flygtninge/indvandrere. Vi gør opmærksom på disse ændringer undervejs i kapitlet. I udgangspunktet forsøger vi dog at fastholde spørgsmålsformuleringerne så længe som muligt for at undgå databrud.

Formålet med disse udviklingsspørgsmål er at kunne følge udviklingen i virksomhedernes indsatser over årene og dermed både at kunne følge virksomhedernes adfærd på områder, hvor virksomhedernes indsats er frivillig, og se, hvordan fx konjunkturer og ændret lovgivning påvirker virksomheders adfærd.

Kapitlet er deskriptivt. Vi ser på udviklingen fra 1998, hvor virksomhederne blev spurgt første gang, frem til 2008 og 2010. Hvis ikke spørgsmålet blev stillet i 1998, tager vi det årstal, hvor spørgsmålet blev stillet første gang, og herefter 2008 og 2010. Vi medtager ikke de mellemliggende år. Alle tabellerne vil være opgjort på virksomhedens størrelse (mellem 2 og 49 ansatte og 50 eller derover ansatte) samt sektor (offentlig eller privat virksomhed), idet disse karakteristika igennem alle årene har haft signifikant betydning for virksomhedernes indsats.

PERSONALEPOLITIK – DEN FOREBYGGENDE INDSATS

Virksomheders forebyggende indsatser er rettet mod alle virksomhedens medarbejdere. Der tænkes her på de indsatser, der skal være med til at forhindre, at medarbejderne kommer i en situation, hvor de får problemer med at varetage deres arbejde. En antagelse er desuden, at medarbejdere ansat på ordinære vilkår vil være mere åbne over for nye kollegaer med nedsat arbejdsevne, hvis de oplever, at virksomheden grundlæggende tager vare på medarbejderne.

De forebyggende indsatser bliver i denne undersøgelse målt ved, om virksomheden har forskellige former for personalepolitikker. Virksomhederne er blevet spurgt, om de har politikker inden for forskellige områder – fx en sygefraværspolitik eller en familierpolitik. Der kan være

tale om både nedskrevne politikker eller om systematiske hensyn, der tages i hverdagen, men som ikke er formelt nedskrevet. For nogle af disse politikker, fx sygefraværspolitik eller seniorpolitik, spørger vi nærmere ind til, hvad disse politikker indeholder. Andre politikker, fx familiepolitik, går vi ikke i dybden med, da vi ikke har valgt at prioritere disse emner i denne årbog.

TABEL 3.1

Andel virksomheder med personalepolitik, opdelt efter type af personalepolitik og undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Familiepolitik</i>							
2007	41	34 ***	41	52	56	53	43
2008	43	49	43	55	55	55	45
2010	40	35 **	40	38 **	41 *	39 ***	40
<i>Seniorpolitik</i>							
2007	24	57	27	53 **	79 *	59 **	33 *
2008	22	60	24	68	88	71	29
2010	25	67	28	71 *	86	74 *	38 **
<i>Sygefraværspolitik</i>							
2007	65 **	85	67 **	86	95	88	71 ***
2008	54	87	56	90	97	91	60
2010	65 **	95 **	67 ***	88	93	89	72 ***
<i>Stress- eller trivselspolitik</i>							
2008	27	57	29	66	84	69	33
2010	40 **	71 **	42 ***	75 *	86	77 *	50 ***
<i>Politik om socialt engagement</i>							
2007	35 *	57	37 *	55	69	58	42 ***
2008	25	53	27	53	66	55	30
2010	33	51	34	54	59	55	39 **

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2007 er: 2.492, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Som det fremgår af tabel 3.1, har stort set alle store virksomheder en sygefraværspolitik. Blandt de små virksomheder er det 65 pct. af de private og 88 pct. af de offentlige virksomheder, der har en sygefraværspolitik. Der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har

denne form for politik. Sygefraværspolitik er den mest almindelige politik på danske virksomheder.

Seniorpolitik er også et område i vækst, men det er her primært de offentlige virksomheder samt de store private virksomheder, der har en sådan. I alt har knap 40 pct. af virksomhederne en seniorpolitik.

Endelig skal det bemærkes, at der er sket en markant stigning i andelen af virksomheder, der angiver at have en stress- eller trivselspolitik. Halvdelen af de danske virksomheder angiver nu at have en sådan, hvilket vidner om en øget opmærksomhed på trivsel og forebyggelse af stress.

OPSAMLING

Virksomhedernes indsatser i forhold til de *forebyggende indsatser* rettet mod alle medarbejdere er bredt forankret – primært på de store virksomheder og især i den offentlige sektor, men der er også sket en stigning blandt de små private virksomheder i de senere år. Sygefraværspolitikken er i dag den mest almindelige personalepolitik på danske virksomheder, ligesom der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har en stress- eller trivselspolitik.

FASTHOLDELSESTILTAG

Virksomheder kan gøre en særlig indsats for at *fastholde medarbejdere*, der på en eller anden måde kan være i fare for at miste tilknytningen til arbejdspladsen og måske i sidste ende til arbejdsmarkedet i det hele taget.

Fastholdelsestiltag kan ligesom forebyggelsestiltag have flere formål. Det er selvfølgelig en måde at fastholde dygtige og erfarne medarbejdere på, endvidere får virksomheden signaleret til alle medarbejderne, at man tager hånd om dem, og endelig kan fastholdelsestiltagene være med til at give virksomheden et godt image, som kan have betydning for både rekruttering af medarbejdere samt fx kunder og leverandører.

I forrige afsnit så vi, hvor stor en andel der har hhv. en seniorpolitik og en sygefraværspolitik. I dette afsnit ser vi på, hvilke indsatser virksomhederne så faktisk tilbyder deres medarbejdere, hvis der er behov for en konkret indsats for fastholdelse. Vi har kun spurgt de virksomheder, der har en seniormedarbejder eller har en langtidssyg medarbejder. Et er at have en overordnet politik på et område, noget andet er de konkrete tiltag.

SYGEFRAVÆRSPOLITIK

For at få lidt mere indblik i, hvad virksomhederne tilbyder i deres sygefraværspolitik, har vi spurgt de virksomheder, der inden for de sidste 12 måneder har haft en langtidssygemeldt medarbejder, hvilke tiltag de har anvendt.

TABEL 3.2

Andel virksomheder, som anvender tiltag over for langvarigt syge medarbejdere, blandt virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere. Opdelt efter type af tiltag og undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
<i>Økonomisk hjælp</i>							
2008	43	74	48	55	73	59	50
2010	56 **	78	59 ***	65 *	78	68 *	62 ***
<i>Tilpasning af arbejdsforhold</i>							
2008	58	85	62	81	92	83	67
2010	79 ***	87	80 ***	93 *	90	92 *	84 ***
<i>Aftaler om løbende møder</i>							
2008	63	86	67	93	98	94	73
2010	76 *	91 *	79 *	95	92	94	84 **
<i>Delvis raskmelding</i>							
2008	49	85	55	89	95	90	62
2010	67 ***	90	71 ***	91	97	93	78 ***
<i>Lægeerklæringer/ mulighedserklæringer¹</i>							
2010	45	77	50	74	88	78	60
<i>Lægeerklæring/friattest²</i>							
2010	22	30	23	30	43	33	26
<i>Fastholdelsesplan</i>							
2010	41	78	47	75	87	78	58

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

1. Mulighedserklæring er en erklæring, som arbejdsgiver og sygdomsramte udfylder i fællesskab. Sygdomsramtes læge godkender erklæringen.

2. Friattest er lægens dokumentation af, at sygdomsramtes fravær er lovligt.

Som det fremgår af tabel 3.2, så er de mest almindelige tiltag at tilpasse arbejdspladsforholdene og have aftaler om løbende møder med den

sygemeldte. Disse tiltag er almindelige på både store og små, private og offentlige virksomheder. 84 pct. af alle virksomheder med konkrete erfaringer med en langtidssygemeldt medarbejder har anvendt disse to tiltag.

Brugen af ”delvis raskmelding” ligger næsten lige så højt som brugen af ”tilpasning af arbejdsforholdene” og ”løbende møder”, mens brugen af ”friattest” ligger meget lavt i forhold til de andre. Kun en femtedel af virksomhederne har benyttet sig af friattester.⁷

Ud fra tabel 3.2 kan man konkludere, at virksomhederne på sygefraværsområdet har kendskab til og også anvender en palet af forskellige tiltag. Danske virksomheder har et beredskab klart, hvis en medarbejder skulle blive langtidssyg.

SENIORPOLITIK

Vi har også spurgt virksomhederne, hvad der ligger bag overskriften ”seniorpolitik”, og gjort spørgsmålet konkret, idet vi kun har spurgt virksomheder, der faktisk har seniorer ansat. Vi spurgte virksomhederne om det samme i 2007, så her er det muligt at se, om der er sket en udvikling. Debatten om nødvendigheden af at fastholde ældre på arbejdspladsen er ikke blevet mindre i løbet af de 3 år, så forventningen vil være, at der vil være en stigning i seniorpolitiske tiltag.

Tabel 3.3 viser, at der ikke er sket de store ændringer i andelen, der benytter sig af de forskellige foreslåede indsatser. Der er snarere tale om et fald i andelen af virksomheder, der anvender de enkelte tiltag, end en stigning.

Der er sket et signifikant fald i andelen, der tilbyder seniorer kompetenceudvikling/efteruddannelse. 75 pct. tilbød dette i 2007, og denne andel er faldet til 57 pct. Dette fald kan formentlig forklares med den almindelige økonomiske afmatning. I 2007 havde vi en højkonjunktur – i 2010 havde vi lavkonjunktur.

Det mest almindelige at tilbyde sine seniormedarbejdere er fleksibel arbejdstid (65 pct.), kompetence/efteruddannelse (57 pct.) og min-

7. Mulighedserklæring og friattest er to forskellige former for lægeerklæringer. Mulighedserklæringen, der udarbejdes i et samarbejde mellem arbejdsgiver og den sygdomsramte, er en slags aftale om, hvilket problem den sygdomsramte har, hvilke begrænsninger problemet giver, og hvilke løsninger de i fællesskab kan komme frem til. Lægen skal efterfølgende godkende erklæringen. Friattesten udfyldes udelukkende af lægen og er en dokumentation af, at fraværet skyldes sygdom. Arbejdsgiveren kan kræve enten en mulighedserklæring eller en friattest (www.ams.dk).

dre krævende arbejdsopgaver (51 pct.). Det er tiltag, som primært kræver, at ledelse og kollegaer også er villige til at udvise fleksibilitet over for den ældre medarbejder.

TABEL 3.3

Andel virksomheder, som anvender tiltag for at fastholde ældre medarbejdere, blandt virksomheder, som har en eller flere seniorer ansat. Opdelt efter undersøgelsesår og type af tiltag, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang</i>							
2007	56	71	58	43	62	49	55
2010	45 *	75	49 *	48	61	51	50 *
<i>Kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation</i>							
2007	35	44	36	29	60	38	37
2010	27 *	40	29 *	42	66	48	35
<i>Mindre krævende arbejdsopgaver</i>							
2007	51	67	54	56	71	61	56
2010	45	73	49	48	73	55	51
<i>Mere krævende arbejdsopgaver/ansvar</i>							
2007	45	46	45	40	55	45	45
2010	26 ***	45	29 ***	33	51	38	32 ***
<i>Kompetenceudvikling/ efteruddannelse</i>							
2007	71	85	73	74	92	79	75
2010	49 ***	65 ***	51 ***	67	78 ***	70	57 ***
<i>Mere fleksibel arbejdstid</i>							
2007	62	62	62	60	65	61	62
2010	59	85 **	63	67	80 *	70	65
<i>Andre tiltag</i>							
2007	18	36	21	23	34	26	23
2010	4 ***	9 ***	5 ***	22	25	23	10 **

Anm.: I spørgeskemaet er der spurgt til, i hvor høj grad de enkelte tiltag anvendes. I denne tabel vises kun, om tiltaget anvendes eller ej. Det uvægtede beregningsgrundlag for 2007: 2.494 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

OPSAMLING

Når vi ser på de indsatser eller tiltag, som virksomhederne tilbyder medarbejdere, der enten er langtidssyge eller seniorer, kan det konstateres, at virksomhederne ser ud til at have professionaliseret sygefraværspolitikken. Virksomhederne har i hvert tilfælde mange tilbud til den langtidssyge. Samtidig kan det konstateres, at de mest anvendte tiltag vedr. langtidssyge er dem, der kræver fleksibilitet af kollegaer og ledelse.

Færre virksomheder har en seniorpolitik, men igen er de konkrete tiltag kendetegnet ved at være tiltag, hvor der tages hensyn til den ældre i arbejdets tilrettelæggelse, hvilket betyder, at kollegaer og ledelse skal være indstillet på at vise den fornødne fleksibilitet. Dog ligger tilbud om efteruddannelse/kompetenceuddannelse også højt.

NYANSÆTTELSE – JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I indledningen til dette kapitel skrev vi om, at virksomhederne, ud over at have forebyggende og fastholdende indsatser, også kan *ansætte* personer, der af en eller anden grund har behov for en ansættelse på særlige vilkår. Denne form for engagement kan både være rettet mod egne medarbejdere, i så fald i form af fastholdelsesindsatser, og mod personer uden for virksomheden, hvor der i så fald vil være tale om *nyansættelser*.

I praksis er det vanskeligt at skille de to typer af indsatser ad, da fx en ansættelse af en person i et fleksjob både kan være en fastholdelse og en nyansættelse. Derfor bliver forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår beskrevet under et, medmindre det er muligt at skille ansættelserne ad.

Vi vil i afsnittet skelne mellem typer af ansættelser på særlige vilkår, der indebærer en eller anden form for offentligt tilskud, og ansættelser, der kræver skånevilkår, men som ikke indebærer fx et løntilskud.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR MED OFFENTLIGE TILSKUD

Der findes flere forskellige typer af job på særlige vilkår, som skal matche forskellige behov hos borgerne.

Virksomhedspraktik ved en offentlig eller privat arbejdsgiver er midlertidige job til personer, hvis største og måske eneste problem er ledighed. Der er ikke tale om løntilskudsjob i gængs forstand, idet borgeren bevarer enten sine dagpenge eller sin kontanthjælp i praktikperioden.

Fleksjob er et permanent job til personer med en varig nedsættelse af arbejdsevnen på mindst 50 pct. Løntilskudsjob til førtidspensionister er, som titlen indikerer, til personer, der er tilkendt en førtidspension, men som alligevel har en restarbejdsevne, som de ønsker at anvende på arbejdsmarkedet.

TABEL 3.4

Andel virksomheder, der har ansat medarbejdere med offentligt tilskud til fx løn, andelen af disse medarbejdere, der var på virksomheden i forvejen, samt andelen af medarbejdere, der hører under fleksjobordningen. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
<i>Har ansat medarbejdere med offentligt tilskud til fx løn</i>							
1998	11	32 ***	12	44	68 **	49	21
2008	14	63	16	40	80	46	20
2010	20 **	63	23 ***	51 *	84	58 **	31 ***
<i>Andel af medarbejdere med tilskud, der var på virksomheden i forvejen¹</i>							
2002	34	43	39	16	30	23	31
2008	30	47	33	28	41	32	33
2010	27	34 *	28	25	40	30	29
<i>Andel af virksomheder med mindst én medarbejder ansat i fleksjobordningen²</i>							
1998	11 ***	18 ***	12 ***	11 ***	22 ***	14 ***	13 ***
2008	75	83	77	80	80	80	80
2010	60 *	73 *	62 *	65 **	74	68 **	64 *

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

1. I virksomhedsundersøgelserne i 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, om personen allerede var på virksomheden, da tilskudsjobbet blev etableret.

2. Tallene viser, hvor stor en andel fleksjobbene udgør af tilskudsjobbene på den enkelte virksomhed.

Fleksjobordningen er den hyppigst anvendte ordning til personer med nedsat arbejdsevne. Stigningstakten er dog aftaget noget. Til gengæld er der sket en lille stigning i ledigheden siden målingen i 2008, og man har

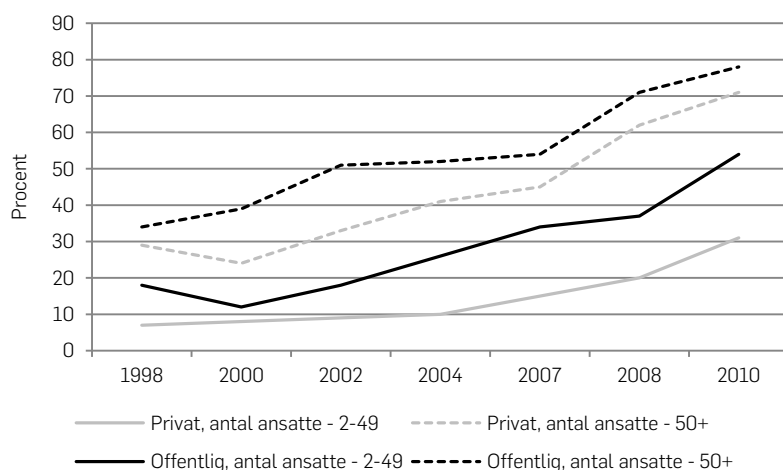
politisk ændret refusionsreglerne, således at det fx for kommunerne i højere grad kan betale sig at sende ledige personer i virksomhedspraktik fremfor på kurser (se kapitel 2). Disse forhold kan have betydning for stigningen i andelen af virksomheder, der har personer ansat på særlige vilkår med offentlige tilskud, som fremgår af tabel. 3.4.

Tabel 3.4 viser andelen af virksomheder, der har ansat medarbejdere på særlige vilkår med offentligt tilskud til fx løn. 31 pct. af samtlige virksomheder har en person ansat med offentligt tilskud til fx løn, hvilket er en signifikant stigning sammenlignet med 2008. Knap en tredjedel af jobbene er såkaldte fastholdelsesjob, dvs. job med offentligt tilskud til personer, som var på virksomheden i forvejen, og det har den ændrede konjunktursituation ikke ændret på.

Det bemærkelsesværdige er ikke stigningen, men at stigningen primært er at finde hos de små både offentlige og private virksomheder. Andelen af små private virksomheder, der har personer ansat med offentligt tilskud til fx løn, er steget fra 14 pct. i 2008 til 20 pct. i 2010. De små offentlige virksomheders stigning går fra 40 pct. i 2008 til 51 pct. i 2010.

FIGUR 3.1

Virksomheder, der har ansat medarbejdere med offentligt tilskud til fx løn, opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.



Vi har undersøgt dette fænomen lidt nærmere ved at se på udviklingen i andelen af virksomheder, der har ansat personer i et job med offentligt tilskud til fx løn, i hele perioden fra 1998 til 2010.

Som det fremgår af figur 3.1., er der sket en jævn stigning for både store og små virksomheder. Det fremgår også tydeligt, at store offentlige og private virksomheder igen nærmer sig hinanden. De små virksomheder nærmer sig ikke hinanden på samme måde, men det ser ud til, at særligt de små offentlige virksomheder nærmer sig de stores niveau.

Ser vi videre på tabel 3.4, fremgår det, at ud af de 31 pct. af samtlige virksomheder, der angiver at have en person ansat i et job med offentligt tilskud, angiver 64 pct. af virksomhederne, at der er tale om personer ansat i et fleksjob. Dette er et fald fra 2008 og indikerer således, at stigningen i jobbene med offentlige tilskud formentlig kan tilskrives den højere ledighed.

TABEL 3.5

Andel personer ansat med offentligt tilskud til fx løn blandt samtlige ansatte i virksomheder, der har mindst én ansat med offentligt tilskud. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
<i>Ansatte med offentligt tilskud i procent af samtlige ansatte</i>							
1998	16	2	13	13	4	11	12
2008	15	2	12	15	4	12	12
2010	18	2	15	17	4	13	14

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 1.018, for 2008: 1.126 og 2010: 1.211.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Tabel 3.4 viser andelen af virksomheder, der har en person ansat med et offentligt tilskud. Sandsynligheden for, at en stor virksomhed med 200 medarbejdere har en person ansat med et offentligt tilskud, er større end på en virksomhed med 10 medarbejdere. Derfor bliver virksomhederne spurgt om, hvor mange personer de har ansat med et offentligt tilskud, og dette antal sættes i forhold til virksomhedens samlede antal medarbejdere. Vi får på den måde et mere præcist billede af store og små virksomheders indsats.

Opgjort på denne måde viser det sig, at de små virksomheder har en større andel ansatte med offentligt tilskud end de store virksomheder, og dette gælder for både private og offentlige virksomheder. Som det fremgår af tabel 3.5, er der ikke nogen signifikant udvikling over årene i denne fordeling.

Det samme billede viser sig i forhold til fleksjobansættelserne. De små virksomheder har relativt set flere personer ansat i et fleksjob end de store virksomheder (se bilagstabel B3.1).

Løntilskudsjob til førtidspensionister har i de senere år fået stor politisk opmærksomhed. Om det er denne opmærksomhed, der er årsagen til den stigning, der fremgår af tabel 3.6, kan vi ikke sige med bestemthed, men det er ikke usandsynligt. I hvert fald viser tabellen en stigning i andelen af virksomheder, der har en førtidspensionist ansat, således at den samlede andel når op på 5 pct.

TABEL 3.6

Andel virksomheder, der har personer ansat i et løntilskudsjob for førtidspensionister. Fordelt på undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2008	1	10	1	5	19	8	2
2010	2 *	5	2 **	12 *	27	14 **	5 ***

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Tabellen viser endvidere, at det primært er de offentlige virksomheder, der har førtidspensionister ansat. 14 pct. offentlige mod kun 5 pct. private virksomheder angiver at have en person med førtidspension ansat.

FORTRÆNGNING AF ORDINÆRT ANSATTE

I diskussioner om job med offentlige tilskud af den ene eller anden art kommer spørgsmålet om fortrængning af job på ordinære vilkår ofte op at vende. Der eksisterer en bekymring for, om tilskudsjob fortrænger job,

der kunne være besat af personer på ordinære vilkår (Jørgensen m.fl., 2006; Finansministeriet m.fl., 2005).

Vi har forsøgt at undersøge dette ved at spørge virksomhederne, om den person, der nu er ansat med et offentligt tilskud, ville være ansat på ordinære vilkår, hvis tilskuddet ikke var muligt. Dernæst har vi udregnet, hvor stor en andel af de personer, virksomhederne har ansat med offentligt tilskud, der ville være ansat på ordinære vilkår. Tabel 3.7 viser resultatet.

TABEL 3.7

Andel virksomheder med mindst én ansat med offentligt tilskud, som ville have personen/personerne ansat, hvis det ikke havde været muligt at få tilskud, samt personer med tilskud, som ville være ansat på ordinære vilkår på virksomheder med mindst én ansat med offentligt tilskud. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Andel virksomheder, hvor personer ville være ansat på ordinære vilkår</i>							
1998	36	34 *	36	15	17	15	25
2008	24	36	26	19	22	20	25
2010	25	27	25	18	21	19	22
<i>Gns. andel personer, som ville være ansat på ordinære vilkår</i>							
1998	38	30	36	13	9	12	23
2008	20	29	22	16	14	15	20
2010	23	20	23	13	11	12	18

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 1.018, for 2008: 1.126 og 2010: 1.211.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

En fjerdedel af de private og en femtedel af de offentlige virksomheder svarer bekræftende på, at personen ville være ansat uden offentligt tilskud. Endvidere svarer virksomhederne, at det vil gælde for omkring en femtedel af de personer, der er ansat med tilskud. Igen ligger de private noget højere end de offentlige virksomheder, men der er tale om status quo i forhold til de andre år. Selvom det ser ud til, at der er tale om et fald, er det ikke et signifikant fald.

Tallene indikerer således en vis fortrængning af ordinære ansættelser til fordel for ansættelser med offentlige tilskud, men det er en meget stabil andel, der ikke har ændret sig signifikant i de år, målingerne er foretaget.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR UDEN OFFENTLIGT TILSKUD

I årbøgerne har vi medtaget to typer af job på særlige vilkår, som er uden offentlige tilskud, og som må betragtes som rene fastholdelsesjob, idet det er vanskeligt at forestille sig personer udefra forhandle sig til et *aftalebaseret skånejob*, der er et job, hvor skånehensynene aftales på arbejdspladsen mellem arbejdsgiver og fagforening, eller de såkaldte *uformelle skånejob*, hvor arbejdsgiverne er blevet spurgt om, hvorvidt de har medarbejdere, der i realiteten oppebærer skånehensyn.

TABEL 3.8

Andel virksomheder, der har mindst én ansat i et aftalebaseret skånejob, samt andel virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Beskæftigter personer i aftalebaserede skånejob</i>							
1998	3 ***	9 ***	4 ***	3	8 ***	4	4 ***
2008	1-	5	1-	2	10	4	1
2010	1+ *	4	1+ **	4 *	6	5	2 ***
<i>Beskæftigter personer i uformelle skånejob</i>							
1998	6	26 ***	8	10 *	24 ***	13 **	9
2008	6	33	8	18	38	21	9
2010	8	43	11 *	22	35	25	14 **

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Tegnet "+" efter en talværdi angiver, at værdien er rundet op til et helt tal, tegnet "-" angiver, at talværdien er rundet ned.

Som det fremgår af tabel 3.8, er anvendelsen af de aftalebaserede skånejob ikke særligt udbredt. 2 pct. af virksomhederne har en person ansat i et aftalebaseret skånejob.

Man kunne ellers have forestillet sig, at de skærpede krav til fleksjobbene kunne have fået flere til at forhandle sig til et skånejob, men det er tilsyneladende ikke tilfældet.

Til gengæld er der en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der beskæftiger personer i et uformelt skånejob. 14 pct. af samtlige virksomheder angiver i 2010 at have ansatte i et uformelt skånejob mod 9 pct. i 2008. Stigningen er sket på de private virksomheder.

OPSAMLING

I perioden 2008-2010 er der en stigning i andelen af virksomheder, der har ansat personer med offentligt tilskud til fx løn. Stigningen er ikke sket i fleksjob, selvom disse job stadig udgør hovedparten af job med tilskud. Det er derfor nærliggende at tro, at stigningen skyldes den generelle stigning i ledigheden, der betyder en stigning i ledige personer, der er i en tidsbegrænset virksomhedspraktik.

Overraskende er det derimod, at stigningen primært skyldes en stigning hos de små private og offentlige virksomheder. Derudover er der sket en stigning i andelen af virksomheder, der har førtidspensionister ansat i et løntilskudsjob. Cirka en femtedel af de personer, der er ansat i et job med et offentligt tilskud fx til løn, ville virksomhederne også have ansat i et ordinært job uden tilskud, hvilket kunne tyde på, at job med offentlige tilskud har en vis fortrængningseffekt. Endelig skal det fremhæves, at det stadig er de små virksomheder, der relativt set, i forhold til antal medarbejdere, har den største andel af personer med et offentligt tilskud ansat.

SÆRLIGE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET

I dette afsnit ser vi på to grupper på arbejdsmarkedet, der igennem årene har haft vanskeligere ved at få beskæftigelse end etniske danskere uden handicap.

Den ene gruppe er personer med anden etnisk baggrund end dansk. Denne gruppe har traditionelt en lavere beskæftigelsesgrad end etniske danskere og har derfor været medtaget i disse årbøger som en potentielt svagere gruppe på arbejdsmarkedet, der kræver en særlig indsats.

Den anden gruppe er personer med handicap. Det er en potentielt svag gruppe, der ofte har brug for støtte for at oppebære en beskæftigelse.

For begge grupper gælder dog, at det langt fra er homogene grupper. Års forskning har vist, at der er meget stor forskel på de forskellige etniske grupper og deres beskæftigelse, ligesom nogle personer har et handicap, der ingen betydning har for deres arbejdsevne, mens andre skal have massiv støtte for at kunne deltage på arbejdsmarkedet.

Det ligger uden for denne årbogs opgave at gå i dybden med disse problemstillinger. Der må vi henvise til undersøgelser, der er rettet mod hhv. personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med handicap.⁸ Her kan vi blot give en indikation af virksomhedernes subjektive oplevelse af, i hvilket omfang de har ansatte personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med handicap.

ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Vi har ændret spørgsmålsformuleringen i skemaet til virksomhederne vedr. deres ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Spørgsmålet har tidligere lydt: "Beskæftiger virksomheden for tiden flygtninge/indvandrere?" Det har vi nu ændret til: "Beskæftiger virksomheden for tiden personer med anden etnisk baggrund end dansk?" En ændring i spørgsmålsformuleringen skaber et databrud, der gør det vanskeligt at sammenligne over årene.

Det fremgår da også af tabel 3.9, at der sker et stort hop i andelen af virksomheder, der har personer med anden etnisk baggrund end dansk ansat. I årets måling svarer en tredjedel af virksomhederne bekræftende på, at de har ansat en person med anden etnisk baggrund end dansk. Men vi kan desværre ikke afgøre, om det er, fordi der er sket en reel stigning, eller stigningen skyldes den ændrede spørgsmålsformulering.

Andelen af personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør i gennemsnit cirka en femtedel. Det viser sig også, at de private virksomheder har ansat en større andel personer med anden etnisk baggrund end dansk end de offentlige virksomheder – hhv. 23 pct. på de private og 13 pct. på de offentlige virksomheder.

8. Fx www.dst.dk/statistikbanken, SFI (2005) samt Thomsen & Hogelund (2011).

TABEL 3.9

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med anden etnisk baggrund end dansk, samt andel personer med anden etnisk baggrund end dansk i disse virksomheder. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Virksomheder, der beskæftiger personer med anden etnisk baggrund end dansk</i>							
1998	12	55	15	15	40 ***	20 *	16
2008	11	53	13	17	55	23	14
2010	25 ***	85 ***	29 ***	41 ***	86 ***	50 ***	34 ***
<i>Andel ansatte med anden etnisk baggrund end dansk</i>							
1998	21 *	7	17 *	11	3 ***	8	15 **
2008	35	7	29	13	5	10	26
2010	27 *	10	23	16	6	13	20

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Formuleringen af spørgsmålet er i 2010 ændret fra "Beskæftiger virksomheden for tiden flygtningen/indvandrere?" til "Beskæftiger virksomheden for tiden personer med en anden etnisk baggrund end dansk?"

PERSONER MED HANDICAP

Begrebet "personer med handicap" er i denne rapport selv vurderet handicap. Det vil sige, at personen, som besvarer spørgsmålet, selv vurderer, hvad begrebet indeholder. Personen bliver dog givet en række eksempler på handicap typer som "svagtseende eller blinde", "nedsat hørelse eller døve", "kørestolsbrugere" o.a. (se tabel 3.11). Desuden er der et generelt spørgsmål om, hvor mange medarbejdere med handicap virksomheden har.

Her ser vi en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der svarer bekræftende på, at de har personer med handicap ansat. Som det fremgår af tabel 3.10, svarede 24 pct. af virksomhederne bekræftende i 2008. Denne andel er steget til 39 pct. i 2010. Det må betragtes som en væsentlig stigning. Det er særligt på de små virksomheder, der er sket en

signifikant stigning, ligesom det var tilfældet med stigningen i andelen af virksomheder, der har ansat personer i job med offentlige tilskud.

TABEL 3.10

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med handicap, samt andel personer med handicap og andelen af personer med handicap ansat på særlige vilkår på disse virksomheder. Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Andel virksomheder</i>							
1998	7 ***	29 ***	8 ***	18 ***	34 ***	21 ***	11 ***
2008	20	62	22	37	71	42	24
2010	31 ***	71	34 ***	54 ***	78	59 ***	39 ***
<i>Andel personer med handicap</i>							
1998	17	2 ***	13 *	13	2 ***	9	11 **
2008	22	4	19	15	4	12	18
2010	20	6	18	16	5	13	16
<i>Andel af personer med handicap ansat på særlige vilkår</i>							
2008	37	40	37	42	54	45	39
2010	36	27 **	35	50	47	49	40

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

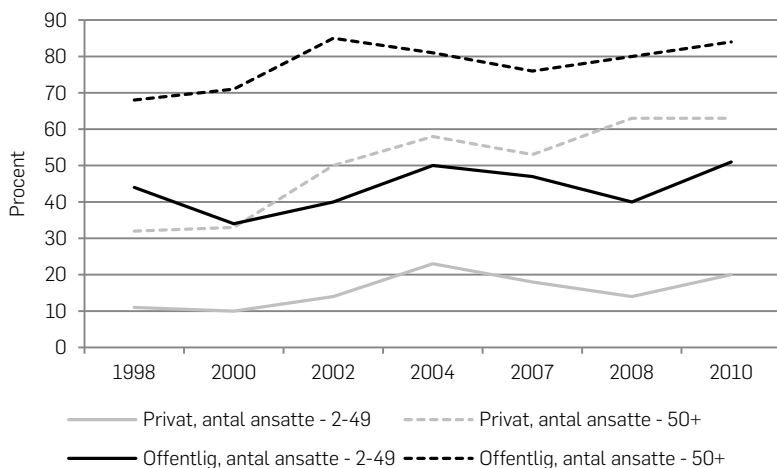
Vi har derfor igen set på, hvordan udviklingen i ansættelser af personer med handicap har set ud i hele perioden.

Som det fremgår af figur 3.2, har der været langt større udsving her end i den tilsvarende figur vedr. job med offentlige tilskud (figur 3.1).

Det er bemærkelsesværdigt, at udviklingen hos de små virksomheder følger fuldstændig samme mønster, mens de store virksomheder har et andet. Endvidere er forskellen mellem store og små private virksomheder øget gennem perioden, således at de små private virksomheder er sakket bagud. Til gengæld er forskellen mellem de store private og store offentlige virksomheder mindsket væsentligt igennem perioden.

FIGUR 3.2

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med handicap, opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.



De små virksomheder har derudover også en større andel personer med handicap ansat, set i forhold til deres samlede antal medarbejdere, sammenlignet med de store virksomheder – det gælder både de små private og de små offentlige virksomheder (jf. tabel 3.10). Her er der dog ikke tale om en stigning, men om samme andele som tidligere.

Når man ser samlet på disse resultater, kan man sige, at der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, men andelen af personer med handicap, set i forhold til samtlige ansatte på virksomhederne, er den samme. Det må dog alt i alt give plads til flere personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Stigningen kan skyldes flere ting. For det første har der vedvarende været fokus på personer med handicap og deres ret til beskæftigelse. Det kan både betyde, at virksomheder ”kommer i tanke om”, at de faktisk har en medarbejder med et handicap, eller det kan betyde, at virksomhederne bevidst ansætter personer med handicap. For det andet kan resultatet omvendt afspejle, at der er kommet flere personer med handicap. For eksempel er personer med stress og depressioner en voksende gruppe, og hvis disse personer af virksomhederne regnes med til gruppen af personer med handicap, kan dette være en reel grund til stigningen.

TABEL 3.11

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med handicap, opdelt efter undersøgelsesår og handicapstype, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
<i>Svagtseende eller blinde</i>							
2006/7	3	11	3	4	7	5	4 *
2008	2	7	2	3	9	4	2
2010	1	5	1	5	7	6	2
<i>Nedsat hørelse eller døve</i>							
2006/7	3	17	4	6	14 *	8	5
2008	4	16	5	5	22	8	5
2010	3	18	5	14 ***	27	17 ***	7
<i>Kørestolsbrugere</i>							
2006/7	0	7	1	1	7	2	1
2008	0	5	1	1	7	2	1
2010	0	2	0	1	6	2	1
<i>Andre fysiske handicap</i>							
2006/7	10	30	12 *	21 *	40	25 **	14 ***
2008	6	30	8	12	35	16	9
2010	8	28	9	22 **	31	24 **	12* *
<i>Psykiske lidelser¹</i>							
2006/7	3	13 *	4	5	11 *	6	4
2008	1	14	2 *	7	18	9	3
2010	10 ***	28 ***	11 ***	19 ***	41	23 ***	14 ***
<i>Udviklingshæmmede eller hjerneskadede²</i>							
2010	2	7	3	6	7	6	4
<i>Ordblinde eller læsesvage³</i>							
2008	10	41	12	21	39	24	13
2010	20 ***	53 *	22 ***	30	48	34 *	25 ***
<i>Andet handicap</i>							
2006/7	1	5 ***	1	9	7 ***	9	3
2008	1	7	2	5	12	6	2
2010	3	10	3 *	7	8 *	7	4 **

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

1. Denne spørgsmålsformulering er ændret fra "sindslidende" i 2006/7 og 2008 til "psykiske lidelser" i 2010.

2. Denne svarkategori var første gang mulig i 2010.

3. Denne svarkategori var første gang mulig i 2008.

Vi har som det sidste i tabel 3.10 spurgt om, hvor stor en andel af personerne med handicap der er ansat på særlige vilkår. 40 pct. af de ansatte personer med handicap er ansat på særlige vilkår. Det vil samtidig sige, at 60 pct. af de ansatte med handicap formentlig er ansat på helt ordinære vilkår og derfor ikke har et handicap, der har betydning for arbejdsevnen.

I tabel 3.11 har vi spurgt virksomhederne, hvilken type handicap personerne har. To resultater springer i øjnene:

For det første beskæftiger en fjerdedel af virksomhederne personer, der er ordblinde eller læsesvage. Denne gruppe personer udgør den største andel af personer med handicap, og der er sket en signifikant stigning. Dette kan skyldes, at det på arbejdspladser i dag opdages, når en medarbejder har problemer med at læse, fordi læsning kræves i mange job i dag, hvor det førhen ikke var en forudsætning for at kunne bestride et job. Der er således næppe tale om, at virksomheder har nyansat personer med læseproblemer, men snarere at man på virksomhederne har fået øje på denne gruppe af medarbejdere.

For det andet angiver 14 pct. af virksomhederne at beskæftige personer med psykiske lidelser. Her er der også tale om en signifikant stigning fra 3 pct. i 2008 til 14 pct. i 2010. Her er der dog tale om en ændring af svarmuligheden. I 2008 var svarmuligheden ”sindslidende” og i 2010 ”psykiske lidelser”. Stigningen kan således skyldes spørgsmålsformuleringen, men det kan også skyldes, at der er sket en stigning i gruppen, hvilket anden forskning kunne tyde på (Thomsen & Høgelund, 2011; Borg m.fl., 2010).

OPSAMLING

Der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk. 34 pct. af virksomhederne svarer bekræftende.

Det samme gælder, når vi ser på, i hvilket omfang virksomhederne har ansat personer med handicap. Her er også sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder fra 24 pct. til 39 pct. Vi spørger også til, hvilke handicap personerne har, og der viser det sig, at gruppen af læsesvage og ordblinde samt personer med psykiske lidelser er de to største grupper. En fjerdedel af virksomhederne angiver at beskæftige læsesvage eller ordblinde, og 14 pct. angiver at beskæftige personer med psykiske lidelser. Samtidig er der sket en signifikant stigning i virksomhedernes angivelse af at have personer med disse handicap beskæftiget.

DYBDEN I INDSATSEN

I de foregående afsnit har vi primært koncentreret os om bredden i det afhjælpende sociale engagement sådan at forstå, at vi har set på andelen af virksomheder, der har ansat personer med eller uden offentlige tilskud, men med en eller anden form for nedsat arbejdsevne, samt ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk eller personer med handicap.

I dette afsnit ser vi på dybden i det sociale engagement. Vi ser på, hvor stor en andel af virksomhederne der har mindst én ansat fra én af de nedennævnte grupper. Vi gør det ved at samle de forskellige ansættelser i et indeks, som opsummerer, hvor mange af flg. grupper virksomheden beskæftiger: personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med offentligt tilskud, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund end dansk.⁹

Tabel 3.12 viser, hvordan virksomhederne fordeler sig på dette indeks.

TABEL 3.12

Virksomheder fordelt efter indekssværdi for ansættelser, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Procent.

Indekssværdi	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
0	31	1	28	10	0	8	24
1	34	5	32	15	1	12	28
2	16	16	16	26	6	22	17
3	14	22	15	26	28	26	17
4	4	28	6	16	39	21	9
5	1	28	3	6	26	10	5
I alt	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2010: 2.013. Vedr. indeks: Indekssværdien varierer mellem 0 og 5, hvor værdien udtrykker, om virksomheden beskæftiger én eller flere af én af de efterfølgende grupper: personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med offentligt tilskud, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund end dansk.

Over halvdelen af de adspurgte virksomheder har ingen eller har kun ansat mindst én person fra én af grupperne.

9. For en nærmere beskrivelse af indekset se bilag 2.

Det er primært de små private virksomheder, der befinder sig i denne gruppe: 65 pct. af de små private virksomheder mod kun 6 pct. af de store private virksomheder og 25 pct. af de små offentlige virksomheder.

De virksomheder, der både beskæftiger personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med offentlige tilskud, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund end dansk, er de store virksomheder – hhv. 56 og 64 pct. af de store private og offentlige virksomheder.

En tredjedel af virksomhederne beskæftiger personer fra to eller tre af de nævnte grupper. Her befinder 30 pct. af de små private og 52 pct. af de små offentlige virksomheder sig. Hvis man ser på tværs af størrelse og sektor, er to til tre indsatser det gennemsnitlige.

Samlet set viser tabel 3.12, at der i 2010 er 75 pct. af virksomhederne, der har mindst én medarbejder ansat, som tilhører en såkaldt svag gruppe på arbejdsmarkedet (personer med handicap og personer med anden etnisk baggrund end dansk), eller har mindst én medarbejder, der er ansat på særlige vilkår.

KENDSKAB TIL OG BRUG AF ORDNINGER

En forudsætning for, at virksomhederne fx kan nyansætte personer med en nedsat arbejdsevne, er, at de kender til og benytter sig af de ordninger, som findes.

I alle årene har vi derfor spurgt virksomhederne, om de har kendskab til de ordninger, der gør det muligt at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Som det fremgår af tabel 3.13, er der igennem årene sket en spredning af informationerne, således at langt de fleste virksomheder oplever at have kendskab til de forskellige ordninger.

Der er dog stadig noget, der tyder på, at de private virksomheder med hensyn til informationer er bagefter de offentlige virksomheder, og at det særligt gælder de små private virksomheder. 49 pct. af de små private virksomheder har ikke tilstrækkeligt kendskab til eller kender slet ikke til ordningerne.

TABEL 3.13

Virksomheder fordelt efter grad af kendskab til ordninger (fleksjob eller andre tilskudsordninger), der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne, opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Tilstrækkeligt kendskab</i>							
1998	29 ***	51 ***	30 ***	50 ***	59 ***	52 ***	35 ***
2008	48	73	49	73	90	75	52
2010	51	69	52	80	92	82	59
<i>Ikke tilstrækkeligt kendskab</i>							
1998	30	31	30	27	32	28	29
2008	34	22	33	19	10	18	32
2010	30	20	29	12	6	11	25
<i>Kender ikke sådanne ordninger</i>							
1998	42 ***	18 ***	40 ***	23 ***	9 ***	20 ***	36 ***
2008	17	5	16	7	0	6	15
2010	19	11	18	7	2	6	15

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.467, for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Virksomhederne kan søge informationerne om de forskellige ordninger forskellige steder, men virksomhederne bruger primært jobcenteret som informationskilde. Tre fjerdedele af virksomhederne angiver jobcenteret som hovedkilde, og sådan var det også i 2008 (se bilags-tabel B3.2 og B3.3).

Endelig kan virksomhederne få kendskab til de forskellige ordninger ved, at jobcentre eller andre jobformidlere har kontaktet virksomheden.

Som det fremgår af tabel 3.14, er flere virksomheder blevet kontaktet af jobcentrene i 2010 end i 2008.

Godt en tredjedel angiver ikke at være blevet kontaktet af hverken jobcentre eller andre jobformidlere. Dette betyder omvendt, at to tredjedele er blevet kontaktet. I 2008 var det godt halvdelen af virksomhederne, der var blevet kontaktet.

TABEL 3.14

Virksomheder fordelt efter, om de i løbet af året er blevet kontaktet af jobcenteret eller andre jobformidlere vedr. beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, opdelt efter kontaktttype og undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Er blevet kontaktet af jobcenteret</i>							
2008	36	65	38	52	81	57	40
2010	52 ***	73	54 ***	67 **	82	70 ***	57 ***
<i>Er blevet kontaktet af andre jobformidlere</i>							
2008	11	24	12	14	24	16	12
2010	14	33	15	30 ***	31	31 ***	19 ***
<i>Er ikke blevet kontaktet</i>							
2008	58	27	56	43	15	38	54
2010	41 ***	16 *	39 ***	24 ***	13	22 ***	35 ***

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.994 og for 2010: 2.013. Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

OPSAMLING

Kendskab til de forskellige ordninger, virksomhederne kan tage i anvendelse for at fastholde og/eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, spredes langsomt til de fleste virksomheder. Det ser dog ud til, at de små private virksomheder stadig er mindre velinformerede end de store private og offentlige.

Virksomhederne bruger primært jobcenteret som informationskilde, når de skal have information om de forskellige ordninger. Samtidig har især jobcentre været mere opsøgende i 2010 end i 2008, hvilket kan være en medvirkende årsag til de to andre resultater. To tredjedele af virksomhederne har haft besøg i 2010.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi set på udviklingen i virksomheders sociale engagement fra 2008 til 2010. Når vi ser på virksomhedernes forebyggende

indsatser, kan vi konkludere, at sygefraværspolitik i dag er den personalepolitik, flest virksomheder (72 pct. af samtlige virksomheder) har. Herudover er der sket en stigning i andelen af virksomheder, der har en stress- eller trivselspolitik.

Spørger man til de indsatser i forhold til hhv. sygemeldte og seniorer, ser det ud til, at virksomhederne har flere konkrete redskaber. I forhold til sygemeldte medarbejdere er det fx tilpasning af arbejdsforhold (84 pct.) og aftaler om løbende møder (84 pct.). I forhold til seniorer er det fx mere fleksibel arbejdstid (65 pct.) og tilbud om kompetenceudvikling/efteruddannelse (57 pct.).

Der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har ansat personer med offentligt tilskud – fra 20 pct. i 2008 til 31 pct. i 2010. Den signifikante stigning kan skyldes konjunkturerne, der bl.a. har betydet flere ledige, der har behov for hjælp til at få beskæftigelse, samt ændrede refusioner. Der er også sket en stigning i andelen af virksomheder, der har førtidspensionister ansat i et løntilskudsjob – fra 2 pct. i 2008 til 5 pct. i 2010.

Der er endvidere sket væsentlige stigninger i andelen af virksomheder, der hhv. har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk og personer med handicap. Første stigning kan skyldes en ændret spørgsmålsformulering, mens den anden stigning kan skyldes en generel stigning i andelen af personer med psykiske lidelser. Stigningen, som går fra 24 pct. i 2008 til 39 pct. i 2010, er under alle omstændigheder bemærkelsesværdig.

Endelig fremgår det af et samlet indeks for virksomheders indsats i forbindelse med ansættelse af personer på særlige vilkår og fra særlige svage grupper, at det i 2010 er sådan, at 75 pct. af de danske virksomheder har mindst ét tilfælde af én af ovennævnte ansættelser.

KENDETEGN VED SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER

I de tidligere årbøger om virksomheders sociale engagement (bl.a. Rosenstock m.fl., 2008; Schademan m.fl., 2009) samt i kapitel 3 har vi set, hvordan socialt ansvarlige virksomheder fordeler sig med hensyn til størrelse og sektor. I dette kapitel vil vi nærmere undersøge, hvilke andre faktorer der kendetegner de virksomheder, som udøver mest socialt ansvar.

Vi tager udgangspunkt i de tre forskellige former for socialt engagement, som beskrives i kapitel 3 – forebyggende engagement, fastholdende engagement og engagement vedr. nyansættelser – og konstruerer tre indeks, som hver udtrykker én af disse tre dimensioner af socialt engagement. De tre indeks er konstrueret på baggrund af besvarelser af mange af spørgsmålene gennemgået i kapitel 3 (den specifikke konstruktion og indholdet af indeksene gennemgås i bilag 2).

Dette er en pragmatisk operationalisering af de forskellige måder, virksomhederne kan udvise socialt engagement på. Når vi undersøger, hvilke virksomheder der i højere eller mindre grad udviser de tre forskellige former for engagement, kan vi få et indtryk af, om der er forskelle i den måde, hvorpå socialt engagement praktiseres af fx små og store virksomheder eller økonomisk svage og stærke virksomheder.

For at beskrive, hvilke virksomhedskarakteristika der har betydning for de tre dimensioner af socialt engagement, foretager vi multiple

regressionsanalyser, hvori der medtages en række variable, som vi gennemgår nærmere i bilag 2.

Vi undersøger således sammenhængen mellem det sociale engagement og både generelle virksomhedskarakteristika (størrelse, sektor, branche og region), virksomhedens samspil med dens omgivelser (økonomiske situation, fastholdelsesproblemer og rekrutteringsproblemer), virksomhedskulturen (moderne organisations- og ledelsesformer) og medarbejderstrukturen (andel ufaglærte, andel højtuddannede og oplæringstid). Ved at inddrage samtlige variable i analysen kan vi adskille effekterne af de forskellige variable fra hinanden og foretage såkaldte ”alt andet lige”-betragtninger. Fx har vi mulighed for at undersøge, om virksomhedskulturen isoleret set påvirker det sociale engagement, når vi kontrollerer for sektor, virksomhedsstørrelse og andre baggrundsvariable.

FOREBYGGENDE INDSATS

I kapitel 3 beskriver og operationaliserer vi virksomhedernes forebyggelse som de indsatser, der skal være med til at forhindre, at medarbejdere kommer i en situation, hvor de ikke kan varetage deres arbejde. Det kan samtidig være indsatser, som virksomheden bruger til imageskabende formål, og som udadtil skal få virksomheden til at fremstå som en attraktiv arbejdsplads.

Ifølge stakeholder-teorien¹⁰ (Rosdahl, 2000) kan fx personalepolitikker anses som en investering i medarbejderressourcer. Helt konkret kan motiverne for at have en personalepolitik være, at det bidrager til virksomhedens gode omdømme og dermed fremmer muligheden for at rekruttere gode og produktive medarbejdere. Vi har spurgt alle virksomheder, om de har personalepolitikker inden for fem forskellige områder: familiepolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik, stress- eller trivselspolitik og særlig politik for virksomhedens sociale engagement/rummelighed. Disse fem politikker anser vi som et godt udtryk for virksomhedens *samlede forebyggende engagement*. Vi foretager derfor analysen med et indeks, som opfanger, hvor mange af ovenstående politikker virksomheden har.¹¹

10. Stakeholder-teorien behandles mere grundigt i kapitel 6.

11. Indekset for forebyggelse gennemgås i bilag 2.

I kapitel 3 har vi set, at der er sket en generel vækst mellem 2008 og 2010 i andelen af virksomheder, som har de ovennævnte personalepolitikker. Vi har også set, at det primært er store private virksomheder og offentlige virksomheder, som fx har en seniorpolitik. Herunder gennemgår vi, hvilke andre kendetegn der er for virksomheder, der udviser forebyggende engagement.

VÆSENTLIGE INDIKATORER

I bilagstabel B4.1 ser vi resultaterne fra analysen, som undersøger sammenhængen mellem forebyggende engagement og de ovennævnte virksomhedskarakteristika. Som vi også kunne konstatere i kapitel 3, har *virksomhedens antal medarbejdere* og *sektor* betydning. Virksomheder med mere end 50 medarbejdere udviser mere forebyggende engagement end dem med under 50 medarbejdere, og offentlige virksomheder udviser mere engagement end private. Herudover har branche, ledelsesformer, uddannelse blandt medarbejderne, oplæringstid samt virksomhedens selvvaluerede muligheder for at fastholde medarbejdere signifikant betydning for det forebyggende sociale engagement, som vi kommer nærmere ind på nedenfor.

I tabel 4.1 har vi udregnet virksomhedernes gennemsnitlige indsats fordelt på de forskellige virksomhedstyper i henhold til ovennævnte indeks for forebyggelse. Dermed får vi et umiddelbart forståeligt mål for, hvor meget virksomhederne gør, når vi opdeler dem efter de nævnte baggrundsvARIABLE. Vi opdeler virksomhederne på de karakteristika, som vores regressionsanalyse (se bilagstabel B4.1) har peget på som signifikante og dermed interessante.

I tabel 4.1 ser vi, at virksomheder med flere end 50 medarbejdere gennemsnitligt har 3,4 personalepolitikker, mens virksomheder med færre end 50 medarbejdere har 2,3. Offentlige virksomheder har 3,3 personalepolitikker, mens private har 2,1.

Herudover har *branchen* betydning. Sammenlignet med fremstillingsbranchen udviser landbruget mindre engagement, mens finansbranchen m.v. udviser mere engagement. Det gennemsnitlige antal personalepolitikker i fremstillingsbranchen er 2, i landbruget 1,2 og i finansbranchen 3,3.

TABEL 4.1

Personalepolitikker i virksomheder opdelt efter virksomhedernes kendetegn.
2010. Antal.

Svarkategori	Antal personalepolitikker
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	2,3
50+ personer	3,4
<i>Sektor</i>	
Privat	2,1
Offentlig	3,3
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	2,0
Landbrug	1,2
Bygge og anlæg	2,0
En gros og detail	2,0
Transport m.v.	2,6
Hotel og restauration	1,7
Information m.v.	2,5
Finans m.v.	3,3
Privat service	2,4
Offentlig produktion	3,5
Andet	2,0
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	3,1
Som gennemsnittet	2,3
Under gennemsnittet	1,8
Ingen info	1,5
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	2,4
Noget let	2,4
Hverken let eller svært	2,2
Noget svært	3,0
Meget svært	2,6
Ingen info	2,4
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	2,6
Noget let	2,5
Hverken let eller svært	2,2
Noget svært	2,0
Meget svært	2,3
Ingen info	1,8
<i>Let oplæring</i>	
Ja	2,6
Nej	2,2
Ingen info	3,1

(Fortsættes)

TABEL 4.1 (FORTSAT)

Svarkategori	Antal personalepolitikker
<i>Region</i>	
Nordjylland	2,3
Midtjylland	2,4
Syddanmark	2,4
Hovedstaden	2,6
Sjælland	2,2

Anm.: Kun signifikante variable er medtaget fra regressionen i bilagstabel B4.1. Vedr. indeks: Indekset varierer mellem 0 og 5, hvor værdien udtrykker antallet af personalepolitikker på virksomheden.

Virksomhederne bliver også spurgt om, hvordan de vurderer deres egen brug af nye organisations- og ledelsesformer i forhold til andre virksomheder. Vi ser, at der er en klar sammenhæng mellem brugen af nye organisations- og ledelsesformer og forebyggende engagement. Virksomheder, der vurderer sig selv til at ligge over gennemsnittet mht. *moderne ledelse*, udviser væsentligt mere engagement end virksomheder, der vurderer, at de er som gennemsnittet eller under gennemsnittet.

Også *medarbejdernes uddannelsesniveau* har betydning for, om virksomhederne udviser forebyggende engagement. Jo større en andel af virksomhedens medarbejdere, som har en videregående uddannelse, des mere engagement udviser virksomheden. Årsagen til dette er muligvis, at virksomheder har sværere ved at rekruttere og fastholde højtuddannet arbejdskraft og derfor gør deres virksomhed attraktiv ved at have personalepolitikker på de forskellige områder.

Vi ser også, at virksomheder, hvor der er job, som en nyansat kan udføre i løbet af meget kort tid, udviser mere forebyggende engagement end virksomheder med en længere *oplæringstid*. Årsagen til dette kan igen være fastholdelses- og rekrutteringsovervejelser. Virksomheder med kort oplæringstid vil typisk have en større personaleomsætning og dermed et større behov for jævnligt at rekruttere nye medarbejdere. Hvis virksomheden har skabt sig et godt image gennem attraktive personalepolitikker, vil der sandsynligvis være flere egnede ansøgere til dens stillinger.

Forskelle i virksomhedernes *økonomiske situation* forklarer ikke forskelle i det udviste forebyggende engagement (se bilagstabel B4.1). Derimod ser vi, at virksomhedernes muligheder for at *fastholde deres medarbejdere* har en betydning. Virksomheder, som oplyser at have noget eller meget svært ved at fastholde medarbejdere, udviser i højere grad fore-

byggende engagement end virksomheder, der oplyser at have noget let eller hverken let eller svært ved at fastholde medarbejdere. Omvendt kan vi også se, at virksomheder, som har meget let ved at fastholde deres medarbejdere, også udviser væsentligt mere socialt engagement end virksomheder, som hverken har let eller svært ved det. Både virksomheder med problemer med at fastholde medarbejdere og virksomheder, som har meget let ved det, udviser altså mere forebyggende engagement end virksomheder i midten.

Ud over de ovennævnte kendetegn ved virksomheder, som udviser forebyggende engagement, viser bilagstabel B4.1, at virksomheder i Region Sjælland og Region Nordjylland udviser mindst engagement, mens virksomheder i Region Hovedstaden er væsentligt mere engagerede, når det gælder det forebyggende sociale engagement. De tre andre regioner ligger herimellem, men her kan ikke konstateres væsentlige forskelle.

FASTHOLDELSE

Virksomhedernes fastholdende engagement defineres som indsatser, der har til formål at fastholde medarbejdere, der af en eller anden grund er i fare for at miste beskæftigelsen. I praksis har vi i dette og tidligere års spørgeskemaer spurgt virksomheder om, hvilke konkrete tiltag de anvender for at fastholde udsatte grupper som seniorer og langtidssygemeldte. Vi har kun spurgt virksomheder, som har ansatte fra den pågældende gruppe.

For at opnå et fælles mål for fastholdelse af både seniorer og langtidssyge har vi først undersøgt, om alle spørgsmål kan samles til et enkelt indeks.

En faktoranalyse viste imidlertid, at der ikke i væsentlig grad er samvariation mellem spørgsmålene om tiltag til fastholdelse af seniorer og langtidssyge. Som vi kan se i kapitel 3, indeholder spørgsmålsrækken om tiltag over for langtidssyge meget forskellige tiltag (se tabel 3.2), og vi kan i vores analyser se, at disse spørgsmål ikke er velegnede til at indgå i et samlet indeks. Vi behandler derfor seniorer og langtidssyge hver for sig.

Hvad angår seniorer, har vi konstrueret et indeks for fastholdelse af seniorer, hvor vi har inkluderet de tiltag til fastholdelse af seniorer,

som ses enkeltvist i tabel 3.3 i kapitel 3.¹² Det er tiltag som fx kortere arbejdstid, mindre krævende arbejdsopgaver, efteruddannelse og lignende.

Hvad angår de langtidssyge, viser en faktoranalyse, at ingen kombinationer af de otte spørgsmål om tiltag over for langtidssyge er velegnede til at generere et indeks. Derfor udvælger vi ét tiltag, som vi behandler. Det drejer sig om tiltaget om økonomisk hjælp over for langvarigt syge til behandling hos læge, psykolog eller lign., hvor svarene fordeler sig på den vis, at ca. 30 pct. af virksomhederne anvender det, mens ca. 70 pct. ikke gør. Desuden anser vi dette tiltag som ét af de mest markante tiltag ud af de syv nævnte. Derfor udvælger vi dette tiltag til vores analyser af fastholdende engagement over for langvarigt syge.

VÆSENTLIGE INDIKATORER

I bilagstabel B4.2 ser vi resultaterne fra analysen, som undersøger sammenhængen mellem fastholdelse af seniorer og de samme virksomhedskarakteristika som ovenfor. I bilagstabel B4.3 ser vi resultaterne fra analysen af fastholdelse over for langtidssyge. På samme vis som i tabel 4.1 har vi i tabel 4.2 udregnet virksomhedernes gennemsnitlige indsats fordelt på de forskellige virksomhedstyper i forhold til hhv. seniorer og langtidssyge. Igen har vi kun inddraget de virksomhedsvariable, som i vores regressionsanalyse (se bilagstabel B4.2 og bilagstabel B4.3) viste sig at være signifikante.

Ligesom ovenfor kan vi se, at *antallet af medarbejdere i virksomheden* har en signifikant betydning for, om der udvises engagement vedr. fastholdelse af både seniorer og langtidssyge. I tabel 4.2 ser vi, at virksomheder med flere end 50 medarbejdere scorer 3,8 i indekset, mens virksomheder med færre end 50 medarbejdere scorer 3,4. Vi ser også, at 79 pct. af virksomheder med flere end 50 medarbejdere anvender økonomisk hjælp over for langtidssyge, mens samme andel er 59 pct. blandt virksomheder med færre end 50 medarbejdere.

12. Indekset for fastholdelse af seniorer gennemgås i bilag 2.

TABEL 4.2

Omfang af fastholdelsesindsatser over for seniorer¹ samt andel virksomheder, der anvender økonomisk hjælp til langvarigt syge, opdelt efter virksomhedernes kendetegn. 2010. Procent.

Svarkategori	Omfang af fastholdelsesindsatser (indeks 0-10)	Andel af virksomheder, der anvender økonomisk hjælp over for langvarigt syge, pct.
<i>Ansatte</i>		
2-49 personer	3,4	59
50+ personer	3,8	79
<i>Sektor</i>		
Privat		60
Offentlig		68
<i>Brancher</i>		
Fremstilling	3,5	60
Landbrug	2,3	54
Bygge og anlæg	3,0	68
En gros og detail	2,6	48
Transport m.v.	3,1	70
Hotel og restauration	2,8	23
Information m.v.	2,9	84
Finans m.v.	5,8	95
Privat service	4,1	75
Offentlig produktion	3,8	67
Andet	3,4	48
<i>Økonomisk situation</i>		
Særdeles god	4,4	
Ret god	3,5	
Nogenlunde	3,3	
Mindre god	3,2	
Ikke god	3,9	
Ingen info	1,4	
<i>Moderne ledelse</i>		
Over gennemsnittet	4,5	72
Som gennemsnittet	3,2	59
Under gennemsnittet	2,7	53
Ingen info	2,5	45
<i>Let oplæring</i>		
Ja		61
Nej		65
Ingen info		60

Anm.: Kun signifikante variable er medtaget fra regressionen i bilagstabel B4.2.

1. Omfang af fastholdelsesindsatser er et indeks, der varierer mellem 0 og 10, hvor 0 er udtryk for, at virksomheden ikke bruger fastholdelsesindsatser over for seniorer, mens 10 udtrykker, at virksomheden i høj grad bruger alle indsatser.

Der er ingen forskel på virksomheder i den private og offentlige sektor i forhold til fastholdelse over for seniorer. Det er der derimod i forhold til fastholdelse af langtidssyge. 68 pct. af de offentlige virksomheder anvender økonomisk hjælp, mens 60 pct. af de private virksomheder gør det samme.

Ser vi på branche, kan vi se, at sammenlignet med fremstillingsbranchen udvises der væsentligt mindre fastholdelsesengagement i bygge- og anlægsbranchen, mens der i finansbranchen udvises væsentligt mere engagement. I forhold til langtidssyge udviser landbruget og finansbranchen mere engagement end fremstillingsbranchen.

I modsætning til ovenfor, hvor vi så, at *virksomhedens økonomiske situation* ikke har betydning for, om virksomhederne udviser forebyggende engagement, ser vi, at virksomheder med en dårlig økonomi i væsentligt mindre grad end virksomheder med god økonomi udviser fastholdende engagement over for seniorer. Det har derimod ingen betydning for det fastholdende engagement, hvordan virksomheden vurderer *fastholdelses- og rekrutteringssituationen*. Dette er et interessant resultat, idet vi ser, at konkrete fastholdelsestiltag vedrørende seniorer, som sandsynligvis er dyrere eller mere besværlige for virksomhederne end forebyggende tiltag, hvor arbejdet kan bestå udelukkende i at formulere en skriftlig politik, i højere grad påvirkes af virksomhedens økonomiske situation.

Samtidig ser det ikke ud til, at konkrete fastholdelsestiltag i samme omfang som personalepolitikker påvirkes af virksomhedens rekrutteringssituation. Dog ser vi i bilagstabel B4.2, at *andelen af ufaglærte medarbejdere* har betydning for, om der udvises fastholdende engagement over for seniorer. Jo større andel ufaglærte, des mindre engagement udvises der. Dette kan hænge sammen med, at ufaglærte har en mindre fordelagtig position, når der skal forhandles med ledelsen om fastholdelsestiltag, og at de er lettere at skifte ud. Det kan også hænge sammen med, at arbejdstiden og opgaverne i en virksomhed med en større andel ufaglærte er mindre fleksible, og at det derfor er sværere at få tiltag over for de enkelte medarbejdere til at passe ind i den overordnede planlægning. Denne tendens må give anledning til opmærksomhed i et helbreds- og nedslidningsperspektiv, idet ufaglærte i højere grad er udsat for fysiske belastninger i løbet af deres arbejdsliv (fx Burr m.fl., 2002). Endelig er virksomheder, som udviser en høj grad af fastholdende engagement vedr. seniorer, også de virksomheder, som vurderer, at de anvender *moderne ledelse* i højere grad end gennemsnittet.

Hvad angår de langtidssyge, så ser vi, at hverken virksomhedens økonomiske situation, fastholdelses- og rekrutteringssituationen eller medarbejdersammensætningen betyder noget i forhold til fastholdelse af langtidssyge. Vi ser, at virksomheder, hvor der er job, som en nyansat kan udføre i løbet af meget kort tid, udviser mindre fastholdende engagement over for syge end virksomheder med en længere *oplæringstid*. Dette giver god mening, idet job med en lang oplæringstid giver virksomhederne et større incitament til at søge at fastholde en sygemeldt medarbejder. Oplæringstiden påvirker dog ikke fastholdelsen af seniorerne.

INDSATSER VEDRØRENDE ANSÆTTELSER

Den tredje dimension af socialt engagement, som vi her vil analysere, er indsatser vedrørende ansættelser, som tidligere (i kapitel 3) er defineret som indsatser, der har til formål at *nyansætte* personer med nedsat arbejdsevne. Som nævnt i kapitel 3 er det dog vanskeligt at skelne mellem indsatser rettet mod egne medarbejdere og indsatser mod personer uden for virksomheden, hvorfor vi her vil behandle disse indsatser samlet. Hvor vi ovenfor i analysen af fastholdende engagement havde mulighed for udelukkende at behandle interne fastholdelsesindsatser, vil vi i dette afsnit analysere indsatser både over for interne og eksterne grupper, dvs. at vi her inkluderer både fastholdelses- og nyansættelsestiltag.

Helt konkret ser vi på, om virksomhederne på svartidspunktet har personer ansat tilhørende følgende grupper: personer ansat på særlige vilkår med offentlige tilskud, personer ansat på særlige vilkår uden løntilskud, seniorer, personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med handicap. Hermed er det konkrete engagement udvidet til at omfatte både grupper med nedsat arbejdsevne og andre udsatte grupper. Indekset for ansættelser andrager værdier fra 0 til 5, hvilket angiver virksomhedernes ansættelse af mindst én person fra mellem 0 og 5 af de nævnte grupper.¹³

13. Indekset for ansættelser gennemgås i bilag 2.

VÆSENTLIGE INDIKATORER

Vi har foretaget en analyse af kendetegn ved virksomheder, der udviser engagement i form af ansættelser, på samme måde, som vi har analyseret de to andre indeks for hhv. forebyggende engagement og fastholdende engagement.

I bilagstabel B4.4 ser vi, at virksomhedens størrelse i form af *antal* ansatte har betydning for de indsatser. I tabel 4.3 har vi på linje med de ovenstående analyser udregnet gennemsnit for de forskellige virksomhedstypers indsats på indekset for ansættelser. Tabellen inddrager kun de signifikante variable.

Vi ser af tabel 4.3, at virksomheder med mere end 50 ansatte udviser væsentligt mere socialt engagement end virksomheder med under 50 ansatte. Tabel 4.3 viser, at virksomheder med flere end 50 medarbejdere gennemsnitligt har 3,7 udsatte grupper ansat, mens virksomheder med færre end 50 medarbejdere har 1,5 udsatte grupper ansat.

Desuden er der forskel, hvad angår *sektor*, idet virksomheder i den offentlige sektor er mere socialt engagerede end virksomheder i den private sektor. De offentlige virksomheder har gennemsnitligt 2,7 udsatte grupper ansat, mens de private har 1,5 udsatte grupper. Hvad angår *branche*, ser vi, i modsætning til ovenfor, at virksomheder i *fremstillingsbranchen* (2,2 grupper) udviser mere engagement vedr. ansættelse end virksomheder i de fleste andre af de 11 brancher. Blandt andet udvises der i finansbranchen (1,4 grupper) væsentligt mindre engagement vedr. ansættelse end i fremstillingsbranchen, hvilket er overraskende set i lyset af resultaterne fra analyserne af forebyggende og fastholdende engagement ovenfor, hvor finansbranchen var væsentligt mere socialt engageret end andre brancher.

En forklaring på, at der netop i fremstillingsbranchen udvises mere engagement vedr. ansættelse end i andre brancher i form af ansættelser på særlige vilkår, kan være, at medarbejderomsætningen er større, oplæringstiden kortere, og medarbejderne i højere grad nedslides (Burr m.fl., 2002). Vi ser nemlig, at virksomheder, som har job med kort *oplæringstid*, i højere grad udviser konkret engagement i modsætning til fastholdende engagement, hvilket vi så ovenfor. Dog ser det ikke ud til, at det konkrete engagement påvirkes af hverken andelen af ufaglærte eller højtuddannede medarbejdere.

TABEL 4.3

Omfang af indsatser (0-5) vedrørende ansættelser¹, opdelt efter virksomhedernes kendetegn. 2010. Antal.

Svarkategori	Antal udsatte grupper ansat på virksomheden
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	1,5
50+ personer	3,7
<i>Sektor</i>	
Privat	1,5
Offentlig	2,7
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	2,2
Landbrug	1,1
Bygge og anlæg	1,6
En gros og detail	1,2
Transport m.v.	1,7
Hotel og restauration	2,0
Information m.v.	1,2
Finans m.v.	1,4
Privat service	1,6
Offentlig produktion	2,7
Andet	1,5
<i>Økonomisk situation</i>	
Særlig god	1,7
Ret god	1,7
Nogenlunde	1,7
Mindre god	1,8
Ikke god	2,5
Ingen info	1,5
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	2,1
Som gennemsnittet	1,7
Under gennemsnittet	1,5
Ingen info	1,2
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	1,7
Noget let	1,8
Hverken let eller svært	1,7
Noget svært	2,3
Meget svært	1,9
Ingen info	1,1

(Fortsættes)

TABEL 4.3 (FORTSAT)

Svarkategori	Antal udsatte grupper ansat på virksomheden
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	1,8
Noget let	1,9
Hverken let eller svært	1,6
Noget svært	1,6
Meget svært	1,3
Ingen info	1,3
<i>Let oplæring</i>	
Ja	2,1
Nej	1,4
Ingen info	2,1
<i>Region</i>	
Nordjylland	1,5
Midtjylland	1,9
Syddanmark	1,6
Hovedstaden	1,9
Sjælland	1,6

Anm.: Kun signifikante variable er medtaget fra regressionen i bilagstabel B4.3.

1. Der er tale om et indeks, der varierer mellem 0 og 5, hvor værdien udtrykker, om virksomheden beskæftiger én eller flere af én af de efterfølgende grupper: personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med offentligt tilskud, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund end dansk.

Virksomhedens nuværende situation og samspil med omgivelserne ser ud til at have en vis betydning for det sociale engagement. Virksomheder, som oplyser at have en særdeles god *økonomisk situation*, udviser socialt engagement vedr. ansættelse i væsentligt højere grad end virksomheder med en ”ret god” økonomisk situation. Dog ser vi, at virksomheder med en ringere økonomisk situation ikke udviser mindre socialt engagement end virksomheder med en særdeles god økonomisk situation. Det er derfor svært at udlede en generel tendens på baggrund af dette resultat.

Det samme gør sig gældende for variabelen for fastholdelsesproblemer. Her ser vi, at virksomheder, der oplyser at have ”noget svært” ved at fastholde deres medarbejdere, udviser væsentligt mere socialt engagement end virksomheder, som har ”meget let” ved det.

Regionerne imellem ser vi, at virksomheder i Region Midtjylland udviser mere engagement vedr. ansættelse end virksomheder i referencegruppen, som er Region Nordjylland. Desuden er der, som ovenfor, en sammenhæng mellem graden af socialt engagement, der udvises, og i hvor høj grad virksomheden anvender moderne ledelsesformer.

FORSKELLE I KENDETEGN FOR DE TRE DIMENSIONER

I dette afsnit opsummeres de kendetegn, som går igen ved virksomheder, som udviser forebyggende, fastholdende og konkret engagement, samt hvilke kendetegn der er forskellige for de tre dimensioner af engagement.

TABEL 4.4

Forskelle mellem og fællestræk ved virksomheder, der udviser forebyggende, fastholdende og konkret engagement. Opsummering af resultater fra regressionsanalyser med hhv. indeks for forebyggelse, indeks for fastholdelse af seniorer, andel virksomheder, der anvender økonomisk hjælp til langvarigt syge, og indeks for konkret engagement. 2010.

<i>Svarkategori</i>	Forebyggelse	Fastholdelse (seniorer)	Økonomisk hjælp til langvarigt syge	Ansættel- ser
<i>Ansatte</i>				
2-49 personer	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
50+ personer	+	+	+	+
<i>Sektor</i>				
Privat	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Offentlig	+	0	+	+
<i>Brancher</i>				
Fremstilling	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Landbrug	÷	0	+	÷
Bygge og anlæg	0	÷	0	÷
En gros og detail	0	0	0	÷
Transport m.v.	0	0	0	÷
Hotel og restauration	0	0	0	÷
Information m.v.	0	0	0	÷
Finans m.v.	+	+	+	÷
Privat service	0	0	0	÷
Offentlig produktion	0	0	0	0
Andet	0	0	0	0
<i>Økonomisk situation</i>				
Særdeles god	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Ret god	0	0	0	÷
Nogenlunde	0	÷	0	0
Mindre god	0	÷	0	0
Ikke god	0	÷	0	0
Ingen info	0	0	0	0

(Fortsættes)

TABEL 4.4 (FORTSAT)

<i>Svarkategori</i>	Forebyggelse	Fastholdelse (seniorer)	Økonomisk hjælp til langvarigt syge	Ansættel- ser
<i>Moderne ledelse</i>				
Over gennemsnittet	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Som gennemsnittet	÷	÷	÷	÷
Under gennemsnittet	÷	÷	÷	÷
Ingen info	÷	÷	÷	÷
<i>Medarbejder sammensæt- ning</i>				
Andel med videregående uddannelse	+	0	0	0
Andel ufaglærte	0	÷	0	0
<i>Fastholdelse af medarbejde- re</i>				
Meget let	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Noget let	0	0	0	0
Hverken let eller svært	÷	0	0	0
Noget svært	0	0	0	+
Meget svært	0	0	0	0
Ingen info	0	0	0	0
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>				
Meget let	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Noget let	0	0	0	0
Hverken let eller svært	0	0	0	0
Noget svært	0	0	0	0
Meget svært	0	0	0	0
Ingen info	÷	0	0	÷
<i>Let oplæring</i>				
Ja	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Nej	÷	0	÷	÷
Ingen info	0	0	0	0
<i>Region</i>				
Nordjylland	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Midtjylland	0	0	0	+
Syddanmark	0	0	0	0
Hovedstaden	+	0	0	0
Sjælland	0	0	0	0

Anm.: + angiver en positiv signifikant ($p < 0,05$) sammenhæng, ÷ angiver en negativ signifikant sammenhæng, og 0 angiver ingen signifikant sammenhæng. Ref. betyder referencekategori, som betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

I tabel 4.4 har vi samlet resultaterne fra de fire regressioner. Her ser vi, at det tydeligste fællestræk ved virksomheder, som udviser de tre dimensioner af socialt engagement, er virksomheder med over 50 medarbejdere. En forklaring kan være, at mange tiltag er dyre, og store virksomheder

kan sprede omkostningerne over flere medarbejdere. Endvidere er der sandsynligvis stordriftsfordele i disse politikker, således at det fx er nemmere at indrette et specialarrangement på store arbejdspladser.

Et andet fælles kendetegn er, at virksomheder, som vurderer, at de anvender moderne ledelsesværktøjer mere end gennemsnittet, er mere tilbøjelige til at have både fastholdende, forebyggende og konkret/nyansættende engagement.

Sektoren har betydning for, om virksomhederne udviser forebyggende engagement og engagement vedr. ansættelse. Offentlige virksomheder har både flere personalepolitikker og flere udsatte grupper ansat. Offentlige virksomheder i kommuner, regioner og staten arbejder ofte ud fra andre normer og mål end blot profitabilitet, og det kan medvirke til at hæve niveauet af socialt engagement. Desuden findes flere ordninger i forskellige udgaver rettet mod den offentlige end den private sektor, fx findes ordningen med fortrinsadgang for personer med handicap kun i den offentlige sektor.

Et fællestræk ved virksomheder, som udviser afhjælpende engagement i form af enten fastholdelsestiltag eller ansættelser af udsatte grupper på særlige vilkår, er, at disse virksomheder vurderer deres økonomiske situation positivt. Derimod påvirker den økonomiske situation ikke, om virksomheden udviser forebyggende engagement i form af personalepolitikker. Personalepolitikker ser i stedet ud til at hænge sammen med, hvor let det er for virksomheden at fastholde medarbejdere. Jo sværere det er at fastholde, des mere benyttes personalepolitikker. Det samme ser ud til at være tilfældet for de konkrete ansættelser, men overraskende nok ikke i forhold til fastholdende tiltag.

Alt i alt tyder det på, at forebyggelse i form af personalepolitikker finder sted i virksomheder, som uanset deres økonomiske situation har et ønske om udadtil at agere som socialt ansvarlige virksomheder. Motivet kan være at tiltrække bedre medarbejdere end konkurrenterne. Fastholdende tiltag findes i højere grad i virksomheder, som har råd og overskud til at gøre en ekstra indsats for deres eksisterende medarbejdere. Ansættelser af udsatte grupper finder sted i virksomheder, som har råd til det, og virksomheder, som oplever at have svært ved at fastholde deres medarbejdere. Årsagen kan være, at virksomheder med fysisk hårdt belastende arbejde oplever, at det kan være nødvendigt at skåne nogle medarbejdere for at undgå, at de bliver nedslidte.

ERFARINGERNES SAMMENHÆNG MED HOLDNINGERNE

Tidligere undersøgelser af lønmodtageres holdninger til det sociale engagement har vist, at erfaringer spiller en stor rolle i holdningsdannelsen. Blandt andet har vi i Thuesen m.fl. (2010) set, at lønmodtagere med en kollega, som har nedsat arbejdssevne eller har en anden etnisk baggrund end dansk, er mere positivt stillede over for nyansættelser af samme gruppe personer.

Vi ønsker derfor at undersøge, om denne tendens genfindes blandt virksomhedernes ledelse, dvs. om virksomheder, som har konkrete erfaringer med socialt engagement, også har mere positive holdninger til udsatte grupper. I kapitel 4 undersøgte vi bl.a. virksomhedernes motiver for at ansætte personer med handicap, virksomhedernes barrierer over for ansættelse af personer med handicap og virksomhedernes holdninger til personer med psykiske lidelser. Idet vi fra kapitel 3 har oplysninger om, hvilke virksomheder der har personer med psykiske lidelser ansat, kan vi undersøge sammenhængen mellem holdninger til og erfaringer med ansættelse af personer med psykiske lidelser. Holdningerne til personer med psykiske lidelser er målt ved at spørge virksomhederne, om de er enige i fire udsagn, som vi ser svarfordelingerne på i tabel 5.5: ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet”, ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift”, ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge” og ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab”. De fire spørgsmål er samlet til et indeks, som kan andrage værdier mellem 0 og 10. 0 indikerer meget lav grad af rummelighed over for personer med psykiske lidelser, mens 10 indikerer en meget høj grad af rummelighed over for disse.¹⁴

I tabel 4.5 ser vi værdien af indekset for holdninger til personer med psykiske lidelser opdelt efter, om virksomheden har én eller flere medarbejdere fra denne gruppe ansat. Generelt er der en klar tendens til, at virksomheder, som har erfaring med ansættelse af personer med psykiske lidelser, også har mere positive holdninger til disse end virksomheder uden denne erfaring. For alle virksomheder scorer virksomheder, som har ansatte med psykiske lidelser, 7,0 på indekset, mens virksomhe-

14. Se bilag 2 for nærmere forklaring af indekset.

der uden ansatte med psykiske lidelser scorer 4,8. Opdelt efter hhv. sektor og størrelse ser vi, at der hverken i den offentlige eller private sektor er forskel på holdningerne i virksomheder med eller uden medarbejdere med psykiske lidelser blandt virksomheder med over 50 ansatte. Derimod er der både blandt private og offentlige virksomheder med under 50 ansatte store forskelle på holdningerne afhængigt af virksomhedernes erfaringer. Blandt private virksomheder scorer virksomheder uden personer med psykiske lidelser ansat 4,6 i indekset, mens virksomheder med personer med psykiske lidelser ansat scorer 7,4. Blandt offentlige virksomheder med under 50 ansatte er de tilsvarende værdier hhv. 5,4 og 6,7.

TABEL 4.5

Virksomhedernes holdninger¹ til personer med psykiske lidelser, opdelt efter, om virksomheden har medarbejdere/medarbejder med psykiske lidelser, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Indeksværdier.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
Har ikke medarbejder med psykiske lidelser	4,6	6	4,7	5,4	5,8	5,44	4,8
Har medarbejder med psykiske lidelser	7,4 ***	6,4	7,2 ***	6,7 *	6,6	6,7 **	7,0 ***

Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 1.904. Forskellen mellem virksomheder med og uden en medarbejder med psykiske lidelser er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

1. Virksomhedernes holdninger udtrykkes af indeks, der varierer mellem 0 og 10, hvor 0 er udtryk for, at virksomheden er meget negativt indstillet over for personer med psykiske lidelser, mens 10 udtrykker, at virksomheden er meget positivt indstillet over for personer med psykiske lidelser.

For at sikre os, at sammenhængen mellem erfaringerne og holdningerne ikke skyldes andre årsager som fx branche eller økonomisk situation, har vi foretaget en multivariat regression, hvor de andre virksomhedskarakteristika¹⁵ er inkluderet. I regressionen i bilagstabel B4.5 er indekset for holdninger til personer med psykiske lidelser afhængig variabel, mens en forklarende variabel, som angiver, om virksomheden har medarbejdere med psykiske lidelser ansat, er inkluderet sammen med andre virksom-

15. BaggrundsvARIABLENE er uddybet i bilag 2.

hedskarakteristika. Vi ser her, at holdningsindekset påvirkes signifikant af, om virksomheden har personer med psykiske lidelser ansat eller ej, når der kontrolleres for baggrundsvariable.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi undersøgt, identificeret og gennemgået kendetegn ved virksomheder, som udviser socialt engagement. Vi har defineret tre dimensioner af socialt engagement – *forebyggende og fastholdende* engagement samt indsatser vedrørende ansættelser – og undersøgt, hvilke kendetegn der definerer virksomheder, som udviser disse former for engagement.

Et markant resultat er, at vi finder, at størrelsen og sektoren har signifikant betydning for virksomheders adfærd på alle tre områder. Vi ser også, at virksomheder, der vurderer, at de har en moderne ledelsesstil, udviser mere engagement på alle tre områder.

I forhold til *forebyggelse* viser vores analyser, at virksomheder inden for landbruget udviser mindre engagement. Det samme gælder virksomheder, hvor andelen af ansatte med en videregående uddannelse er lav, og virksomheder, som har let ved at fastholde medarbejdere. Endvidere har vi fundet, at virksomheder, som har stillinger, der kræver længere oplæring, har færre forebyggende personalepolitikker end virksomheder med stillinger med kort oplæringstid.

Hvad angår *fastholdelse*, ser vi, at virksomheder med en god økonomisk situation fastholder (seniorer) i højere grad end virksomheder med en mindre god økonomisk situation. Økonomien betyder til gengæld ikke noget for fastholdelse af langtidssyge. Vi ser i øvrigt, at virksomheder i finanssektoren er bedre til at fastholde både seniorer og langtidssyge. Dette er i overensstemmelse med resultater fra tidligere årbøger. I forhold til *det konkrete engagement* i form af *ansættelser* kan vi se, at især virksomheder i fremstillingsbranchen ansætter personer på særlige vilkår. Desuden ser vi, at virksomheder, som har stillinger med let oplæring, i højere grad har folk ansat på særlige vilkår.

Ud over kendetegn ved virksomheder, som udviser socialt engagement, har vi undersøgt, om der er en sammenhæng mellem holdninger og erfaringer, som vi fx har set i tidligere årbøger vedr. VSE, som henvender sig til lønmodtagerne. Rent praktisk har vi benyttet fire spørgsmål

om holdninger til personer med psykiske lidelser og set på, om de påvirkes af, at der på virksomheden er ansat personer med psykiske lidelser. Vi ser, at der er en klar sammenhæng mellem disse erfaringer med ansættelser af personer med psykiske lidelser og holdningerne til disse personer.

HOLDNINGER TIL ANSÆTTELSE AF UDSATTE GRUPPER

Det er regeringens målsætning, at personer fra udsatte grupper, som personer med handicap, personer med psykiske lidelser og personer med nedsat arbejdsevne, skal have et arbejde, så vidt det er muligt. Derfor har regeringen i 2009 iværksat en handleplan for personer med handicap, som kører frem til udgangen af 2011. Blandt andet er det målet, at flere virksomheder skal have flere personer med handicap ansat, at flere skal være trygge ved at arbejde sammen med en person med handicap, og at flere personer med handicap, som kommer til jobsamtale, også får jobbet.

Før vi går over til at belyse virksomhedernes holdning til ansættelse af disse udsatte grupper, ser vi på, hvordan de forskellige grupper defineres og afgrænses, og på de forskellige opfattelser af, hvem de forskellige grupper er. Herefter undersøger vi først virksomhedernes holdning til ansættelser af personer med handicap. Vi kigger på, hvad der fremmer og hæmmer ansættelse af personer med handicap, og hvad der kan få virksomhederne til at ansætte personer med handicap. Som en del af denne undersøgelse undersøger vi også, om virksomhederne alternativt vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis de ikke kan skaffe nye medarbejdere gennem almindelige rekrutteringskanaler.

Da der i øjeblikket er fokus på situationen for personer med psykiske lidelser, ser vi derefter på de særlige forbehold, som virksomheder kan have i forbindelse med at ansætte personer med psykiske lidelser.

Endelig ser vi på, hvordan virksomheder vurderer, om deres økonomiske situation er god nok til at kunne ansætte personer med nedsat arbejdsevne, ligesom vi ser på, om udviklingen i arbejdspladsens situation er det. Spørgsmål om de økonomiske muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne beskriver vi mere detaljeret ved hjælp af en regressionsanalyse, så vi kan se, hvad der kendetegner virksomheder, som vurderer, at de har mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

DEFINITONER AF DE UDSATTE GRUPPER

I dette afsnit afklarer vi indledningsvis vores definition af de tre grupper: *personer med handicap*, *personer med psykisk lidelse* og *personer med nedsat arbejdsevne*, så vi får et billede af, hvem disse grupper rummer, når vi skal behandle forskellige temaer i forbindelse med dem.

PERSONER MED HANDICAP

I denne undersøgelse lagde vi os allerede fast på en definition af personer med handicap i kapitel 3 i forbindelse med en række spørgsmål til virksomhederne om, hvilke grupper af handicappede de har ansat. Konkret spørger vi dem om, hvorvidt de har følgende grupper af personer med handicap ansat: *svagtseende eller blinde*, *personer med nedsat hørelse eller døve*, *kørestolsbrugere*, *personer med psykisk lidelse*, *udviklingshæmmede eller hjerneskadede*, *ordblinde eller læsesvage*. Vi er opmærksomme på, at der findes andre grupper, men vi ser de nævnte som antalsmæssigt set de mest væsentlige.

Denne definition kan naturligvis diskuteres. I en SFI-rapport fra 2004 omtales, at der findes en "folkelig" forståelse af handicap, der forbinder et handicap med "traditionelle" typer af handicap som blinde, kørestolsbrugere og døve – en forståelse, som *ikke* ser grupper som hjerneskadede, udviklingshæmmede og sindslidende som personer med et handicap (Clausen, T. m.fl., 2004). Samtidig opfatter disse grupper ikke sig selv som "handicappede", men som "personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller sindslidelse". Med dette in mente holder vi os alligevel til vores definition givet i kapitel 3, selvom vi ikke kan udelukke, at der er respondenter, som har en mere snæver definition af personer med handicap end vores.

PERSONER MED EN PSYKISK LIDELSE

Mange vil sikkert opfatte personer med en psykisk lidelse som en gruppe af personer med typiske lidelser som fx depression, skizofreni og borderline-syndrom, mens andre også vil inddrage personer med udviklingshæmning og hjerneskade. Den manglende klarhed vedrørende psykiske lidelser angår formodentlig også *stress*, som nogle ser som en psykisk lidelse. I denne undersøgelse spørger vi generelt til personer med psykiske lidelser og lægger os dermed ikke fast på nogen bestemt definition. Problemet er måske heller ikke så stort, når det gælder personer med hjerneskade og udviklingshæmning, da de antalmæssigt udgør en så lille gruppe, at de ikke vil rykke meget på de statistiske resultater, vi afrapporterer. Til gengæld er problemet større med stress, da mange er ramt af dette, og vi kan derfor ikke udelukke, at uklarheder om stress som en psykisk lidelse kan have betydning for resultaterne i nærværende årbog.

PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

I forhold til definitionen af denne gruppe vil mange af personerne fra ovenstående grupper have en normal arbejdsevne, være fuldt produktive og ansat på ganske almindelige arbejdsvilkår. Imidlertid vil *en del af dem* have en nedsat arbejdsevne, så de ikke kan levere en fuld arbejdsindsats. Vi definerer personer med nedsat arbejdsevne som personer, som ikke fuldt kan opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet med henblik på at opnå selvforsørgelse (Rosenstock m.fl., 2004). Disse personer kan tilhøre en af de nævnte handicapgrupper, men nedsat arbejdsevne kan også skyldes sygdomme, fx hjerte- kar-sygdomme, eller sociale årsager, fx dårlige sociale kompetencer og boligforhold m.m. Herudover kommer ældre, som ikke længere kan yde en fuld arbejdsindsats. I denne undersøgelse spørger vi generelt til personer med nedsat arbejdsevne og antager, at virksomhederne har en klar fornemmelse af, hvad der menes med begrebet.

MOTIVER FOR ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

TEORI OM VIRKSOMHEDERNES MOTIVER

Hvad angår virksomhedernes motiver til at ansætte personer, som tilhører udsatte grupper, så er vores spørgsmål om disse motiver inspireret af den amerikanske forsker A.B. Carroll (Carroll, 1991). Carroll er optaget

af virksomheders sociale ansvar og de motiver, der ligger bag det ansvar. I sin forskning har Carroll fundet frem til fire motiver bag det sociale ansvar: *det økonomiske, det juridiske, det etiske og det filantropiske* motiv. Disse motiver har vi operationaliseret til vores vinkel på det sociale ansvar, nemlig det sociale engagement, sådan som det foregår i en dansk kontekst (se også Rosenstock m.fl., 2008).

DET ØKONOMISKE MOTIV

Ser vi først på det økonomiske motiv, siger det, at det skal styrke virksomheders indtjeningsevne, når vi taler om private virksomheder. Som et helt konkret eksempel ansætter virksomheder kun nogen i fleksjob, hvis det bidrager til bundlinjen. Det skal i øvrigt bemærkes, at det bliver mere og mere almindeligt at forbinde et socialt ansvar med et økonomisk motiv. Herhjemme taler vi fx om ”forretningsdrevet samfundsansvar” (Regeringen, 2008), som bl.a. bygger på de to berømte amerikanske forskere Porter og Kramers teorier om et strategisk socialt ansvar (Porter & Kramer, 2006). Ved strategisk socialt ansvar forstår man, at virksomheden gør noget samfundsnyttigt, hvis den selv kan drage fordel af det. På den måde er baggrunden for samfundsansvar i tråd med, hvad vi forstår ved det økonomiske motiv. Princippet om forbedret indtjeningsevne gælder ikke for offentlige virksomheder, som i de fleste tilfælde handler ud fra politisk givne budgetter og normeringer og ikke ud fra, at det skal give overskud. Det økonomiske motiv handler her givetvis om at udnytte ressourcer mere effektivt og hensigtsmæssigt.

De spørgsmål, som angår det økonomiske motiv i denne undersøgelse, er:

- Om virksomheden får økonomisk støtte af det offentlige til ansættelsen.
- Om ansættelsen løser et rekrutteringsproblem.
- Om ansættelsen forbedrer virksomhedens omdømme.

DET JURIDISKE MOTIV

Dette drejer sig om, at virksomheder ønsker at overholde love og regler i det samfund, de fungerer i. Et eksempel er, når virksomhederne behandler alle på lige fod, uanset alder, køn, handicap m.m., når de søger nye medarbejdere. For at opfange det motiv har vi formuleret følgende spørgsmål:

- Om virksomheden ønsker at signalere, at den efterlever lovgivningsmæssige krav om ikke at forskelsbehandle ansøgere pga. handicap.

DET ETISKE MOTIV

Dette motiv, dækker over, at virksomheder, når de påtager sig et etisk ansvar, lever op til de normer og standarder om fair og retfærdig virksomhedsdrift, som deres interessenter har. Disse motiver rækker ud over de økonomiske og juridiske normer om bedre indtjening, økonomisk effektivitet, fairness og retfærdighed, og de er ikke en del af lovgivningen. Omsat til socialt engagement kan et eksempel på etisk motiv være, at virksomheder har en politik om at fastholde ældre medarbejdere, hvilket ikke er påkrævet af lovgivningen. I dette kapitel, som har fokus på personer med handicap, har vi formuleret følgende to spørgsmål om det etiske motiv:

- Om virksomheden har retningslinjer for, hvor mange personer med handicap der som minimum bør ansættes.
- Om virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger.

DET FILANTROPISKE MOTIV

Dette sidste motiv dækker over, at virksomheder ønsker at opfylde samfundets forventninger om at være ”gode” virksomheder, selvom det koster dem penge. Virksomheder kan være ”gode” ved at give bidrag til fx kunst, sport eller ngo’erne. Det filantropiske motiv er det mest omdiskuterede af de fire motiver. Det har det været, siden økonomen Milton Friedman i 1962 fremsatte sine synspunkter om det (Friedman, 1970). Friedman argumenterer for, at det ikke er ledelsen i private virksomheder, som skal bestemme, hvad der er gode formål, og give penge til dem. Ledelsens rolle er udelukkende at skabe en så stor profit som mulig til ejerne. Ejerne kan så efterfølgende selv bestemme, hvilke gode formål de vil støtte. I vores undersøgelse undersøger vi, hvorvidt det filantropiske motiv er til stede blandt virksomhederne, med følgende spørgsmål i forbindelse med ansættelsen af personer med handicap:

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

VIRKSOMHEDERNES SVAR VEDRØRENDE MOTIVER

De forskellige spørgsmål og virksomhedernes svarfordeling fremgår af tabel 5.1. Vi har angivet andelen af virksomheder, som i ”høj grad” eller i ”nogen grad” mener, at de nævnte udsagn har fremmet ansættelsen af personer med handicap. De virksomheder, som i ”mindre grad” eller ”slet ikke” mener det, udgør den resterende andel op til 100 pct. De enkelte spørgsmål er ikke gensidig udelukkende, så en virksomhed kan godt have svaret på flere af spørgsmålene. Endvidere sammenligner vi kun med 2008, da vi ikke har stillet disse spørgsmål helt tilbage i 1998.

Hvad angår *de økonomiske motiver*, ser vi, at ansættelsen af personer med handicap ikke løser et rekrutteringsproblem for virksomhederne i samme omfang i 2010 som i 2008, jf. tabel 5.1. Det gælder fx for de offentlige virksomheder og ikke mindst de små, hvor ansættelsen af en person med handicap løser et rekrutteringsproblem for kun 17 pct. af dem i 2010, mens det gør det for 34 pct. i 2008. Dette afspejler uden tvivl, at det er betydeligt lettere for virksomhederne at få den nødvendige arbejdskraft i 2010 end i 2008, fordi ledigheden er højere i 2010.

Af tabellen fremgår det også, at godt 20 pct. af de små private virksomheder i 2008 og 2010 handler efter *det juridiske motiv* og ønsker at signalere, at virksomhederne lever op til lovgivningens krav om ikke at diskriminere ansøgere, fx pga. et handicap. Det spiller en noget større rolle blandt de andre virksomheder i begge undersøgelsesår, navnlig for de store offentlige virksomheder. Det er ikke helt klart, hvorfor der er denne forskel, men det kan måske skyldes, at de små private virksomheder ikke er nervøse for et spørgsmål fra personer med handicap, der føler sig diskrimineret.

Med hensyn til *det etiske motiv* har kun en lille andel af virksomhederne retningslinjer for, hvor mange personer med handicap de som minimum skal have ansat, jf. tabel 5.1. Dette gælder både i 2008 og 2010. En mulig forklaring på det kan være, at virksomhederne overvejende ansætter kvalificerede ansøgere, uanset om de har et handicap.

TABEL 5.1

Andel virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at økonomiske, juridiske, etiske og filantropiske motiver har været med til at fremme ansættelsen af personer med handicap, opdelt efter motiver, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008 og 2011. Procent.

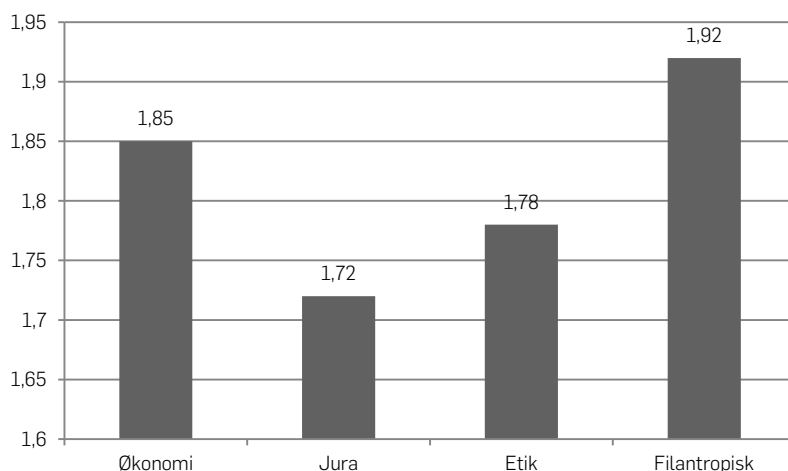
	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
<i>Økonomisk motiv</i>					
Virksomheden får offentlig støtte til ansættelsen					
2008	35	39	57	53	39
2010	39	39	56	60	45
Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem					
2008	29	30	34	26	29
2010	25	23	17	15	22
Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme					
2008	21	34	31	45	25
2010	18	28	27	35	23
<i>Juridisk motiv</i>					
Virksomheden ønsker at signalere, at virksomheden efterlever lovgivningens krav om ikke at forskelsbehandle ansøgere pga. handicap					
2008	22	35	38	50	27
2010	20	31	34	46	27
<i>Etisk motiv</i>					
Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange personer med handicap der som minimum skal ansættes					
2008	8	8	11	15	9
2010	7	9	12	13	9
Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger					
2008	42	56	50	66	46
2010	37	60	53	70	47
<i>Filantropisk motiv</i>					
Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger					
2008	31	42	43	49	35
2010	25	54	32	50	32
Uvægtet beregningsgrundlag	198	373	262	461	1294

Anm: Virksomheder kan have svaret på flere af spørgsmålene. Da flere af strataene er for små til at beregne signifikanssandsynligheder, er disse sandsynligheder udeladt.

Med hensyn til *det filantropiske motiv* bemærker vi, at en tredjedel af virksomhederne ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger. Det gælder både i 2008 og 2010 – med lidt færre små virksomheder og lidt flere store virksomheder i 2010. Så selvom Friedman taler imod, at private virksomheder skal bidrage til samfundet, når det er forbundet med udgifter, er der en del virksomheder, der gør det alligevel. For de private virksomheder kan en mulig forklaring på det være, at de føler, at de har opfyldt deres primære driftsøkonomiske ansvar og tjent penge nok til også at handle filantropisk. Derfor vil de gerne ”ofre” lidt på ansættelsen af personer med handicap. En grund til det kan også være, at virksomhederne ikke mener, at det offentlige gør nok på forskellige områder (Benabou m.fl., 2010). Oversat til vores formål vil de derfor råde bod på dette ved at hjælpe personer med handicap. Vi ser også, at de offentlige virksomheder ”ofrer noget” på sådanne ansættelser. Det kan være, at de tænker på de menneskelige ressourcer, de investerer i for at opnå mål af bredere samfundsmæssig karakter.

FIGUR 5.1

Virksomhedernes motiver bag ansættelsen af personer med handicap. 2010.
Indeksværdier.



Anm.: Indekset varierer mellem 1 og 4, hvor 1 er udtryk for laveste niveau, mens 4 udtrykker det højeste niveau.

Til sidst ser vi på de enkelte motivers indbyrdes forhold i 2010. Til det formål har vi konstrueret et indeks for hvert motiv.¹⁶ Indeksene kan ses som en slags gennemsnit for besvarelsen af spørgsmålene, som dækker det enkelte motiv. De enkelte indeks fremgår af figur 5.1. Som det fremgår, har det filantropiske motiv faktisk det største gennemsnit. Dette skyldes, at der indgår tre økonomiske spørgsmål i gennemsnitsberegningen for det økonomiske motiv, mens der kun indgår et spørgsmål om det filantropiske motiv (se tabel 5.1). Vi kan således konstatere, at det for mange virksomheder, som ansætter personer med handicap, betyder meget at vise samfundssind. Det næst vigtigste motiv er det økonomiske. For mange virksomheder betyder det også noget, at det økonomisk hænger sammen, når de ansætter personer med handicap. De to sidste motiver, det etiske og det juridiske, spiller ikke nær samme rolle som de to andre.

FORKLARINGER PÅ MOTIVERNE

Vi har endvidere gennemført fire regressioner, hvor de fire motiver er de afhængige variable. Dette har vi gjort for at kunne se, om bestemte kendetegn hos virksomhederne er knyttet til særlige motiver (se bilagstabellerne B5.1-4). Disse motiver er beregnet på en lidt anden måde end ovenfor, men deres oprindelig fortolkning er bevaret.¹⁷ De forklarende variable, som indgår i vores regressionsanalyse er: virksomhedens størrelse, dens sektor og branche, dens økonomiske situation, dens ledelsesform, dens medarbejdersammensætning, dens rekrutteringssituation, kravene til oplæring i virksomheden og den region, virksomheden ligger i. Den måde, disse variable er kodet på, fremgår af bilag 2 og bilagstabellerne til kapitel 5.

De fleste af de forklarende variable er ikke signifikante i nogen af disse regressionsanalyser. Virksomhedens størrelse er en af de få undtagelser. Når det gælder det økonomiske motiv, betyder det, at store virksomheder er mere motiveret af økonomiske forhold end små virksomheder i forbindelse med ansættelse af personer med handicap. Det samme kan siges om de andre motiver. Sektor spiller en rolle for det etiske og juridiske motiv, hvilket muligvis kan forklares ved, at offentlige

16. Konstruktionen af indeksene er nærmere forklaret i bilag 2.

17. Konstruktionen af motiverne er nærmere forklaret i bilag 2.

virksomheder er mere opmærksomme på at leve op til disse to principper. Det mest interessante resultat ved disse regressioner er faktisk, at de fleste virksomheder, når der tages højde for de medtagne variable, er drevet af de samme typer af motiver.

BARRIERER OVER FOR ANSÆTTELSEN AF PERSONER MED HANDICAP

Ud over virksomhedernes motiver har det selvstændig interesse at undersøge, hvad virksomheder anser som barrierer for at ansætte personer med handicap. Det kan fortælle os noget om, hvilke problemer personer med handicap har på arbejdsmarkedet.

De spørgsmål, vi har stillet virksomhederne, om, hvilke barrierer de oplever ved at ansætte personer med handicap, fokuserer på forskellige aspekter af ansættelsen: de økonomiske forhold, de sociale forhold og rekrutteringssituationen.

Spørgsmålene om de økonomiske forhold lyder således (svarkategorier er: slet ikke, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad):

- Personer med handicap skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer.
- Der er ikke tilstrækkelige muligheder for økonomisk kompensation fra det offentlige.
- Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati at ansætte personer med handicap.

Et par spørgsmål fokuserer på rekrutteringssituationen:

- Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra personer med handicap.
- Personer med handicap matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job.

Tre spørgsmål går på de sociale forhold:

- Virksomheden er nervøs for, om personer med handicap kan fungere på virksomheden.

- Det giver for meget besvær for lederne at have personer med handicap ansat.
- Det kræver for mange særlige hensyn at ansætte personer med handicap.

Tabel 5.2 viser svarfordelingen for disse spørgsmål. Som i forrige tabel angiver vi andelen af virksomheder, som ”i høj grad” eller ”i nogen grad” svarer bekræftende på spørgsmålene.

Det er forhold i forbindelse med rekrutteringssituationen, som har størst betydning for, om virksomhederne ikke ansætter personer med handicap. 43 pct. af virksomhederne anfører i 2010, at de ”i høj grad” eller ”i nogen grad” ikke modtager ansøgere med handicap. Specielt de store virksomheder, nemlig ca. 50 pct. af dem, gør det ikke. Det kan undre lidt, når man tager i betragtning, at der er ca. 695.000 personer i Danmark, som vurderer, de har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem (Larsen m.fl., 2009). Det kan selvfølgelig være, at personer med handicap ikke angiver, at de har et handicap, når de ansøger om et job.

Ca. 50 pct. af virksomhederne i 2008 og 2010 siger, at personer med handicap ikke matcher kvalifikationskravene i de udbudte job. For de små private virksomheder er der sket et mindre, men signifikant fald fra 50 pct. i 2008 til 47 pct. i 2010. Til gengæld er andelen for de store virksomheder gået op fra 49 pct. til 53 pct. Således er rekrutteringschancerne for personer med handicap blevet større hos små, mens de er blevet dårligere i store virksomheder.

Vi ser endvidere, at en fjerdedel af virksomhederne siger, at lønnen for personer med nedsat arbejdsevne er for høj set i lyset af deres kompetencer, og at den økonomiske kompensation fra kommunen ikke er tilstrækkelig. Det kan være et udtryk for, at løntilskuddet til personer med nedsat arbejdsevne er for lille, at støtten til hjælpemidler ikke er stor nok, eller at hjælpen til indretning af arbejdspladsen er utilstrækkelig.

Det er også værd at lægge mærke til, at 16 pct. af virksomhederne mener ”i høj grad” eller ”i nogen grad”, at ansættelse af personer med handicap giver for meget papirarbejde eller bureaukrati, hvilket er et fald fra 21 pct. i 2008. Det er ellers et af de punkter, mange virksomheder fremhæver som besværligt, når de skal ansætte personer i støttede job. Faldet fra 2008 til 2010 er måske et tegn på, at jobcentrene er blevet bedre til at takle det administrative arbejde og hjælpe virksomhederne med papirarbejdet i forbindelse med støttede job.

TABEL 5.2

Andel virksomheder, som i høj eller nogen grad mener, at de nævnte forhold forhindrer virksomheden i at ansætte personer med handicap. Opdelt efter forhindrende forhold, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008 og 2010. Procent.

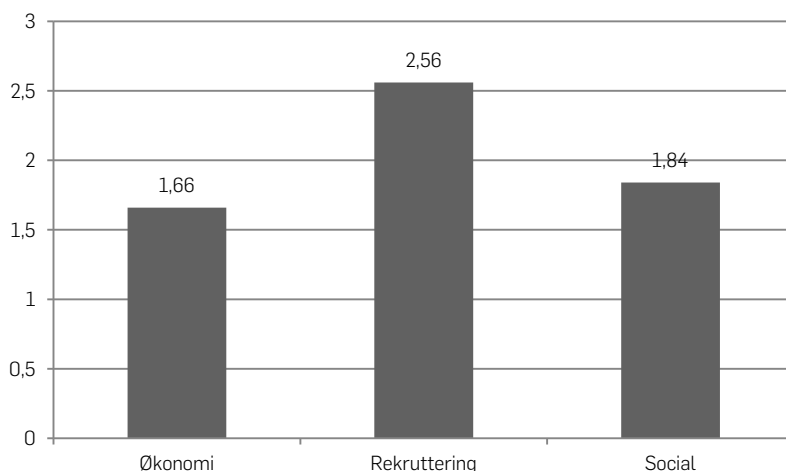
	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
Økonomiske forhold					
Personer med handicap skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer					
2008	25	26	26	31	26
2010	29	26	30	25	29 *
Der er ikke tilstrækkelige mulig- heder for økonomisk kompensa- tion fra det offentlige					
2008	23	23	24	34	23
2010	20 ***	21	31	29	23
Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati					
2008	22	17	12	9	21
2010	18 ***	17	10	12 **	16 ***
Rekrutteringssituationen					
Virksomheden modtager ingen ansøgninger fra personer med handicap					
2008	36	50	41	49	38
2010	41 **	47 ***	50 **	50	43 ***
Personer med handicap matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job					
2008	50	49	54	56	51
2010	47 **	53	53 **	54	49
Sociale forhold					
Det kræver for mange særlige hensyn					
2008	44	28	33	26	42
2010	38 ***	27	36	38	37 ***
Virksomheden er nervøs for, om personer med handicap kan fungere på virksomheden					
2008	45	29	32	24	42
2010	36 **	18 **	30	23 **	33 ***
Det giver for meget besvær for lederne					
2008	22	14	10	6	20
2010	19 ***	7	12	6 ***	17 ***
Uvægtet beregningsgrundlag	485	444	400	525	1.854

Anm.: På grund af en anden opgørelsesmetode i 2010 afviger 2008-tallene lidt fra 2008-tallene i årbogen fra 2009. *angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Endelig bemærker vi, at virksomheder ikke er så bekymrede over de sociale faktorer, som de tidligere har været. Dette gælder for alle de sociale faktorer, vi har spurgt til. Specielt lægger vi mærke til, at andelen af virksomheder, som er nervøse for, om handicappede kan fungere på virksomheden, nu er på 33 pct., mens den var på 42 pct. i 2008.

FIGUR 5.2

Faktorer, der for virksomheden hindrer ansættelsen af personer med handicap. 2010. Indeksverdier.



Anm.: Indekset varierer mellem 1 og 4, hvor 1 er udtryk for laveste niveau, mens 4 udtrykker det højeste niveau.

Som i forbindelse med analysen af motiver har vi her konstrueret indeks for spørgsmålene om den økonomiske situation, den sociale situation og rekrutteringssituationen i 2010. Gennemsnittene fremgår af figur 5.2. Vi ser, at rekrutteringssituationen efter virksomhedens opfattelse rummer de vigtigste barrierer for ansættelsen af personer med handicap. Økonomi ses som mindst vigtigt. Dette er måske et tegn på, at virksomhederne er åbne over for ansættelser af personer med handicap, bare de får kvalificerede ansøgere fra den gruppe. Gennemsnittet for de sociale forhold ligger midt imellem, hvilket tyder på, at der er en vis bekymring over, hvad det socialt indebærer at ansætte personer med handicap.

FAKTORER, SOM KAN FÅ VIRKSOMHEDER TIL AT ANSÆTTE PERSONER MED HANDICAP

Til sidst har vi bedt virksomhederne svare på en række spørgsmål om, hvad der kunne få dem til at ansætte personer med handicap. Vi har delt spørgsmålene op i tre svarkategorier: økonomi, rekrutteringsmuligheder og information.

Den første gruppe spørgsmål angår betydningen af *økonomien*. Her har vi stillet to spørgsmål:

- Bedre økonomisk støtte fra det offentlige
- Mangel på arbejdskraft.

Et par spørgsmål handler om *rekrutteringsmuligheder*:

- Ansøgninger eller henvendelser fra personer med handicap
- Egne positive erfaringer.

De sidste spørgsmål handler om, hvad *bedre viden og information* om ansættelser af personer med handicap betyder:

- Positive erfaringer fra andre virksomheder
- Besøg eller viden fra jobcentret om muligheder for støtte.

Som det fremgår af tabel 5.3, kan information og viden fra andre virksomheder og jobcentret om ansættelse af personer med handicap og om muligheder for støtte få virksomheder til at overveje sådanne ansættelser. Lidt over 40 pct. mener i 2010, at dette vil hjælpe, hvilket er signifikant flere end i 2008. Endvidere siger 60 pct. af virksomhederne, at egne positive erfaringer fra rekruttering af personer med handicap ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kan få dem til igen at ansætte personer med handicap. Dette er den gode cirkel, men det handler stadig om at lokke virksomhederne til at tage det første skridt. Endelig lægger vi mærke til, at bedre økonomisk støtte fra det offentlige spiller en signifikant større rolle i 2010 end i 2008. Der er 10 procentpoints forskel mellem de to år (34 pct. i 2008 mod 44 pct. i 2010). Dette kan skyldes, at krisen er slæet igennem, og at støtten fra det offentlige dermed betyder mere for virksomhederne.

TABEL 5.3

Andel virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at økonomiske, rekrutteringsmæssige og vidensmæssige forhold får dem til at overveje at ansætte personer med handicap. Opdelt efter fremmende forhold, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008 og 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
Økonomiske forhold					
Bedre økonomisk støtte fra det offentlige					
2008	33	33	40	49	34
2010	40 *	51 ***	56 *	51	44 ***
Mangel på arbejdskraft					
2008	42	47	44	49	42
2010	46	54	47	46 *	46
Rekrutteringssituationen					
Ansøgninger eller henvendelser fra personer med handicap					
2008	37	58	45	55	40
2010	48 *	56	56	56	50 *
Egne positive erfaringer					
2008					
2010	55	78	72	73	60
Viden og information					
Positive erfaringer fra andre virksomheder					
2008	37	38	43	45	38
2010	44	44	51	44	45 *
Mere viden fra jobcentret om muligheder for støtte					
2008	30	34	35	39	31
2010	42 **	42	46	43 *	42 ***
Uvægtet beregningsgrundlag	510	453	417	534	1.914

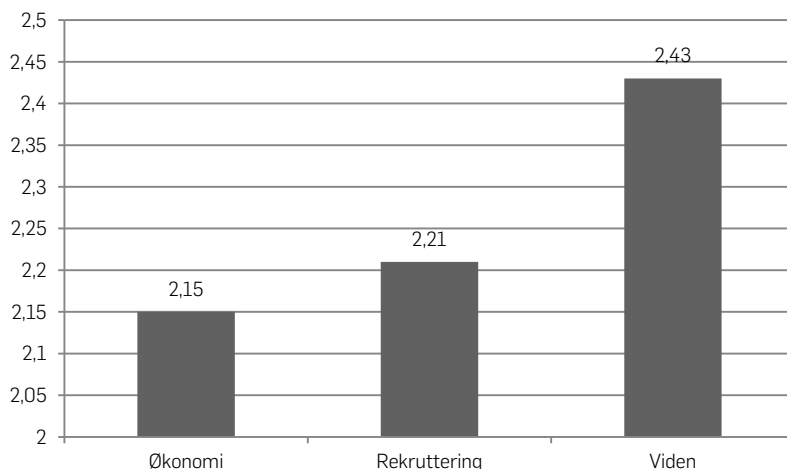
Anm.: *angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

Ligesom i de to foregående afsnit konstruerer vi også her indeks på baggrund af gennemsnit af spørgsmålene under de forskellige svargrupper om ”drivere” for ansættelse af personer med handicap, så vi kan få et indtryk af deres indbyrdes forhold, jf. figur 5.3. Ifølge virksomhederne er det helt klart mere viden og bedre information, som kan få dem til at overveje ansættelse af personer med handicap. Økonomiske forhold har efter virksomhedernes opfattelse den mindste betydning, mens rekrutte-

ringssituationen har lidt større betydning. Tilsyneladende gælder det om at udbrede informationer om, hvad det indebærer at have en person med handicap ansat, hvis man i større udstrækning skal få virksomhederne med på at ansætte en person med handicap.

FIGUR 5.3

Faktorer, der fremmer virksomhedens ansættelse af personer med handicap. 2010. Indeksverdier.



Anm.: Indekset varierer mellem 1 og 4, hvor 1 er udtryk for laveste niveau, mens 4 er udtryk for det højeste niveau.

Under dette punkt har vi også spurgt virksomhederne, hvad de ville gøre, hvis de manglede arbejdskraft. Det har vi gjort, fordi det kan være en åbning for personer med handicap, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok. Eftersom mange personer med handicap i mange tilfælde selv finder et ordinært job, sætter vi kun fokus på personer med nedsat arbejdsevne. Som vi har stillet spørgsmålet, kan vi ikke sige noget om, hvorvidt virksomhederne ønsker at ansætte disse personer i ordinært job eller i et offentligt støttet job, fx et fleksjob.

Af tabel 5.4 fremgår det, at 62 pct. af virksomhederne vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis de normale kanaler ikke har skaffet ansøgere nok. Dette er en signifikant stigning fra 2008 på 8 procentpoint. Denne fremgang sker trods krisen siden 2008 og er måske et tegn på, at jobmulighederne for personer med nedsat arbejdsevne forbedres

om få år, når der opstår mangel på arbejdskraft. Tabellen viser ikke mindst, at de private virksomheder vil benytte muligheden for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. For eksempel vil 75 pct. af de store private virksomheder gøre det.

TABEL 5.4

Andel virksomheder, som vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008 og 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
2008	52	72	56	76	54
2010	59	75	69 *	64	62 **
Uvægtet beregningsgrundlag	547	459	439	548	1.993

Anm.: *angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

HOLDNINGER I VIRKSOMHEDERNE TIL PERSONER MED PSYKISK LIDELSE

I årbogen fra 2008 begyndte vi at sætte fokus på personer med psykiske lidelser (Schademan m.fl., 2008). Vi så her på danske lønmodtageres forestillinger om konsekvenserne ved ansættelse af personer med psykiske lidelser. Samme problematik tager vi op i denne årbog, men her er det i stedet virksomhedens syn på personer med psykiske lidelser, vi behandler.

Vi mener, dette emne er relevant at se nærmere på igen, fordi vi i øjeblikket ser et stigende antal personer med psykiske lidelser, navnlig blandt unge (Thomsen m.fl., 2011). Et stigende antal af disse personer – ikke mindst blandt unge under 40 år – får tilkendt førtidspension. Dertil kommer, at flere og flere bliver sygemeldt pga. psykiske lidelser. Både førtidspension og sygemeldinger koster samfundet dyrt, samtidig med at der bliver færre personer på arbejdsmarkedet i den arbejdsdygtige alder (Borg m.fl., 2010; www.ankestyrelsen.dk).

Imidlertid er det ikke så enkelt at sikre en plads til personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet. Vi fandt fx i VSE-årbogen for 2008

ud af, at lønmodtagerne mente, at ansættelsen af personer med en psykisk lidelse var forbundet med forskellige typer af problemer: 27 pct. mente, at ansatte med psykiske lidelser ville betyde dårligere kvalitet i arbejdet, mens 42 pct. af de adspurgte lønmodtagere havde betænkeligheder ved at arbejde sammen en person med psykisk lidelser (Schade-man m.fl., 2008).

I årbogen fra 2010 spurgte vi igen lønmodtagerne, og vi så et lille fald til 21 pct. i dem, som mente, det ville betyde dårligere kvalitet i arbejdet (Thuesen m.fl., 2010). Vi så også et fald i andelen af dem, som udtrykte betænkeligheder ved at have en person med psykiske lidelser som kollega, idet det nu gjaldt for cirka en tredjedel af lønmodtagerne.

I denne årbog gentager vi disse spørgsmål og supplerer med et nyt spørgsmål. Vi har spurgt virksomhederne om, i hvor høj de er enige i følgende udsagn (det sidste udsagn er det nye):

- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab.

De to første spørgsmål er af økonomisk art og handler om, hvorvidt personer med psykisk lidelse ikke yder en ordentlig arbejdsindsats, hverken i forhold til kvalitet eller løn. De to sidste spørgsmål handler om det sociale liv på arbejdspladsen, når der er en person med en psykisk lidelse ansat. Da vi spørger på et generelt niveau, kan vi ikke sige noget om, hvordan folk føler sig utrygge, eller hvordan det sociale fællesskab belastes i forbindelse med disse sygdomme. Pointen er, at virksomhederne er nervøse for, at det kan ske i et eller andet omfang, når de ansætter en person med psykisk lidelse.

Som spørgsmålene er stillet, kan vi heller ikke sige, om det er virksomhedens forestillinger, som bestemmer svaret, eller om det er konkrete erfaringer, der gør det. På den anden side viser de noget om, hvilke barrierer der er over for ansættelse af personer med psykisk sygdom, og hvor der eventuelt kan sættes ind for at afbøde disse virkninger.

Endelig ved vi ikke, om virksomhederne tænker på personerne med psykiske lidelser som personer med et handicap eller en sygdom, ligesom vi ikke ved, hvorvidt virksomhederne tænker på disse personer som personer med nedsat arbejdsevne.

TABEL 5.5

Andel virksomheder, som i høj grad eller nogen grad har forbehold over for at ansætte en person med psykisk lidelse, opdelt efter typen af forbehold, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
Økonomiske forbehold					
Ansættelse af personer med psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet					
I høj eller nogen grad	33	43	37	30	34
Ved ikke	21	11	12	12	19
Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift					
I høj nogen grad	21	24	25	21	21
Ved ikke	32	6	21	15	28
Sociale forbehold					
Ansættelse af personer med psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge					
I høj eller nogen grad	29	30	32	29	30
Ved ikke	20	5	9	8	17
Ansættelse af personer med psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab					
I høj eller nogen grad	31	32	26	27	30
Ved ikke	22	9	8	7	18
Uvægtet beregningsgrundlag	431	411	396	493	17.312

Tabel 5.5 viser, hvordan der er svaret på de fire spørgsmål. Som i de tre foregående tabeller har vi valgt at afrapportere den andel af virksomheder, som svarer ”i høj grad” eller ”i nogen grad”.

Tager vi de to første spørgsmål om den økonomiske konsekvens ved ansættelsen af personer med psykisk lidelse, ser vi først, at omkring en femtedel af virksomhederne siger, at det ”i høj grad” eller ”i nogen grad” er for stor en økonomisk udgift. Andelen, når vi ser på dårligere

kvalitet i arbejdet, er på 34 pct. I begge tilfælde er de små offentlige virksomheder forholdsvis skeptiske, hvilket måske hænger sammen med, at gruppen rummer mange institutioner med stram økonomi og store krav til kvaliteten af ydelsen.

De to andre spørgsmål viser, at en tredjedel af virksomhederne ”i høj grad” eller ”i nogen grad” mener, at medarbejderne bliver utrygge, og at det går ud over medarbejderfællesskabet, når der ansættes personer med en psykisk lidelse. Med hensyn til bekymringen for det utrygge miljø er små og store samt private og offentlige virksomheder nogenlunde på linje med hinanden. Til gengæld er der en tendens til, at lidt flere af de private virksomheder synes, det går ud over medarbejderfællesskabet. Det kan betyde, at man fra offentlig side, skulle gøre mere for at oplyse private virksomheder om, hvad det betyder at ansætte en person med psykisk lidelse.

Som sagt har vi på nær ét spørgsmål stillet de samme spørgsmål i tidligere årbøger til lønmodtagerne. Selvom populationerne ikke er de samme, giver en sammenligning af svarene en ide om, hvordan situationen på arbejdsmarkedet er for personer med en psykisk lidelse. Svarfordelingen for de tre spørgsmål er nogenlunde ens for lønmodtagerne og virksomhederne. Der er en lille tendens til, at en større andel af virksomhederne i dag end lønmodtagerne i 2010-årbogen vurderer, at man bliver mere utryg, og at medarbejderfællesskabet bliver dårligere, når man har en person med en psykisk lidelse som kollega.

Vi ser med andre ord et vist forbehold over for personer med psykisk lidelse. Det kan bygge på konkrete arbejdserfaringer med personer med psykisk lidelse, men også på stereotyper om, hvordan det er at have sådan en kollega. På den anden side er de fleste virksomheder positive over for ansættelse af personer med psykisk lidelse, hvilket skulle kunne ”åbne nogle døre for dem”.

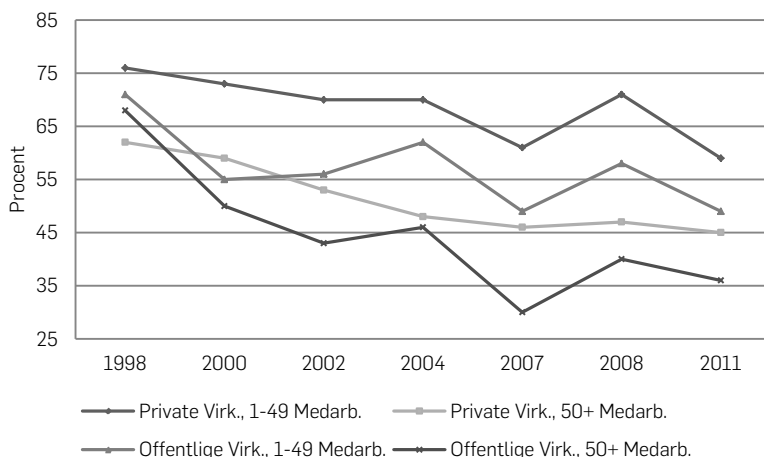
VIKRSOMHEDERS HOLDNING TIL MULIGHED FOR ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Vi har også en selvstændig interesse i at se på, i hvilket omfang virksomhederne vurderer, om de har *økonomisk mulighed* for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, og at se på, hvad udviklingen i *arbejdspladsens situation* har betydet for disse ansættelser. Det skal i parentes bemærkes,

at vi ikke har spurgt til, om virksomhederne i den forbindelse tænker på ordinære job, på offentligt støttede job (fx fleksjob) eller på job, som på anden vis er skræddersyede til personer med nedsat arbejdsevne.

FIGUR 5.4

Udviklingen i andelen af virksomheder, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Særskkilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 1998-2010. Procent.



Vi har siden 1998 spurgt virksomhederne om deres holdning til deres økonomiske muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Deres svar i de udvalgte undersøgelser fremgår af figur 5.4, hvor vi ser andelen af virksomheder, som vurderer, at de ”i mindre grad” eller ”slet ikke” har økonomisk mulighed for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Virksomhedernes opfattelse af muligheden for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne er generelt blevet mere positiv gennem årene. Dette gælder både for offentlige og private virksomheder og små og store virksomheder. For dem ser vi en nedgang i andelen på 15 procentpoint eller mere i vurderingen af, om det ”i mindre grad eller ”slet ikke” er muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. I 2010 mener ca. 60 pct. af de små private virksomheder dette sammenlignet med 75 pct. i 2008. Ca. 35 pct. af de store offentlige virksomheder mener det i 2010, mens lidt over 70 pct. gjorde det i 2008.

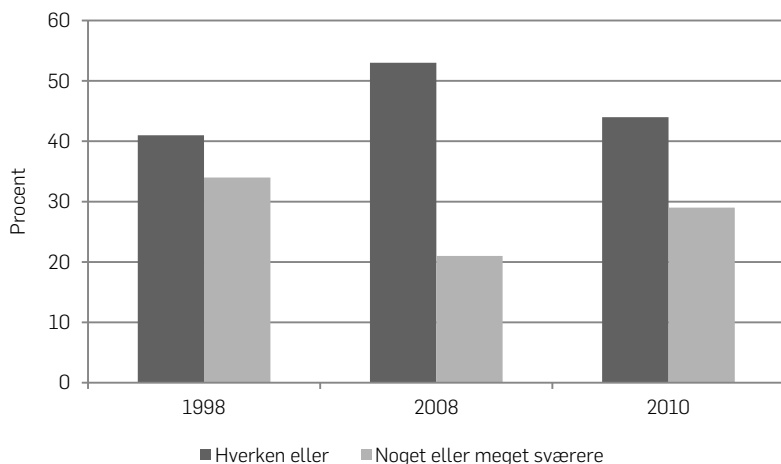
En mulig forklaring på denne udvikling kan være, at virksomhederne fik erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i opgangsårerne før krisen, hvor der var udtalt mangel på arbejdskraft. Disse erfaringer kan have fået virksomheder til at se, at det kan være økonomisk fornuftigt med sådanne ansættelser, bl.a. hvis de samtidig får offentligt løntilskud, fx via fleksjobordningen.

Hvorvidt dette også gælder løntilskudsjob til førtidspensionister, er svært at sige. I sidste årbog så vi, at 20 pct. af førtidspensionisterne udtrykte interesse for at arbejde (Thuesen m.fl., 2010), så tallene kunne være godt nyt for dem. Imidlertid kan det være, at jobbene til dem først kommer, når der bliver mangel på arbejdskraft om nogle år.

Vi har i alle årene også spurgt virksomhederne, hvordan de vurderer, hvad udviklingen i arbejdspladsens situation har betydet for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Figur 5.5 viser udviklingen i andelen af virksomheder, som mener, det er blevet ”noget sværere eller meget sværere” med sådanne ansættelser, sammenholdt med virksomheder, som har svaret ”hverken eller”. (De to sidste svarkategorier er ”i mindre grad” og ”slet ikke”).

FIGUR 5.5

Virksomheder, der mener, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det noget eller meget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, sammenlignet med virksomheder, der svarer hverken eller. Særsilt for 1998, 2008, 2010. Procent.



Vi ser af figuren, at der er 30 pct. i 2010, mens der er 20 pct. i 2008, som mener, at udviklingen i virksomhedens situation har gjort det ”noget sværere eller meget sværere” at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Denne udvikling er omvendt af udviklingen i figur 5.4, hvor færre virksomheder synes, det ikke er økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

At vi ser, at denne forskel på udviklingen i de to figurer, kan skyldes, at virksomhederne nu under påvirkning af krisen holder på deres kernearbejdskraft, hvilket rammer personer med nedsat arbejdsevne, som bliver fyret først eller lagt sidst i bunken af ansøgninger. Krisen kan muligvis også betyde, at virksomhederne ikke har nok overskud til at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

KENDETEGN VED VIRKSOMHEDER MHT. ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Ved hjælp af en regressionsanalyse (se bilagstabel B5.5) har vi valgt at gå i dybden med virksomheders vurdering af, om de har økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Det har vi gjort, fordi vi synes, det er interessant at se, hvad det er for nogle virksomheder, som vurderer, at de har økonomisk mulighed for at ansætte personer i denne gruppe. Vi får fx en ide om, hvad virksomhedens størrelse betyder for vurderingen, eller hvad oplæringsomkostningerne betyder.

Den afhængige variabel er virksomheders svar på spørgsmålet om, hvordan de vurderer de økonomiske muligheder for at ansætte en person med nedsat arbejdsevne. Det er det spørgsmål, som vi viser i figur 5.4. Virksomhederne kunne svare ”i høj grad”, ”i nogen grad”, ”i mindre grad” og ”slet ikke”, og disse svar er kodet hhv. 4, 3, 2, 1. På den måde udgør de en ordnet skala, som vi kan bruge i en ordinal logistisk regression. De forklarende variable i denne regression fremgår af bilagstabel 5.1. I beskrivelsen nedenunder af de forklarende variables betydning har vi kun medtaget dem, som er signifikante.

Størrelse er et kendetegn, som er signifikant. Store virksomheder vurderer, at de har større økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne end små. En mulig forklaring på det kan være, at de store virksomheder kan finde arbejdsopgaver, som passer til sådanne personer, og som samtidig tilfredsstiller virksomheders krav om indtje-

ning. Ligeledes kan det også være, at de store virksomheder har råd til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, selvom det koster dem lidt.

En del *brancher* vurderer endvidere, at deres økonomiske muligheder for at ansætte en person med nedsat arbejdsevne er signifikant mindre end fremstillingsindustrien. Det er svært at give en forklaring på det resultat. Det kan måske skyldes, at arbejdsforholdene i fremstillingsindustrien har en karakter, der også giver plads til personer med nedsat arbejdsevne som medarbejdere, mens det måske er ”for hårdt” i brancher som fx landbrug samt bygge og anlæg. Vi bemærker også, at de økonomiske muligheder er mindre i en gros og detail end i fremstillingsindustrien. Ifølge udtalelser af en konsulent i HK er arbejdet på dette område blevet mere stressende (Due, 2011), og dette kan måske bidrage til en forklaring.

Ikke overraskende har en *god økonomisk situation* hos virksomhederne positiv indflydelse på, om virksomheder synes, de har økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Moderne ledede virksomheder siger også, at de har økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, mens de ikke så moderne ledede er mere forbeholdne. En forklaring på det kan være, at moderne ledede virksomheder har bedre ledelsesform og økonomi og dermed mere ”rum” til at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Hvad angår *uddannelsesniveau på virksomheden*, finder vi et lidt overraskende resultat. I takt med, at andelen af medarbejdere med videregående uddannelse stiger, er der ifølge virksomhederne økonomisk større muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i virksomhederne. Dette resultat er overraskende, da man skulle forvente det omvendte, bl.a. på grund af høje oplæringsomkostninger i forbindelse med sådanne job, jf. nedenfor. Imidlertid kan det være, at virksomhederne svarer sådan, fordi de mener, at der er muligheder for langvarigt uddannede personer med nedsat arbejdsevne, og at de får brug for dem fremover pga. mangel på arbejdskraft. Det kan heller ikke udelukkes, at de tænker på personer med nedsat arbejdsevne, som kan lave forskellige forefaldende opgaver, som fotokopiering, postomdeling m.m.

Omvendt ser vi, at jo flere ufaglærte, jo mindre økonomiske muligheder er der for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Dette er også overraskende set i lyset af, at omkostningerne til ufaglærte job ikke er store. Svaret kan muligvis være bestemt af, at de ufaglærte job er ved at forsvinde, og at der derfor ikke er nok job til personer med nedsat

arbejdsevne, som ikke har en uddannelse. En ren økonomisk forklaring på de to resultater kan være, at virksomheder med mange medarbejdere med videregående uddannelse er økonomisk bedre stillet end virksomheder med mange ufaglærte – dette kan være bestemt af, at de to typer virksomheder er ramt forskelligt af krisen og den globale konkurrence.

Endelig finder vi med hensyn til eksistensen af *job med let oplæring på virksomheden*, at virksomheder med mange job med let oplæring mener, at de økonomiske muligheder er større for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne end virksomheder, hvor oplæringen ikke er let. Dette er som forventet, da let oplæring ikke koster meget. Samtidig risikerer man ikke at tabe penge, hvis de nye medarbejdere er ustabile. Den risiko vil virksomheder med høje oplæringsomkostninger formodentlig ikke løbe.

OPSUMMERING

Vi har i kapitlet set en del resultater vedrørende virksomhedernes holdning til de forskellige udsatte grupper som medarbejdere. Først så vi, at personer med handicap ifølge virksomhedernes opfattelse ikke løser et rekrutteringsproblem i samme omfang i 2010 som i 2008, hvilket formentlig skyldes krisestemningen blandt virksomhederne. Vi så også, at en del virksomheder er villige til at have personer med handicap ansat, selvom det koster på bundlinjen. I 2010 er det rent faktisk det vigtigste motiv for virksomhederne. Det filantropiske motiv betyder altså noget – sammen med det økonomiske motiv.

Med hensyn til barriererne for ansættelse af personer med handicap siger op mod halvdelen af virksomhederne, at de ikke modtager ansøgninger fra personer med handicap. Omtrent halvdelen af virksomhederne siger også, at personer med handicap ikke matcher kravene til stillingen i de udbudte job. Disse to barrierer er efter virksomhedernes mening de største hindringer for at ansætte personer med handicap. Virksomhederne synes til gengæld ikke, at økonomien bag disse ansættelser og konsekvenserne for den sociale situation er lige så store hindringer for ansættelse af personer med handicap.

Som den vigtigste faktor mener virksomhederne, at det kan få dem til at ansætte personer med handicap, hvis de får bedre information og mere viden om sådanne ansættelser, fx fra jobcentret eller andre virksomheder, som har høstet erfaringer med ansættelser af personer med

handicap. Flere ansøgninger og egne erfaringer med ansættelse af personer med handicap kan også få dem til at overveje ansættelse af personer med handicap. Personer med psykisk lidelse er en tredjedel af virksomhederne bekymrede for at ansætte, primært pga. konsekvenserne for den sociale udvikling på arbejdspladsen, mens få til gengæld mener, at det vil belaste deres økonomi.

Virksomhederne har generelt fået bedre økonomiske muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, men som situationen ser ud i dag, er det blevet vanskeligere med sådanne ansættelser. Det er primært store virksomheder, som har økonomisk mulighed for at ansætte disse personer. Endvidere er det virksomheder med små oplæringsomkostninger, som i større omfang end virksomheder med store oplæringsomkostninger vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

I dette kapitel har vi set på de forskellige motiver, som efter virksomhedernes opfattelse kan få virksomheder til at ansætte personer med handicap. Det er primært virksomhedernes holdning til ansættelsen, som har været i centrum, mens vi ikke har inddraget, hvilken indflydelse udsatte grupper selv har på ansættelsen. Det vil vi imidlertid råde bod på i det næste kapitel, hvor vi ser på udsatte grupper som *stakeholders*, hvis interesser virksomheder vil tilgodesee, bl.a. afhængigt af, i hvilket omfang disse grupper ifølge virksomhederne *selv* gør opmærksom på deres behov og interesser.

STAKEHOLDERS OG DET SOCIALE ENGAGEMENT

I forrige kapitel satte vi fokus på en række faktorer, som kendetegner socialt engagerede virksomheder. Faktorer, som kan forklare, om virksomheder rekrutterer og fastholder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, er kerneproblemstillinger i spørgsmålet om udviklingen i virksomhedernes sociale engagement. I dette kapitel søger vi at forklare det sociale engagement ud fra de såkaldte stakeholder-teorier.

Stakeholders er de forskellige interessenter, en virksomhed er afhængig af. Nogle økonomer mener, at aktionærerne er de eneste interessenter, en virksomhed skal forholde sig til (Friedman, 1970). De fleste virksomheder vil dog nok i dag mene, at medarbejderne også er en rigtig vigtig stakeholder, netop fordi medarbejdere, der trives, yder mere til bundlinjen. Derudover er der vigtige stakeholder-grupper som kunder, forbrugere, brugere, interesseorganisationer, politikere m.fl.

Teorien om stakeholders bliver meget ofte brugt som forklaringsmodel for det brede CSR-begreb¹⁸ – altså som forklaring på, hvorfor virksomheder overhovedet skal bekymre sig om det omkringliggende samfund (Neergaard, 2006). I det følgende vil vi prøve at bruge stakeholder-begrebet til at forstå virksomheders adfærd i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Vi vil særligt sætte fokus på forskellige medarbej-

18. Corporate Social Responsibility (virksomhedens sociale ansvar).

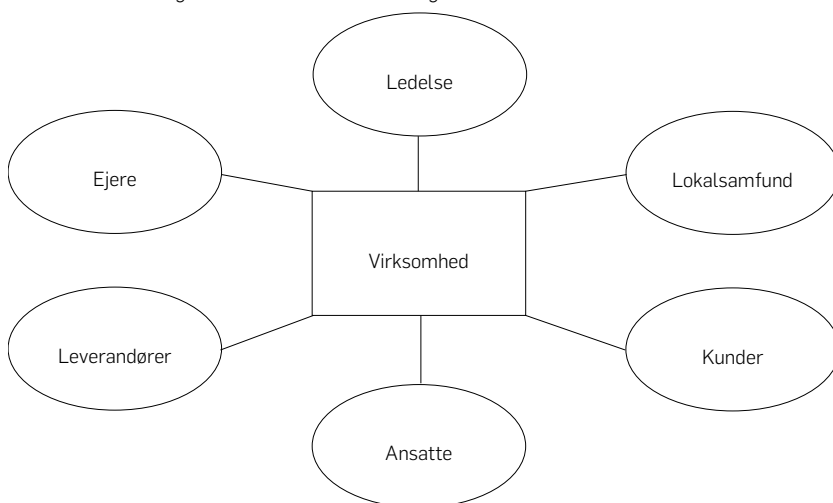
dergrupper – eller potentielle medarbejdergrupper, der kan betragtes som stakeholders, som i varierende omfang har betydning for virksomheden. Det drejer sig dermed om at undersøge, hvilken magt og legitimitet medarbejdere med børn, seniorer, personer med fysiske handicap og personer med psykiske lidelser tilskrives af virksomhederne – og hvordan det påvirker virksomhedernes adfærd i forhold til disse grupper. Først præsenterer vi kort, hvad stakeholder-teorierne går ud på.

STAKEHOLDER-TEORIERNE OG DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Inden for international forskning i virksomheders sociale ansvar findes en indflydelsesrig teoriretning, der fokuserer på, at dette sociale ansvar udvikler sig under påvirkning fra forskellige grupper inden for og uden for virksomheden – stakeholders – som ledelsen af virksomheden oplever at måtte tage hensyn til (Freeman, 1984; Freeman m.fl., 2010). Det kan fx være ansatte (potentielle, aktuelle eller tidligere), lokalsamfundet, ejere, aktionærer, kunder, leverandører osv. En af teoriens ophavsmænd, R.E. Freeman, har illustreret stakeholder-teorien på følgende vis:

FIGUR 6.1

Virksomheden og dens stakeholders ifølge R.E. Freeman.

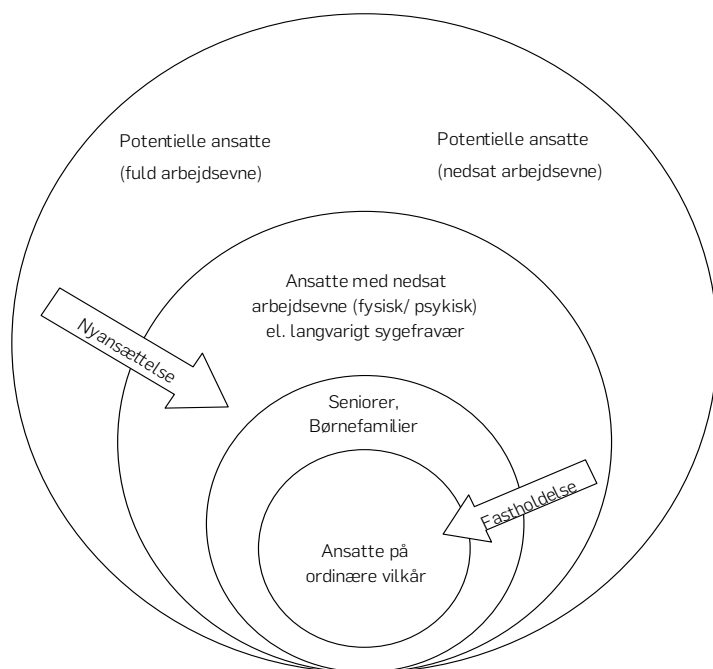


Kilde: Freeman (2004).

Svage grupper på arbejdsmarkedet kan også betragtes som stakeholders i forhold til virksomhederne, fx som *allerede ansatte*, som virksomheden ønsker at fastholde, eller som *potentielle ansatte*, som virksomheden ønsker at rekruttere. De har endvidere betydning for virksomhederne, da de indirekte eller direkte kan påvirke en virksomheds renommé. Man kan eksempelvis forestille sig, at en virksomhed vil kunne styrke sit omdømme i forhold til forbrugere, politiske beslutningstagere eller kompetent arbejdskraft, hvis den bliver kendt og anerkendt for at gøre en indsats for at integrere svage grupper på arbejdsmarkedet.

FIGUR 6.2

Forskellige medarbejdergrupper betragtet som virksomhedens stakeholders på et rummeligt arbejdsmarked.



Kilde: Egen fremstilling.

En grafisk fremstilling af stakeholder-teorien med fokus på det rummelige arbejdsmarked kan se ud, som det fremgår af figur 6.2. Det, vi ser i figur 6.2, er en illustration af, at virksomheder på et rummeligt arbejdsmarked nyansætter og fastholder personer, hvad enten de har fuld eller

nedsat arbejdsevne. Samtidig illustrerer figuren, at der selv i socialt engagerede virksomheder kan være tendens til, at de grupper, der ikke er ”kernearbejdskraft” ansat på ordinære vilkår, placeret i figurens inderste cirkel, risikerer at blive marginaliseret og udstødt fra arbejdsmarkedet. Det kan gælde personer med småbørn og seniorer, men særligt personer med nedsat arbejdsevne (fysisk/ psykisk) eller med langvarigt sygefravær. Derfor vil der ofte være behov for, at virksomhederne gør en aktiv indsats for at rekruttere og fastholde disse grupper – en aktiv indsats, som er illustreret ved de to pile – hvis de skal have en plads på arbejdsmarkedet.

Det, som ikke er med på figuren, men som naturligvis også er en del af det rummelige arbejdsmarked, er alle de andre vigtige institutioner og organisationer, som også påvirker virksomhedernes adfærd, når det handler om rummelighed over for personer med nedsat arbejdsevne. Det kan være aktionærer, myndigheder, interesseorganisationer, medier og forbrugere (jf. figur 6.1).

HVAD GØR DE ENKELTE STAKEHOLDERS BETYDNINGSFULDE?

Noget af det, der har stået i centrum for forskning i stakeholders i de senere år, er, hvad der har betydning for, om virksomheder og virksomhedsledere interesserer sig for en given gruppe af stakeholders. En række forskere har interesseret sig for at undersøge mekanismerne bag det, som R.E. Freeman (1984) kalder princippet om ”who and what really counts” – et princip, der fastlægger, at det ikke er alle stakeholders, der får lige meget opmærksomhed blandt virksomhedsledere.

I forlængelse af de generelle stakeholder-teorier er der udviklet teorier om denne problemstilling – teorier, som er blevet testet i empiriske undersøgelser (Aaltonen, Jaakko & Toumas, 2008; Agle, Mitchell & Sonnenfeld, 1999; Magness, 2008; Mitchell, Agle & Wood, 1997). Som bekendt, og som managementteorier peger på, er virksomhedsledelsens *tid og opmærksomhed* ofte en sparsom ressource. Tre kendetegn ved forskellige stakeholder-grupper har imidlertid ifølge Agle m.fl. (1999) betydning for, om forskellige stakeholders alligevel rykker ind i ledelsen opmærksomhedsfelt. Det drejer sig om de forskellige gruppers magt/indflydelse, deres legitimitet og deres kravs eller påkrævede hensyns presserende karakter.

Magt/indflydelse dækker over den enkelte gruppes evne til at påvirke virksomheden – fx som et købestærkt kundesegment, der aftager eller fravælger virksomhedens produkter. Det kan imidlertid også være ansatte, som virksomheden ønsker at fastholde, eller potentielt ansatte, dvs. personer, som virksomheden ønsker at rekruttere.

Legitimitet vedrører, hvor rigtige og rimelige virksomhedslederne mener, at krav og hensyn fra en given gruppe er. Det kan fx dreje sig om, hvor rimeligt man anser hensynet til psykisk syge for at være på arbejdspladsen.

Kravets/hensynets presserende karakter vedrører, hvorvidt virksomhedsledere opfatter krav fra eller hensyn til den enkelte gruppe som presserende og uopsættelige. Hvis ledelsen gør det, kan det fx skyldes, at virksomheden pludselig får brug for denne gruppe – fx som arbejdskraft. Dette kan også bero på, hvor meget den enkelte gruppe selv presser på for at gøre opmærksom på behovet for at tage disse krav eller hensyn alvorligt, eller om medieopmærksomhed eller oplysningskampagner, som sætter den givne gruppes behov højere op på offentlighedens og virksomhedernes dagsorden. Et eksempel er kampagner for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt for personer med psykiske sygdomme.

Empirisk forskning viser (Agle, Mitchell & Sonnenfeld, 1999), at stakeholders får betydning i henhold til, om de besidder *ingen, et, to eller alle tre* af ovennævnte karakteristika. Jo flere af disse kendetegn en given gruppe besidder, jo mere vil den opnå en given virksomhedsledelses opmærksomhed. Omvendt gælder, at en gruppe slet ikke vil blive betragtet som en stakeholder-gruppe, der er interessant for virksomheden, hvis den slet ikke har nogen af ovenstående kendetegn.

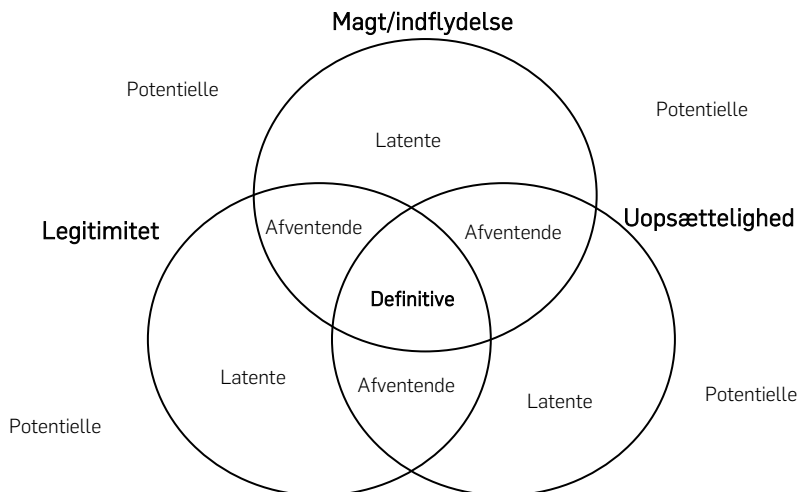
Mitchell m.fl. klassificerer stakeholder-grupperne i henhold til, om de besidder ingen eller flere af disse karakteristika, på følgende måde:

- Ingen kendetegn: *Ikke-stakeholders/potentielle stakeholders*
- 1 kendetegn: *Latente stakeholders* – lidt betydningsfulde
- 2 kendetegn: *Afventende stakeholders* – moderat betydningsfulde
- 3 kendetegn: *Definitive stakeholders* – meget betydningsfulde.

Dette kan også illustreres ved hjælp af figur 6.3. Som det fremgår af figuren, bliver det desto mere vigtigt for virksomheden at tage hensyn til forskellige stakeholder-grupper, i jo højere grad den enkelte gruppe råder over magt og legitimitet, og i jo højere grad deres krav er presserende for virksomheden.

FIGUR 6.3

Stakeholder-gruppers betydning for virksomhederne afhængigt af deres magt, legitimitet og deres krav uopsættelighed.



Kilde: Mitchell, Agle & Wood (1997, s. 874).

VALGET AF STAKEHOLDER-GRUPPER OG TEORIERNES OPERATIONALISERING

Disse teorier og forudgående udenlandske undersøgelser rummer, mener vi, en mulighed for en dybere forståelse af det rummelige arbejdsmarked og dets dynamik. Vi ved jo allerede, at der findes hierarkiske forhold på arbejdsmarkedet imellem forskellige typer af arbejdstagere – fra ”kerne-arbejdskraft” ansat på ordinære vilkår i toppen, over børnefamilier, seniorer, langtidssyge på virksomheden i midten, til forskellige udsatte og svage grupper uden for arbejdsmarkedet i bunden (Atkinson, 1987; Kalleberg, 2003; Thaulow & Friche, 2000).

VALGET AF STAKEHOLDER-GRUPPER

De grupper, vi fokuserer på, er:

- Personer med fysiske handicap
- Personer med psykiske sygdomme

- Seniorer
- Personer med små børn.

Personer fra hver af disse fire grupper kan på forskellig vis have behov for, at arbejdspladsen er rummelig.

Personer med fysiske handicap og personer med psykiske sygdomme inkluderer vi blandt de fire stakeholder-grupper, fordi vi ved, at de kan have vanskeligt ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Den seneste SFI-undersøgelse om handicap og beskæftigelse viser fx, at personer med handicap (fysiske og psykiske) har en beskæftigelsesfrekvens i 2010 på 46,6 pct. mod 77,3 pct. i den øvrige befolkning (Thomsen & Høgelund 2011, s.10-11). Samme undersøgelse viser også, at personer med psykiske lidelser har den laveste beskæftigelsesfrekvens (30,7 pct.) blandt forskellige handicapgrupper. Både personer med fysiske handicap og personer med psykiske lidelser er altså stakeholder-grupper, der meget ofte har væsentlige behov for rummelighed på arbejdspladsen.

Hvad angår personer med små børn og seniorer, kunne man argumentere for, at disse hører til i kategorien af kernearbejdskraft og derfor slet ikke har behov for, at der tages særlige hensyn til dem på arbejdspladsen. Vi har dog valgt at inkludere dem blandt vores fire stakeholder-grupper af to årsager.

For det første ved vi fra forskellige undersøgelser, at personer med småbørn, særligt kvinder med småbørn, kan have sværere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet end andre grupper. En undersøgelse fra den internationale leverandør i arbejdspladsløsninger, Regus, fra januar 2011 viste fx, at selvom 51 pct. af virksomhederne i Norden forventede at ansætte nye medarbejdere i løbet af 2011, var det kun 17 pct. af virksomhederne, der forventede at ansætte kvinder med børn. Undersøgelsen viste også, at mange virksomheder havde forskellige forbehold over for kvinder med småbørn, fx mener mange virksomhedsledere, at disse kvinder udviser mindre engagement og fleksibilitet end andre medarbejdere (Regus, 2011).

Hvad angår seniorer, ved vi fra SFI-undersøgelser, at nogle seniorer vælger at forlade arbejdsmarkedet, fordi de oplever en lav grad af fleksibilitet med hensyn til arbejdstid og tilpasning af arbejdsforholdene til deres behov. En SFI-undersøgelse fra 2011 om de 55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet konkluderer, at "hvis der tilbydes mere fleksibilitet, og hvis arbejdspladsen er rummelig, kan det bidrage til at gøre det muligt at forene et arbejdsliv med en opprioritering af familien og friti-

den eller med nedsat arbejdsevne” (Larsen m.fl., 2011, s. 11). For mange virksomheder udgør seniorer uden tvivl kernearbejdskraft, men nogle seniorer kan altså, uanset dette, have behov for rummelighed på arbejdsmarkedet, og derfor inkluderer vi dem blandt de fire grupper.

For det andet inkluderer vi småbørnsforældrene og seniorerne som en slags ”kontrolgruppe” i forhold til personer med fysiske handicap og personer med psykiske lidelser. Vi har på forhånd en formodning om, at der findes et hierarki på arbejdsmarkedet, idet vi antager, at personer med små børn og seniorer er stærkere stakeholder-grupper end personer med fysiske handicap og personer med psykiske sygdomme. Ved at inkludere nogle grupper i undersøgelsen (småbørnsforældre og seniorer), som vi formoder er forholdsvis stærke medarbejdergrupper på arbejdspladserne, får vi bedre muligheder for at undersøge, om der rent faktisk er nogle forskelle i den måde, hvorpå virksomhederne vurderer de forskellige grupperes magt, legitimitet og indflydelse. Hvis vi kun havde inkluderet ”svage” grupper i vores undersøgelse, kunne vi finde ud af, om der var forskelle mellem disse grupper indbyrdes. Men vi ville ikke finde ud af, om disse ”svage” grupper i væsentligt omfang adskiller sig fra grupper, som vi på forhånd har en antagelse om er bedre stillede i forhold til at få opmærksomhed fra arbejdsgiverne. Med de grupper, vi har valgt, står vi altså stærkere i forhold til at vurdere *spændvidden* i arbejdsgivernes opmærksomhed i forhold til forskellige potentielle medarbejdergrupper.

TEORIERNES OPERATIONALISERING

Ved at spørge til, hvordan virksomhederne betragter disse forskellige grupper i henhold til indflydelse, legitimitet og hensynets uopsættelighed, får vi en mere nuanceret forståelse for eventuelle hierarkier på arbejdsmarkedet. Vi får et mere præcist billede af, hvordan virksomhederne ser på forskellige svage grupper – og hvad disse grupper ”mangler” i forhold til at rykke længere op på virksomhedsledernes agenda, fx som potentiel arbejdskraft, som virksomhedslederne seriøst ville overveje at ansætte.

Inspireret af ovenstående forskning i stakeholders m.v. har vi inkluderet nogle spørgsmål i spørgeskemaet til virksomhederne i Årbog 2011, der afdækker virksomhedernes opmærksomhed over for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Fokus er på fastholdelse og rekruttering, og vi har derfor i spørgsmålene skelnet mellem grupper inden for og uden for virksomheden – som enten medarbejdere eller jobsøgende.

BOKS 6.1

Undersøgelsens spørgsmål vedrørende stakeholder-gruppers magt, legitimitet og uopsættelighed over for virksomhederne.

Magt/indflydelse

- I hvor høj grad mener man på virksomheden, at de følgende medarbejdergrupper løser vigtige arbejdsopgaver for virksomheden?
- I hvor høj grad anser man på virksomheden følgende medarbejdergrupper som mulige fremtidige medarbejdere, der kan bidrage til at løse vigtige arbejdsopgaver?

Uopsættelige krav/behov

- I hvor høj grad gør følgende medarbejdergrupper jævnligt ledelsen opmærksom på deres problemer og behov, fx for tilpassede arbejdsforhold eller bedre balance mellem arbejde og familieliv?
- I hvor høj grad har jobsøgende fra følgende grupper inden for det sidste år aktivt søgt at få opmærksomhed fra virksomhedens ledelse – fx via jobsøgninger eller via deres interesseorganisation?

Legitimitet

- I hvor høj grad mener virksomhedens ledelse, at det er rigtigt eller rimeligt i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse at tage særlige hensyn til en eller flere af følgende grupper af medarbejdere – fx i forhold til at tilpasse arbejdstiden eller indrette arbejdsforholdene til den enkeltes behov?
- I hvor høj grad mener virksomhedens ledelse, at det er rigtigt eller rimeligt at tage særlige hensyn til jobsøgende fra en eller flere af følgende grupper – fx ved grundigt at overveje, om en jobsøgende fra en af disse grupper vil kunne beskæftiges på arbejdspladsen?

For at operationalisere begreberne magt, legitimitet og uopsættelighed har vi stillet virksomhederne en række spørgsmål, der vedrører disse fire nævnte grupper. Det handler altså om at finde ud af, hvilken *magt og indflydelse* disse grupper har i virksomhedernes øjne, hvor *vigtigt eller presserende* hensynet til disse grupper fremstår i virksomhedernes øjne, og endelig, hvor *rimelige og legitime* krav fra eller hensyn til disse grupper fremstår for virksomhederne (se boks 6.1).

SYNET PÅ DE FORSKELLIGE STAKEHOLDERS

Nedenfor analyserer vi, hvordan virksomhederne ser på de fire stakeholder-gruppers magt, hvor uopsættelige de anser disse grupper krav for

at være samt kravenes legitimitet. Af tabel 6.1-6.3 fremgår svarfordelingen på de seks spørgsmål, som afdækker virksomhedernes syn på disse emner.

Et klart mønster fremgår, når man kigger ned over tallene i tabel 6.1-6.3. Kendetegnende for dette mønster er, at nogle grupper anses for at være mere magtfulde, at gøre mere opmærksomme på deres behov og krav og at have mere legitime krav end andre.

MAGT

Ser vi først på de forskellige stakeholder-gruppers magt, fremgår det klart af tallene i tabel 6.1, at psykisk syge og fysisk handicappede i væsentligt ringere grad end seniorer og småbørnsforældre betragtes som medarbejdere, der løser vigtige arbejdsopgaver, og som dermed opfattes som grupper, der har magt. Den samme forskel gør sig gældende, når det handler om synet på disse grupper som jobsøgende, der betragtes som vigtige fremtidige medarbejdere.

TABEL 6.1

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af, i hvilken grad stakeholder-grupper har magt. Opdelt efter tilhørsforhold til virksomheden (medarbejdere/jobsøgende) og gruppe. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Total
<i>Medarbejdere, som løser vigtige arbejdsopgaver</i>					
Psykisk syge	23	24	16	37	100
Fysisk handicappede	35	24	11	30	100
Seniorer	74	13	3	10	100
Småbørnsforældre	81	13	2	4	100
<i>Jobsøgende, som betragtes som vigtige fremtidige medarbejdere</i>					
Psykisk syge	9	28	35	28	100
Fysisk handicappede	17	34	27	22	100
Seniorer	53	36	6	5	100
Småbørnsforældre	76	21	2	1	100

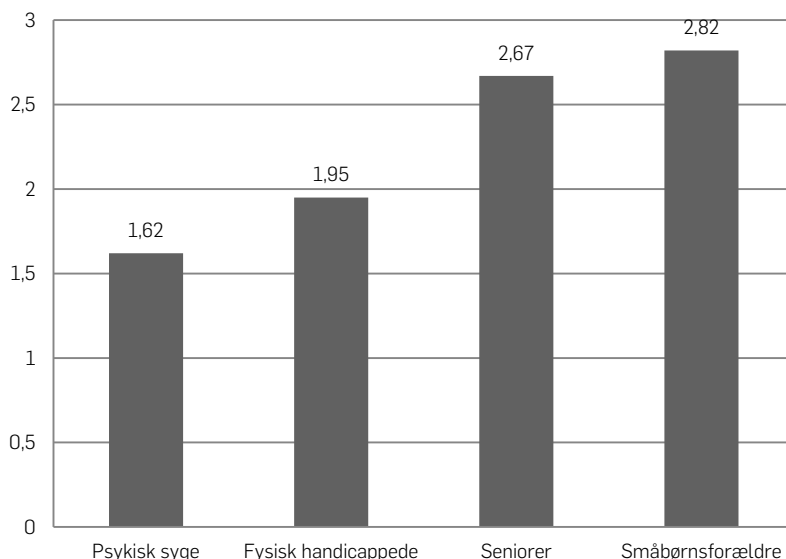
Anm.: N=910-1937. Bemærkning vedr. N: Antallet af svar på ovenstående otte spørgsmål varierer meget. Mange virksomheder har svaret "ingen medarbejdere er psykisk syge/fysisk handicappede/seniorer/ småbørnsforældre" eller "irrelevant". Disse svar er ikke med i tabellen. Derfor angiver N variationsbredden i antallet af besvarelser fra det laveste antal (typisk vedr. psykisk syge) til det højeste antal (typisk vedr. småbørnsforældre).

Hovedparten af respondenterne siger, at de i ringe grad eller slet ikke ser personer, der lider af psykiske lidelser, som jobansøgere, der kan løse

vigtige fremtidige arbejdsopgaver. Dette gælder også i næsten samme omfang i relation til synet på fysisk handicappede. Til gengæld siger 81 og 76 pct. af respondenterne, at de betragter småbørnsforældre som hhv. vigtige medarbejdere eller vigtige fremtidige medarbejdere.

FIGUR 6.4

Virksomheders vurdering af stakeholder-gruppers magt. Indeksværdier mellem 0 og 3.



Anm.: For test af indeks-reliabilitet, se bilag 2 sidst i rapporten. Vedr. indeks: Indekset varierer mellem 0 og 3, hvor 0 er udtryk for det laveste niveau for magt (fraværet af magt), mens 3 udtrykker det højeste niveau for magt.

For at anskueliggøre synet på de forskellige stakeholder-gruppers magt har vi samlet besvarelsene på disse to spørgsmål vedrørende magt til et indeks for hver af de fire grupper. Indekset er konstrueret ved at give svarkategorien *slet ikke* 0 point, *i ringe grad* 1 point, *i nogen grad* 2 point og *i høj grad* 3 point. Da der er to spørgsmål vedrørende magt for hver gruppe, er denne score herefter delt med to, så indekset varierer mellem 0 og 3, som man kan se i figur 6.4.

Som det allerede er fremgået af tabel 6.1, viser også figur 6.4, at der er stor forskel på de fire gruppers magt og indflydelse. De psykisk syge på arbejdsmarkedet ligger i bunden, mens de fysisk handicappede

ligger lidt over. Herfra er der et betydeligt hop op til seniorerne og – i toppen – småbørnsforældrene.

UOPSÆTTELIGHED

Af tabel 6.2 fremgår det, hvor presserende virksomhederne anser de fire gruppers krav og behov for hensyn for at være. Her er forskellene væsentligt mindre markante.

TABEL 6.2

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de vurderer, at stakeholder-gruppers krav om hensyn er presserende. Opdelt efter tilhørsforhold til virksomheden (medarbejdere/jobsøgende) og gruppe. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Total
<i>Medarbejdere, som jævnligt gør opmærksom på deres problemer</i>					
Psykisk syge	13	19	23	45	100
Fysisk handicappede	9	19	25	47	100
Seniorer	11	24	26	39	100
Småbørnsforældre	20	38	21	21	100
<i>Jobsøgende, som aktivt søger ledelsens opmærksomhed</i>					
Psykisk syge	2	5	14	79	100
Fysisk handicappede	1	6	17	76	100
Seniorer	7	25	15	53	100
Småbørnsforældre	30	33	11	26	100

Anm.: N=807-1855. Note vedr. N, se anmærkning til tabel 6.1.

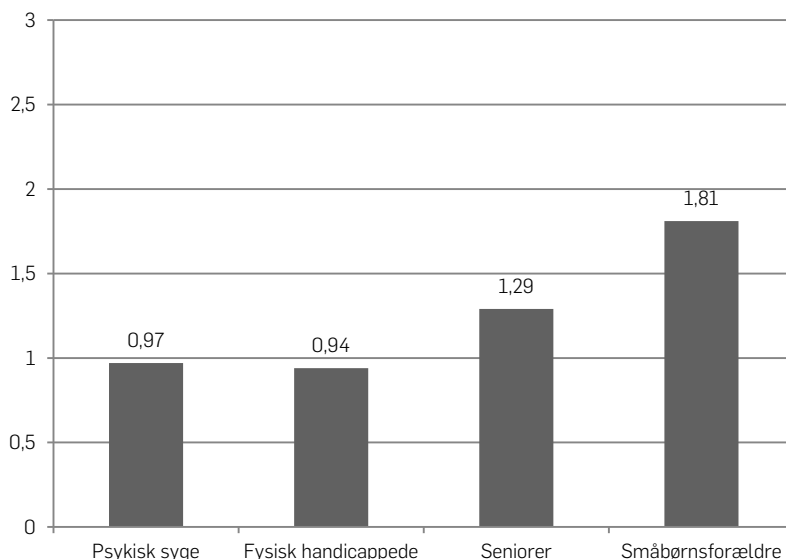
Virksomhederne vurderer altså, som det fremgår af tabel 6.2, at småbørnsforældre som medarbejdere er mere tilbøjelige end de andre grupper til at give udtryk for uopsættelige krav og behov for hensyn. De tre andre grupper ligger nogenlunde på samme niveau.

Samme mønster – men dog endnu mere udtalt – gør sig gældende i forhold til virksomhedernes vurdering af, i hvor høj grad disse grupper aktivt søger virksomhedernes opmærksomhed som jobsøgende. Her er det bemærkelsesværdigt, at virksomhederne siger, at psykisk syge og fysiske handicappede stort set ikke gør opmærksom på sig selv som jobsøgende via jobansøgninger eller via deres interesseorganisationer! For begge grupper gælder, at kun 7 pct. af virksomhederne siger, at disse grupper i høj grad eller i nogen grad aktivt har søgt virksomhedens op-

mærksomhed. Det er også bemærkelsesværdigt, at seniorerne fremstår som forholdsvis ”forsagte”. De skiller sig ikke meget ud fra de to førstnævnte grupper, mens småbørnsforældrene til gengæld ser ud til at være gode til at gøre opmærksom på deres behov.

FIGUR 6.5

Virksomheders vurdering af uopsættelighed af stakeholder-gruppers krav.
Indeksværdier mellem 0 og 3.



Anm.: For test af indeks-reliabilitet, se bilag 2 sidst i rapporten.

Anm. vedr. indeks: Indekset varierer mellem 0 og 3, hvor 0 er udtryk for det laveste niveau for uopsættelighed (fraværet af uopsættelighed), mens 3 udtrykker det højeste niveau for uopsættelighed.

Af figur 6.5 fremgår de fire gruppers score på et indeks (0-3), der på samme vis som indekset for magt giver et samlet mål for kravenes uopsættelighed. Her ser vi tydeligt, at personer med psykiske sygdomme eller med fysiske handicap ligger i bunden i forhold til at gøre opmærksom på sig selv. Lidt bemærkelsesværdigt er det, at seniorerne heller ikke ligger særlig højt på dette indeks. Endelig ser vi igen, at småbørnsforældrene ligger i toppen.

LEGITIMITET

Ser vi endelig på stakeholder-gruppernes legitimitet, ser vi i tabel 6.3 nogle mindre markante forskelle mellem de fire grupper, end hvad vi så angående de to første dimensioner i stakeholder-opmærksomheden.

TABEL 6.3

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj de anser stakeholder-gruppers behov for hensyn for at være legitime. Opdelt efter tilhørsforhold til virksomheden (medarbejder/ jobsøgende) og gruppe. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Total
<i>Medarbejdere, som det er rimeligt at tage særlige hensyn til</i>					
Psykisk syge	34	40	11	15	100
Fysisk handicappede	34	41	14	11	100
Seniorer	39	43	10	8	100
Småbørnsforældre	46	40	6	8	100
<i>Jobsøgende, som det er rimeligt at tage særlige hensyn til</i>					
Psykisk syge	17	40	19	24	100
Fysisk handicappede	21	43	17	19	100
Seniorer	32	43	11	14	100
Småbørnsforældre	40	41	7	12	100

Anm.: N=1297-1943. Bemærkning vedr. N, se anmærkning til tabel 6.1.

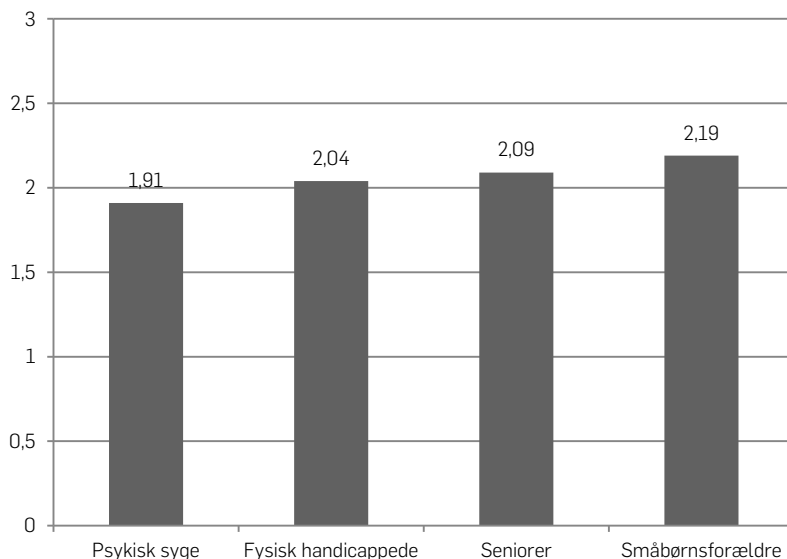
Hvad angår personer, som allerede er ansat, er virksomhederne nogenlunde lige tilbøjelige til at sige, at de fire grupper har legitime behov for hensyn. Det er dog også her således, at psykisk syge og fysisk handicappede ligger nederst, mens seniorer og særligt småbørnsforældre anses for at have mere legitime behov for hensyn. Disse forskelle er dog meget mere markante, når det handler om jobsøgende. Her siger omtrent dobbelt så mange virksomhedsrepræsentanter, at det i høj grad er rimeligt at tage hensyn til småbørnsforældre, som dem, der siger, at det i høj grad er rimeligt at tage hensyn til personer med psykiske lidelser eller fysiske handicap.

Hvad angår, om det er rimeligt at tage hensyn til personer med behov for forskellige typer af hensyn, gør det altså en vigtig forskel, om man er ansat på virksomheden eller ej. Hvis man først er ansat på virksomheden, så tages der typisk hensyn til medarbejdere, der har behov for forskellige typer af hensyn – og det anses for at være rimeligt at tage hensyn til forskellige typer af medarbejdere. Når man er inden for virk-

somheden, gør det dermed i mindre grad en forskel, hvilken type funktionsmæssig udfordring eller hvilken type hensyn man har behov for, end hvis man er en udefrakommende (endnu ikke-ansat) jobsøger.

FIGUR 6.6

Virksomheders vurdering af legitimitet af stakeholdergruppers behov for hensyn. Indeksværdier mellem 0 og 3.



Anm.: For test af indeks-reliabilitet, se bilag 2 sidst i rapporten.

Anm. vedr. indeks: Indekset varierer mellem 0 og 3, hvor 0 er udtryk for det laveste niveau for legitimitet (fraværet af legitimitet), mens 3 udtrykker det højeste niveau for legitimitet.

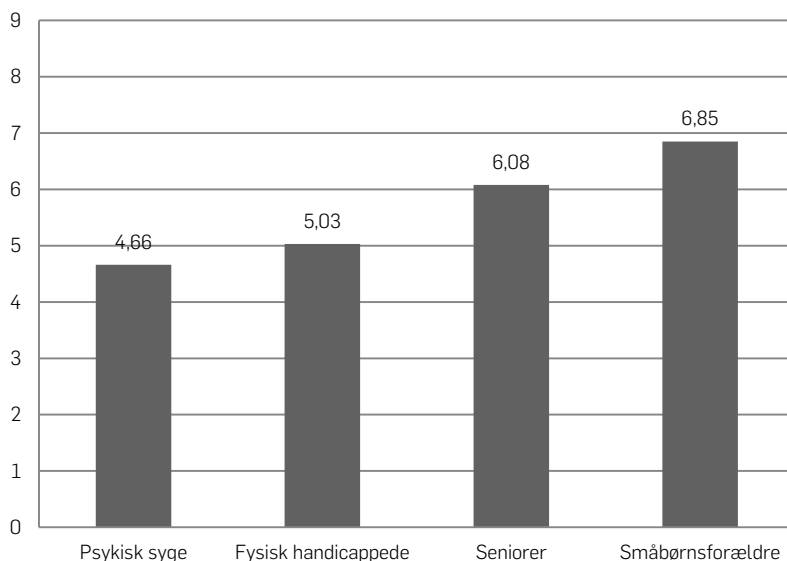
Figur 6.6 er et søjlediagram over de fire gruppers legitimitet på baggrund af et indeks konstrueret ud fra de to spørgsmål vedrørende legitimitet (se boks 6.1). Det fremgår af figur 6.6, at forskelle i synet på de fire stakeholder-gruppers legitimitet i nogen grad udligner sig, når man ser på begge spørgsmål under ét – altså både hvad angår medarbejdere og job-søgende fra de fire grupper. Det fremgår dog også, at det hierarki, som vi tidligere har set, også er til stede, når det handler om legitimitet: Legitimiteten af hensyn til psykisk syge ligger i bunden; i midten finder vi de fysisk handicappede og seniorerne, og endelig i toppen ligger småbørnsforældrene.

SAMLET STAKEHOLDER-OPMÆRKSOMHED

I figur 6.7 har vi samlet de tre foregående stakeholder-indeks for magt, uopsættelighed og legitimitet i ét indeks for hver af de fire grupper. Det samlede stakeholder-indeks, som varierer på en skala mellem 0 og 9, er altså et udtryk for, i hvor høj grad virksomhederne betragter de fire grupper som vigtige stakeholders. Her får vi altså et samlet udtryk for, det, som R.E. Freeman (1984) har kaldt princippet om "who and what really counts" – altså hvem der virkelig betyder noget for virksomhederne.

FIGUR 6.7

Virksomhedernes samlede stakeholder-opmærksomhed. Indeksværdier mellem 0 og 9.



Anm.: For test af indeks-reliabilitet, se bilag 2 sidst i rapporten.

Anm. vedr. indeks: Indekset varierer mellem 0 og 9, hvor 0 er udtryk for det laveste niveau for opmærksomhed (fraværet af opmærksomhed), mens 9 udtrykker det højeste niveau for opmærksomhed.

Det fremgår tydeligt af figur 6.7, at personer med psykiske lidelser er en gruppe, som virksomhederne er forbeholdne over for, og en gruppe, som ikke har nogen særligt central placering på ledernes radar, når det handler om at spotte kernemedarbejdere og vigtige potentielle jobsøgende. Noget større opmærksomhed får personer med fysiske handicap. De

tiltrækker sig i lidt højere grad virksomhedernes opmærksomhed, selvom de stadig er genstand for væsentligt mindre opmærksomhed end seniorerne og i særdeleshed småbørnsforældrene.

Vi får hermed bekræftet, at der findes en form for hierarki på arbejdsmarkedet. Som nævnt kunne man argumentere for, at de sidstnævnte to grupper – seniorer og småbørnsforældre – hører til i kategorien af det, man kunne kalde kernearbejdskraft på arbejdsmarkedet. Når disse to grupper er inddraget her, er det, fordi seniorer og småbørnsforældre også have behov for et rummeligt arbejdsmarked. Disse behov kan fx opstå som følge af hhv. fysisk eller psykisk nedslidning eller udfordringer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. På den vis kan seniorer og småbørnsforældre i nogle tilfælde stille arbejdsgiveren over for større krav og behov for hensyn end medarbejdere uden børn eller med langt til pensionsalderen. Det er tænkeligt, at sådanne medarbejdere ville blive placeret endnu højere af virksomhederne, hvis det fx handler om magt/indflydelse.

Vi kan ikke vide, om der findes grupper af medarbejdere eller potentielle medarbejdere, som burde placeres endnu højere – eller endnu lavere – i stakeholder-hierarkiet. Men vi kan konkludere, at blandt de grupper med behov for et rummeligt arbejdsmarked, som vi har undersøgt, placeres personer med psykiske lidelser i bunden, fysisk handicappede lidt over, seniorer væsentligt over disse to grupper og endelig småbørnsforældre i toppen.

BETYDNING FOR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Har virksomhedernes varierende stakeholder-opmærksomhed betydning for rekruttering og fastholdelse af mere eller mindre udsatte grupper på arbejdsmarkedet? Det har vi mulighed for at undersøge, da vi i spørgeskemaet til virksomhederne vedrørende deres sociale engagement via forskellige spørgsmål afdækker, om de rekrutterer og fastholder svage grupper.

Nedenfor ser vi først på stakeholder-opmærksomhedens betydning for rekruttering af personer med psykiske lidelser. Herefter analyserer vi denne opmærksomheds betydning for personer med fysiske handicap samt seniorer, mens afsnittet afsluttes med fokus på småbørnsforældre og virksomhedernes familiepolitik.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

I forrige afsnit fandt vi frem til, at personer med psykiske lidelser er den gruppe, som får *mindst* opmærksomhed fra virksomhederne. Blot 9 pct. af virksomhedslederne siger, at de i høj grad så jobsøgende med psykiske lidelser som vigtige fremtidige medarbejdere (se tabel 6.1). Alligevel er der 17 pct. af virksomhederne, som ser jobsøgende med psykiske lidelser som personer, det i høj grad var rimeligt at tage hensyn til (tabel 6.3). Derfor er det interessant at vide, om den opmærksomhed, som trods alt findes i nogle virksomheder i forhold til denne gruppe, har betydning i forhold til virksomhedernes ansættelse af – og deres holdninger til – personer med psykiske lidelser.

En analyse af sandsynligheden for at have en person ansat, som lider af en psykisk lidelse, viser, at denne sandsynlighed *fordobles* for hvert ekstra point, en virksomhedsleder tilskriver psykisk syge som arbejdskraft eller potentiel arbejdskraft på indekset for samlet stakeholder-opmærksomhed (0-9) (se bilagstabel B6.1). Dette resultat bygger på en logistisk regressionsanalyse, hvor variabelen ”Har virksomheden for tiden ansat en eller flere medarbejdere, der har psykiske lidelser?” (ja/nej) er den afhængige variabel. Den forklarende variabel er indekset for samlet stakeholder-opmærksomhed vedrørende psykisk syge. Endvidere er der i regressionsanalysen inkluderet en lang række kontrolvariable: ansatte, sektor, branche, økonomisk situation, moderne ledelse, medarbejder-sammensætning, fastholdelse af medarbejdere, rekruttering af medarbejdere, let oplæring, region.¹⁹

En mere indgående analyse af, hvad der har betydning for, om en virksomhed har denne type medarbejdere ansat, viser, at det særligt er den *magt* samt *uopsættelighed*, virksomheden tilskriver sådanne medarbejdere eller potentielle medarbejdere, som har betydning. Det fremgår af tabel 6.4.

Det er særligt kendetegnet *magt/indflydelse*, som har betydning for ansættelse af en eller flere personer på virksomheden med en psykisk lidelse. Vi kan også se, at kendetegnet *uopsættelighed* – at personer med disse lidelser gør opmærksom på deres behov – også har vigtig betydning. Som det fremgår af tabel 6.4, betyder ét point mere på disse indeks fra 0-3 for magt og uopsættelighed en *tre-dobling* af sandsynligheden for ansættelse af en person med psykisk lidelse. Til gengæld har legitimitet ikke betydning for ansættelse af personer med psykiske lidelser.

19. Disse er nærmere beskrevet i bilag 2 sidst i rapporten.

TABEL 6.4

Logistisk regression, der estimerer, hvilke stakeholder-kendetegn blandt personer med psykiske lidelser der har betydning for ansættelse af denne type af personer.

Stakeholder-kendetegn (0-3)	Signifikansniveau	Odds ratio
Psykiske lidelser, magt	***	3,21
Psykiske lidelser, uopsættelighed	***	2,72
Psykiske lidelser, legitimitet		0,97

Anm.: N=693. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Bemærk, at der er tale om et uddrag af en regressionstabel. En række kontrolvariable indgår også i analysen. Den fulde regressionstabel kan findes som tabel 6B.2 i bilag 3 sidst i rapporten.

FYSISK HANDICAPPEDE

Vi kan gennemføre en lignende analyse i forhold til fysisk handicappede. Analysen er gennemført med udgangspunkt i fire spørgsmål i VSE-spørgeskemaet, der omhandler, om virksomhederne har ansatte, som er *svagtseende eller blinde*, eller som har *nedsat hørelse eller er døve*, eller som er *kørestolsbrugere*, eller som *har andre fysiske handicap*. Svarene på disse fire spørgsmål er i relation til nærværende analyse kombineret til et indeks, der varierer mellem 0 og 4 afhængigt af, om virksomheden har svaret ja til 0, 1, 2, 3 eller 4 af disse spørgsmål.

Af tabel 6.5 fremgår resultaterne af en lineær regression af, hvilke stakeholder-kendetegn der har betydning for, om virksomhederne fastholder fysisk handicappede. Den afhængige variabel er ovenstående indeks (0-4) for, om virksomhederne har ansat personer med ovenstående typer af fysiske handicap.

TABEL 6.5

Lineær regression der estimerer, hvilke stakeholder-kendetegn blandt personer med fysiske handicap der har betydning for ansættelse af denne type personer.

Stakeholder-kendetegn (0-3)	Signifikansniveau	Koefficient
Fysiske handicap, magt	***	0,21
Fysiske handicap, uopsættelighed	***	0,17
Fysiske handicap, legitimitet		-0,03

Anm.: N=938. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Bemærk, at der er tale om et uddrag af en tabel. En række kontrolvariable indgår også i analysen. Den fulde regressionstabel kan findes som tabel 6B.3 i bilag 3 bagerst i rapporten.

Af tabellen fremgår, at det, som særligt har betydning for, om virksomheden har denne type personer ansat, er, om disse betragtes som betydningsfulde (magtfulde), og om deres krav anses for at være uopsættelige. Både indekset for fysisk handicappedes magt og indekset for fysisk handicappedes krav uopsættelighed er signifikante faktorer i forhold til at forklare, om virksomhederne har personer med fysiske handicap inden for de fire nævnte kategorier ansat. Derimod har legitimiteten ingen betydning for, om virksomhederne vælger at ansætte medarbejdere med disse handicap.

Det er lidt overraskende, at legitimiteten – her og i relation til personer med psykiske lidelser – ikke spiller nogen rolle. I kapitel 5 så vi ellers, at 32 pct. af alle virksomheder i 2010 gav udtryk for, at de gerne ville bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger (jf. tabel 5.1). Vores resultater i dette kapitel rejser imidlertid spørgsmålet om, hvad der ligger i begrebet ”omkostninger”. Det er tænkeligt, at virksomhederne her tænker abstrakt i ”en eller anden form for omkostninger”. Til gengæld er de måske mindre villige til at afsætte de konkrete personaleressourcer, herunder den arbejdstid blandt ledere og medarbejdere, som kan være nødvendig, hvis en person med nedsat arbejdssevne skal have støtte til at fungere på arbejdspladsen. Det kan bidrage til at forklare, at vi alligevel ikke kan finde nogen sammenhæng mellem denne legitimitet, og om de faktisk har ansatte med psykiske lidelser eller fysiske handicap, selvom en stor del af dem nævner ”det filantropiske motiv”, og selvom de mener, at personer med fysiske handicap eller psykiske lidelser principielt har legitime behov. De filantropiske hensyn og legitimiteten spiller altså en rolle som intentioner, men de kan samtidig være vanskelige at omsætte til praksis.

SENIORER

Hvad angår seniorer, analyserer vi, hvad forskellige stakeholderkendetegn betyder for det indeks for fastholdelse af seniorer (indeks for internt afhjælpende engagement), som blev analyseret i kap. 5. Indekset bygger på spørgsmål, som handler om, hvad virksomhederne gør for at fastholde seniorer på arbejdspladsen – fx ved at give seniormedarbejdere kortere arbejdstid, mindre eller mere krævende arbejdsopgaver, efteruddannelse m.v.²⁰ Indekset varierer mellem 0 og 10, således at virksomhe-

20. Indekset er nærmere beskrevet i bilag 2 sidst i rapporten.

der, der gør en stor indsats og har mange typer tiltag for at fastholde seniorer på arbejdspladsen, kan score op til 10 point på indekset.

Vi har derfor gennemført en lineær regressionsanalyse, hvor dette indeks udgør den afhængige variabel, mens de tidligere omtalte stakeholder-indeks for senior-magt, -uopsættelighed og -legitimitet indgår som forklarende variable. Af tabel 6.6 fremgår det, at alle tre typer af stakeholder-karakteristika har betydning, når det handler om virksomhedernes tiltag i forhold til seniorerne. Alle tre karakteristika i virksomhedsledernes syn på seniorerne har positiv og signifikant betydning i forhold til, hvor aktivt de søger at fastholde seniorerne som medarbejdere.

TABEL 6.6

Lineær regression, der estimerer, hvilke stakeholder-kendetegn der har betydning for virksomhedens fastholdelse af seniorer.

Stakeholder-kendetegn (0-3)	Signifikansniveau	Koefficient
Seniorer, magt	**	0,40
Seniorer, uopsættelighed	***	0,37
Seniorer, legitimitet	***	0,31

Anm.: N=1388. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Bemærk, at der er tale om et uddrag af en tabel. En række kontrolvariable indgik også i analysen. Den fulde regressionstabel kan findes som tabel 6B.4 i bilag 3 sidst i rapporten.

Modsat personer med psykiske lidelser og fysiske handicap spiller *legitimitet* også en rolle for virksomhedernes handlinger. Det er lidt overraskende, at legitimitet i højere grad spiller en rolle for virksomhedernes handlinger, når det drejer sig om seniorer, end når det drejer sig om personer med psykiske lidelser eller fysiske handicap. Vi så jo tidligere (jf. figur 6.6), at der *ikke* var særligt store forskelle på, hvor stor legitimitet virksomhederne tilskrev krav fra de fire forskellige stakeholder-grupper. Men der er altså en forskel mellem disse grupper, når det handler om, hvorvidt denne legitimitet hænger sammen med virksomhedernes faktiske handlinger i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Denne forskel kunne tænkes at bero på, at der, hvad angår seniorer, i højere grad er en sammenhæng mellem moralske overvejelser og faktiske handlinger. Skellet mellem, hvad virksomhederne måske oplever, at de burde gøre, og hvad de faktisk gør, er måske mindre, når det handler om seniorer, end når det handler om disse to andre stakeholder-grupper. Sagt på en anden måde kunne man tænke sig, at der her er kor-

tere fra ord til handling. Det forekommer lettere og mere overskueligt at ansætte eller fastholde en seniormedarbejder end en person med en psykisk lidelse, som måske kræver større eller mere uvante hensyn i arbejds-tilrettelæggelsen. Derfor finder vi her en sammenhæng mellem seniorgruppens legitimitet som stakeholder-gruppe og virksomhedernes handlinger for at fastholde denne gruppe. Sammenhængen kan i øvrigt også hænge sammen med, at der i disse år er stærkt politisk fokus på, at det er vigtigt at rekruttere og fastholde seniorerne i arbejde på virksomhederne.

SMÅBØRNSFORÆLDRE

Den sidste gruppe af stakeholders, vi har interesseret os for, er småbørnsforældrene. Spørgeskemaet rummer imidlertid ikke spørgsmål, der specifikt går på, om virksomhederne ansætter eller fastholder personer med små børn, men dog et spørgsmål, der vedrører, om virksomheden har en familiepolitik (ja/nej).²¹ Vi har kun dette ene spørgsmål vedrørende familiepolitik. Der er altså tale om et forholdsvis svagt mål, som ikke desto mindre giver en vis indikation af, om virksomhederne lader sig påvirke af småbørnsforældrene som stakeholders.

TABEL 6.7

Logistik regression, der estimerer, hvilke stakeholder-kendetegn blandt personer med små børn der har betydning for, om virksomheden har en familiepolitik.

Stakeholder-kendetegn (0-3)	Signifikansniveau	Odds ratio
Småbørnsforældre, magt	*	0,74
småbørnsforældre, uopsættelighed		0,98
småbørnsforældre, legitimitet	***	1,34

Anm.: N=1711. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. En række kontrolvariable indgik også i analysen. Den fulde regressionstabel kan findes som tabel 6B.5 i bilag 3 bagerst i rapporten. Bemærk, at der er tale om et uddrag af en tabel. En række kontrolvariable indgik også i analysen. Den fulde regressionstabel kan findes som tabel 6B.5 i bilag 3 sidst i rapporten.

Vi har gennemført en binær logistisk regression, hvor denne variabel vedrørende familiepolitik indgår som vores afhængige variabel, mens

21. Se kapitel 3, hvor virksomhedernes politikker i forhold til forskellige medarbejdergrupper omtales.

stakeholder-kendetegnene magt, uopsættelighed og legitimitet indgår som vores forklarende variable sammen med en række kontrolvariable. Et uddrag af denne regression fremgår af tabel 6.7. Her ser vi, at det primært er småbørnsforældrenes legitimitet som stakeholder-gruppe, som har betydning for, om virksomhederne har en familiepolitik. Gruppens magt har dog også betydning, men denne faktor er væsentligt mindre signifikant end legitimiteten.

Man må undre sig over, at magt ikke er mere signifikant – og at uopsættelighed tilsyneladende slet ikke spiller nogen rolle her. Vores analyser tidligere i kapitlet viste jo, at småbørnsforældrene var den gruppe blandt vores fire stakeholders, som ubetinget nød størst opmærksomhed blandt virksomhedslederne. Det gjaldt ikke mindst, når det drejede sig om gruppens magt og uopsættelighed i virksomhedsledernes øjne (se figur 6.4 og 6.5). Vi antog tidligere, at dette hang sammen med, at småbørnsforældre hører til blandt virksomhedernes kernemedarbejdere. Man skal dog her være opmærksom på, at det konkrete spørgsmål, vi her analyserer – vedrørende familiepolitik – ikke handler om, hvorvidt virksomhederne rekrutterer og fastholder personer med små børn. Det handler derimod om, hvorvidt virksomheden har en personalepolitik vedrørende familie, hvilket typisk er et sæt retningslinjer, der indeholder virksomhedens syn på og tiltag i forhold til at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen.

Netop det at have sådan et sæt retningslinjer kan meget vel hænge sammen med, at man på virksomheden mener, at det er moralsk rigtigt og rimeligt at have sådanne retningslinjer – altså noget, der vedrører, at man mener, at det er legitimt, at der tages hensyn til personer med små børn. Selvom vi ikke finder, at magt og uopsættelighed har signifikant betydning for, om virksomhederne har en familiepolitik, behøver dette altså stadig ikke at betyde, at virksomhederne ikke lader sig påvirke af småbørnsforældres magt og/eller deres kravs uopsættelighed, når det drejer sig om rekruttering eller fastholdelse af personer, der tilhører denne gruppe af medarbejdere. Det indfanges blot ikke af spørgsmålet om eksistensen af en familiepolitik på arbejdspladsen.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi taget udgangspunkt i de såkaldte stakeholder-teorier med henblik på at opnå en bedre forståelse af nogle af de mekanismer og

sociale logikker, som påvirker virksomhedernes sociale engagement. Vi har særligt sat fokus på, hvad der gør forskellige grupper af stakeholders betydningsfulde for virksomhedslederne – det, som R.E. Freeman har kaldt princippet om ”who and what really counts”. I forlængelse af nyere forskning har vi taget udgangspunkt i, at mekanismerne bag dette princip kan analyseres ved at undersøge, hvilken magt og legitimitet forskellige grupper af stakeholders har i virksomhedsledernes øjne, og hvor presserende lederne mener, at kravene er. Når man analyserer data vedrørende disse tre karakteristika i forhold til forskellige grupper, kan man beskrive grupperne som enten *latente*, *afventende* eller *definitive* stakeholders.

Vi valgte i vores stakeholder-analyse af virksomhedernes sociale engagement at sætte fokus på fire grupper af potentielle eller aktuelle medarbejdere i virksomhederne: personer med fysiske handicap, personer med psykiske lidelser, seniorer og småbørnsforældre. Dette gjorde vi helt bevidst, selvom vi på forhånd havde en meget stærk antagelse om, at de to førstnævnte grupper (småbørnsforældre og seniorer) hører til de stærke stakeholder-grupper på arbejdsmarkedet.

Hvad angår magt, fandt vi meget store forskelle på grupperne. Personer med psykiske lidelser eller med fysiske handicap tilskrives meget mindre magt end seniorer og – øverst i hierarkiet – småbørnsforældre. Samme markante hierarki fandt vi også, når det handlede om uopsættelighed. Vi fandt også et hierarki, når det drejede sig om legitimitet, men her var hierarkiet dog væsentligt mindre udtalt. Virksomhedslederne mener, at det er mere rimeligt at tage hensyn til småbørnsforældre og seniorer end til personer med fysiske handicap eller med psykiske lidelser, men forskellene er ikke store. Skulle man med udgangspunkt i denne analyse kategorisere de fire forskellige stakeholder-grupper, må man sige, at personer med psykiske lidelser eller fysiske handicap er *afventende stakeholders* (de tilskrives trods alt en vis betydning), mens seniorer og småbørnsforældre er *definitive stakeholders*.

Vi så også af vores regressionsanalyser, at den betydning, de enkelte grupper tilskrives af forskellige virksomhedsledere, hænger sammen med disse virksomhedslederes villighed til at rekruttere fra disse fire grupper eller iværksætte forskellige typer af tiltag for at fastholde dem. Større magt eller en højere grad af uopsættelighed hænger sammen med større sandsynlighed for, at der er ansat en person med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap på arbejdspladsen. Det samme gælder i forhold til tiltag til fastholdelse af seniorer – hvor også legitimitet spiller en rolle.

Legitimiteten spiller også en rolle for, om der er en familiepolitik på arbejdspladsen.

Samlet kan vi altså konkludere, at stakeholder-teorierne er et nyttigt perspektiv, når det drejer sig om at analysere det sociale engagement. For det første kan vi se, at der er klare forskelle på, hvilken magt og legitimitet forskellige grupper tilskrives, samt hvor presserende deres krav bliver anset for at være. For det andet kan vi via kapitlets regressionsanalyser konstatere, at der er en sammenhæng mellem, hvor meget opmærksomhed der bliver de enkelte grupper til del og sandsynligheden for, at virksomhedslederne har rekrutteret medarbejdere blandt disse grupper eller har indført tiltag for at fastholde dem, fx seniorer, på arbejdspladsen.

BILAG

I nedenstående bilag 1 beskriver vi den benyttede virksomhedssurvey og vægtningen. I bilag 2 beskriver vi de anvendte metoder – dvs. frekvensanalyser, chi²-test, faktoranalyse, indeks og forskellige typer af multivariate analyser. Bilag 3 rummer en række bilagstabeller til de enkelte kapitler.

BILAG 1: DATABESKRIVELSE

VIRKSOMHEDSSURVEYEN

De data, som analyserne i Årbog 2011 bygger på, stammer fra en spørgeskemaundersøgelse af et udvalg af danske virksomheder. Dette udvalg er udtrukket fra Experian, tidligere Købmandsstandens Oplysningsbureau. Som virksomheder i undersøgelsens population ses både private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner med mindst to ansatte. Virksomhederne er defineret ud fra deres geografiske placering, hvilket vil sige, at filialer af virksomheder og institutioner ses som selvstændige virksomheder.

Alt i alt var der 110.883 virksomheder i Experian, tidligere Købmandsstandens Oplysningsbureau, ved starten af dataindsamlingen, hvoraf de 101.875 var private virksomheder. Af den samlede population blev der udtrukket en stikprøve på 3.378 virksomheder. Fraregner vi

virksomheder, som var nedlagt, ikke havde telefon m.m., så var stikprøven på 3.055, og af dem blev der opnået interview med 2.040. Det svarer til en svarprocent på 60 pct.

BILAGSTABEL B1.1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

Sektor og ansatte	Strata	Population	Stikprøve	Opnåelses- antal	Opnåelses- procent	Vægt til population
<i>Privat</i>						
2-4	1	45.905	460	185	40	248
5-9	2	26.097	261	131	50	199
10-19	3	14.593	293	171	58	85
20-49	4	9.374	235	137	58	68
50-99	5	3.349	340	194	57	17
100-199	6	1.427	215	130	60	11
200-499	7	766	233	133	57	6
500-999	8	203	197	122	61	2
1.000-2.499	9	120	117	69	58	2
2.500-4.999	10	22	22	14	63	2
5.000-9.999	11	14	14	7	50	2
10.000-24.000	12	3	3	3	100	1
25.000+	13	2	2	2	100	1
<i>Offentlig</i>						
2-4	14	848	42	29	69	29
5-9	15	1.756	87	61	70	29
10-19	16	2.324	115	92	80	25
20-49	17	1.735	169	134	80	13
50-99	18	973	145	106	73	9
100-199	19	281	140	105	75	3
200-499	20	121	109	80	73	2
500-999	21	26	24	15	63	2
1.000-2.499	22	57	56	43	77	1
2.500-4.999	23	9	9	9	100	1
5.000-9.999	24	5	5	4	80	1
10.000-24.999	25	3	3	3	100	1
25.000+	26	1	1	1	1	1
<i>Selvejende</i>						
2-4	27	192	8	6	75	32
5-9	28	216	5	5	100	43
10-19	29	198	5	4	80	50
20-49	30	149	15	13	87	12
50-99	31	60	9	5	55	12
100-199	32	29	15	10	67	3
200-499	33	21	20	16	80	1
500-999	34	2	2	1	50	2
I alt	110.881	110.881	3.378	2.040	60	

Af bilagstabel B1.1 ser vi, hvordan stikprøven er stratificeret. Vi har stratificeret stikprøven, så vi kan være sikre på, at der kom nok offentlige virksomheder, selvejende institutioner og store virksomheder med i stikprøven. På den måde kan vi lave meningsfulde beskrivelser og analyser for disse grupper af virksomheder. For eksempel giver det ikke mening kun at udtrække en stor privat virksomhed i gruppen af private virksomheder med over 25.000 ansatte, som så skal repræsentere de andre store virksomheder i gruppen. Ved at udtrække alle store virksomheder i gruppen kan vi sige noget relevant, som er dækkende for alle de store private virksomheder med over 25.000 ansatte.

Vægtene for de enkelte strata er beregnet af SFI-Survey. De har beregnet vægtene ud fra populationsantallet og opnåede interview i de enkelte strata. For eksempel er vægten for private virksomheder med 2-4 ansatte $45.905/185 = 248$. Vi har afrundet vægtene til hele tal, så vi i beskrivelser og analyser kun ser på ”hele” virksomheder.

Idet vi har gennemført undersøgelsen i flere år, har vi selvstændige surveys for hvert af disse år. Disse surveys er stratificeret forskelligt, og stikprøven og antallet af opnåede interview er også forskelligt fra år til år. Det betyder, at vægtene for strataene i de forskellige år er forskellige.

BILAG 2: STATISTISKE METODER OG INDEKS

FREKVENSTABELLER OG FIGURER

Vi benytter forskellige statistiske redskaber i vores analyser. Vi benytter for det første almindelige frekvenstabeller. Eksempelvis bruger vi en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange virksomheder der har personer ansat på særlige vilkår i de enkelte undersøgelsesår. For at vurdere, om der er forskel mellem målingen i 2010 og tidligere undersøgelsesår, laver vi en χ^2 -test. I denne test er referenceåret den forrige undersøgelse fra 2008, som vi sammenligner de nye tal fra 2010 med. Desuden sammenligner vi år 2008 med 1998, hvor den samme undersøgelse blev foretaget. Hvis der er tale om et spørgsmål, som ikke har været med fra starten, sammenlignes 2008 med det første år, hvor spørgsmålet indgik i undersøgelsen.

I de tabeller og figurer, hvor vi sammenligner udviklingen over årene, benytter vi vægtene, som gælder for strataene i de enkelte år (jf. bilag 1). I tabellerne bruger vi χ^2 -testen til at se, om der er forskel mellem de enkelte år. Imidlertid er nogle strata så små, at det ikke har været muligt at beregne testen i nogle af tabellerne. I disse tilfælde har vi undladt at bruge testen, og vi gør opmærksom på dette i fodnoten til tabellerne.

REGRESSIONSANALYSER

I vores analyser benytter vi endvidere to forskellige slags regressionsmodeller, dels logistiske, dels lineære.

Logistiske regressioner benytter vi, når den variabel, der skal forklares, er opdelt i to svarkategorier, fx ja eller nej. Et eksempel, som benyttes i årbogen, er, om virksomhederne udarbejder planer for fastholdelse ved sygdom. Det kan virksomhederne enten svare ja eller nej til. I den logistiske regression kan sandsynligheden for dette svar så forklares ved at benytte en række baggrundsvARIABLE, så man kan se, hvad deres betydning for svaret er.

I logistiske regressioner kan den variabel, der skal forklares, også have flere end to svarkategorier, fx fire. Det gælder den variabel i kapitel 4, hvor respondenterne skal svare på, om de tilpasser arbejdsforholdene for langvarigt syge medarbejdere, så de syge personer kan vende tilbage til arbejdet. Her kan respondenterne svare: ”i høj grad”, ”i nogen grad”, ”i mindre grad” og ”slet ikke”. Ydermere er variabelen her ordnet med ”i

høj grad” som højeste værdi og ”slet ikke” som laveste værdi. Det, den logiske regression forudsiger, er sandsynligheden for at være i en af kategorierne, bestemt af de benyttede forklarende variable. Når svarkategorierne er ordnede, kaldes sådan en regression for en ordinal logistisk regression.

Lineære regressioner vælger vi, når den variabel, der skal forklares, er kontinuert, dvs. typisk en skala med fem eller flere trin. Et eksempel er lønmodtagerens vurdering af virksomhedens rummelighed målt på en skala fra 1 til 10. Som ved en logistisk regression kan en række baggrundsvariable inddrages til at forklare, hvad der i dette tilfælde har betydning for virksomhedens rummelighed, dvs. placering på skalaen.

BAGGRUNDSVARIABLE

Vi benytter i regressionsanalyserne en række baggrundsvariable, som erfaringsmæssigt har betydning for virksomhederne sociale engagement. Disse variable er følgende:

- *Virksomhedens størrelse* viser, om der er over eller under 50 ansatte.
- *Sektor* viser, om virksomheden tilhører den private eller offentlige sektor.
- *Branche* er en inddeling i 11 hovedgrupper af brancher i Danmark.
- *Virksomhedens økonomiske situation* er et spørgsmål, som kan besvares med kategorier fra ”særdeles god” til ”ikke god”.
- *Moderne organisations- og ledelsesformer* måles ved at spørge, hvordan virksomheden vurderer sin egen brug af organisations- og ledelsesformer i forhold til andre virksomheder. Kan besvares fra ”over gennemsnittet” til ”under gennemsnittet”.
- *Andel ufaglærte* er andelen af ufaglærte medarbejdere på virksomheden.
- *Andel højtuddannede* er andelen af medarbejdere på virksomheden med en videregående uddannelse.
- *Fastholdelsesproblemer af medarbejdere* er et spørgsmål, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at fastholde kvalificerede medarbejdere. Besvares fra ”meget let” til ”meget svært”.
- *Rekrutteringsproblemer* er et spørgsmål, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Besvares fra ”meget let” til ”meget svært”.

- *Oplæringstid* er et spørgsmål til virksomheden om, hvorvidt der er job, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid.
- *Region* inddeler i de fem danske regioner.

BORTFALD I DE MULTIVARIATE ANALYSER

I de multivariate analyser har vi det problem, at hvis blot én observation, dvs. svaret på ét spørgsmål fra en virksomhed, mangler, så udgår alle andre svar fra den pågældende virksomhed også fra analysen. Et eksempel på en multivariat analyse kan illustrere problemet: Den variabel, vi ønsker at forklare, er virksomheders økonomiske muligheder for at have ansatte med nedsat arbejdssevne. De forklarende variable er fx antallet af ansatte, uddannelse blandt medarbejderne og branche. Men hvis en virksomhed ikke har besvaret spørgsmålet om antallet af ansatte, udgår alle oplysninger om denne virksomhed fra analysen.

For at kompensere for (og reparere på) dette bortfald gør vi i vores analyser det, at vi sætter denne virksomheds antal ansatte lig med gennemsnitsværdien for antallet af ansatte blandt alle virksomhederne i analysen. Derved undgår vi, at al information om denne virksomhed udgår fra analysen. Vi får altså mulighed for at anvende al den information, vi har om virksomheden, selvom den ikke har svaret på, hvor mange ansatte den har. Det samme princip kan anvendes for andre spørgsmål, virksomheden ikke har svaret på.

FAKTORANALYSE, INDEKS OG TEST AF RELIABILITET

Faktoranalyse er et værktøj til at udforske, om der findes latente variable udtrykt ved en række forskellige spørgsmål i et spørgeskema. Man antager altså, at svarmønstrene udtrykker én generel underliggende faktor. Oprindeligt er faktoranalysen udviklet til at undersøge intelligens hos individer, der antages at udgøre et latent fænomen (én underliggende faktor), der kan undersøges ved hjælp af forskellige spørgsmål til det enkelte individ i en intelligens-test (jf. Jæger, 2006). Faktoranalysen forudsætter, at både inputvariable (spørgsmålene fra spørgeskemaet) og det latente fænomen (i vores undersøgelse forskellige dimensioner af stakeholder-opmærksomhed) udgør kontinuerte tællevariable.

I forbindelse med Årbog 2011 har vi gennemført en faktoranalyse for at undersøge, om det giver mening at gruppere vores spørgsmål vedrørende stakeholder-opmærksomhed (se boks 6.1) i de tre dimensio-

ner, vi i henhold til teorierne må antage, at stakeholder-opmærksomhed kan grupperes i – dvs. magt, uopsættelighed og legitimitet (se kapitel 6). Analysen viste, at vi godt kan tillade os at gøre denne antagelse.

Nedenfor gennemgår vi konstruktionen af de indeks, vi benytter i kapitel 4, 5 og 6. Vi har testet skalareliabiliteten for de forskellige indeks ved hjælp af Cronbach's alpha, som varierer mellem 0,00 og 1,00. Når man konstruerer et indeks, hvor man antager, at forskellige spørgsmål indfanger opfattelser af eller holdninger til det samme sociale fænomen (en såkaldt latent variabel), vil man normalt gerne opnå en Cronbach's alpha-værdi på 0,70. Hvis det ikke er tilfældet, kan man stadig godt benytte et indeks, som man anser for at være udtryk for en underliggende (latent) variabel, men man må dog tage indeksets værdier med større varsomhed.

INDEKS FOR HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Indeks for holdninger til personer med psykiske lidelser er konstrueret på baggrund af følgende fire spørgsmål: "ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet", "ansættelse af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift", "ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge" og "ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab". Til hvert spørgsmål bliver virkshederne spurgt om, hvorvidt de er enige, og kan svare enten "i høj grad" (0 point), "i nogen grad" (1 point), "i mindre grad" (2 point), "slet ikke" (3 point) eller "ved ikke" (udgår). Indekset kan således variere mellem 0 og 12, hvilket vi skalerer til 0-10. Cronbach's alpha for indekset er 0,80, og det kan dermed benyttes til at opfange en fælles underliggende variabel.

INDEKS FOR FOREBYGGELSE (PERSONALEPOLITIKKER)

Dette indeks for internt forebyggende engagement er konstrueret på baggrund af spørgsmål om virksomheders anvendelse af personalepolitikker. Vi har spurgt til fem forskellige politikker: familierpolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik, stress- eller trivselspolitik og særlig politik for virksomhedens sociale engagement/rummelighed. For hver type personalepolitik, som virksomheden svarer "ja" til at have, får den 1 point i indekset, således at indekset får en værdi mellem 0 og 5 svarende til antallet af forskellige personalepolitikker. Cronbach's alpha for dette indeks er 0,66 og kan derfor siges at opfange den samme latente variabel, som vi her fortolker at være det internt forebyggende engagement.

INDEKS FOR FASTHOLDELSE (SENIORER)

Det internt afhjælpende engagement måles ved at spørge virksomhederne, om de har iværksat en række specifikke tiltag for at fastholde seniorer. Kun virksomheder, som har seniorer ansat, indgår i denne del af undersøgelsen. Til seks spørgsmål på, om de anvender følgende tiltag for at fastholde ældre medarbejdere, kan virksomhederne svare enten ”i høj grad” (3 point), ”i nogen grad” (2 point), ”i mindre grad” (1 point), ”slet ikke” (0 point) eller ”ved ikke” (udgår): kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation, mindre krævende arbejdsopgaver, mere krævende arbejdsopgaver, kompetenceudvikling eller efteruddannelse og mere fleksibel arbejdstid. Indekset kan således antage værdier mellem 0 og 18, hvilket vi skalerer ned til 0 til 10. Cronbach’s alpha for dette indeks er 0,72. Vi kan derfor regne med, at de seks spørgsmål er et udtryk for den samme underliggende variabel, som her defineres som det internt afhjælpende engagement.

INDEKS FOR ANSÆTTELSE

Dette indeks for eksternt afhjælpende engagement udtrykker, om virksomheden har ansat personer tilhørende fem udsatte grupper: personer på særlige vilkår uden løntilskud, personer på særlige vilkår med offentlige tilskud, personer med handicap, seniorer og personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Har virksomheden ingen af disse grupper ansat, vil den score nul i indekset. Har den alle grupper ansat, vil scoren være fem. Cronbach’s alpha for dette indeks er 0,68.

GENERELT OM INDEKS VEDRØRENDE STAKEHOLDERS

I kapitel 6 findes en række indeks vedrørende stakeholderopmærksomhed med fokus på magt, uopsættelighed og legitimitet. For hver stakeholder-gruppe (personer med psykiske lidelser, fysiske handicap, seniorer og småbørnsforældre), findes der i spørgeskemaet to spørgsmål, der vedrører henholdsvis magt, uopsættelighed og legitimitet (se boks 6.1). For at anskueliggøre den opmærksomhed, de forskellige stakeholder-grupper får fra virksomhederne, har vi samlet besvarelserne vedrørende disse to spørgsmål med fokus på henholdsvis magt, uopsættelighed og legitimitet til et indeks for hver af de fire grupper. Disse indekser er konstrueret ved at give de enkelte spørgsmål svarkategorierne ”i høj grad” (3 point), ”i nogen grad” (2 point), ”i ringe grad” (1 point) og ”slet ikke” (0 point). Da der er to spørgsmål vedrørende magt, uopsætte-

lighed og legitimitet for hver gruppe, er denne score herefter delt med to, så indekset varierer mellem 0 og 3, som man fx kan se i figur 6.4. Hermed har vi altså tre kategorier af indeks (vedrørende magt, uopsættelighed og legitimitet) for fire stakeholder-grupper – altså i alt 12 indeks.

Nedenfor fremgår reliabiliteten for disse indeks for disse tre kategorier af indeks. Afslutningsvis omtales indekset for samlet stakeholder-opmærksomhed, hvor alle seks spørgsmål vedrørende magt, uopsættelighed og legitimitet er kombineret til ét indeks for hver gruppe.

INDEKS FOR MAGT

Cronbach's alpha for de fire indeks for stakeholder-magt varierer mellem 0,57 og 0,73. Derfor giver det rimeligt god mening at behandle de to spørgsmål, som indgår i indekset, som udtryk for den samme underliggende variabel magt/indflydelse.

INDEKS FOR UOPSÆTTELIGHED

Hvad angår skalareliabiliteten for indeks for stakeholder-uopsættelighed, fandt vi frem til Cronbach's alphaer mellem 0,38 og 0,40. De to spørgsmål, som indgår i indekset, er dermed kun i et vist omfang udtryk for den samme underliggende variabel (uopsættelighed). Indekset skal altså tages med et vist forbehold. Det kan dog fortsat anvendes som en overordnet indikation af, i hvor høj grad virksomhederne betragter krav fra og hensyn til de fire grupper som uopsættelige/presserende.

INDEKS FOR LEGITIMITET

En test af skalareliabilitet for de fire indeks for stakeholder-legitimitet giver Cronbach's alpha-værdier for disse fire indeks mellem 0,67 og 0,70. Dermed giver det udmærket mening at behandle de to spørgsmål, som indgår i indekset, som udtryk for den samme underliggende variabel (legitimitet).

DET SAMLEDE STAKEHOLDER-INDEKS

Vi har også gennemført skalareliabilitetstest for de samlede stakeholder-indeks. I disse indeks indgår alle de seks spørgsmål, som fremgår af boks 6.1. For fysisk handicappede fik vi en Cronbach's alpha-værdi på 0,67, for psykisk syge én på 0,71, for seniorer én på 0,60 og endelig for småbørnsforældre én på 0,61. De samlede stakeholder-indeks er altså gode

mål for den opmærksomhed, virksomhederne tilkender de fire grupper. Konstruktionen af dette indeks beskrives i kapitel 6.

INDEKS I KAPITEL 5

I kapitel 5 har vi konstrueret fire indeks for motiver, tre for barrierer og tre for motiverende faktorer for at ansætte personer med handicap, så vi kan se, hvilken underliggende variabel der binder den enkelte indeks sammen.

Udgangspunktet for beregningen af indekset er, at virksomhederne kan svare ”i høj grad” (4 point), ”i nogen grad” (3 point), ”i mindre grad” (2 point) og ”slet ikke” (1 point). For eksempel foregår beregningen af gennemsnittet for det økonomiske motiv nu ved at tage gennemsnittet for besvarelsen af de tre økonomiske spørgsmål om motiver, jf. spørgsmålene ovenfor. Hvis virksomheden har svaret ”i høj grad” (4) på det ene spørgsmål, ”i nogen grad” (3) på det andet spørgsmål og ”i mindre grad” (2) på det tredje spørgsmål, får personen et gennemsnit på $(4+3+2)/3 = 3$ for det økonomiske motiv samlet set. Samme gennemsnit er beregnet for hver virksomhed, og af disse gennemsnit er der beregnet et samlet gennemsnit for alle virksomheder. Hvis to virksomheder har et gennemsnit på 3 og 2,5, er det samlede gennemsnit $(3+2,5)/2 = 2,75$. Det er dette gennemsnit, som indgår i figur 1. Samme procedurer er fulgt, når der indgår et spørgsmål, og når der indgår to spørgsmål i beregningen af det samlede gennemsnit i figuren.

Antagelsen bag disse indeks er, at der er en underliggende variabel som fællesnævner for spørgsmålene i indekset, fx ét økonomisk motiv for de tre økonomiske spørgsmål om motiver. Nedenfor angiver vi Cronbach’s alpha for de forskellige indeks, undtagen de indeks, hvor der kun er en variabel i konstruktionen af indekset. Cronbach’s alpha for de enkelte indeks er:

– Økonomiske motiver	0,5066
– Ethiske motiver	0,4155
– Økonomiske barrierer	0,6941
– Rekrutteringsbarrierer	0,3771
– Sociale barrierer	0,7576
– Videns- og informationsdrivere	0,7178
– Økonomiske drivere	0,6572
– Rekrutteringsdrivere	0,7009

De fleste indeks har en pæn værdi og er derfor et udtryk for den underliggende variabel, men indeksene for de etiske motiver og rekrutteringsbarrierne udtrykker kun den underliggende variabel i begrænset omfang. De skal derfor tages med et vist forbehold, men kan godt tages som en indikation af sammenhængen udtrykt ved indeksene.

BEREGNING AF DEN AFHÆNGIGE VARIABEL TIL DE LOGISTISKE REGRESSIONER I AFSNITTET OM MOTIVER I KAPITEL 5

Udgangspunktet for beregningen af den afhængige variabel for den enkelte virksomhed er, at vi beregner et gennemsnit over de spørgsmål, som ligger bag motivet, fx de tre økonomiske spørgsmål bag det økonomiske motiv. Det kan fx i det tilfælde være et gennemsnit af de tre spørgsmål, hvor virksomheden henholdsvis har svaret ”i høj grad” (4), ”i mindre grad” (2) og ”i nogen grad” (3), hvilket giver et gennemsnit på 3. Det fortolker vi som, at virksomheden samlet set for de tre spørgsmål har svaret ”i nogen grad” (3). Da vi bevarer den oprindelige fortolkning af variable, har vi afrundet til nærmeste heltal, når den enkelte virksomheds gennemsnit gav et decimaltal. Hvis gennemsnittet havde været 2,3, er det afrundet til 2, hvilket svarer til, at virksomheden samlet set har svaret ”i mindre grad” (2) på de tre spørgsmål.

BILAG 3: BILAGSTABELLER

TABELLER TIL KAPITEL 3

BILAGSTABEL B3.1

Andel ansatte i fleksjob hos virksomheder med mindst én ansat i fleksjob.

Opdelt efter undersøgelsesår, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse.

Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	9	1 ***	7	6 ***	1 ***	3 ***	5 ***
2008	15	2	11	14	3	11	11
2010	19	2	15	14	3	10	13

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 223, for 2008: 998 og for 2010: 1.016.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau.

BILAGSTABEL B3.2

Andel virksomheder, der indhenter informationer om muligheder for ansættelse eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne herunder personer med handicap. Opdelt efter, hvorfra de indhenter informationer, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
Jobcenteret/kommunen	69	81	70	84	98	87	74
Vidensportaler og hjemmesider	12	18	12	15	20	16	13
Arbejdsgiverorganisationer	13	22	14	8	13	9	13
Andre virksomheder og virksomhedsnetværk	6	15	7	8	8	8	7
Handicaporganisationer	2	3	2	6	4	5	3
Tillidsrepræsentanten	3	5	3	4	12	6	7
Medarbejdere	7	9	7	12	15	13	8
Andet	10	8	10	10	2	8	9

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2010: 2.013. Virksomhederne har kunnet sætte flere kryds.

BILAGSTABEL B3.3

Andel virksomheder, der indhenter informationer om muligheder for ansættelse eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne herunder personer med handicap. Opdelt efter, hvorfra de indhenter informationer, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50 +	I alt	2-49	50 +	I alt	
Jobcenteret	48	60	48	54	63	55	49
Kommunen	34	49	35	62	63	63	38
Vidensportaler og hjemmesider	12	19	12	8	15	9	12
Arbejdsgiverorganisationer	13	16	13	3	6	4	12
Andre virksomheder og virksomhedsnetværk	3	9	4	7	6	7	4
Handicaporganisationer	1	3	1	3	2	3	2
Tillidsrepræsentanten	1	3	1	2	6	3	1
Medarbejdere	5	7	5	3	7	4	5
Andet	4	6	4	3	3	3	4

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.994. Virksomhederne har kunnet sætte flere kryds.

TABELLER TIL KAPITEL 4

BILAGSTABEL B4.1

Resultat af lineær regression med indeks for forebyggelse som afhængig variabel, 2010.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,50 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,85 ***
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-0,74 ***
Bygge og anlæg	-0,09
En gros og detail	0,03
Transport m.v.	0,14
Hotel og restauration	-0,11
"Information m.v.	-0,07
Finans m.v.	0,61 ***
Privat service	0,18
Offentlig produktion	0,22
Andet	-0,33
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,05
Nogenlunde	-0,19
Mindre god	-0,20
Ikke god	-0,09
Ingen info	0,07
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,30 ***
Under gennemsnittet	-0,70 ***
Ingen info	-0,99 ***
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,32 *
Andel ufaglærte	0,19
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,01
Hverken let eller svært	-0,22 *
Noget svært	0,19
Meget svært	0,23
Ingen info	-0,29

<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,02
Hverken let eller svært	0,00
Noget svært	-0,10
Meget svært	0,07
Ingen info	-0,48 **
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,20 **
Ingen info	-0,08
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,09
Syddanmark	0,10
Hovedstaden	0,21 *
Sjælland	0,11

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N=2.013. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B4.2

Resultat af lineær regression med indeks for fastholdelse (seniorer) som afhængig variabel. 2010.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,99 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	-0,07
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-1,01
Bygge og anlæg	-0,65 *
En gros og detail	-0,43
Transport m.v.	-0,34
Hotel og restauration	-0,59
Information m.v.	-0,58
Finans m.v.	1,04 **
Privat service	0,22
Offentlig produktion	0,12
Andet	-0,01
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,31
Nogenlunde	-0,53 **
Mindre god	-0,67 **
Ikke god	-0,93 **
Ingen info	-0,63
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,42 ***
Under gennemsnittet	-0,81 ***
Ingen info	-1,03 **
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	-0,24
Andel ufaglærte	-0,88 **
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,04
Hverken let eller svært	-0,37
Noget svært	-0,12
Meget svært	0,80
Ingen info	-1,03
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,14

Hverken let eller svært	-0,06
Noget svært	0,02
Meget svært	0,91
Ingen info	-0,49
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,23
Ingen info	-1,46
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,26
Syddanmark	0,14
Hovedstaden	0,36
Sjælland	0,16

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N=1.536. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B4.3

Resultat af logistisk regression med en afhængig variabel for, om virksomheden anvender økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere. 2010.

Forklarende variabel	Odds ratio
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	5,29 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref
Offentlig	2,24 *
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	3,82 *
Bygge og anlæg	3,24
En gros og detail	1,30
Transport m.v.	1,80
Hotel og restauration	5,67
Information m.v.	0,94
Finans m.v.	8,08 *
Privat service	2,85
Offentlig produktion	2,21
Andet	2,57
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	1,15
Nogenlunde	0,95
Mindre god	1,27
Ikke god	0,85
Ingen info	0,70
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0,58 *
Under gennemsnittet	0,37 **
Ingen info	0,21 **
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,61
Andel ufaglærte	0,46
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	1,30
Hverken let eller svært	0,88
Noget svært	0,70
Meget svært	0,85

Ingen info	0,29
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,97
Hverken let eller svært	0,63
Noget svært	0,96
Meget svært	7,18
Ingen info	0,82
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	0,66 *
Ingen info	2,18
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	1,23
Syddanmark	0,74
Hovedstaden	0,99
Sjælland	0,68

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 1.547. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B4.4

Resultat af lineær regression med indeks for indsatser vedr. ansættelser som afhængig variabel. 2010.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	1,60 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,40 ***
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-0,93 ***
Bygge og anlæg	-0,41 **
En gros og detail	-0,56 ***
Transport m.v.	-0,47 **
Hotel og restauration	-0,63 **
Information m.v.	-0,60 ***
Finans m.v.	-0,46 **
Privat service	-0,40 **
Offentlig produktion	0,02
Andet	-0,25
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,18 *
Nogenlunde	-0,12
Mindre god	-0,17
Ikke god	-0,02
Ingen info	-0,38
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,13 *
Under gennemsnittet	-0,18 *
Ingen info	-0,71 ***
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,10
Andel ufaglærte	0,21
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,07
Hverken let eller svært	-0,13
Noget svært	0,32 *
Meget svært	0,38
Ingen info	-0,17

<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,05
Hverken let eller svært	0,00
Noget svært	0,11
Meget svært	-0,00
Ingen info	-0,50 **
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,41 ***
Ingen info	0,22
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,21 *
Syddanmark	0,14
Hovedstaden	0,17
Sjælland	0,09

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 2.013. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B4.5

Resultat af lineær regression med indeks for holdninger til personer med psykiske lidelser som afhængig variabel. 2010.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	1,58 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,28
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,11
Bygge og anlæg	-0,62
En gros og detail	0,07
Transport m.v.	-0,37
Hotel og restauration	-0,41
Information m.v.	0,22
Finans m.v.	0,54
Privat service	0,01
Offentlig produktion	0,52
Andet	0,70
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0,03
Nogenlunde	0,04
Mindre god	0,15
Ikke god	0,51
Ingen info	1,11 *
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,30 *
Under gennemsnittet	-0,38
Ingen info	-0,31
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,46
Andel ufaglærte	0,63 *
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,11
Hverken let eller svært	-0,15
Noget svært	-0,02
Meget svært	-0,18
Ingen info	0,37

<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,38 **
Hverken let eller svært	-0,19
Noget svært	0,19
Meget svært	0,10
Ingen info	-1,52 **
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,27 *
Ingen info	0,40
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,37
Syddanmark	0,32
Hovedstaden	0,15
Sjælland	0,28
<i>Har medarbejder/medarbejdere med psykiske lidelser</i>	0,18 ***

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 1.904. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

TABELLER TIL KAPITEL 5

BILAGSTABEL B5.1

Resultat af logistisk regression for økonomiske motiv.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,29 *
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,33
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-0,59
Bygge og anlæg	-1,17 *
En gros og detail	-0,49
Transport m.v.	-1,08 *
Hotel og restauration	0,19
Information m.v.	-0,70
Finans m.v.	-1,00
Privat service	-0,71
Offentlig produktion	-0,34
Andet	0,00
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0,30
Nogenlunde	0,14
Mindre god	0,10
Ikke god	0,11
Ingen info	0,64
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0,03
Under gennemsnittet	0,13
Ingen info	-0,63
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,47
Andel ufaglærte	0,34
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,14
Hverken let eller svært	-0,14
Noget svært	0,24
Meget svært	-0,08
Ingen info	-0,60
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	

Meget let	Ref.
Noget let	0,12
Hverken let eller svært	0,15
Noget svært	0,12
Meget svært	0,29
Ingen info	-0,42
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,38 **
Ingen info	0,49
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-0,06
Syddanmark	0,07
Hovedstaden	-0,74
Sjælland	-0,01

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B5.2

Resultat af logistisk regression for juridisk motiv.

Forklarende variable	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,59 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,71 ***
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,48
Bygge og anlæg	0,29
En gros og detail	0,57
Transport m.v.	-0,02
Hotel og restauration	0,79
Information m.v.	0,58
Finans m.v.	0,24
Privat service	0,68
Offentlig produktion	0,57
Andet	1,03
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0,10
Nogenlunde	-0,09
Mindre god	-0,09
Ikke god	-0,33
Ingen info	0,09
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,10
Under gennemsnittet	-0,03
Ingen info	-0,73
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,77 *
Andel ufaglærte	0,30
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,04
Hverken let eller svært	0,23
Noget svært	-0,05
Meget svært	0,92
Ingen info	-0,92
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,05
Hverken let eller svært	-0,08
Noget svært	-0,33
Meget svært	-0,04

Ingen info	-0,30
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,93
Ingen info	-1,07
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-0,13
Syddanmark	0,03
Hovedstaden	-0,09
Sjælland	-0,17

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B5.3

Resultat af logistisk regression for etisk motiv.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,32 **
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,55 **
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-0,74
Bygge og anlæg	-0,63
En gros og detail	-0,48
Transport m.v.	-0,97
Hotel og restauration	-0,43
Information m.v.	-0,84
Finans m.v.	-0,73
Privat service	-0,45
Offentlig produktion	-0,14
Andet	0,03
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,21
Nogenlunde	-0,34
Mindre god	-0,32
Ikke god	-0,66
Ingen info	1,10
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,9
Under gennemsnittet	-0,12
Ingen info	-0,70
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	1,38 ***
Andel ufaglærte	0,91 ***
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,11
Hverken let eller svært	0,01
Noget svært	0,29
Meget svært	-1,54
Ingen info	1,95
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,08
Hverken let eller svært	-0,19
Noget svært	-0,01
Meget svært	0,50

Ingen info	-0,08
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,24 *
Ingen info	0,22
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-0,01
Syddanmark	0,08
Hovedstaden	0,02
Sjælland	0,05

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B5.4

Resultat af logistisk regression for filantropisk motiv.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,88 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,35
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,05
Bygge og anlæg	-0,22
En gros og detail	0,31
Transport m.v.	-0,45
Hotel og restauration	0,02
Information m.v.	-0,42
Finans m.v.	-0,28
Privat service	0,02
Offentlig produktion	0,21
Andet	0,51
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,35
Nogenlunde	-0,49 *
Mindre god	-0,55 **
Ikke god	-0,71
Ingen info	1,01
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,15
Under gennemsnittet	-0,17
Ingen info	-0,47
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,88 **
Andel ufaglærte	0,64 *
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,12
Hverken let eller svært	-0,23
Noget svært	0,18
Meget svært	-0,17
Ingen info	-0,86
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,06
Hverken let eller svært	-0,12
Noget svært	0,00
Meget svært	0,25

Ingen info	0,28
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,30 *
Ingen info	-0,76
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-0,00
Syddanmark	0,96
Hovedstaden	0,11
Sjælland	0,08

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B5.5

Resultat af logistisk regression med økonomisk mulighed for ansættelse af person med nedsat arbejdsevne som afhængig variabel.

Forklarende variabel	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0.59 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0.45 **
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-1.16 ***
Bygge og anlæg	-0.81 ***
En gros og detail	-0.56 **
Transport m.v.	-0.72 **
Hotel og restauration	-0.92 **
Information m.v.	-0.09
Finans m.v.	0.01
Privat service	-0.18
Offentlig produktion	-0.64 **
Andet	-0.27
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0.20
Nogenlunde	-0.30 *
Mindre god	-0.37 **
Ikke god	-0.780 **
Ingen info	0.13
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0.23 **
Under gennemsnittet	-0.32 **
Ingen info	-0.86 ***
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0.58 *
Andel ufaglærte	-0.59 **
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0.07
Hverken let eller svært	-0.23
Noget svært	-0.11
Meget svært	-0.19
Ingen info	0.67
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0.01
Hverken let eller svært	-0.21

Noget svært	0.11
Meget svært	-0.22
Ingen info	-0.76 **
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0.36 ***
Ingen info	-1.42
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-0.07
Syddanmark	0.02
Hovedstaden	0.08
Sjælland	-0.06

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 2.013. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

TABELLER TIL KAPITEL 6

BILAGSTABEL B6.1

Resultat af logistisk regression med ansættelse af person med en psykisk lidelse på virksomheden som afhængig variabel. Med samlet stakeholderindeks for psykisk syge blandt de forklarende variable.

Forklarende variable	Odds ratio
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	3,13 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref
Offentlig	1,77 *
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,27
Bygge og anlæg	0,35
En gros og detail	0,35
Transport m.v.	1,08
Hotel og restauration	0,47
Information m.v.	1,55
Finans m.v.	0,63
Privat service	0,19 *
Offentlig produktion	0,46
Andet	0,76
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	1,41
Nogenlunde	1,47
Mindre god	1,39
Ikke god	1,56
Ingen info	-
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0,89
Under gennemsnittet	0,73
Ingen info	2,70
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	2,58
Andel ufaglærte	2,84 **
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	1,07
Hverken let eller svært	1,11
Noget svært	2,00
Meget svært	-

Ingen info	-
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,85
Hverken let eller svært	0,67
Noget svært	0,52
Meget svært	0,56
Ingen info	0,17
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	0,92
Ingen info	-
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	1,01
Syddanmark	1,18
Hovedstaden	0,76
Sjælland	1,12
<i>Psykisk syge</i>	
Samlet stakeholder-opmærksomhed	2,02 ***

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 693. Ref. betyder referencetegori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B6.2

Resultat af logistisk regression med ansættelser af personer med psykiske lidelser som afhængig variabel. Med opdelt stakeholder-indeks for psykisk syge blandt de forklarende variable.

Forklarende variable	Odds ratio
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	3,12 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	1,68
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,29
Bygge og anlæg	0,39
En gros og detail	0,40
Transport m.v.	0,99
Hotel og restauration	0,47
Information m.v.	1,05
Finans m.v.	0,75
Privat service	0,20
Offentlig produktion	0,47
Andet	0,90
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	1,49
Nogenlunde	1,52
Mindre god	1,44
Ikke god	1,54
Ingen info	-
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0,89
Under gennemsnittet	0,74
Ingen info	2,35
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	2,29
Andel ufaglærte	3,36 **
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	1,01
Hverken let eller svært	0,89
Noget svært	1,99
Meget svært	-
Ingen info	-
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.

Noget let	0,94
Hverken let eller svært	0,67
Noget svært	0,54
Meget svært	0,59
Ingen info	0,14
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	0,94
Ingen info	-
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,97
Syddanmark	1,26
Hovedstaden	0,75
Sjælland	1,08
<i>Personer med psykisk sygdom</i>	
Magt	3,21 ***
Legitimitet	2,72 ***
Uopsættelighed	0,97

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 693. Ref. betyder referen-
cekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B6.3

Lineær regression med antallet af personer med fysiske handicap ansat på virksomheden som afhængig variabel. Med opdelt stakeholder-indeks for personer med fysiske handicap blandt de forklarende variable

Forklarende variable	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,35 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,17 *
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,51
Bygge og anlæg	0,27
En gros og detail	0,52
Transport m.v.	0,31
Hotel og restauration	0,16
Information m.v.	0,61
Finans m.v.	0,76 *
Privat service	0,54 *
Offentlig produktion	0,48
Andet	0,36
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,30
Nogenlunde	0,00
Mindre god	0,00
Ikke god	0,06
Ingen info	0,61
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0,04
Under gennemsnittet	-0,16
Ingen info	-0,22
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0,36 *
Andel ufaglærte	-0,04
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,04
Hverken let eller svært	-0,10
Noget svært	0,19
Meget svært	-0,44
Ingen info	1,30 *
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,04

Hverken let eller svært	0,02
Noget svært	0,01
Meget svært	0,14
Ingen info	-0,23
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,08
Ingen info	-0,43
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,14
Syddanmark	0,04
Hovedstaden	0,00
Sjælland	-0,09
<i>Personer med fysisk handicap</i>	
Magt	0,21 ***
Uopsættelighed	0,17 ***
Legitimitet	-0,03

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 938. Ref. betyder referen-
cekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B6.4

Lineær regression, hvor antallet af tiltag på virksomheden for at fastholde seniorer er afhængig variabel. Med opdelt stakeholder-indeks for seniorer blandt de forklarende variable. Lineær regression.

Forklarende variable	Koefficient
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	0,96 ***
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0,02
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	1,47
Bygge og anlæg	0,95
En gros og detail	1,15 *
Transport m.v.	1,32 *
Hotel og restauration	1,54
Information m.v.	0,71
Finans m.v.	2,28 **
Privat service	1,66 **
Offentlig produktion	1,43 *
Andet	1,29 *
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	-0,35
Nogenlunde	-0,62 **
Mindre god	-0,73 **
Ikke god	-1,00 **
Ingen info	-0,75
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-0,34 **
Under gennemsnittet	-0,84 ***
Ingen info	-1,24 **
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	-0,08
Andel ufaglærte	-0,84 **
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	-0,02
Hverken let eller svært	-0,28
Noget svært	-0,28
Meget svært	1,39

Ingen info	-1,11
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,10
Hverken let eller svært	-0,02
Noget svært	-0,04
Meget svært	0,90
Ingen info	-0,65
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-0,19
Ingen info	-1,61
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0,16
Syddanmark	0,17
Hovedstaden	0,33
Sjælland	0,11
<i>Seniorer</i>	
Magt	0,40 **
Uopsættelighed	0,36 ***
Legitimitet	0,29 ***

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 1.388. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

BILAGSTABEL B6.5

Logistisk regression, der estimerer sandsynligheden for, at virksomheden har en familiepolitik. Med opdelt stakeholder-indeks for personer med småbørn blandt de forklarende variable.

Forklarende variable	Odds ratio
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	1,06
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	1,63 **
<i>Brancher</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0,64
Bygge og anlæg	0,89
En gros og detail	1,42
Transport m.v.	1,49
Hotel og restauration	1,46
Information m.v.	1,38
Finans m.v.	1,79
Privat service	1,21
Offentlig produktion	1,07
Andet	0,99
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0,81
Nogenlunde	0,68 *
Mindre god	0,47 ***
Ikke god	0,74
Ingen info	0,60
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	1,03
Under gennemsnittet	0,67 *
Ingen info	0,62
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	1,91 *
Andel ufaglærte	1,12
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	1,04
Hverken let eller svært	0,71
Noget svært	0,76
Meget svært	0,99

Ingen info	3,38
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0,91
Hverken let eller svært	1,11
Noget svært	0,99
Meget svært	1,46
Ingen info	0,96
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	1,01
Ingen info	1,37
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	1,28
Syddanmark	1,22
Hovedstaden	1,41
Sjælland	1,25
<i>Ansatte med små børn</i>	
Magt	0,74 *
Uopsættelighed	0,98
Legitimitet	1,34 ***

Anm.: * angiver signifikans på 5-procent-niveau, ** angiver signifikans på 1-procent-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procent-niveau. Antal observationer: N= 1.711. Ref. betyder referencekategori, der betyder den kategori, de andre kategorier er målt i forhold til.

LITTERATUR

- Aaltonen, K., K. Jaakko & O. Toumas (2008): "Stakeholder salience in Global Projects". *International Journal of Project Management* (26), s. 509-516.
- Agle, B.R., R.K. Mitchell & J.A. Sonnenfeld (1999): "Who Matters to CEOs? An Investigation of Stakeholder Attributes and Salience, Corporate Performance and CEO Values". *The Academy of Management Journal*, 42(5), s. 507-525.
- Atkinson, J. (1987): "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties". *Labour and Society*, 12(1).
- Benabout, R., J. Tirole (2010): "Individual and Corporate Social Responsibility. *Economica* 77. s. 1-19.
- Borg, V., M. Nexø Andersen, I.V. Kolte & F.M. Andersen, (2010): *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejdsmarkedet*. København: NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Burr, H., E. Bach, V. Borg & E. Villadsen (2002): *Arbejdsmiljø i Danmark 2000*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Carroll, A.B. (1991): "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders". *Business Horizons*, Juli-August.
- Clausen, T., J. Greve Pedersen, B.M. Olsen, & S. Bengtsson (2004): *Handicap og beskæftigelse – et forbindningsløb?* København: Socialforskningsinstituttet, 04:03.
- Det Økonomiske Råd (2010): *Dansk økonomi, efterår 2010*. København: Det Økonomiske Råd.

- Finansministeriet (2010): *Økonomisk redegørelse*, december 2010. København: Finansministeriet.
- Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet & KL (2005): *Udviklingen i fleksjobordningen*. København: Finansministeriet.
- Freeman, R.E. (1984): *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston, MA.: Pitman.
- Freeman, R.E., J.S. Harrison, A.C. Wicks, B.L. Parmar & S.D. Colle (2010): *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Friedman, M. (1970): "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits". I: *The New York Times Magazine* 13-9-1970.
- Holt, H. (1998): *En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*. SFI-København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 98:1.
- Due, Henning (2011): "Langt sygefravær bør ikke være et mål i sig selv". I: *Dagbladet Information*, d. 17.7.2011, København.
- Jæger, M.M. (2006): "Skaleringsteknikker – at se det skjulte i data". I: O. Bjerg & K. Villadsen (red.): *Sociologiske Metoder*. København: Forlaget Samfundslitteratur, s. 49-65.
- Jørgensen, S.M., H. Holt, P. Hohnen & G. Schimmell (2006): *Job på særlige vilkår*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 06:05.
- Kalleberg, A.L. (2003): "Flexible Firms and Labor Market Segmentation". *Work and Occupations*, 30(2), s. 154-175.
- Larsen, B, J. Høgelund (2009): *Handicap og Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2008*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 09:05.
- Magness, V. (2008): "Who are the Stakeholders Now? An Empirical Examination of the Mitchell, Agle, and Wood Theory of Stakeholder Salience". *Journal of Business Ethics*, 83(2), s. 177-192.
- Mitchell, R.K., B.R. Agle & D.J. Wood (1997): "Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts". *The Academy of Management Review*, 22(4), s. 853-886.
- Morsing, M., C. Thyssen (red.) (2003): *Corporate Values and Responsibility – the Case of Denmark*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Neergaard, P. (2006): "Virksomhedens sociale ansvar – Corporate Social Responsibility. En introduktion". I: H.T. Djursø & P. Neergaard (red.): *Social Ansvarlighed. Fra idealisme til forretningsprincip*. Århus: Academica, s. 19-38.

- Porter E.M., R.M. Kramer (2006): "Strategy & Society – The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility". *Harvard Business Review*, December.
- Regeringen (2004): *Handicap og Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap*. København: Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet.
- Regeringen (2008): *Handlingsplan for Virksomheders Samfundsansvar*. København.
- Rosdahl, A. (1997): *Business Organizations and Social Responsibility: Some Points of View From Organization Theory*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Working Paper 11:1997.
- Rosdahl, A. (2000): *The Social Responsibility of Enterprises*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Working Paper 2:2000.
- Rosenstock, M., K. Tinggaard, H. Holt & S. Jensen (2004): *Rummelighedens rammer – Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshemning*. København: Socialforskningsinstituttet, 04:22.
- Rosenstock, M., S. Jensen, J. Boll, H. Holt & N. Wiese (2008): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:03.
- Schademan, H.K., S. Jensen, F. Thuesen & H. Holt (2009): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2009*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 09:30.
- SFI (2005): *Etniske minoriteter – et nyt proletariat?* Temanummer af *Socialforskning*, marts 2005. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Thaulow, I. & C. Friche (2000): *Omstilling, ændrede krav og marginalisering*. København: Socialforskningsinstituttet, 00:16
- Thomsen, B.L. & J. Høgelund (2011): *Handicap og Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:08.
- Thuesen, F., H. Holt, S. Jensen & B.L. Thomsen (2010): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2010*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:28.
- Økonomi- og Erhvervsministeriet (2010): *Samfundsansvar og Rapportering i Danmark – Effekten af rapporteringskrav i årsregnskabsloven*. København.

Benyttede hjemmesider:

www.ams.dk

www.ankestyrelsen.dk

www.bm.dk

www.dst.dk/statistikbanken

SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design*. 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1*. 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark*. 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere*. 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter*. 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag*. 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravides sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:14 Lausten, M., Hansen, H. & Albæk Nielsen, A.: *Udsatte børnefamilier i Danmark*. 212 sider. ISBN: 978-87-7487-976-3. Netpublikation.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og huslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgeforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.

- 10:20 Ottosen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Sta-
ge, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider.
ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.
- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En
interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Netpub-
likation.
- 10:22 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. &
Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om fo-
rebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN:
978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for
voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter
fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Veje til ungdomsuddannelse 1. Statisti-
ske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennem-
førelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-
2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider.
ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og førtidspen-
sionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentre-
indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før,
under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-
7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.: *Virksomheders sociale engagement*. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-
990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet.
Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-
6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN:
978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidli-
gere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende
pris: 90,00 kr.

- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klasses-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.
- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpeplanen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009*. 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Böcker Jakobsen, T. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold*. 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Møhlholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & Lindstrøm, M.: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.
- 11:06 Oldrup, H., Lindstrøm, M. & Korzen, S.: *Vold mod førskolebørn. Praksis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 11:09 Bengtsson, S., Hansen, H. & Røgeskov, M.: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & Kjær, A.A.: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., Thomsen, R., Langhede, A.P., Albæk Nielsen, A. & Toft Hansen, A.: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., Bach, H.B. & Ellerbæk, L.S.: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & Hammen, I.: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., Korzen, S., Lindstrøm, M. & Christoffersen, M.N.: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., Bjerre, L., Sørensen, K. & Rasmussen, N.: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i aldreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:17 Bengtsson, S., Alim, W., Holmskov, H. & Lund, A.: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 Böcker Jakobsen, T., Langhede, A.P. & Sørensen, K.: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & Brink Thomsen, L.: *Er kvinde-fag lavtløns-fag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejds-*

- funktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & Egelund, T.: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., Dyrvig, T.F., Markwardt, K., Lagoni, N., Bille, R., Termansen, T., Christiansen, L., Toldam, E.J. & Vilshammer, M.: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravælger fortidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & Hansen, H.: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., Weatherall, C.D., Heidemann, J., Damgaard, M. & Glad, A.: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & Stage, S.: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:27 Liversage, A. & Leelo Knudsen, L.: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Chistensen, E. & Hansen, H.: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusut-tunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:29 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Vammen, K.S., Schmidt, L.H. & Legendre, A.-C.: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatrireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier.* 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:32 Oldrup, H.H. & Vitus, K.: *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre. En systematisk forskningsoversigt.* 213 sider. ISBN: 978-87-7119-041-0. e-ISBN: 978-87-7119-042-7. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 11:33 Bo Larsen, M., Jacobsen, S. & Jensen, S.: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.
- 11:34 Christoffersen, M.N., Skov Olsen, P., Vammen, K.S., Sander Nielsen, S., Lausten, M. & Brauner, J.: *Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge. Risiko- og beskyttelsesfaktorer.* 207 sider. ISBN: 978-87-7119-046-5. e-ISBN: 978-87-7119-047-2. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:35 Fuglsang Olsen, R., Egelund, T. & Lausten, M.: *Tidligere anbragte som unge voksne.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-043-4. e-ISBN: 978-87-7119-051-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:36 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Køn, Handicap og beskæftigelse i 2010.* 47 sider. e-ISBN: 978-87-7119-053-3. Netpublikation.
- 11:37 Liversage, A. & Gudrun Jensen, T.: *Parallelle retsopfattelser i Danmark. Et kvalitativt studie af privatretlige praksisser blandt etniske minoriteter.* 191 sider. ISBN: 978-87-7119-054-0. e-ISBN: 978-87-7119-055-7. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:38 Ottosen, M.H., Stage, S. & Søndergaard Jensen, H.: *Børn i deleordninger. En kvalitativ undersøgelse.* 209 sider. ISBN: 978-87-7119-056-4. ISBN: 978-87-7119-057-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:39 Jin Pedersen, M., Rosdahl, A., Winther, S.C., Langhede, A.P. & Lynggaard, M.: *Ledelse af folkeskolerne. Vilkår og former for skoleledelse.* 283 sider. e-ISBN: 978-87-7119-058-8. Netpublikation.
- 11:40 Dreyer Espersen, L., Eiberg, M. & Andersen, D.: *Veje til ungdomsuddannelse 2. Kvalitative interview med skoleledere, lærere, elever og UU-vejledere.* 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-060-1. Netpublikation.
- 11:41 Palmhøj Nielsen, L. & Skov Olsen, P.: *11-åriges trivsel og risiko. Statistiske analyser af 11-åriges trivsel.* 115 sider. ISBN: 978-87-7119-061-8. e-ISBN: 978-87-7119-062-5. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:42 Thuesen, F., Tørslev, M.K. & Gudrun Jensen, T.: *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft. Danmark, Norge, Holland,*

Storbritannien og Canada. 244 sider. ISBN: 978-87-7119-063-2. e-ISBN: 978-87-7119-064-9. Vejledende pris: 240,00.

- 11:43 Brink Thomsen, L., Holt, H., Jensen, S. & Thuesen, Frederik:
Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011. 194 sider. ISBN: 978-87-7119-065-6. e-ISBN: 978-87-7119-066-3. Vejledende pris: 190,00 kr.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2011

SFI kortlægger hvert år virksomhedernes sociale engagement – skiftevis set fra lønmodtagernes og virksomhedernes synsvinkel. I år er det virksomhedernes tur, og der er særligt fokus på virksomhedernes motiver til socialt engagement samt særlige interessegruppers magt til at påvirke virksomhedernes adfærd.

Virksomhedernes sociale engagement er stadig præget af den økonomiske krise. Dette påvirker især mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, selv om der er en generel stigning i andelen af virksomheder med ansatte i løntilskudsjob. Virksomhederne er fortsat usikre over for ansættelse af personer med psykiske lidelser, men usikkerheden forsvinder typisk, når de rent faktisk har haft en medarbejder med en psykisk lidelse.

Det er især økonomiske forhold, der påvirker engagementet hos virksomhederne, men særlige medarbejdergruppers ønsker har også større eller mindre betydning. Småbørnsforældre og dernæst seniorer har størst held til at påvirke ledelsen, mens dette er vanskeligere for potentielt svagere grupper som fx personer med psykiske lidelser.

Undersøgelsen bygger på data fra interview med ledelsen i 2.040 virksomheder. Den er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.